



วันหยุด และวันลา ของลูกจ้าง



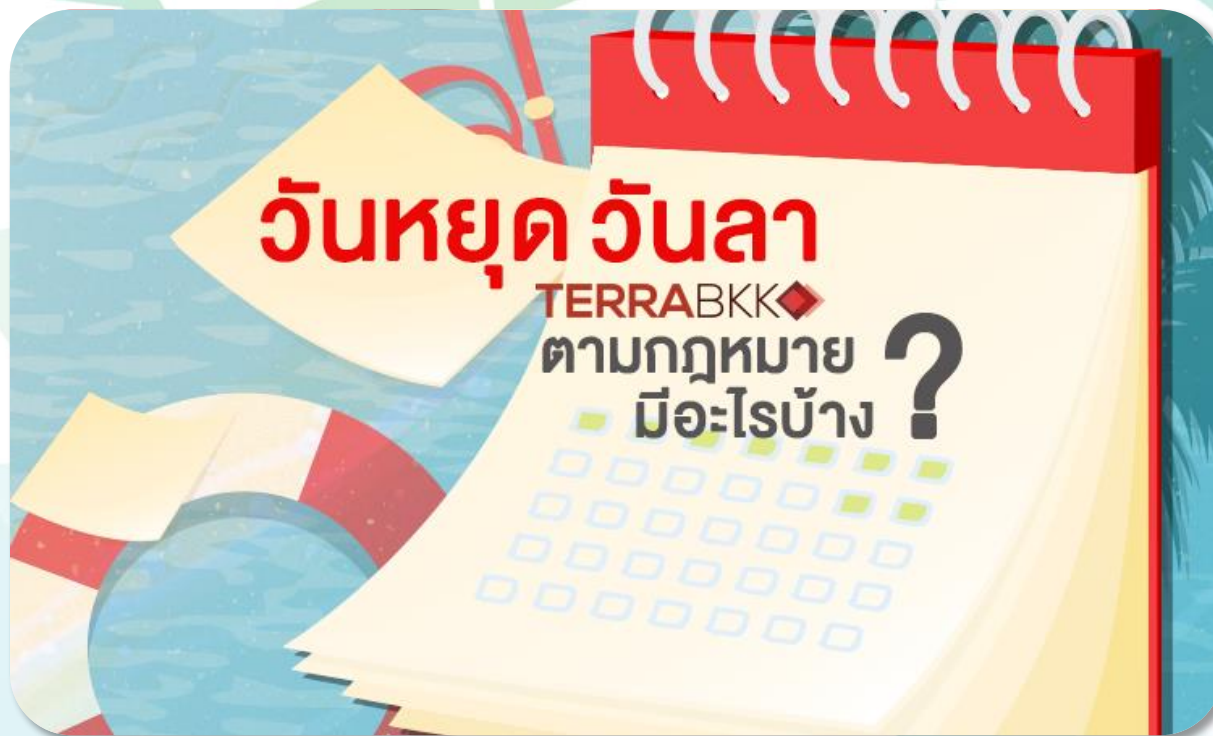
วันหยุด คือ วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดทำงานตามปกติ ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 1 วัน วันหยุดตามประเพณี ปีหนึ่งต้องให้ลูกจ้างหยุดไม่น้อยกว่า 13 วัน และลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วัน

วันลาของลูกจ้าง ได้แก่ การลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล และการลาคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงมีครรภ์



วันหยุดของลูกจ้าง

วันหยุด หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี
วันหยุดที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มี 3 ประเภท ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสพักผ่อนหลังจากทำงานติดต่อกันมาเป็นเวลาพอสมควร รวมทั้งให้มีโอกาสปฏิบัติตามประเพณีของท้องถิ่น และพักผ่อนหลังทำงานมาครบปีด้วย





วันหยุดของลูกจ้าง



วันหยุดประจำสัปดาห์

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ **สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน** โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดวันใดวันหนึ่งของสัปดาห์ก็ได้ และไม่จำเป็นต้องเป็นวันเสาร์-อาทิตย์

มีข้อยกเว้นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำอันเป็นงานบริการประชาชนโดยทั่วไป หากหยุดอาจทำให้ธุรกิจเสียหาย **งานบริการประชาชน** นี้ได้แก่ งานบริการในโรงแรม งานที่อยู่ห่างไกลทุรกันดารไป-กลับไม่สะดวก เช่น งานทำป่าไม้ งานลักษณะนี้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์เลื่อนไปพักคราวเดียวกันหลายวันก็ทำได้ แต่กฎหมายห้ามไว้ว่า มิให้**สะสมไว้เกิน 4 สัปดาห์** คือ ยินยอมให้สะสมติดต่อกันได้ 4 ครั้งเท่านั้น จะเลื่อนไปนานเกิน 4 สัปดาห์ไม่ได้ เพราะอาจเป็นผลร้ายต่อลูกจ้างที่ต้องทำงานหนักติดต่อกันนานเกินควร



วันหยุดของลูกจ้าง



วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดตามประเพณี คือวันหยุดของทางราชการประจำปี วันหยุดของทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยจะมีประกาศของคณะรัฐมนตรีกำหนดให้มีวันใดบ้างเป็นวันหยุดประจำปี เพื่อให้เวลาแก่ประชาชนทั่วไปมีโอกาสหยุด ร่วมกระทำกิจกรรมสำคัญของทางราชการ เช่น วันจักรี วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันรัฐธรรมนูญ หรือวันตามขนบธรรมเนียมประเพณี เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ หรือวันสำคัญของทางศาสนา เพื่อให้ประชาชนลูกจ้างทั่วไปได้ปฏิบัติพิธีกรรมทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันเข้าพรรษา เป็นต้น โดยวันหยุดตามประเพณีนี้ต้องให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า **ไม่น้อยกว่าสิบสามวัน** และรวมวันแรงงานแห่งชาติไว้ด้วย

ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณี จากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างหยุดชดเชยเพิ่มในวันทำงานถัดไปอีก 1 วัน



วันหยุดของลูกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ได้แก่ งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล สถานบริการท่องเที่ยว งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง หรืองานที่มีลักษณะทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดงานในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้



หยุดงานในวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างได้ประกอบกิจกรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ



วันหยุดของลูกจ้าง



วันหยุดพักผ่อนประจำปี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นวันหยุดของลูกจ้าง นอกเหนือจากวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี กล่าวคือ เป็นวันหยุดพักผ่อนหลังจากทำงานมาครบ 1 ปีแล้ว

หลักกฎหมายกำหนดไว้ว่าลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่ง **ไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน** โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน และในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้ สำหรับลูกจ้างยังทำงานไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้ เช่น ทำงานมาได้ 6 เดือน ก็มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 3 วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปีนี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสม และเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อๆ ไปได้



วันหยุดของลูกจ้าง

วันหยุดประจำ**สัปดาห์** วันหยุดตาม**ประเพณี** และวันหยุด**พักผ่อนประจำปี** ทั้ง 3 กรณี นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเสมือนว่าทำงานตามปกติ จะหักค่าจ้างจากการหยุดงานในวันดังกล่าวข้างต้นไม่ได้ ทั้งนี้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่ก็ได้ หากนายจ้างไม่กำหนดให้หยุดหรือให้หยุดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 11182/2553 การที่นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดอื่นเป็นวันหยุดตามประเพณีแทนวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น แม้ไม่มีกฎหมายกำหนดให้การประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีของนายจ้างเป็นโมฆะ แต่ก็ถือได้ว่าประกาศไม่เป็นการยกเว้นวันหยุดตามประเพณีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างจึงยังคงต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่นให้ลูกจ้างทราบและให้ลูกจ้างหยุดงานในวันดังกล่าวด้วย หากให้ลูกจ้างมาทำงานก็ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมาย



วันลาของลูกจ้าง

การทำงานโดยทั่วไป สถานที่ทำงานนั้นจะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการลาไว้ในองค์กรนั้นๆ ว่าพนักงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างในองค์กรนั้น ปีหนึ่งมีสิทธิลาป่วย ลากิจได้กี่วัน

วันลาในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มุ่งคุ้มครองให้กับลูกจ้างผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะ ประกอบด้วย

1. ลาป่วย
2. ลาเพื่อทำหมัน
3. ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น
4. ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล
5. ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ
6. ลาคลอดบุตรของหญิงมีครรภ์



วันลาของลูกจ้าง



ลาป่วย

ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง เมื่อลาป่วยถูกต้องตามระเบียบก็มีสิทธิได้รับค่าจ้างแต่รวมกันแล้วปีหนึ่งจะได้รับไม่เกิน 30 วันทำงาน การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ การลาป่วยนี้หมายถึงการลาป่วยเพราะโรคภัยไข้เจ็บทั่วๆ ไป แต่ถ้าป่วยบาดเจ็บจากการทำงานให้นายจ้าง เช่น เป็นลูกจ้างทำหน้าที่ควบคุมเลื่อยยนต์ แต่พลาดมือถูกใบเลื่อย เป็นแผลต้องลาป่วยทำงานไม่ได้ 45 วัน กรณีเช่นนี้มีให้นับวันลาว่าเป็นลาป่วยคงให้ได้รับค่าจ้างเสมือนมาทำงานแม้จะเกิน 30 วัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2598/2541 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 12 มิได้มีบทบัญญัติว่าลูกจ้างจะต้องมีอาการป่วยจนไม่สามารถทำงานได้จึงมีสิทธิลาป่วยได้ การที่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างป่วยจริงและยื่นใบลาป่วย จึงมิใช่การลาป่วยเท็จ



วันลาของลูกจ้าง



ลาเพื่อทำหมั้น

ลาทำหมั้น หมายถึง การดำเนินการรักษาและป้องกันของแพทย์ต่อคนไข้มิให้มีบุตรต่อไปได้ ซึ่งกฎหมายให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมั้นได้ ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองให้



ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น

การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น หมายถึง การลาเมื่อลูกจ้างมีกิจธุระนั่นเอง แต่ต้องมีความจำเป็นจริงๆ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลากิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ

คำพิพากษาฎีกาที่ 2236/2533 มารดาโจทก์เป็นโรคความดันโลหิตสูงซึ่งได้รับการรักษาตามปกติไม่ปรากฏว่ามีอาการรุนแรงเฉียบพลันและไม่ได้ป่วยหนักเป็นเหตุให้โจทก์ต้องรีบเดินทางไปทันทีที่การที่โจทก์ขาดงานโดยไม่มีการลากิจให้ถูกต้อง จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร



วันลาของลูกจ้าง



ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล

สิทธิการลาในข้อนี้ ปัจจุบันมีเฉพาะลูกจ้างที่เป็นชาย ซึ่งเป็นทหารกองหนุน คือ เคยถูกเรียกเกณฑ์เป็นทหารกองประจำการมาแล้ว ต่อมาได้ปลดจากกองประจำการเป็นทหารกองหนุนพร้อมที่จะถูกทางราชการทหารเรียกเข้าประจำการได้ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร เมื่อมาทำงานกับนายจ้าง ลูกจ้างอาจถูกทางราชการทหาร **กระทรวงกลาโหมมีคำสั่งเรียกพล** คือ เรียกเข้ากองทัพบก เพื่อทบทวนและตรวจสอบความพร้อมในฐานะเป็นทหารกองหนุน ด้วยการฝึกวิชาทหารเพิ่มเติมให้เกิดความพร้อม เมื่อมีศึกสงครามเกิดขึ้นจริงสามารถทำการรบตามแบบทหารได้ ระยะเวลาการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารมีระยะเวลาประมาณ 6-8 สัปดาห์ ซึ่งนายจ้างต้องให้ลูกจ้างลาและระหว่างที่ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลนี้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาในการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร แต่ปีหนึ่งการจ่ายค่าจ้างต้องไม่เกิน 60 วัน



วันลาของลูกจ้าง



ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างเพื่อประโยชน์ในการสอบวัดผลทางการศึกษา ที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น โดยที่การลาเพื่อการศึกษาอบรมและพัฒนาความรู้นี้ ลูกจ้างต้องแจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมแสดงหลักฐานโครงการของหลักสูตร ช่วงเวลาการฝึกอบรมของโครงการที่แน่นอน และชัดเจนให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันลา และนายจ้างต้องอนุญาตให้ลา **เว้นแต่**ในปีนั้น ลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลากรณีแบบนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือลามาแล้ว 3 ครั้ง หรือการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาได้



วันลาของลูกจ้าง



ลาคลอดบุตรของหญิงมีครรภ์

ได้อธิบายไว้แล้วในหน่วยที่ 3 เรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงและแรงงานเด็กข้อ 2.3 3) ให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ไม่เกิน 98 วัน ระหว่างลาเพื่อคลอดบุตรให้ได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน

สำหรับกรณีที่กำหนดให้ฝ่ายชายสามารถใช้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรโดยมีสิทธิลาได้ 15 วันนั้น บังคับใช้สำหรับข้าราชการและลูกจ้างราชการเท่านั้น สำหรับเอกชนยังคงมีการผลักดันสิทธิด้านนี้อยู่

