ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

ACADEMY

เอกสารประกอบการอบรม

เจาะลึกสิทธิจ้างเหมาบริการ และกลยุทธ์งานพัสดุ เพื่อป้องกันความเสี่ยงทางกฎหมาย

ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568

รศ.ตรีเนตร สาระพงษ์

- คณะนิติศาสตร์ ม.อุบลฯ
- Admin เพจกฎหมายแรงงาน
- กรรมาธิการวิสามัญฯ ร่างพรบ.คุ้มครองแรงงาน

เจาะลึกสิทธิว่าจ้างเหมาบริการ กลยุทธณ์งานพัสดุ ป้องกันความเสี่ยงทางกฎหมาย

รศ.ตรีเนตร สาระพงษ์

*สภามหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ตั้งแต่วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕
ทั้งนี้ อยู่ระหว่างเสนอเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ต่อไป
ที่ปรึกษากรรมาธิการร่าง พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ
แอดมินเพจกฎหมายแรงงาน

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

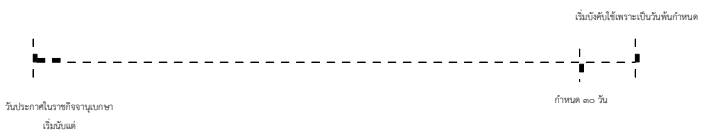
วันบังคับใช้

บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้
เพื่อเป็นการยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงาน

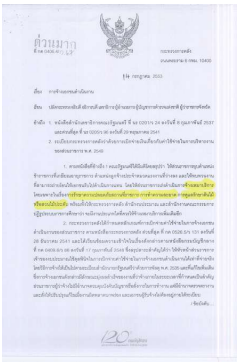
ให้นับจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาไปอีก ๓๐ วัน

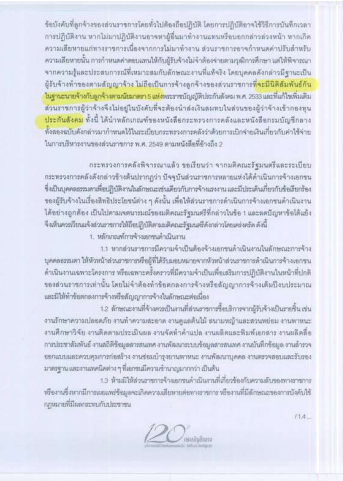
กรณีที่กฎหมายกำหนดให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ถ้ากฎหมายลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาวันที่ ๑ ม.ค. ๒๕๖๙ ต้องเริ่มนับตั้งแต่วันที่ ๑ ม.ค. ๒๕๖๙ ไปจนครบ ๓๐ วัน ซึ่งจะครบ ๓๐ วัน ในวันที่ ๓๐ มค. ๒๕๖๙ กฎหมายให้ใช้บังคับเมื่อพ้น ๓๐ วัน ดังนั้น จึงเริ่มมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มค.. ๒๕๖๙

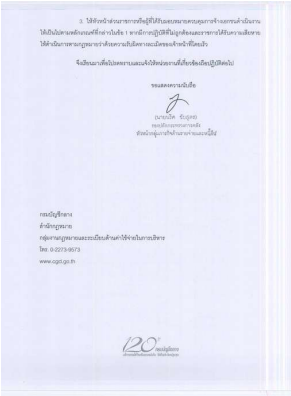


กม.แรงงานใหม่ บังคับใช้ 7 ธค. ไม่ใช่ 8 ธค บังคับเมื่อพ้น 30 วัน "นับแต่วันประกาศ" ต้องนับแต่วันประกาศฯ คือ 7 พย เป็นวันแรก ครบ 30 วัน 6 ธค วันถัดไปที่ กม.ใช้บังคับ คือ 7 ธค.

กรมบัญชีกลางห้ามจ้างบุคคลธรรมดาเป็นลูกจ้าง แต่สภาพความเป็นจริงบังคับบัญชา







ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

วิเคราะห์การปรับแก้

TOR

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

ด้านการจัดหาวัสดุการศึกษา ตำรา สื่อแหล่งเรียนรู้ และบุคลากรสนับสนุนการดำเนินงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการจ้างบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงานห้องสมุดคณะนิติศาสตร์ และงานวิชาการในส่วนงานแนะแนวการศึกษา งานด้านการประชาสัมพันธ์คณะนิติศาสตร์ และงานจัดทำข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับด้านประกันคุณภาพการศึกษาของหลักสูตรและคณะนิติศาสตร์ ตลอดจนการประสานงานในเรื่องต่างๆ กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อการจัดหาบุคคลมาปฏิบัติงาน โดยมีบทบาท ขอบเขตหน้าที่ ดำเนินการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานภารกิจหลักให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ขอบเขตงาน

ผู้รับจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ งานบริการของห้องสมุดบันลือคงจันทร์ ตามเวลาที่ห้องสมุดเปิดทำการ

๓.๑.๑ บริการยืม – คืนทรัพยากรสารสนเทศ

๓.๑.๒ บริการสืบค้นข้อมูลและตอบคำถามสำหรับผู้รับบริการ

๓.๑.๓ บริการจองหนังสือ

๓.๑.๔ บริการคอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์

๓.๒ งานด้านเทคนิคของห้องสมุดบรรลือคงจันทร์

๓.๒.๑ ปฏิบัติงานจัดหาและคัดเลือกหนังสือเข้าห้องสมุด

๓.๒.๒ ปฏิบัติงานวิเคราะห์หมวดหมู่ จัดทำรายการ ฐานข้อมูลหนังสือ/วารสารและสื่อมัลติมีเดีย

๓.๒.๓ ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมส่งเสริมการอ่านของห้องสมุด

๓.๓ ปฏิบัติงานจัดหมวดหมู่หนังสือและมุมต่าง ๆ ของห้องสมุด จัดชั้นหนังสือ ชั้นวารสาร และคัดแยกหนังสือ/วารสาร เก่า จัดเก็บวารสารล่วงเวลา

๓.๔ ดำเนินโครงการเกี่ยวกับการจัดหาหนังสือและทรัพยากรต่างๆในการให้บริการของห้องสมุด

๓.๕ งานด้านการแนะแนวของคณะนิติศาสตร์

๓.๕.๑ ปฏิบัติงานด้านประสานงาน จัดทำข้อมูลและจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการแนะแนวทั้งภายในและภายนอกคณะ

๓.๖ งานด้านประชาสัมพันธ์คณะนิติศาสตร์โดยประชาสัมพันธ์ผ่าน Facebook เพจคณะนิติศาสตร์

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

เหมาะสม ทั้งในด้านการจัดหาวัสดุการศึกษา อุปกรณ์สื่อโสตทัศนูปกรณ์ และบุคลากรสนับสนุนการดำเนินงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการจ้างเหมาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษาและดูแลอาคารสถานที่ คณะนิติศาสตร์

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อการจัดหาบุคคลมาปฏิบัติงาน โดยมีบทบาท ขอบเขตหน้าที่ ดำเนินการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานภารกิจหลักให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ขอบเขตงาน

ผู้รับจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ งานโสตทัศนศึกษา

๓.๑.๑ ให้บริการสื่อโสตทัศนูปกรณ์ภายในห้องบรรยาย ห้องประชุม ห้องสมุด

๓.๑.๒ ให้บริการยืม - คืนอุปกรณ์สื่อโสตทัศนูปกณ์

๓.๑.๓ ให้บริการและซ่อมบำรุงอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เบื้องต้น

๓.๑.๔ ให้บริการห้องบรรยายออนไลน์ และทำการถ่ายทอดสดผ่านแอฟพลิเคชั่นต่างๆที่หน่วยงานกำหนด

๓.๑.๕ ปฏิบัติงานจัดทำสื่อมัลติมีเดีย

๓.๒ งานด้านการซ่อมบำรุง

๓.๒.๑ บันทึกประวัติการแจ้งซ่อมอุปกรณ์สื่อโสตทัศนศึกษา และการแจ้งซ่อมอาคารเรียนคณะนิติศาสตร์ พร้อมทั้งจัดทำรายงานเพื่อเสนอผู้บริหาร

๓.๒.๒ ปฏิบัติงานซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้า เช่น พัดลม หลอดไฟ เครื่องปรับอากาศ ฯลฯ ภายในอาคารเรียนคณะนิติศาสตร์และอาคารสำนักงานคณะนิติศาสตร์

๓.๒.๓ ปฏิบัติงานดูแลอุปกรณ์สื่อโสตทัศนศึกษา และครุภัณฑ์ที่ใช้สำหรับการจัดการเรียนภายในอาคารเรียนคณะนิติศาสตร์

๓.๓ บันทึกภาพกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะนิติศาสตร์

๓.๔ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๔. คุณสมบัติของผู้รับจ้าง

๔.๑ สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ขึ้นไป หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขึ้นไป

หลัก No work no pay

๕. ระยะเวลาในการดำเนินงาน

เดือนตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๙

๕.๑ ปฏิบัติงานตามเวลาที่ห้องสมุดกำหนดเปิด-ปิดทำการ

๕.๒ หยุดเสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์

๕.๓ สามารถเบิกค่าเดินทางไปราชการในงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๓.๑ งานด้านการสัมมนาจัดทำแผนปฏิบัติการงบประมาณโครงการประจำปี

๕.๓.๒ งานด้านวิชาการแนะแนวการศึกษา

ตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่ม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔

๖. เงื่อนไขการชำระเงิน

๖.๑ ชำระค่าจ้างรายเดือนตามที่กำหนด ไม่เกิน ๗ วันทำการในเดือนถัดไป อัตรา เดือนละ ๑๖,๐๐๐.๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นหกพันบาทถ้วน) จำนวน ๖ เดือน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๙๖,๐๐๐.๐๐ บาท (เก้าหมื่นหกพันบาทถ้วน) พร้อมเอกสารเบิกจ่ายถูกต้องครบถ้วน

- เวลาทำงานตามเวลาราชการ
คือ 8 ชม (เวลาเข้าออกงานยึดเวลาราชการ)
- วันหยุดประจำสัปดาห์ เสาร์ อาทิตย์
- ค่าจ้าง ๑๖,๐๐๐ บาท

จ้างเหมาบริการ ไม่ใช่ลูกจ้าง

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

จ้างเหมาบริการกับจ้างเหมาค่าแรงไม่เหมือนกัน

จ้างเหมาบริการ

หน่วยงานจ้างโดยตรง

มาตรา ๔/๑

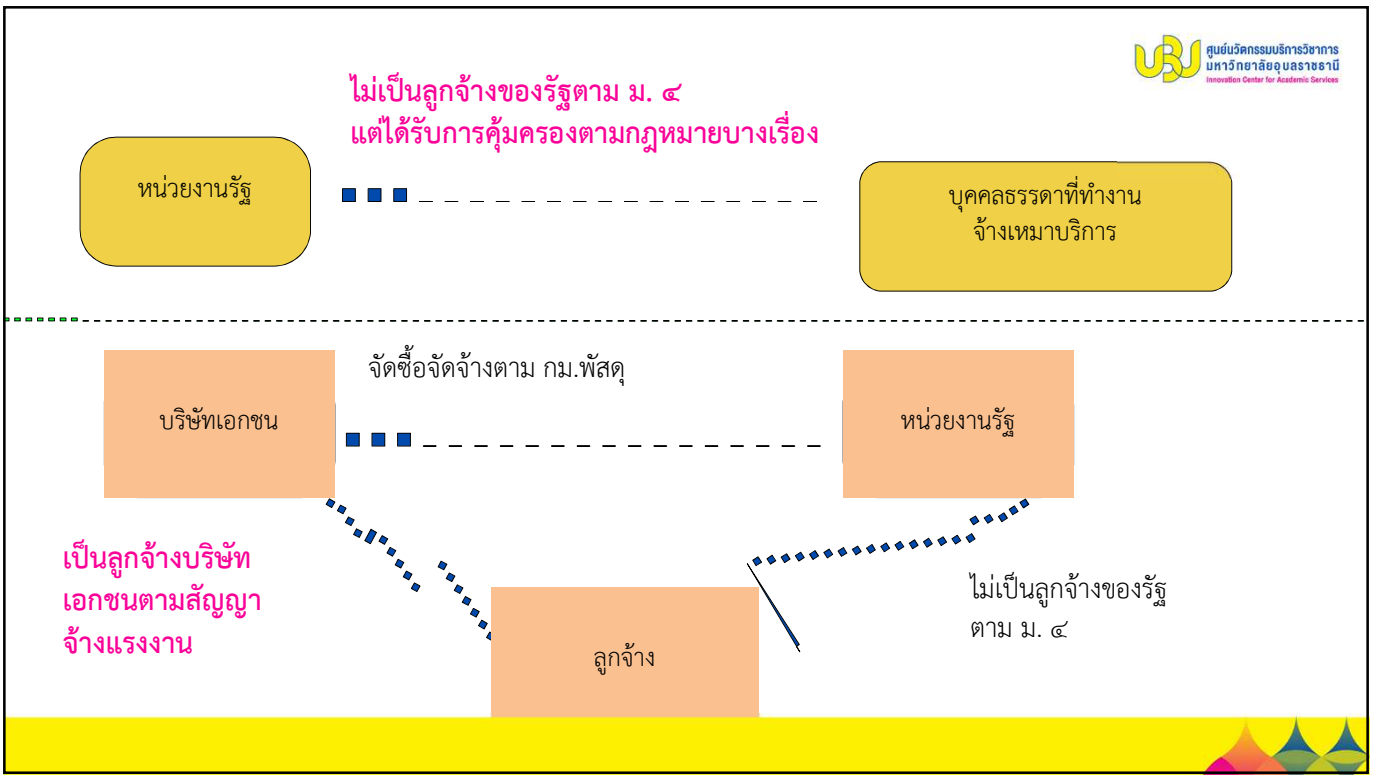
จ้างเหมาค่าแรง

หน่วยงานจ้าง

บริษัทเอกชน

บริษัทพาคนมาทำงาน

บริษัทเอกชนต้องปฏิบัติตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ



ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

มีกรณีพิพาท ฟ้องศาลแรงงาน ไม่ใช่ศาลปกครอง ร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานในเขตพื้นที่ไม่ได้ เพราะไม่ใช่ลูกจ้าง

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

หน่วยงานรัฐ

รัฐวาสาหกิจ

องค์การมหาชน

ราชการ

จ้างบุคคลธรรมดา

จ้างตามพรบ.การจัดซื้อจัดจ้างฯ

ทำงานลักษณะจ้างเหมาบริการ

โดยจ่ายค่าตอบแทนสำหรับ
"ระยะเวลาทำงานปกติ"

เป็นรายวัน
รายเดือน หรือ
ระยะเวลาอย่างอื่น

หน่วยงานรัฐเป็นผู้ควบคุม กำกับ
ดูแลการทำงานของบุคคลที่มาทำงาน
ต้องการจ้างตาม TOR แต่ความเป็นจริงมีอำนาจบังคับบัญชา

หน่วยงานรัฐที่จ้างต้องดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้
-ค่าตอบแทนการทำงาน
-วันหยุดประจำสัปดาห์
-วันหยุดตามประเพณี
-วันหยุดพักผ่อนประจำปี
-วันลาป่วย
-วันลาคลอด
-วันและเวลาทำงาน
-เวลาพัก

ไม่รวมลากิจ ลาเพื่อการทำหมัน ลาเพื่อการอบรม
ลาเพื่อรับราชการทหาร

ไม่ได้กำหนดเรื่องค่าชดเชย

ไม่น้อยกว่า พรบ.คุ้มครองแรงงาน

ลูกจ้างเหมาบริการ

ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๒๗ และมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นการยกระดับการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความมั่นคงในการทำงาน

"ลูกจ้างหญิงซึ่งใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามวรรคหนึ่งแล้ว มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติหรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย"

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

"มาตรา ๔๑/๑ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้

คนทำงานไม่ใช่ลูกจ้างตามมาตรา ๕ ส่วนราชการไม่อยู่ในบังคับของ พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ

ถ้าพิพาทฯ ต้องฟ้องศาลแรงงาน

หน่วยงานรัฐที่จ้างต้องดำเนินการให้บุคคลดังกล่าวได้

-ค่าตอบแทนการทำงาน

-วันหยุดประจำสัปดาห์

-วันหยุดตามประเพณี

-วันหยุดพักผ่อนประจำปี

-วันลาป่วย

-วันลาคลอด

-วันและเวลาทำงาน

-เวลาพัก

วัน เวลาในการทำงาน

-ห้ามทำงานเกินวันละ ๘ ชม.

-กฎกระทรวงให้ทำวันละกี่ ชม ก็ได้แต่สัปดาห์หนึ่งไม่เกิน ๔๘ ชม.

-กรณีทำงานน้อยกว่า ๘ ชม ตกลงนำเอาไปรวมกับวันอื่นได้แต่ต้องไม่เกิน ๙ ชม

ส่วนที่เกิน ๘ ชม ต้องจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๑.๕ เท่า

ฎีกา ๘๖๘๑/๒๕๔๘ นายจ้างเขียนข้อบังคับว่าทำงานวันละ ๘ ชม แต่นายจ้างให้ทำงานวันละ ๕ ชม สามารถทำได้เพราะเป็นคุณกับฝ่ายลูกจ้าง แต่จะจ่ายค่าจ้างเพียง ๕ ชั่วโมงมาจ่ายไม่ได้ เพราะทำให้จ่ายต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ลูกจ้าง Partime หากจ่ายค่าจ้างตามชั่วโมง ผิดกฎหมาย เพราะจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้

งานขนส่งทางบก กฎกระทรวง ฉ. 12

หมายความว่า การลำเลียงหรือเคลื่อนย้ายบุคคล สัตว์ หรือสิ่งของ ด้วยยานพาหนะขนส่งทางบก ซึ่งเดินด้วยกำลังเครื่องยนต์ กำลังไฟฟ้า หรือพลังงานอื่น ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลหรือสัตว์ที่เจ็บป่วย และการขนส่งในงานดับเพลิงหรืองานบรรเทาสาธารณะภัย

ข้อ **2** ที่ว่า ให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานปกติ ของลูกจ้างในงานขนส่งทางบก วันหนึ่งไม่เกิน **8** ชั่วโมง

ข้อ **3** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากลูกจ้าง

ในกรณีที่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้วันหนึ่งไม่เกิน **2** ชั่วโมง เว้นแต่มีความจำเป็นอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย อุบัติเหตุ หรือปัญหาการจราจร

ข้อ **4** ต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่า **1** ชั่วโมงต่อวัน หลังจากลูกจ้างขับขี่ยานพาหนะนั้นทำงานมาแล้วไม่เกิน **4** ชั่วโมง

ข้อ **6** ว่าในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานขนส่งทางบกทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน และทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

ฎีกาที่ 8242-8246/2549

นายจ้างสู้ว่าลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถ ควรได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาแบบงานขนส่งทางบก

คือ อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง x 1 เท่า (คือค่าตอบแทนเป็นเงิน)

ศาลวินิจฉัยว่าการขับรถของลูกจ้างเป็นเพียงการรับส่งผู้บริหารเป็นการเฉพาะ ไม่ใช่การขนส่งบุคคลทั่วไปหรือลำเลียงสินค้า ไม่ใช่งานขนส่งทางบกตามกฎกระทรวง

ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในอัตรา 1.5 เท่า ของค่าจ้างต่อชั่วโมง

ฎีกา ๕๙๙๓/๒๕๔๙ ลูกจ้างทำงานขนส่งทางบก
นายจ้างให้ทำงาน ๒๔ ชม. และหยุด ๒๔ ชม.

ถือว่าไม่จัดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงาน

งานอันตรายไม่เกิน ๗ ชั่วโมง

ใต้ดิน ในถ้ำ ในอุโมง
"อับอากาศ"

ใต้ดิน ในถ้ำ ในอุโมง
กัมมันตภาพรังสี

งานเชื่อมโลหะ

ขนส่งวัสดุอันตราย

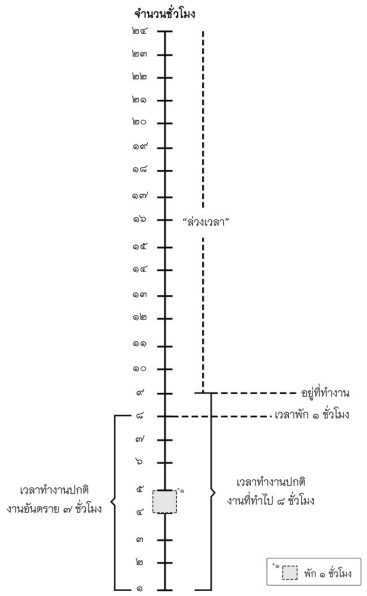
ผลิตสารเคมีอันตราย

งานที่ทำด้วยมือ หรือเครื่องจักร
ที่สั่นสะเทือน

งานที่เกี่ยวกับร้อนจัด
หรือเย็นจัด

กฎกระทรวง ฉบับที่ ๗ กับ ฉบับ ๑๓

กฎกระทรวงฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ได้กำหนดให้งานที่ใช้วิชาชีพ หรือวิชาการงานด้านบริหารและจัดการ งานเสมียนพนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้แต่เมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง

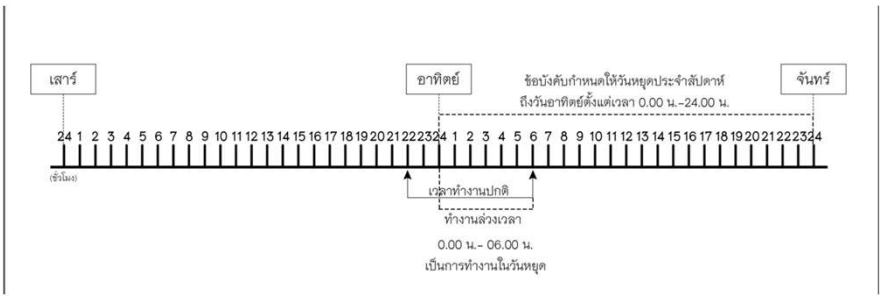


เวลาทำงานนอกเหนือ
หรือเกินจากเวลาทำงานปกติ
คือการทำงานล่วงเวลา

แต่ไม่เสมอไปว่าการทำงานเกินวันละ ๘ ชม จะเป็นการทำ OT เพราะอาจใช้กฎกระทรวง ฉ ๗

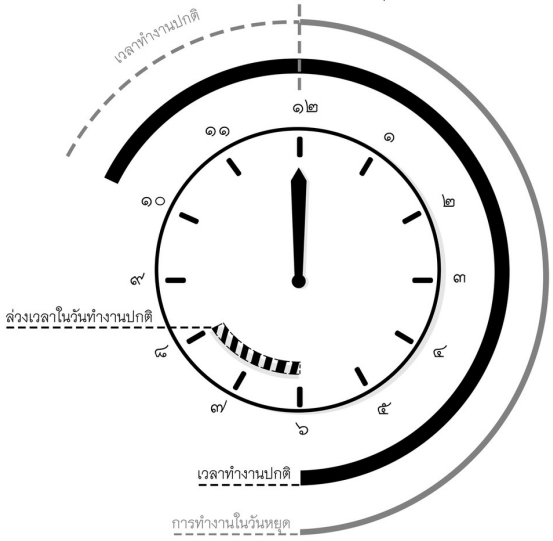
งานกะ

-กะคร่อมวัน ถือชั่วโมงแรกของการทำงานเป็นชั่วโมงแรกของวัน



วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ เมษายน

วันศุกร์ที่ ๑ พฤษภาคม
"วันแรงงาน"
ซึ่งเป็นวันหยุดตามประเพณีตั้งแต่เวลา ๐.๐๐ น. - ๒๔.๐๐ น.

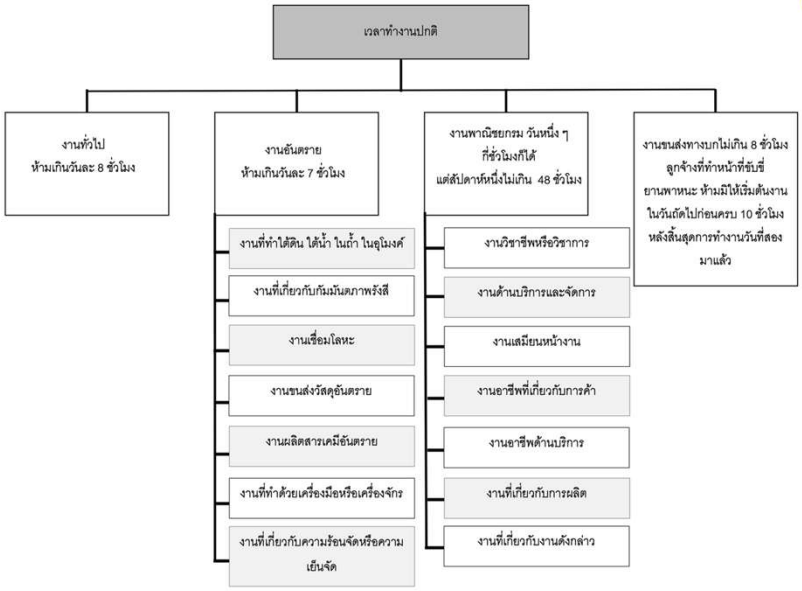


ข้อสังเกต : ตามตัวอย่างนี้จะต้องมีเวลาพัก ๑ ชั่วโมง

ข้อยกเว้น

วันหยุดตามประเพณี ให้นับชั่วโมงแรกของการทำงาน

สรุป



เวลาพัก

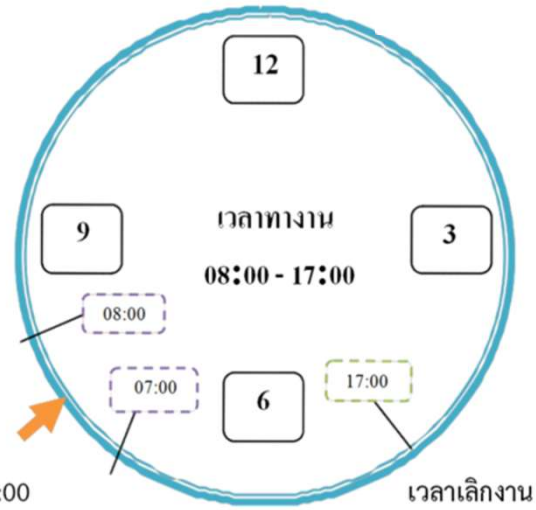
เวลาพัก หมายถึง เวลาที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนในระหว่างการทำงานโดยลูกจ้างมีอิสระในช่วงเวลานั้น

เวลาพักลูกจ้างต้องมีอิสระ

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๕๐๖/๒๕๒๗ วินิจฉัยว่า โจทก์(ลูกจ้าง) เป็นพนักงานตัดกระจกทำงานอยู่ในจุดตัดกระจก ใช้เวลาตัดกระจกประมาณ ๕๐ นาที เสร็จแล้วหยุดพักรอกระจกที่จะส่งมาใหม่เป็นเวลา ๒๐ นาที ทำสลับกันไปเช่นนี้จนกว่าจะออกกะ ทำงานกะละ ๘ ชั่วโมง ๑๕ นาที กะหนึ่งๆ โจทก์มีเวลาพัก ๒ ชั่วโมง ๒๐นาที โจทก์ “ใช้เวลาดังกล่าวได้อย่างอิสระ” จึงถือว่าจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างให้โจทก์มีเวลาพักถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว

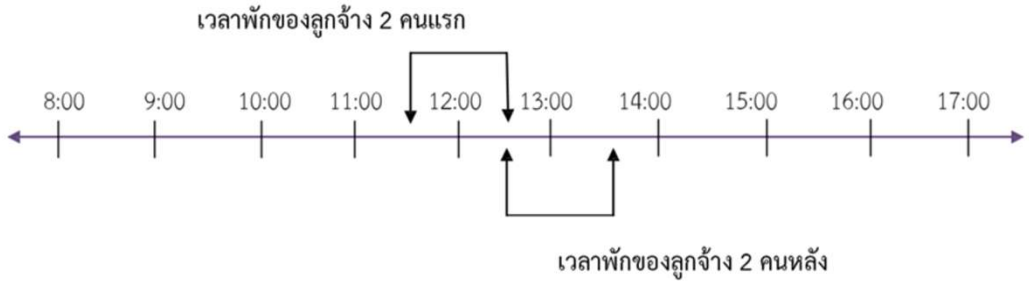
-เวลาพักต้องอยู่ระหว่างการทำงาน พักก่อนเริ่มงานไม่ได้

-เวลาพัก ไม่นับรวมเป็นเวลาทำงาน เพราะถ้านับจะเท่ากับทำงานวันละ ๙ ชม.
-กฎหมายบังคับให้พักเฉพาะช่วงเวลาทำงานปกติ กรณีทำ OT เกิน ๕ ชม.
ก็ไม่มีกฎหมายกำหนดว่าต้องจัดเวลาพัก แต่การทำงานต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วย หากทำงานโดยไม่พักลูกจ้างไม่ยินยอมได้



ไม่ต้องพักพร้อมกันก็ได้

ธนาคาร ก.มีพนักงานประจำเคาน์เตอร์ ๔ คนธนาคารฯนายจ้างอาจกำหนดเวลาพักให้ ลูกจ้าง๒คนแรกพักเวลา ๑๑:๓๐-๑๒:๓๐ น. ส่วนอีก ๒ คนพักเวลา ๑๒:๓๐–๑๓:๓๐ น.ก็ได้



งานที่ไม่ต้องจัดเวลาพักก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ได้แก่ งานที่ต้องทำติดต่อกัน หรืองานฉุกเฉิน

ข้อหารือแรงงาน ที่ ๐๕๐๕/๒๖๖๙

นายจ้างมีเตาหลอม ต้องทำงานต่อกัน หากหยุดพักต้องทำให้เตาหลอมร้อนต้องใช้เวลา ๘ ชม. จึงเป็นงานที่ต้องทำติดต่อกันไม่จัดเวลาพักได้

Preheat — ป้อนเหล็ก — หลอม/หล่อ — เข้าลูกรีด — ลวดทองแดง

หากทำ OT ต่อกับเวลาทำงานปกติ ต้องพักไม่น้อยกว่า ๒๐ นาที

เวลาทำงานปกติ

พัก ๒๐ นาที

OT

-ต่อจากเวลาทำงานปกติ

-เกิน ๒ ชม

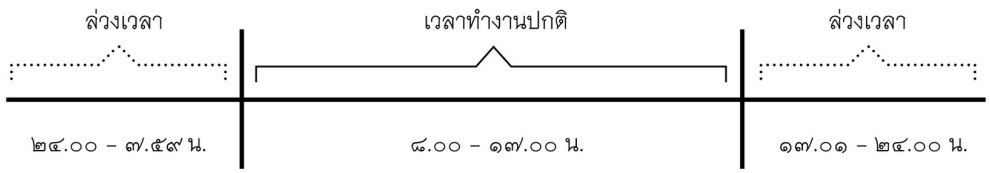
ต้องพักอย่างน้อย ๒๐ นาที

การทำงานล่วงเวลา

-นอกเหนือ หรือเกิน ๘ ชม.

-เป็นช่วงก่อนหรือหลังเวลาทำงานปกติก็ได้

ตัวอย่าง

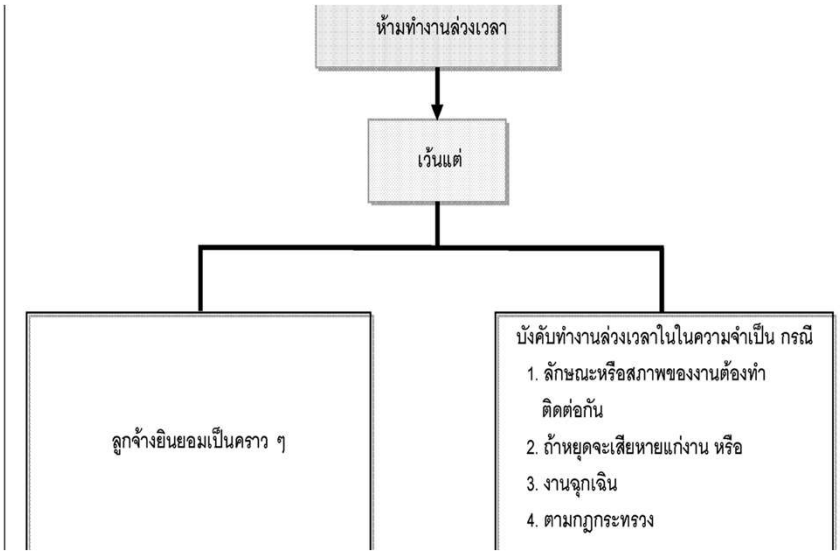


ฎีกา ๒๙๘๕-๒๙๘๖-๒๙๘๖/๒๕๔๓

นายจ้างมอบโทรศัพท์เอาไว้โทรตามเมื่อเครื่องจักรเสีย

เป็นการที่นายจ้างคาดการณ์ได้อยู่แล้วว่าเครื่องจักรจะเสีย

จึงไม่ใช่งานฉุกเฉิน



ข้อหารือแรงงาน ๐๕๐๒/๔๙๓๐

ความยินยอมต้องเป็นคราว ๆ ความยินยอมผ่านระบบปฏิบัติการ Hr ก็ได้ หรือผ่านอีเมลล์ หรือการแชท หรือยอมโดยพฤติการณ์ก็ได้

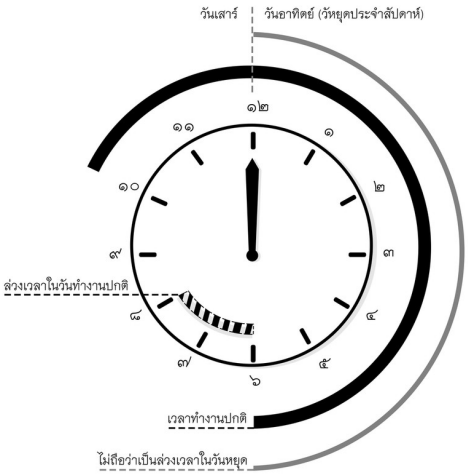
การทำงานล่วงเวลา

มาตรา ๒๔

มาตรา ๒๖

มาตรา ๓๑

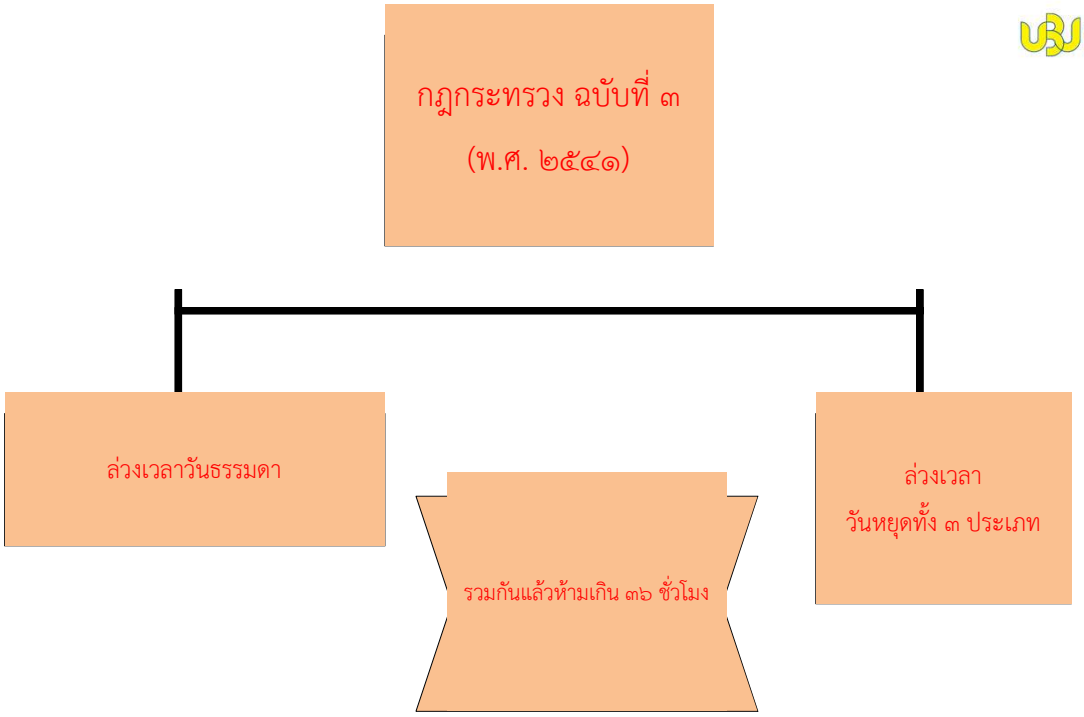
ล่วงเวลาวันธรรมดา กับล่วงเวลาในวันหยุด



ข้อสังเกต : ตามตัวอย่างนี้จะต้องมีเวลาพัก ๑ ชั่วโมง

ตัวอย่าง

ทำงานวันเสาร์ หลังเที่ยงคืนวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ จะเป็นล่วงเวลาในวันหยุดต้องจ่าย ๓ เท่า



ฎีกา ๒๖/๒๕๒๗
มาทำงานแต่**ลืมตอกบัตร**
หากมาทำงานจริงต้องจ่ายค่า OT.

ข้อสังเกต นายจ้างอาจลงโทษสถานเบาฐานไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับในการลงเวลาปฏิบัติงานได้

-ฎีกา ๓๑๑๗/๒๕๒๙ ตรุษจีนมีงานมากไม่ใช่งานฉุกเฉิน

-ฎีกา ๒๙๘๕-๒๙๘๖/๒๕๔๓ ลูกค้าสั่งสินค้าเพิ่มมาก ไม่ใช่งานฉุกเฉิน

-ฎีกา ๔๑๒๑/๒๕๔๓ <u>หากยินยอมทำงานล่วงเวลา ต้องตกลงกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ด้วย</u>

ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา

และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

๑) ลูกจ้างที่มีอำนาจทำการแทนนายจ้าง

๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

ไม่ได้

ค่าล่วงเวลา

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ

(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ

(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานตามกฎกระทรวง ได้แก่ งานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันเป็นหน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

ไม่ได้

ค่าล่วงเวลา

ได้ค่าตอบแทนเป็นเงิน

เท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

ฎีกา ๕๔๓/๒๕๔๕

วิศวกรอาวุโส ไม่มีอำนาจอนุมัต

การลา หรือให้บำเหน็จ แค่เสนอความเห็นต่อนายจ้าง

ไม่ใช่ลูกจ้างตาม ๖๕(๑) จึงมีสิทธิได้ OT

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

ฎีกาที่ ๕๗๘๐/๒๕๖๒(ประชุมใหญ่)

รปภ. ทำ OT ไม่มีสิทธิได้ค่า OT แต่ได้ค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับค่าจ้าง

หาก รปภ. ลูกจ้างรายวันทำงานในวันหยุดจะได้ ๒ เท่า หากทำ OT ในวันหยุดจะได้ ๒ เท่า

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

กฎกระทรวง

กำหนดค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนการทำงานที่เกินวันละแปดชั่วโมง ในงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันเป็นหน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรา ๖๕ (๗) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามร้อยหกสิบห้าวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎกระทรวงกำหนดงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๓ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างในงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันเป็นหน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งจุดสองห้าเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันที่ต้องนำจำนวนชั่วโมงที่ทำงานและค่าล่วงเวลาในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองจุดห้าเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

ข้อ ๔ ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างในงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันเป็นหน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติเกินวันละแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์แล้วไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง สำหรับลูกจ้างซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันทำงานไม่น้อยกว่าหนึ่งจุดสองห้าเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันที่ทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน และจ่ายค่าตอบแทนที่ทำงานในวันหยุดไม่น้อยกว่าสองจุดห้าเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันที่ทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน

ให้ไว้ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘
พิพัฒน์ รัชกิจประการ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

OT รปภ.

-เดิมได้ค่าตอบแทนเป็นเงิน ของใหม่ได้ค่าล่วงเวลา
-อัตราเดิม ๑ เท่า ของใหม่ได้ ๑.๒๕ เท่า
-ใช้เมื่อพ้น ๓๖๕ วันนับแต่ ๒๔ เมย. ๒๕๖๘

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรยกเลิกกฎกระทรวงกำหนดงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่ออกตามความในมาตรา ๖๕ (๗) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อกำหนดให้ลูกจ้างในงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันเป็นหน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้างตามกฎกระทรวงดังกล่าวและเป็นงานบริการตามพระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้รับค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนสำหรับการทำงานที่เกินวันละแปดชั่วโมงตามอัตราที่กำหนดอันเป็นการคุ้มครองลูกจ้างในงานดังกล่าวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ บัญญัติให้งานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติดังกล่าวก็ได้ จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี Innovation Center for Academic Services

ฎีกา ๑๓๙๕/๒๕๔๘ งานเคลมประกัน

เป็นงานที่โดยสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ไม่อาจกำหนดเวลาได้แน่นอน

ไม่มีสิทธิได้ค่าล่วงเวลา แต่ได้ค่าตอบแทนเป็นเงินเท่าค่าจ้าง

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี Innovation Center for Academic Services

วันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดตามประเพณี

วันหยุด มาตรา ๕

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 วรรคแปด

บัญญัติว่า "วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณีหรือหยุดพักผ่อนประจำปี"

วันหยุด

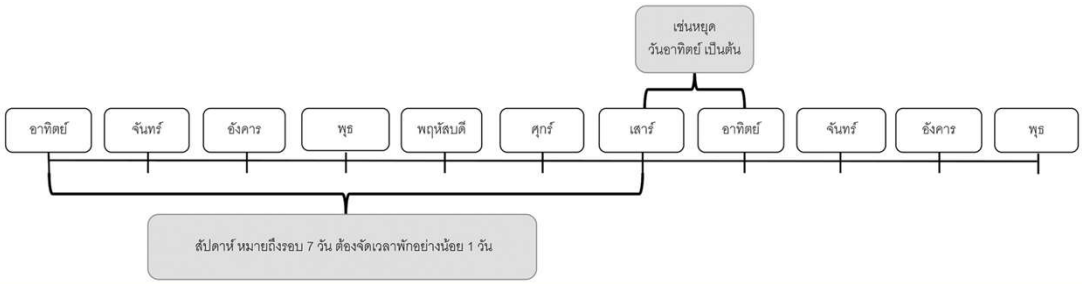
Holiday =Holy+Day

"วันศักดิ์สิทธิ์"

กฎหมายแรงงาน

วันหยุดประจำสัปดาห์

- นายจ้างต้องจัดให้มีวันหยุดสัปดาห์ละ ๑ วัน
- สัปดาห์หมายความว่า "รอบ ๗ วัน" สัปดาห์จึงยาวหรือมากกว่า ๗ วันไม่ได้

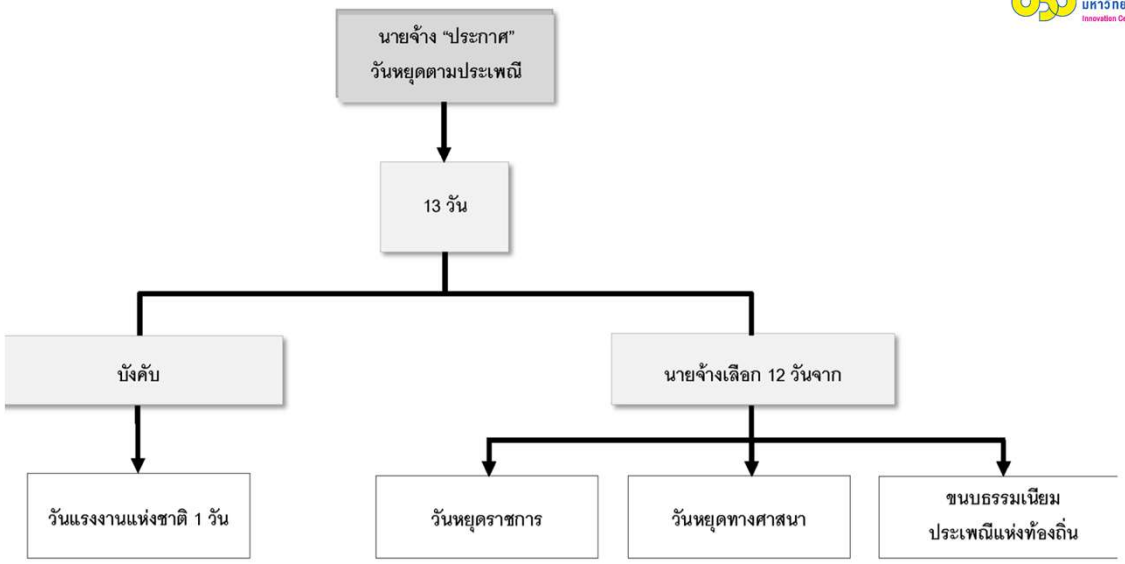


งานที่สะสมวันหยุดได้

สำหรับงานที่มีลักษณะพิเศษที่กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างและลูกจ้าง อาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา ๔ สัปดาห์(๒๘ วัน) ติดต่อกันอันได้แก่ งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานที่ทุรกันดาร งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายปิโตเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต

วันหยุดตามประเพณี

- นายจ้างต้องประกาศวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ต้นปีจึงต้องรู้ว่าหยุดวันไหนบ้าง
- ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน บังคับวันแรงงาน ๑ วัน ที่เหลือเลือกจากวันหยุดราชการ วันหยุดศาสนา หรือประเพณีท้องถิ่น



ประกาศวันหยุดตามประเพณีไม่ตรงวันหยุดราชการ หรือหยุดทางศาสนา หรือวันหยุดตามประเพณีท้องถิ่น

๑) หากนายจ้างประกาศถูกแล้ว แต่แล้ว**เลื่อนไปหยุดวันอื่น** ซึ่งไม่ใช่วันหยุด ๓ กรณีข้างต้นจะต้องจ่ายค่าจ้างวันหยุดเพิ่ม จะเรียกคืน**ไม่ได้** เพราะที่ประกาศไปแล้วไม่เป็นโมฆะ

๒) นายจ้างยังต้องประกาศวันหยุดให้ถูกต้อง หากไม่ถูกต้องจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุด

ประกาศแล้วและ**จะเปลี่ยนต้องทำข้อตกลง**

-นายจ้างประกาศวันหยุดแล้ว ลูกจ้างไม่หยุดเอง ขอหยุดอีกหรือขอรับเงินไม่ได้

-**อาสามาทำงานในวันหยุด**ตามประเพณี เมื่อถึงกำหนดปฏิเสธว่าวันดังกล่าวเป็นวันหยุดไม่ได้ ฎีกา ๒๕๕/๒๕๒๘

งานที่ไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดได้

- โรงแรม
- งานในป่า
- สถานมหรสพ
- สถานพยาบาล
- งานขนส่ง
- งานในถิ่นธุระกันดาร
- ร้านอาหาร
- สมาคม
- สถานบริการท่องเที่ยว

ตกลงทำงานโดยรับเงิน

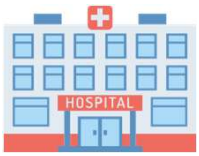
หรือขอหยุดวันอื่นแทนได้

งานที่ให้ทำในวันหยุดได้ไม่ต้องได้รับความยินยอม

โรงแรม

งานฉุกเฉิน

งานขนส่ง



สถานพยาบาล

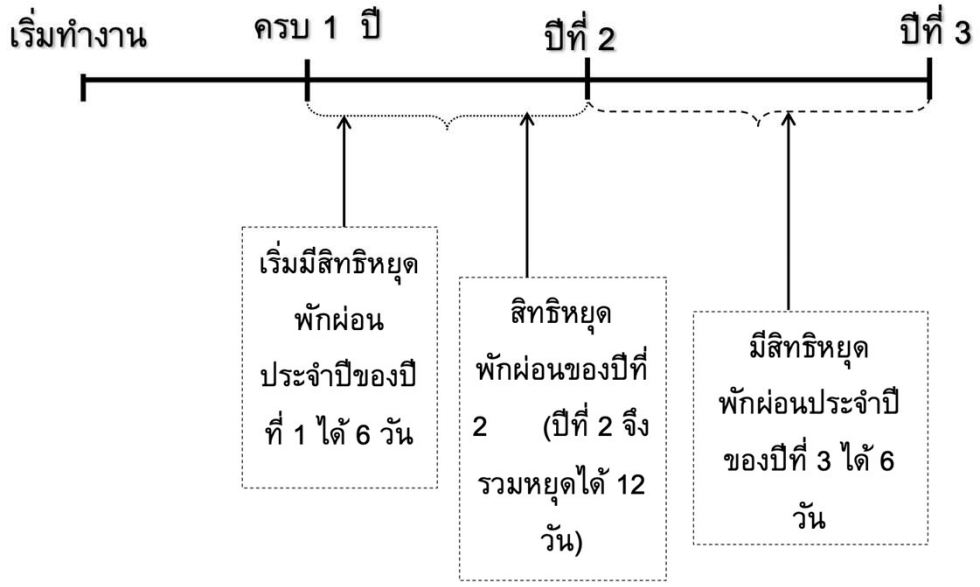
ร้านอาหาร เครื่องดื่ม

สโมสร

สถานมหรสพ

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

- นายจ้างกำหนดวันที่จะให้ลูกจ้างหยุด ปีละ ๖ วัน
- ให้ลูกจ้างเลือกหยุดเองก็ได้ นายจ้างกำหนดก็ได้
- ปีแรกไม่มีสิทธิหยุดต้องทำงานครบ ๑ ปีก่อน
- ปีที่ ๒ หยุดได้ ๑๒ วัน



ฎีกา ๒๓๗๖/๒๕๒๕ **สิทธิ**ของลูกจ้าง**เกิด**ทันทีที่ทำงานครบ ๑ ปี (วันรุ่งขึ้นขอหยุดพักร้อนได้เลย)

ฎีกา ๑๖๐๔/๒๕๒๘ สัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน เช่น ตกลง ๑ ปี พอครบ ๑ ปี นายจ้างเลิกจ้างทันที เช่นนี้ ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี

ฎีกา ๕๙๗๙/๒๕๔๙ ครบ ๑ ปีต้องพิจารณาจากวันเข้างานและบรรจบ ๑ ปีวันใด เช่น เข้า ๑ กพ. ๖๒ จะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีวันที่ ๑ กพ. ๖๓

ฎีกา ๕๒๕/๒๕๓๔ แม้เป็นลูกจ้างอยู่ (ยังไม่ลาออกหรือถูกเลิกจ้าง) ก็ฟ้องเรียกค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือขอให้นายจ้างจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้

นายจ้าง**จัดวันหยุดให้แล้ว** หาก**ไม่หยุดเอง** จะเรียกค่าทำงานในวันหยุดไม่ได้

ฎีกา ๒๒๗๔/๒๕๒๙ นายจ้างประกาศให้ลูกจ้างที่ไกล้เกษียณรีบใช้วันหยุดให้หมดก่อนเกษียณ ถือว่านายจ้างประกาศวันหยุดแล้วว่าให้เลือกวันหยุดเอาเองตามที่ลูกจ้างสดวก เมื่อลูกจ้างไม่หยุดเองจึงเรียกเงินไม่ได้

ฎีกา ๔๒๐๘/๒๕๓๐ ฎีกา ๕๕๐๖/๒๕๓๘ ปีนี้ ๑๕ วัน ปีถัดไป

นายจ้างจะประกาศลดลงสามารถทำได้ตามข้อบังคับฯ แต่ถ้าจำนวน ๑๕ วันเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตาม กม แรงงานสัมพันธ์ จะลดไม่ได้

ข้อสังเกต การประกาศควรกำหนดคำว่า "ประจำปี พ.ศ.... ด้วย เพราะแม้จะโต้แย้งว่าเป็นสภาพการจ้างก็มีผลใช้เฉพาะปีนั้น ๆ

จะทำงานสัปดาห์ละกี่วันก็ไม่สำคัญ

เมื่อทำงานครบ ๑ ปีก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี

ฎีกา ๑๙๐๒/๒๕๒๓ ลูกจ้างมาทำงาน ๒ วัน หยุด ๕ วัน เมื่อทำงานครบ ๑ ปี ก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่มีกฎหมายกำหนดว่าลูกจ้างที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีต้องทำงานสัปดาห์ละกี่วัน

หากไม่จัดวันหยุดประจำสัปดาห์
หากไม่จัดวันหยุดตามประเพณี
หากไม่จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ต้องจ่าย
-ค่าทำงานในวันหยุด
-ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

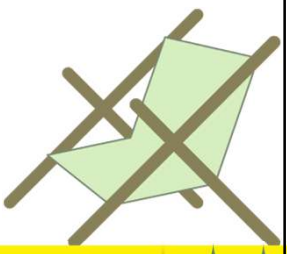
ฎีกา ๔๗๑๔/๒๕๕๗ ไม่จัดวันหยุด ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

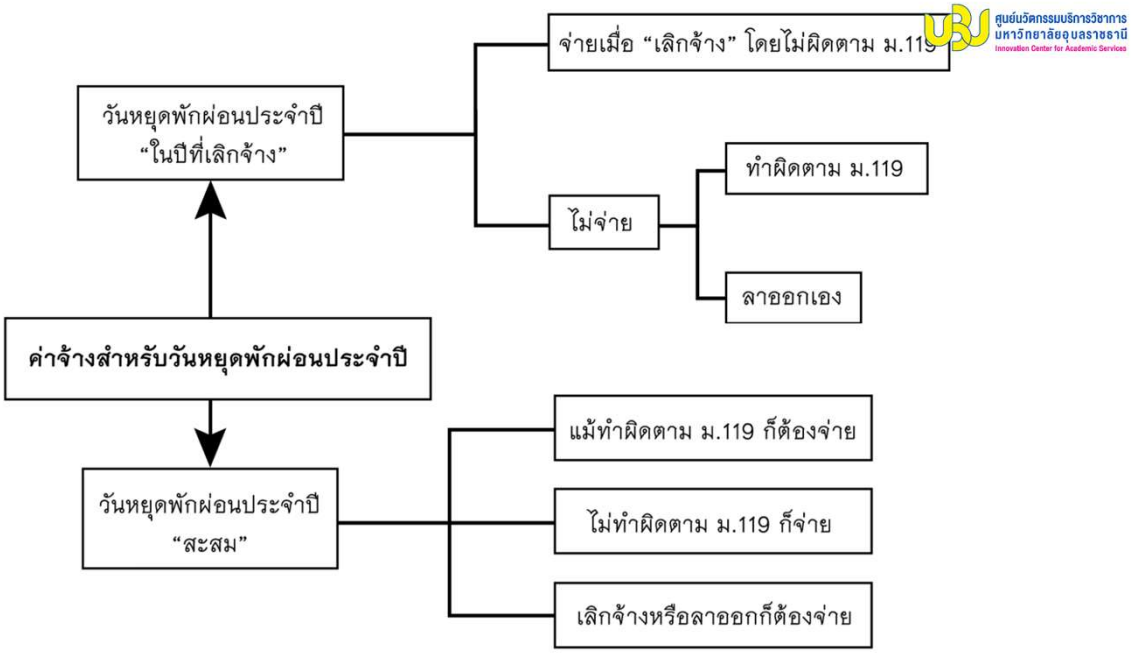
ฎีกา ๕๔๙๖/๒๕๔๕ จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเสมือนว่าลูกจ้างได้มาทำงานในวันหยุด

การเลิกจ้างกับการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

- เลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้ทำผิด ๑๑๙ ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่พึงมีสิทธิ
- **ลาออกหรือเลิกจ้าง**โดยลูกจ้างไม่ผิด ๑๑๙ หรือไม่ก็ตามนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับ **วันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม**

ฎีกา ๔๙๗-๕๒๖/๒๕๔๔ ลาออก ไม่ได้ค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพราะจะได้ต้องเป็นกรณีถูกเลิกจ้าง





ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี Innovation Center for Academic Services

<u>ฎีกา ๒๐๓๐/๒๕๒๘</u> เลิกจ้างเพราะทำร้ายผู้บังคับบัญชา

<u>ฎีกา ๖๗๔๗/๒๕๔๓</u> เลิกจ้างเพราะละทิ้งหน้าที่ ๓ วันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

<u>ฎีกา ๒๓๙/๒๕๔๕</u> เลิกจ้างเพราะประกอบกิจการแข่งกับนายจ้าง

ทำผิดตามมาตรา ๑๑๙

ไม่ได้ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ฎีกา ๕๙๗๙/๒๕๔๙ นับแต่ต้นปี ๒๕๔๗ ถึงเดือน กค. ๔๗ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ๔ วัน ใช้สิทธิหยุดไป ๒ วัน จึงต้องจ่ายค่าจ้างส่วนที่เหลือตามสัดส่วนอีก ๒ วัน

ฎีกา ๗๓๓๗/๒๕๔๙ แต่ละปีมีช่วงเวลาที่ลูกจ้างได้หยุดงานเพราะลูกค้าใช้บริการน้อย เมื่อนายจ้างมิได้กำหนดล่วงหน้าให้เป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปี ก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ฎีกา ๖๕๑๙-๖๕๒๙/๒๕๓๑ การคำนวณค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม ต้องคำนวณโดยยึดอัตราค่าจ้างปี หรือเดือนที่ลูกจ้างลาออกหรือนายจ้างเลิกจ้าง

ฎีกา ๓๔๑๗/๒๕๔๕ ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีต้องจ่ายไปพร้อมค่าจ้างงวดสุดท้ายของลูกจ้าง โดยต้องจ่ายภายใน ๓ วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง (ตามมาตรา ๗๐)

นายจ้างออกระเบียบ

จะหยุดได้ต้องหยุดพักร้อนให้หมดก่อน

เงื่อนไขการลากฎหมายกำหนดไว้เฉพาะแล้ว

นายจ้างจะกำหนดให้ลาให้หมดก่อนหยุดไม่ได้

การเพิ่มวันหยุดกระชับวันลา

<u>การบริหารจัดการวันลาทำได้ยากกว่าวันหยุด</u>

เพราะวันหยุดนายจ้างประกาศเอง

จำนวนวันลา	**จำนวนวันหยุด**
ลาต่ำกว่า ๑๐ วัน	ให้วันหยุด ๑๓ วัน
ลา ๑๐ ถึง ๑๕ วัน	มีวันหยุดให้ ๑๓ วัน

จ้างเหมาบริการ ลาได้ ๒ ประเภทเท่านั้น

วันลา และ ค่าจ้าง

วันลา	สิทธิในการลา (จำนวนวัน)	สิทธิในการได้รับค่าจ้าง
ลาป่วย	• ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง • ลาตั้งแต่ ๓ วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์	ได้ค่าจ้างไม่เกิน ๓๐ วัน
ลาเพื่อการทำหมัน	• ตามที่แพทย์กำหนด และออกใบรับรอง	จ่ายค่าจ้างตามที่ลาจริง
ลาเพื่อรับราชการทหาร	• ตามระยะเวลาที่ราชการทหารเรียกมา	ได้ค่าจ้างไม่เกิน ๖๐ วัน
ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น	• ลาได้ไม่น้อยกว่า ๓ วัน	ได้ค่าจ้างไม่เกิน ๓ วัน
ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้	• ลาเพื่อ ๑) ไปสอบวัดผล ๒) ไปฝึกอบรมพัฒนาตามหลักสูตร จำนวนวันลา • ๓ ครั้ง หรือ • ๓๐ วัน	ไม่มีกฎหมายบัญญัติให้ได้รับค่าจ้าง
ลาคลอดบุตร	• ลาได้ ๙๘ วัน เพื่อ • ลาคลอดบุตร • ลาตรวจครรภ์	ลาได้ 120 วัน

ลาป่วย

- ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง
- ลาป่วยตั้งแต่ ๓ วัน นายจ้างเรียกใบรับรองแพทย์ได้
- ลาป่วยตั้งแต่ ๓ วัน ชี้แจงได้
- ต้องไม่ใช่ป่วยอันเนื่องจากการทำงาน
- ได้ค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน ๓๐ วันต่อปี

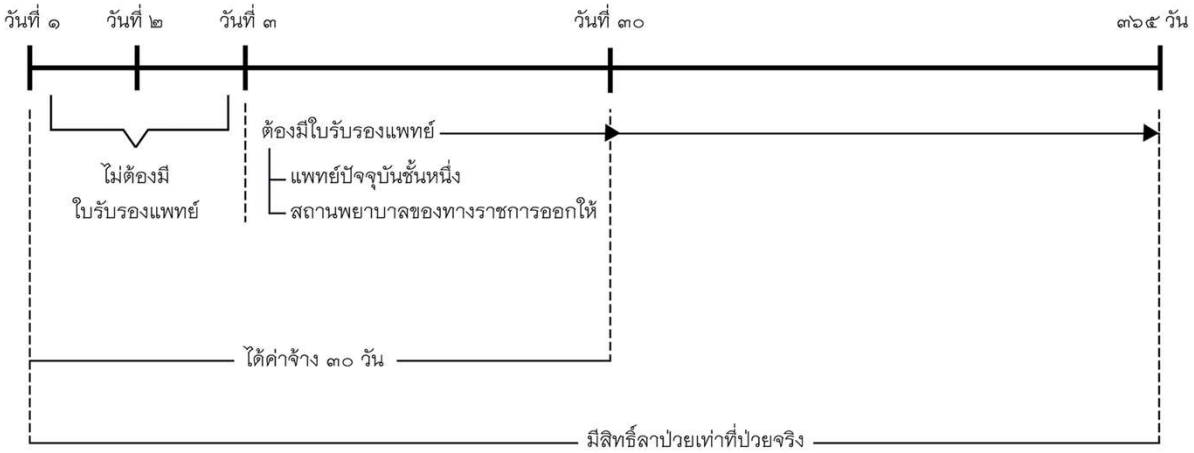
-ฎีกา ๖๐๐/๒๕๓๑ เมาค้างไม่ถือว่าป่วย

-ข้อหารือแรงงาน ที่ รง ๐๕๐๕/๑๖๐๔

แพทย์นัดเพราะป่วยเรื้อรัง ลาป่วยได้ เช่น ลาฟอกไต

-ลาป่วยทางอีเมลล์ได้ (พรบ. ธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์)

"ลาป่วย"



ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

ลาป่วยบ่อย
แต่ป่วยจริง ลาได้

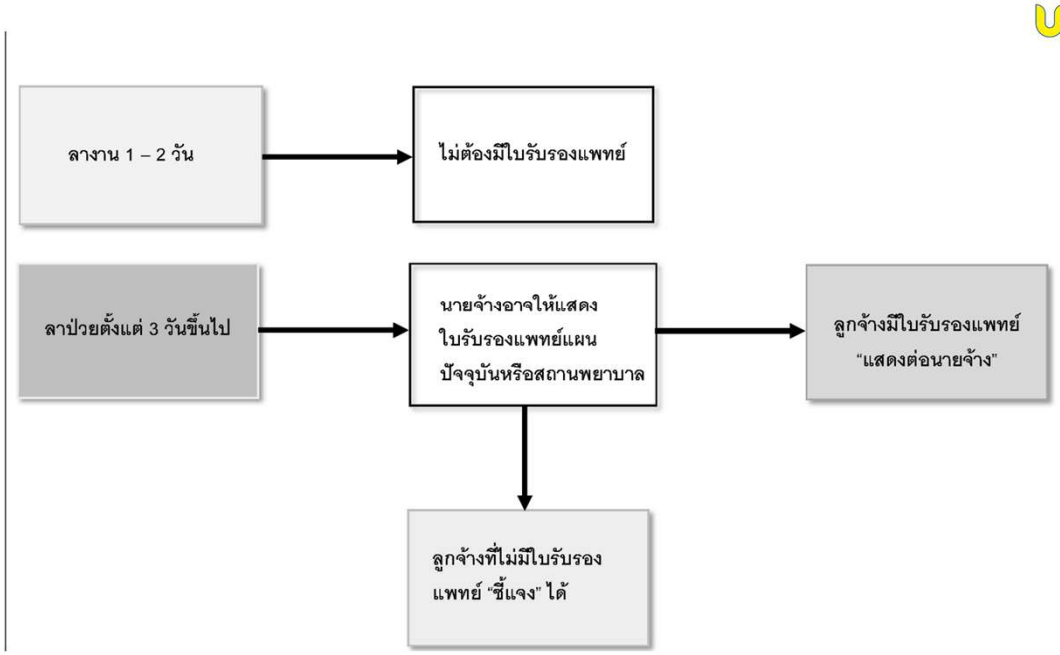
เพราะลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง

แต่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ เพราะถือว่าหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน

เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรม

ฎีกาที่ ๒๐๓๔/๒๕๓๓

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services



ลาป่วยเกิน ๓ วันไม่มีใบรับรองแพทย์ก็ชี้แจงได้

-แต่การชี้แจงควรมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าป่วยจริง เช่น มีซองยาที่มีรายการฉลากที่กฎหมายกำหนดให้แพทย์เภสัชต้องปฏิบัติ คือมีวันจ่ายยา ชื่อผู้รับบริการ ชื่อยา ความแรงของยา จำนวนยา ข้อบ่งชี้ วิธีใช้ยา หรืออาจเป็นภาพถ่ายอาการ หรือพยานบุคคล หรือใบรับรองแพทย์แผนไทย หรือแผนจีนก็ชี้แจงได้

ลาป่วย ๑ หรือ ๒ วันไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

จึงอาจเปิดช่องให้ลาป่วยเท็จ

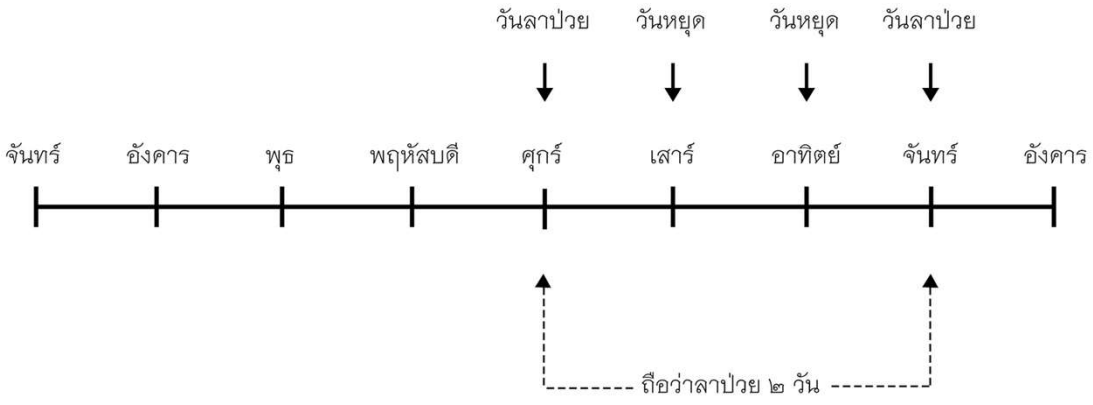
-ฎีกา ๓๒๑๑/๒๕๔๕

นายจ้างสอบสวนได้ว่าลาป่วยเท็จหรือไม่

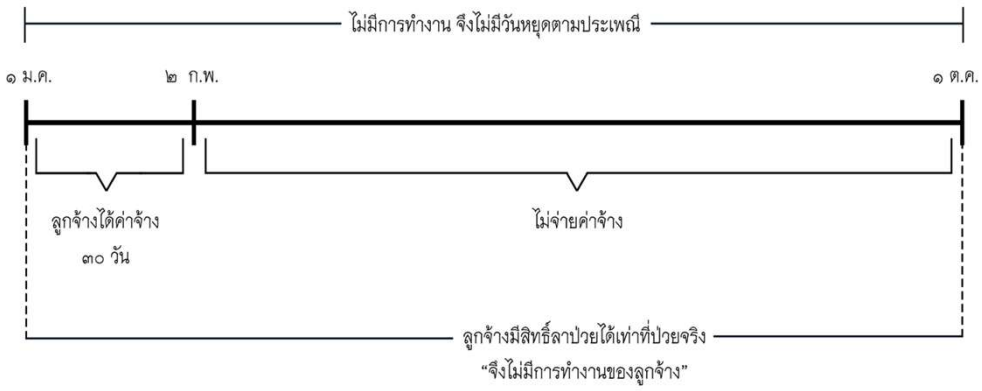
-สวัสดิการเยี่ยมไข้

-ส่งหลักฐานอื่นที่ไม่เป็นภาระแทน

ลาปิดหัวปิดท้ายวันหยุด



ลูกจ้างรายเดือน ลาเกิน ๓๐ วัน นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด



ปัญหาการลาป่วยเท็จ

-การลาป่วย ๑ วันหรือ ๒ วันห้ามขอใบรับรองแพทย์ แต่กฎหมายห้ามขอหลักฐานอื่นที่ไม่เป็นภาระเกินควร

-สวัสดิการเยี่ยมไข้

-สอบสวนได้ว่าป่วยจริงหรือไม่

ฎีกา ๒๒๕/๒๕๓๔

ลาป่วยแต่ไปทำวีซ่าไปญี่ปุ่น

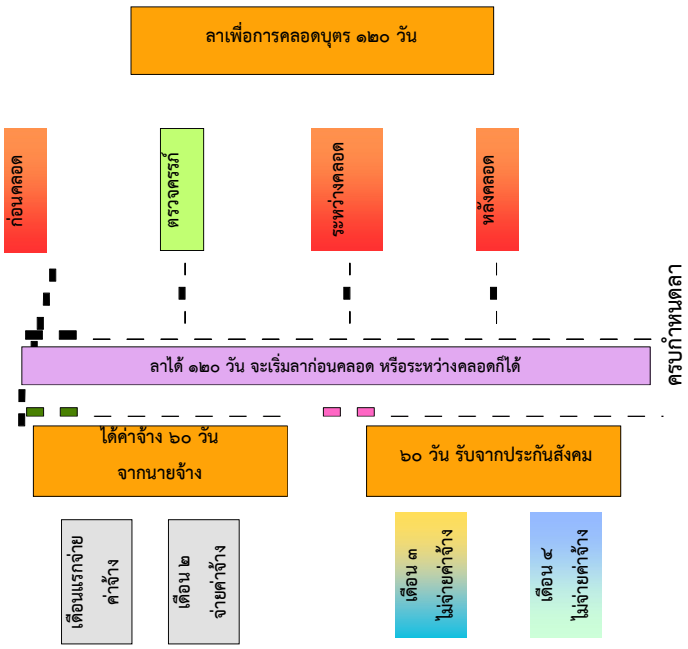
แปลว่าไม่ได้ป่วยถึงขนาดไปทำงานไม่ได้ นายจ้างเลิกจ้างฐานละทิ้งหน้าที่กว่า ๓ วันโดยไม่มีเหตุอันสมควรได้

ลาเพื่อการคลอดบุตร

- ก่อนคลอด
- ระหว่างคลอด
  - ลาเพื่อตรวจครรภ์กับคลอดบุตร
  - ลาหยุดเพื่อเตรียมคลอด
- หลังคลอด

ลาคลอด 120 วัน หากก่อนหน้านั้นมีการลาฝากครรภ์ไปแล้ว 8 วัน ลูกจ้างหญิงจะลาได้ 120 วันใช่หรือไม่

คำตอบ ไม่ใช่ เพราะการลาฝากครรภ์ กม.ไม่ได้แก้ไข ยังเป็นเรื่องการลาคลอด จึงลาได้เพียง 120 วัน



กำหนดเวลา ๑๒๐ วัน หรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

เปลี่ยนจำนวนวันลาคลอด

โดยไม่ต้องผ่านสภาฯ

การเพิ่ม-ลด จำนวนวันโดยออกเป็น

“พระราชกฤษฎีกา”

สามารถทำได้โดย **ครม.เห็นชอบ**

แล้วมอบให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจสอบความถูกต้อง

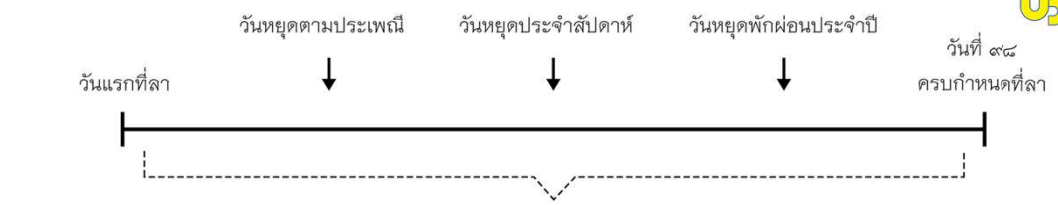
แล้ว**นำขึ้นทูลเกล้าฯ**

คำถาม

ช่วงลาเพื่อการตรวจครรภ์หากต้องการวางแผนมีวันเลี้ยงดูบตรนานกว่า ๑๒๐ วัน จะต้องทำอย่างไร

คำถาม

กฎหมายให้ลาคลอดขั้นต่ำ 120 วัน หัวหน้าอนุมัติแค่ 100 วันได้หรือไม่



วันลาคลอดบุตร ๙๘ วัน ให้นับรวมวันหยุดเข้าไปด้วย

วันลาคลอดบุตร ๑๒๐ วัน ให้นับวันหยุดเข้าไปด้วย

วันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดมาตรา ๕

วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 วรรคแปด

บัญญัติว่า "*วันหยุด* หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณีหรือหยุดพักผ่อนประจำปี"

วันหยุด

Holiday =Holy+Day

"วันศักดิ์สิทธิ์"

ลาไปตรวจว่าตั้งครรภ์ได้หรือไม่

การลาเพื่อตรวจครรภ์จะต้องเป็นการตรวจครรภ์ตามที่แพทย์นัด หรือตามเหตุที่เกี่ยวกับการตั้งครรภ์

หากลูกจ้างยังไม่ทราบว่าตนตั้งครรภ์ แต่มีอาการวิงเวียนจึงลาไปพบแพทย์ กรณีดังกล่าวต้องลาป่วยตามมาตรา ๓๒ ที่กำหนดให้ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง

จะลาไปตรวจครรภ์ได้ มีอายุครรภ์ขั้นต่ำหรือไม่

กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้กำหนดให้นำอายุครรภ์ หรือหลักเกณฑ์การตรวจครรภ์ตามกฎหมายอื่นมาเป็นเงื่อนไขกับลูกจ้างที่ประสงค์จะลาเพื่อตรวจครรภ์

คำตอบ คือไม่ได้เพราะไม่มีกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้ง แต่นายจ้างก็ต้องระวังเพราะมีกฎหมายกำหนดเป็นพิเศษเพื่อคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์

นายจ้างกำหนดอายุครรภ์เพื่อกำหนดสิทธิการลาได้หรือไม่

มีปัญหาว่าหากนายจ้างกำหนดอายุครรภ์ขั้นต่ำที่ลูกจ้างหญิงจะมีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร หรือต้องแจ้งให้นายจ้างทราบก่อน เช่น เอาหลักเกณฑ์ตามกฎหมายประกันสังคมที่กำหนดอายุครรภ์ที่จะได้ค่าฝากครรภ์ เช่น ครั้งที่ ๑ อายุครรภ์ไม่เกิน ๑๒ เดือน จ่ายในอัตรา ๕๐๐ บาท มาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดให้มีสิทธิลาเพื่อตรวจครรภ์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ ระเบียบดังกล่าวขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มีผลเป็นโมฆะ

ข้อสังเกต

แม้ไม่ปรากฏว่ามีกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างต้องแจ้งแก่นายจ้าง หรือต้องแสดงใบรับรองแพทย์แก่นายจ้าง แต่ก็มีกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างก็ควรแนะนำให้ลูกจ้างแจ้งแก่นายจ้าง

ลูกจ้างลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร หากต่อมาลูกจ้างแท้ง ที่ลาตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุครยังเป็นลาคลอดหรือไม่

พจนานุกรม คำว่า “**คลอด**” หมายถึง ออกลูกออกจากครรภ์ การคลอดจึงเป็นการที่ลูกจ้างหญิงมีสภาพพร้อมที่จะออกลูก โดยต้องตั้งครรภ์ไม่น้อยกว่า ๔๘ สัปดาห์ และต้องเป็นการเอาทารกออกจากครรภ์มารดาอย่างมีชีวิต

ส่วนการลาตรวจครรภ์ จำหลักง่าย ๆ ว่า “มีครรภ์ให้ตรวจหรือไม่” ซึ่งถ้าท้องก็เท่ากับว่ามีครรภ์ให้ตรวจแล้ว

เช่นนี้ หากลูกจ้างลาเพื่อตรวจครรภ์ไปแล้ว ซึ่งเป็นการลาคลอด แล้วต่อมาแท้งก่อนคลอดต้องถือว่าการลาไปตรวจครรภ์ก่อนแท้งเป็นการลาคลอด (ตามมาตรา ๔๑) กรณีนี้เมื่อลูกจ้างประสงค์จะลากิจไปแล้วแต่ต้น และในขณะลาก็ยังไม่มีเหตุที่ลูกจ้างจะขอลาตรวจครรภ์ได้ ดังนั้น จึงไม่อาจขอเปลี่ยนได้

หลังจากแท้ง ลูกจ้างลาเพื่อฟื้นฟูตัวเองเป็นการลาคลอดหรือลาป่วย

การลาช่วงนี้จะเป็นการลาเพื่อตรวจครรภ์ไม่ได้แล้ว เพราะไม่มีครรภ์เหลือให้ตรวจแล้ว หรือจะลาคลอดก็ไม่ได้เพราะไม่มีการคลอดบุตร การลาเพื่อฟื้นฟูตัวเองจึงไม่ใช่ลาคลอด แต่การฟื้นฟูตัวเองเป็นการป่วย หรือมีอาการทางร่างกายผิดปกติ จึงต้องใช้สิทธิลาป่วย

ลูกจ้างลาไปตรวจครรภ์ตามแพทย์กำหนด ต่อมาแพทย์วินิจฉัยว่าครรภ์ผิดปกติ แพทย์จึงรักษาและให้ลาป่วย ๑ สัปดาห์ สัปดาห์ถัดไป

เช่น ลาเพื่อตรวจปริมาณน้ำคร่ำ การที่แพทย์นัดเป็นลาคลอดหรือลาป่วย กฎหมายเขียนให้เป็นการลาเพื่อ “ตรวจ” ครรภ์(ไม่ใช่รักษา) ดังนั้น เมื่อพบอาการผิดปกติซึ่งต้องรักษาจึงไม่ใช่ (แค่) ตรวจ เช่นนี้ การลาจึงต้องใช้สิทธิในการลาป่วย

อยากใช้สิทธิลา 120 วันเพื่อเลี้ยงบุตรให้มากที่สุด ดังนั้น การลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดจะขอเปลี่ยนเป็นลากิจ หรือใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีได้หรือไม่

กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ๖ วัน ซึ่งช่วงเวลาการหยุดดังกล่าวลูกจ้างย่อมมีอิสระที่จะพิจารณาว่าอยากหยุดพักผ่อนช่วงใหน ซึ่งเมื่อหยุดแล้วลูกจ้างจะไม่หยุดจริงก็ได้ หรือแม้แต่จะไปประกอบอาชีพอื่นในช่วงเวลาดังกล่าว ถ้าไม่ผิดสัญญาก็ให้ทำได้
ดังนั้น การขอใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีไปตรวจครรภ์ย่อมทำได้

ประเด็นที่ว่าขอลากิจได้หรือไม่

หลักการลากิจคือมีธุระจำเป็นที่ต้องทำด้วยตนเอง ซึ่งปกติข้อบังคับในการทำงานจะเขียนรายละเอียดหลักเกณฑ์การลาเอาไว้ ซึ่งก็เป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะขอลา และการลาเพื่อตรวจครรภ์ก็ถือเป็นกิจธุระอันจำเป็นได้ ซึ่งก่อนจะมีการแก้กฎหมายก็เป็นการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการลาไปตรวจครรภ์เป็นการลาเพื่อกิจธุรอันจำเป็นอยู่ในตัวด้วย หากนายจ้างอนุญาตให้ลาไปแล้วนายจ้างจะเปลี่ยนเป็นวันลาคลอดไม่ได้ ซึ่งลูกจ้างก็ใช้โควต้าวันหยุด หรือวันลากิจครบตามสิทธิ

กรณีลูกจ้างลาคลอดอยู่ก่อนแล้ว กฎหมายใหม่ใช้บังคับ วันที่ ๗ ธค แต่ยังไม่ครบกำหนดลา มีสิทธิลาต่อครบ ๑๒๐ ได้

เรื่องเสร็จที่ ๒๕๕/๒๕๓๖

ดังนั้น ถ้าลูกจ้างได้ลาคลอดตามสิทธิที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ แล้ว เมื่อถึงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๓๖ อันเป็นวันที่ใช้บังคับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๓) ลงวันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๖[๒] ถ้าวันลาคลอดเดิมยังมิได้สิ้นสุดไปก่อนวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๓๖ สิทธิการลาคลอดและประโยชน์ที่จะได้รับนับแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๓๖ เป็นต้นไป ย่อมเป็นไปตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๑๓) ลงวันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๖ โดยมีสิทธิที่จะขอลาคลอดได้ต่อไปจนกว่าจะครบเก้าสิบวัน และมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างในระหว่างลาตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

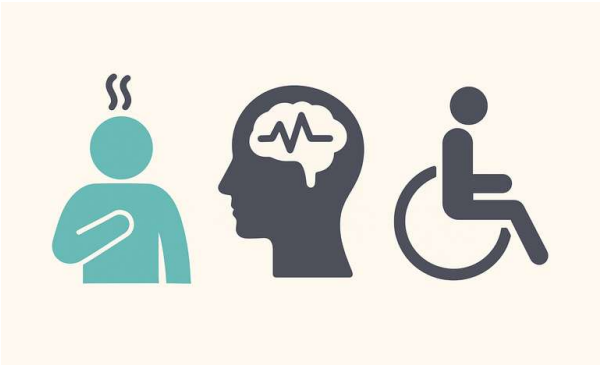
ด้วยเหตุผลดังกล่าว คณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๕)

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

คำถาม

ลูกจ้างทราบแล้วว่าตั้งครรภ์ แต่ไม่แจ้งนายจ้างให้ทราบ กระทั่งผ่านไป ๗ เดือนลูกจ้างขอลาไปฝากครรภ์เป็นครั้งแรก นายจ้างจะอ้างว่าไม่รู้มาก่อนจึงไม่อนุมัติวันลาคลอดได้หรือไม่

ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร
กรณีบุตรมีภาวะเจ็บป่วย
มีความผิดปกติ มีภาวะพิการ



ได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ
หรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๕๔

“มาตรา ๔๑/๑ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรครรภ์หนึ่งได้

หรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

องค์ประกอบ

ก) ผู้มีสิทธิลาคือลูกจ้างหญิง

ข) ต้องลาคลอดบุตร(ตามวรรคหนึ่ง) มาก่อน

ข) สิทธิในการลาต่อเนื่องได้บุตรต้องคลอดออกมาแล้ว แต่

-มีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน

-มีความผิดปกติ หรือ

-มีภาวะพิการ

ค) หลักฐาน ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบัน

ง) จำนวนวันลาได้ ๑๕ วัน และได้ค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา

"ภาวะเจ็บป่วย"
(illness) หมายถึง โรค หรือภาวะทางกาย/จิต ซึ่งต้องได้รับการรักษา หรือมีผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันอย่างชัดเจน เช่น ต้องอยู่โรงพยาบาล, ต้องดูแลพิเศษ

"ความผิดปกติ"
(abnormality/disorder) อาจหมายถึงความผิดปกติทางพัฒนาการ ทางจิต หรือทางร่างกาย ที่อาจไม่ใช่โรคเฉียบพลัน แต่มีผลต่อชีวิตประจำวัน

"ภาวะพิการ"
(disability) คือ ภาวะที่บุคคลมีข้อจำกัดทางร่างกาย/จิต/สติปัญญา ซึ่งอาจถาวรหรือต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่สามารถดูแลตนเองได้เต็มที่ หรือมีความต้องการดูแลพิเศษ

"บุตรที่มีความต้องการดูแลเป็นพิเศษ"

-ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาได้ ๑๕ วัน แม้ใบรับรองแพทย์จะไม่ได้ระบุระยะเวลาการลา แต่ใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันต้องระบุอาการป่วยหรือผิดปกติหรือภาวะพิการ

-กรณีบุตรเสียชีวิต(หลังคลอด) ก็ลาไม่ได้

-สิทธิในการลา แม้คู่สมรสจะไม่ได้จดทะเบียนก็ลาได้ หรือรับอุ้มบุญก็ลาได้ (สิทธิเหมือนลาคลอด)

-กรณีใช้สิทธิลา ๑๒๐ วัน หากกลับไปทำงานแล้ว จะขอลาอีกไม่ได้ เพราะกฎหมายใช้คำว่า “มีสิทธิลาต่อเนื่อง”

-หากลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาไม่ครบ ๑๒๐ วัน เช่น ลาเพียง ๙๐ วัน หากต้องการลาต่อเนื่องก็สามารถทำได้

คำว่า “ลาได้ ๑๕ วัน” ตามนักกฎหมายอาวุโสกระทรวงแรงงาน “นับวันหยุดด้วย” เพราะใช้หลักเมื่อไม่มีวันทำงานวันลาคลอดย่อม “เกลื่อนกลืน”

วันหยุด(ทั้งวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี) เท่ากับว่าไม่มีวันทำงานจึงไม่มีวันหยุด
การลาจึงต้องลาวันหยุดด้วย (เทียบเคียงข้อหารือกรมสวัสฯ ที่ รง ๐๕๐๗/๐๐๙๒๐๓ ลว ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๔, รง ๐๕๐๗/๐๐๔๑๓๐ ลว ๑๗ พย. ๒๕๕๐, รง ๐๕๐๓/๐๙๑๗๕ ลว ๒๙ พย ๒๕๔๓ และคำพิพากษาฎีกาที่ ๘๘๘๘๙/๒๕๔๗

โดยสรุป ๑๕ วันนับวันหยุดด้วย (นับเหมือนวันพักงาน ๗ วันระหว่างการสอบสวนที่นับวันหยุดด้วย)

การจ่ายเงินได้ค่าจ้างร้อยละ ๕๐ ของ ๑๕ วันที่ลาทั้งหมด(นับรวมวันทำงานและวันหยุด)

ดังนั้น แม้ลูกจ้างรายเดือน หรือที่เรียกว่า “ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด” ซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ก็ต้องลาวันหยุดด้วย และไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ด้วยเหตุวันลาคลอดหรือลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้เกลื่อนเกลือนวันหยุดไปหมดแล้ว

เช่นนี้ ถ้ามีการวันลาต่อเนื่องเพราะบุตรป่วยเสี่ยงต่อการแทรกซ้อน หรือผิดปกติ หรือมีภาวะพิการ คือ ๑๒๐ วัน+๑๕ วัน เท่ากับลาได้ ๑๓๕ วัน นับรวมวันหยุดเข้าไปด้วยทั้งหมด

ส่วนค่าจ้างจ่ายวันลาต่อเนื่องเพราะบุตรป่วยเสี่ยงต่อการแทรกซ้อน หรือผิดปกติ หรือมีภาวะพิการได้ ๗.๕ วัน หรือ ๑๕ หาร ๒

ทางปฏิบัติขอให้นายจ้าง หรือ HR ยึดแนวทางที่ว่ามานี้เป็นหลัก(ส่วนความเห็นที่จะกล่าวต่อไปนี้อาจนำไปใช้เป็นแนวทางต่อสู้คดีในศาลของฝ่ายลูกจ้าง หรืองานทางวิชาการ)

ด้วยความเคารพ ส่วนตัวผู้เขียนมีความเห็นต่างว่าการวันลาต่อเนื่องเพราะบุตรป่วยเสี่ยงต่อการแทรกซ้อน หรือผิดปกติ หรือมีภาวะพิการ ไม่ควรนับวันหยุดเข้าไปใน ๑๕ วันด้วย เพราะกฎหมายที่แก้ไขใหม่ วรรคแรก (จำชื่อวรรคให้ดี) กำหนดให้ลาเพื่อคลอดบุตรได้ไม่น้อยกว่า ๑๒๐ วัน และดูมาตรา ๔๑ วรรค ๓ ซึ่งไม่ได้แก้ไข บัญญัติว่า “วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย” จะเห็นได้ว่าการนับรวมวันหยุดให้นับเฉพาะวรรคแรก ไม่ได้มีการแก้ไขให้นับเรื่องวันลาต่อเนื่องเพราะบุตรป่วยเสี่ยงต่อการแทรกซ้อน หรือผิดปกติ หรือมีภาวะพิการซึ่งกฎหมายแก้ไขใหม่ให้อยู่วรรค ๔

โดยสรุปกฎหมายให้นับวันหยุดเฉพาะวันลาคลอดตามวรรคแรก ๑๒๐ วันเท่านั้น ไม่ได้บัญญัติให้นับวรรค ๔ ด้วย ซึ่งหากฝ่ายนิติบัญญัติประสงค์จะให้นับวันหยุดด้วยก็คงจะแก้ไขมาตรา ๔๑ วรรคสามด้วยแล้ว

และหากพิจารณาหลักนิติวิธีการตามความกฎหมายตามลายลักษณ์อักษรกฎหมายคุ้มครองแรงงานต้องตีความไปในทางคุ้มครองลูกจ้าง และการมีโทษอาญาท้าย พรบ. จะต้องตีความโดยเคร่งครัดจะตีความโดยขยายความมิได้

อนึ่ง อาจมีปัญหาว่าการวันลาต่อเนื่องเพราะบุตรป่วยเสี่ยงต่อการแทรกซ้อน หรือผิดปกติ หรือมีภาวะพิการในวันแรกอาจเป็นวันหยุดไม่ว่าจะเป็นหยุดประเภทใด ก็ต้องถือว่าไม่ต้องขอลา คำว่าลาต่อเนื่องต้องนับวันทำงานวันแรกถัดจากวันหยุด

ถ้ายึดแนวผู้เขียน ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด(รับค่าจ้างเป็นเดือน) จำนวนวัน กับค่าจ้างสำหรับวันลาต่อเนื่องเพราะบุตรป่วยเสี่ยงต่อการแทรกซ้อน หรือผิดปกติ หรือมีภาวะพิการ จะเป็นดังนี้

ก) จำนวนวันลาต่อเนื่องเพราะบุตรป่วยเสี่ยงต่อการแทรกซ้อน หรือผิดปกติ หรือมีภาวะพิการ ลาได้ ๑๕ วันทำงาน สมมติว่าระหว่างนั้นมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๒ วันก็นับไปด้วยเพราะไม่ต้องลา ถ้าสมมติว่ามีวันหยุดตามประเพณี ๑ วันก็นับเข้าไปได้ด้วยไม่ต้องลา เท่ากับว่าตัวอย่างนี้จะลาฯ ได้ ๑๘ วัน

ค่าตอบแทนการทำงาน

ค่าจ้าง ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ค่าล่วงเวลาวันธรรมดา ๑.๕ เท่าของค่าจ้างรายชั่วโมง

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ๓ เท่าของค่าจ้างรายชั่วโมง

เกิดจากข้อตกลง

--ค่าอาหาร
-ค่าคอมมิชชั่น
-ค่าภาษี
-เงินช่วยเหลือ
-ค่าครองชีพ
-ค่านายหน้า
-ค่ากะ
-ค่าเที่ยว
-ค่าพาหนะ
-ค่าเลี้ยงรับรอง
-ค่ามือถือ
-ค่าตำแหน่ง
-ค่าเช่าบ้าน
-ค่าน้ำค่าไฟ
-เบี้ยขยัน เงินเพิ่ม
-เงินโบนัส
-ค่าจอดรถ
-ค่าน้ำมันรถ
ค่าต่อทะเบียนรถ
-เงินสะสมส่วนนายจ้าง
-เงินช่วยเหลือบุตร
-เบี้ยเลี้ยงออก ตจว.
-เงินค่าซักรีด
-เงินรางวัลประจำปี
-เงินค่าตรวจรักษาคนไข้
-ค่าเซอร์วิสชาร์จ

-จ่ายตอบแทนการทำงาน
-จ่ายประจำทุกเดือน
-ไม่ขอใบเสร็จ
-ไม่ใช่สวัสดิการ
-ไม่ใช่เงินทำงาน

เปลี่ยนรูปเป็นค่าจ้าง

-เป็นฐานในการคำนวณเงินอื่นๆ-
-กฎหมายคุ้มครองเหมือนเงินที่เกิดจาก พรบ.คุ้มครองแรงงาน

-ขอใบเสร็จ
-ค่าทำงาน
-จ่ายไม่แน่ มีเงื่อนไข
-สวัสดิการ
-ไม่ตอบแทนแรงงาน

ไม่เปลี่ยนรูปเป็นค่าจ้าง

-ผูกพันนายจ้าง เป็นสภาพการจ้าง
-พรบ.คุ้มครองฯ ไม่คุ้มครอง
-หักได้
-ไม่เป็นฐานในการคำนวณ
-ร้องเรียน พนง.ตรวจแรงงานไม่ได้

ค่าจ้าง

- ค่าจ้างต้องจ่ายเป็นเงิน
- จ่ายเงิน ตอบแทนแรงงาน
- ตามสัญญาจ้างแรงงาน
- จ่ายเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนก็ได้

การจ่ายพิจารณาจากความรู้ความสามารถ สาขาที่จบ ประสบการณ์

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2568

มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2568 เป็นต้นไป

400 บาท	กรุงเทพมหานคร ภูเก็ต ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง สุราษฎร์ธานี (เฉพาะ อ.เกาะสมุย) จังหวัดอื่น ๆ เฉพาะกลุ่มได้แก่ กลุ่มสถานบริการที่มีอาหาร สุรา หรือเครื่องดื่มจำหน่าย เช่น ไนต์คลับ ผับ บาร์ คาราโอเกะ และ กลุ่มกิจการโรงแรมประเภท 2 3 และ 4 ยกเว้นประเภท 1 ที่ให้บริการเฉพาะห้องพักและมีห้องพักไม่เกิน 50 ห้อง

380 บาท	เฉพาะ: อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่ เฉพาะ: อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา	**352** บาท	กาญจนบุรี จันทบุรี เชียงราย ตาก นครพนม บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พังงา พิษณุโลก มุกดาหาร สกลนคร อุบลราชธานี สระแก้ว สงขลา (ยกเว้น อ.หาดใหญ่) สุราษฎร์ธานี (ยกเว้น อ.เกาะสมุย)
372 บาท	นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร	**351** บาท	ชุมพร เพชรบุรี สุรินทร์
359 บาท	นครราชสีมา	**350** บาท	นครสวรรค์ ยโสธร ลำพูน
358 บาท	สมุทรสงคราม	**349** บาท	กาฬสินธุ์ นครศรีธรรมราช บึงกาฬ เพชรบูรณ์ ร้อยเอ็ด
357 บาท	ขอนแก่น ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี เชียงใหม่ (ยกเว้น อ.เมืองเชียงใหม่)	**348** บาท	ชัยนาท ชัยภูมิ พัทลุง สิงห์บุรี อ่างทอง
356 บาท	ลพบุรี	**347** บาท	กำแพงเพชร พิจิตร มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ระนอง ราชบุรี ลำปาง เลย ศรีสะเกษ สตูล สุโขทัย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ อุดรธานี อุตรดิตถ์ อุทัยธานี
355 บาท	นครนายก สุพรรณบุรี หนองคาย	**345** บาท	ตรัง น่าน พะเยา แพร่
354 บาท	กระบี่ ตราด	**337** บาท	นราธิวาส ปัตตานี ยะลา

คณะรัฐมนตรี (ครม.) มีมติรับทราบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 14) ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2568

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

จ่ายต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

แต่ละจังหวัดอัตราค่าจ้างไม่เท่ากัน

หรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

ได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๔๑

มาตรา ๔๑ บัญญัติว่า “ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน**หนึ่งร้อยยี่สิบวัน** หรือตามจำนวนวันที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

วรรค ๑ กม.ใหม่

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรานี้ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย

วรรค ๒ กม.เก่า ลาตรวจครรภ์

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

ลูกจ้างหญิงซึ่งใช้สิทธิเพื่อคลอดบุตรตามวรรคหนึ่งแล้ว มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีที่บุตรมีภาวการณ์เจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติหรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย”

วรรค ๓ กม.ใหม่ นับวันหยุดระหว่างวันลา

วรรค ๔ กม.ใหม่

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

ข) ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดจะได้ค่าจ้างส่วนวันลาต่อเนื่องเพราะบุตรป่วยเสี่ยงต่อการแทรกซ้อน หรือผิดปกติ หรือมีภาวะพิการฯ ๗.๕ วัน หรือครึ่งหนึ่งของ ๑๕ วัน

และได้ค่าจ้างปกติสำหรับวันหยุดอีก ๓ วัน

แต่ถ้าเป็นลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด(ลูกจ้างรายวัน หรือรับเหมาค่าแรงภาครัฐ) ตามตัวอย่างนี้ก็จะได้ค่าจ้างสำหรับวันลาฯ ๗.๕ วัน ส่วนค่าจ้างปรกติจะได้ ๑ วันเฉพาะวันหยุดตามประเพณี

ข้อสังเกต ลูกจ้างรายวัน วันหยุดประจำสัปดาห์จะไม่มีสิทธิได้รับเพราะการเป็นลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดของรายวัน หมายถึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์เท่านับ วันหยุดตามประเพณี กับวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีสิทธิได้รับ

หากยึดแนวทางแรก ลูกจ้างที่ลาต่อเนื่องฯ อาจพิจารณาว่าช่วงท้ายตรงกับวันหยุดหรือไม่เช่นวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณี อาจรายงานตัวกลับเข้าทำงานก่อนสักวัน เพื่อให้ได้รับสิทธิค่าจ้างในวันหยุดเต็ม หรือมิฉะนั้นเมื่อรายงานตัวแล้ว อาจใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี(วันหยุดพักร้อน) หยุดได้อีกไม่น้อยกว่า ๖ วัน ก็จะได้ค่าจ้างเต็มทั้งลูกจ้างรายวันหรือรายเดือน

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

ตัวอย่างการทำแนวปฏิบัติ และแบบฟอร์มการลา

ตัวอย่างแก้ไขข้อบังคับกรณีวันลาคลอดให้สอดคล้องกับกฎหมาย

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

ข้อ...วันลาคลอดบุตร

พนักงานซึ่งเป็นหญิงพนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ลาเพื่อการตรวจครรภ์ ได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 120 วัน โดยรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย โดยบริษัทจะจ่ายค่าจ้างให้ตามอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 60 วัน

วิธีการลา

โดยให้พนักงานยื่นใบลาเพื่อคลอดบุตรตามแบบพิมพ์ของบริษัทต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของพนักงานผู้นั้นก่อนวันที่ประสงค์จะลาไม่น้อยกว่า 15 วัน หรือในกรณีฉุกเฉินให้ยื่นใบลาในโอกาสแรกที่สามารถยื่นได้ ตามแบบฟอร์มที่บริษัทกำหนด

พนักงานมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรนั้นให้หมายความรวมไปถึงการลาเพื่อไปฝากครรภ์ เพื่อตรวจรักษาตามที่แพทย์นัด อนึ่ง พนักงานหญิงมีครรภ์แจ้งให้บริษัททราบถึงการตั้งครรภ์พนักงานหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้บริษัทเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ โดยให้แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งที่รับรองไม่อาจทำหน้าที่เดิมต่อไปได้ และบริษัทจะพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงานนั้น

อนึ่ง พนักงานหญิงมีครรภ์แจ้งให้บริษัททราบถึงการตั้งครรภ์พนักงานหญิงมีครรภ์มีสิทธิขอให้บริษัทเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ โดยให้แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งที่รับรองไม่อาจทำหน้าที่เดิมต่อไปได้ และบริษัทจะพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงานนั้น

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

แบบฟอร์มการลาเพื่อคลอดบุตร

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า ชื่อ.....นามสกุล.....รหัส.....แผนก ..... ปัจจุบันข้าพเจ้ามีครรภ์ จึงขอใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร โดยการลาครั้งนี้ข้าพเจ้าลาเพื่อ

☐ เพื่อตรวจครรภ์

☐ เพื่อคลอดบุตร

โดยข้าพเจ้าขอลาเพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 120 วัน โดยข้าพเจ้าได้ใช้สิทธิลาเพื่อการคลอดบุตรมาแล้ว ....วัน คงเหลือวันลาจำนวน.....วัน

ในการลาครั้งนี้ข้าพเจ้าขอลาเพื่อการคลอดบุตรจำนวน.....วัน มีกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่.....เดือน .....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... รวมเป็นเวลาที่ลาเพื่อคลอดบุตรจำนวน.....วัน

โดยข้าพเจ้าจะกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน ณ บริษัท ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

โดยข้าพเจ้าได้แนบหลักฐานประกอบการลา ดังนี้

☐ ใบนัดตรวจครรภ์ของสถานพยาบาล

☐ ใบนัดคลอดบุตร

☐ หลักฐานอื่นที่แสดงให้เห็นว่าไปตรวจครรภ์หรือการคลอดบุตร(ระบุ).....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุมัติ	เห็นควร ☐อนุมัติ ☐ไม่อนุมัติ	พิจารณาแล้ว เห็นสมควร ☐อนุมัติ ☐ไม่อนุมัติ	
ลงชื่อผู้ขอลา	ลงชื่อหัวหน้างาน	ลงชื่อฝ่ายบุคคล	ลงชื่อผู้มีอำนาจแทนบริษัท .....
ดำเนินการลงข้อมูลในระบบแล้ว		ลงชื่อ..... .... เจ้าหน้าฝ่ายบุคคลปฏิบัติการ	

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรกรณีบุตรมีภาวะเจ็บป่วยมีความผิดปกติ มีภาวะพิการ

หรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๔๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

ศูนย์นวัตกรรมบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Innovation Center for Academic Services

แบบฟอร์มการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรกรณีบุตรมีภาวะเจ็บป่วยมีความผิดปกติ มีภาวะพิการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า ชื่อ.....นามสกุล.....รหัส.....แผนก ..... ข้าพเจ้าได้ใช้สิทธิในการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่ .....เดือน.....พ.ศ..... รวมจำนวน.....วันซึ่งข้าพเจ้าจะต้องรายงานตัวเข้ามาปฏิบัติงานตามกำหนดนั้น แต่เนื่องด้วยบุตรของข้าพเจ้าอยู่ในภาวะที่มีความต้องการดูแลเป็นพิเศษ ดังนี้

☐ บุตรมีภาวะเจ็บป่วย
☐ บุตรมีความผิดปกติ
☐ บุตรมีภาวะพิการ

ข้าพเจ้าจึงขอใช้สิทธิ**ลาต่อเนื่อง**เพื่อเลี้ยงดูบุตรที่มีภาวะดังกล่าวข้างต้นจำนวน....วันตั้งแต่วันที่..... เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... รวมเป็นเวลาที่ลาจำนวน.....วัน โดยข้าพเจ้าได้แนบหลักฐานประกอบการลา ดังนี้

☐ ใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบัน
☐ เอกสารแสดงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับบุตร เช่น สูติบัตรของบุตร หรือทะเบียนบ้าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุมัติ	เห็นควร ☐อนุมัติ ☐ไม่อนุมัติ	พิจารณาแล้ว เห็นสมควร ☐อนุมัติ ☐ไม่อนุมัติ	
ลงชื่อผู้ขอลา	ลงชื่อหัวหน้างาน	ลงชื่อฝ่ายบุคคล	ลงชื่อผู้มีอำนาจแทนบริษัท .....
ดำเนินการลงข้อมูลในระบบแล้ว		ลงชื่อ..... .... เจ้าหน้าฝ่ายบุคคลปฏิบัติการ	

ผู้อนุมัติ

-หัวหน้าส่วนฯ

-วันหยุดวันลา อาจต้องปรับเป็นส่วนหนึ่งของงานบุคคล

จ้างเหมาบริการกับการลงโทษทางวินัย

ไม่ใช่ลูกจ้าง จึงลงโทษทางวินัยหรือออกหนังสือตักเตือนไม่ได้

หากไม่พอใจต้องเลิกสัญญา

UBON RATCHATHANI UNIVERSITY

CONTACT US

marketing@ubu.ac.th
045-353-005