

สารบาญบอกชื่อเรื่องย่อ

ถาม-ตอบ วันเวลาทำงานปกติ

- ข้อที่ 1 คำถาม : นายจ้างประกอบกิจการโรงงานผลิตเครื่องดื่ม จะตกลงกับลูกจ้าง กำหนดเวลาทำงานปกติเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง เช่น ทำงานวันละ 12 ชั่วโมง ทำงาน 4 วันหยุด 3 วัน หรือทำงานวันละ 9 ชั่วโมง ทำงาน 5 วัน หยุด 2 วัน ได้หรือไม่ 21
- ข้อที่ 2 คำถาม : กรณีที่นายจ้างตกลงกับลูกจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติวันละ 9 ชั่วโมง ทำงาน 5 วันหยุด 2 วัน หากนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด หรือทำงาน ล่วงเวลา การคำนวณค่าจ้างต่อชั่วโมงของลูกจ้างรายเดือนจะใช้ 8 ชั่วโมง หรือ 9 ชั่วโมง เป็นตัวหาร 24
- ข้อที่ 3 คำถาม : นายจ้างประกอบกิจการร้านอาหารซึ่งเปิดให้บริการติดต่อกันตั้งแต่ เวลา 10.00 - 22.00 น. โดยกำหนดให้นาย เอ พนักงานให้บริการ ทำงานเป็น 2 ช่วง ช่วงแรกทำงาน 4 ชั่วโมง เริ่มเวลา 09.00 - 13.00 น. แล้วให้ หยุดพัก 5 ชั่วโมง (13.00 - 18.00 น.) ช่วงที่สองทำงานต่ออีก 4 ชั่วโมง เริ่มเวลา 18.00 - 22.00 น. ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน การกำหนดเวลาทำงาน เช่นนี้ ถูกต้องหรือไม่ 26
- ข้อที่ 4 คำถาม : บริษัทกำหนดเวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลา 08.30 - 17.30 น. ลูกจ้าง ต้องเดินทางออกจากบ้านไปทำงานที่โรงงานใหม่ตามคำสั่งทุกวัน ช่วงเวลาที่ ลูกจ้างเดินทางไปทำงาน ถือเป็นเวลาทำงานและมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่ 27
- ข้อที่ 5 คำถาม : ลูกจ้างทำงานในโรงงานผลิตสินค้าที่ต้องใช้สารเคมีอันตรายเป็นวัตถุดิบ แต่การผลิตเป็นระบบปิด ไม่ได้สัมผัสสารเคมีอันตรายเป็นเวลานาน เข้าข่าย งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้างที่กฎหมายให้ กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง หรือไม่ 29

- ข้อที่ 6 คำถาม : งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้หรือไม่ 31
- ข้อที่ 7 คำถาม : บริษัทมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปอบรมพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถในระหว่างการทำงาน ถือเป็นการสั่งให้ไปทำงานหรือไม่ 33
- ข้อที่ 8 คำถาม : บริษัทมีคำสั่งให้ลูกจ้างทุกคนฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ ตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ถือเป็นการสั่งให้ไปทำงานหรือไม่ และหากฝึกซ้อมนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่ 35
- ถาม-ตอบ ล่วงเวลา**
- ข้อที่ 9 คำถาม : การที่บริษัทจัดให้มีการประชุมหลังเลิกงานทุกสัปดาห์ เพื่อทำความเข้าใจงาน ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน เพิ่มพูนความรู้แก่ลูกจ้าง พนักงานจะไม่เข้าประชุมก็ได้ ถือเป็นการทำงานล่วงเวลาหรือไม่ 37
- ข้อที่ 10 คำถาม : การที่ลูกจ้างรอสแตนด์บายอยู่ที่บ้านในวันหยุดว่าจะถูกเรียกทางโทรศัพท์ให้ไปทำงาน จะถือเป็นการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดและลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุดหรือไม่ 39
- ข้อที่ 11 คำถาม : นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานวันละ 10 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 6 วัน โดยตกลงรวมค่าล่วงเวลาเหมาจ่ายไปกับค่าจ้างโดยไม่มีการคิดค่าล่วงเวลาที่แท้จริง ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ 40
- ข้อที่ 12 คำถาม : บริษัทให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลา แต่จะให้ลูกจ้างสะสมชั่วโมงทำงานล่วงเวลาไปหยุดชดเชยวันอื่นแทน และจัดอาหารให้ 2 มื้อแทนการจ่ายค่าล่วงเวลาถูกต้องหรือไม่ 42
- ข้อที่ 13 คำถาม : ลูกจ้างตอกบัตรออกจากงานหลังจากเวลาทำงานปกติไปบ้าง จะถือเป็นการทำงานล่วงเวลาหรือไม่ 44
- ข้อที่ 14 คำถาม : พนักงานขับรถผู้บริหาร บริษัทมีข้อตกลงตั้งแต่เริ่มจ้างงานว่าช่วงเวลาที่ลูกจ้างขับรถรับผู้จัดการจากบ้านมาทำงานและขับรถรับผู้จัดการจากที่ทำงานกลับบ้าน ไม่ถือว่าเป็นเวลาทำงาน ขัดกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ 46

- ข้อที่ 15 คำถาม : นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติ 08.00 - 17.00 น. หยุดประจำสัปดาห์วันอาทิตย์ วันเสาร์มีงานเร่งด่วน จึงสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาของวันเสาร์ตั้งแต่เวลา 17.00 - 06.00 น. ของวันอาทิตย์ ลูกจ้างจะสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาอย่างไร 48
- ข้อที่ 16 คำถาม : ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการ เงินเดือน 40,000 บาท มีอำนาจในการโยกย้ายพนักงานดูแลคุณภาพสินค้า บริหารงานบุคคล จะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดหรือไม่ 51
- ข้อที่ 17 คำถาม : ลูกจ้างตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายก่อสร้าง มีอำนาจในการปลดลูกจ้างรายวันทุกคน ในโครงการก่อสร้างที่ประพตติผิต จะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดหรือไม่ 52
- ข้อที่ 18 คำถาม : ลูกจ้างตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ ไม่มีอำนาจในการจ้าง การให้บำเหน็จหรือการเลิกจ้าง แต่นายจ้างมีระเบียบกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า "ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป" จะไม่ได้รับค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ระเบียบดังกล่าวขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ 54
- ข้อที่ 19 คำถาม : งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำนอกสถานที่และโดยลักษณะหรือสภาพของงานที่ไม่อาจกำหนดเวลาที่แน่นอนได้ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่ 56
- ข้อที่ 20 คำถาม : ลูกจ้างทำข้อตกลงสะสมสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลา ภายหลังออกจากงานแล้ว ต่อมาเกิดเปลี่ยนใจจะมาฟ้องเรียกค่าล่วงเวลาที่สะสมสิทธิไปแล้ว ได้หรือไม่ 58
- ข้อที่ 21 คำถาม : นายจ้างกิจการโรงแรมได้สั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา แต่ปรากฏว่าช่วงดังกล่าวไม่มีลูกค้าเข้ามาใช้บริการเลย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้กับลูกจ้างหรือไม่ 59
- ข้อที่ 22 คำถาม : นายจ้างจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างทุกคน เดือนละ 2,000 บาท จ่ายพร้อมกับเงินเดือนทุกเดือน โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ แต่ตกลงกับลูกจ้างว่าจะไม่นำค่าครองชีพดังกล่าวมาคำนวณค่าล่วงเวลา ข้อตกลงใช้บังคับได้หรือไม่ 61

- ข้อที่ 23 คำถาม : นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละวันไม่เท่ากัน วันจันทร์และวันอังคาร ทำงานวันละ 9 ชั่วโมง วันพุธ - ศุกร์ ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และวันเสาร์ทำงานครึ่งวัน (4 ชั่วโมง) การคำนวณค่าจ้างต่อชั่วโมงของ “ลูกจ้างรายเดือน” เพื่อนำมาเป็นฐานคิดค่าล่วงเวลาจะต้องคำนวณอย่างไร 63
- ข้อที่ 24 คำถาม : การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดของลูกจ้างรายเดือน นายจ้างจะตกลงกับลูกจ้างคำนวณอัตราค่าจ้างต่อวันโดยใช้ค่าจ้างรายเดือนหารด้วย 25 แทนการใช้ 30 วัน หรือใช้จำนวนวันในแต่ละเดือนเป็นตัวหาร เช่น เดือนกุมภาพันธ์ ใช้ 28 วัน เดือนมีนาคม ใช้ 31 วัน ข้อตกลงดังกล่าวใช้บังคับได้หรือไม่ 65
- ข้อที่ 25 คำถาม : งาน “เร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า” ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่ และงานที่ลูกจ้างนั่งทำงานขายสินค้าทางโทรศัพท์ที่สำนักงาน จะถือเป็นงาน “เร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า” หรือไม่ 67
- ข้อที่ 26 คำถาม : การยินยอมทำงานล่วงเวลา ต้องทำเป็นหนังสือหรือไม่ 69
- ข้อที่ 27 คำถาม : บริษัทใช้วิธีการคำนวณค่าล่วงเวลา โดยหากคำนวณเป็นเงินแล้วมีเศษไม่ถึง 50 สตางค์ จะปัดทิ้งได้หรือไม่ และหากเศษเกิน 50 สตางค์ จะปัดเป็น 1 บาท ถูกต้องหรือไม่ 71
- ข้อที่ 28 คำถาม : บริษัทกำหนดเวลาทำงานปกติเป็น 2 กะ กะเช้าตั้งแต่เวลา 08.00 - 17.00 น. และกะกลางคืน ตั้งแต่เวลา 20.00 - 05.00 น. บริษัทมีคำสั่งให้ลูกจ้างกะกลางคืนทำงานในวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ระหว่างเวลา 20.00 - 08.00 น. ของวันจันทร์ ซึ่งตรงกับวันหยุดตามประเพณี บริษัทต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างอย่างไร 73
- ข้อที่ 29 คำถาม : ลูกจ้างซึ่งทำงานเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน นายจ้างกำหนดให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และทำล่วงเวลาวันละ 4 ชั่วโมง รวมเวลาทำงานวันละ 12 ชั่วโมง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหรือไม่ 77
- ข้อที่ 30 คำถาม : ลูกจ้างรายวันซึ่งทำงานในกิจการปิโตรเลียมบนแท่นขุดเจาะน้ำมันกลางทะเล นายจ้างตกลงคำนวณแยกค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ 8 ชั่วโมง 1,262.86 บาท และค่าล่วงเวลา 4 ชั่วโมง วันละ 947.14 บาท รวมเป็นเงิน 2,210 บาท หากนายจ้างเลิกจ้างจะคำนวณค่าชดเชยอย่างไร 79

ถาม-ตอบ เวลาพัก

- ข้อที่ 31 คำถาม : เวลาพักระหว่างการทำงานถือเป็นเวลาทำงานหรือไม่ และกรณีนายจ้างไม่จัดเวลาพักให้กับลูกจ้างหรือสั่งให้ลูกจ้างทำงานในเวลาพัก ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนหรือค่าล่วงเวลาหรือไม่ 82
- ข้อที่ 32 คำถาม : นายจ้างกำหนดเวลาทำงาน 3 กะ กะละ 8 ชั่วโมง โดยไม่จัดเวลาพักระหว่างการทำงาน ซึ่งลูกจ้างตกลงยินยอมตั้งแต่เริ่มทำงาน กรณีเช่นนี้ ลูกจ้างต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ 84
- ข้อที่ 33 คำถาม : หากงานที่ลูกจ้างทำมีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปหรือเป็นงานลูกเดิน นายจ้างไม่ต้องจัดเวลาพักระหว่างการทำงานได้หรือไม่ 86
- ข้อที่ 34 คำถาม : นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงานที่บ้าน (WFH) ทำงานจันทร์-เสาร์ หยุดวันอาทิตย์ เริ่มงานตั้งแต่ 08.00 - 12.00 น. พัก 4 ชั่วโมง แล้วมาเริ่มงานอีกครั้งตั้งแต่ เวลา 16.00- 20.00 น. (ทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง พัก 4 ชั่วโมง) การกำหนดเวลาทำงานและการจัดเวลาพักเช่นนี้ ลูกจ้างต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ 88
- ข้อที่ 35 คำถาม : นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติเกินกว่าวันละ 2 ชั่วโมง โดยจัดเวลาพักก่อนทำงานล่วงเวลา 20 นาที และนายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับเวลาพัก 20 นาที ด้วย โดยถือปฏิบัติเช่นนั้นมากว่า 10 ปี กรณีเช่นนี้ ถือเป็นสภาพการจ้างหรือไม่ หากจะเปลี่ยนแปลงเป็นไม่จ่าย จะทำได้หรือไม่ อย่างไร 89
- ข้อที่ 36 คำถาม : นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงาน 08.00 - 17.00 น. โดยกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานเป็น 2 ช่วง คือ 12.00 -12.30 น. และ 16.30 – 17.00 น. โดยเวลาพักในช่วงหลังอนุญาตให้ลูกจ้างกลับบ้านได้ การจัดเวลาพักเช่นนี้ สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ 91
- ข้อที่ 37 คำถาม : นายจ้างประกอบกิจการผลิตกระเจก กำหนดให้ลูกจ้างทำงานเป็นกะ โดยลูกจ้างซึ่งทำงานแผนกตัดกระเจกจะทำงาน 50 นาที พัก 20 นาที ทำสลับกันเช่นนี้ จนกว่าจะออกกะ รวมเวลาพักแล้ว 60 นาที การจัดเวลาพักเช่นนี้ สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ 93

ถาม-ตอบ วันหยุดประจำสัปดาห์

- ข้อที่ 38 คำถาม : นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทำงาน 4 วัน หยุด 2 วัน เช่นนี้ โดยจะกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ “สัปดาห์” มี 6 วัน ลูกจ้างต้องสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ 96
- ข้อที่ 39 คำถาม : นายจ้างจะกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ทุกวันพระ โดยลูกจ้างจะได้หยุดเดือนละ 4 วัน การจัดวันหยุดเช่นนี้ ลูกจ้างต้องสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ 98
- ข้อที่ 40 คำถาม : นายจ้างประกอบกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ ในช่วงเริ่ม 1 ค่า - 9 ค่าของเดือน ชาวประมงจะไม่นำเรือประมงออกจับปลาทำให้ช่วงเวลาดังกล่าวไม่มีปลาที่จะนำมาแปรรูป นายจ้างจะแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างรายวันมีวันหยุดประจำสัปดาห์ เพิ่มเติมในช่วงที่ชาวประมงหยุดจับปลาในแต่ละเดือน โดยลูกจ้างยินยอม การตกลงเช่นนี้ลูกจ้างต้องสอดคล้องกับกฎหมายหรือไม่ 99
- ข้อที่ 41 คำถาม : บริษัทประกอบกิจการโรงงานผลิต กำหนดให้ลูกจ้างทำงาน 6 วัน หยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน บริษัทประสงค์จะสลับวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นครั้งคราว เช่น สัปดาห์นี้หยุดวันอังคาร สัปดาห์ถัดไปหยุดวันพุธ อีกสัปดาห์ถัดไปหยุดวันศุกร์ เพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดต่อเนื่องกับวันหยุดตามประเพณี โดยลูกจ้างตกลงยินยอมด้วย การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์เช่นนี้ ลูกจ้างต้องสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ 101
- ข้อที่ 42 คำถาม : บริษัทประกอบกิจการฟาร์มเลี้ยงสัตว์ จะตกลงกับลูกจ้างสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์ โดยให้เลื่อนไปหยุดรวมกัน 4 วัน ปลายเดือน หรือให้หยุดในเดือนถัดไป การตกลงเช่นนี้ลูกจ้างต้องตามกฎหมายหรือไม่ 102

ถาม-ตอบ วันหยุดตามประเพณี

- ข้อที่ 43 คำถาม : วันหยุดราชการพิเศษตามมติคณะรัฐมนตรี หรือวันอื่นๆ บริษัทสามารถนำมาประกาศเป็นวันหยุดตามประเพณีได้หรือไม่ 104
- ข้อที่ 44 คำถาม : บริษัทประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบแล้ว แต่เมื่อถึงวันหยุดดังกล่าว มีงานจำเป็นเร่งด่วน บริษัทจึงสั่งให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดนั้น แล้วให้ลูกจ้างไปหยุดวันอื่นแทนได้หรือไม่ 106

- ข้อที่ 45 คำถาม : บริษัทมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดวันหยุดตามประเพณี ปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันหยุดแห่งชาติด้วย ซึ่งแต่ละปีบริษัทฯ จะประกาศแตกต่างกัน เช่น บางปี 15 วัน บางปี 14 วัน หากในปีปัจจุบันบริษัทจะประกาศเพียง 13 วัน จะขัดต่อกฎหมาย หรือขัดคลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ 109
- ข้อที่ 46 คำถาม : บริษัทประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบแล้ว ต่อมาบริษัทและลูกจ้างจะตกลงกันเปลี่ยนแปลงวันหยุดที่ประกาศแล้วเป็นวันหยุดตามประเพณีอื่น เช่น เปลี่ยนจากวันสงกรานต์ที่ 13 และ 14 เมษายน เป็นวันที่ 12 สิงหาคม และวันที่ 10 ธันวาคม แทน โดยลูกจ้างยินยอมด้วย จะขัดต่อกฎหมายหรือไม่ 110
- ข้อที่ 47 คำถาม : บริษัทประกาศวันหยุดตามประเพณีจำนวน 16 วัน โดยมีจำนวน 2 วันไม่ใช่วันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น การกำหนดวันหยุดเช่นนี้ จะขัดต่อกฎหมายหรือไม่ 113
- ข้อที่ 48 คำถาม : กรณีที่บริษัทประกาศวันที่ 31 ธันวาคม (วันสิ้นปี) เป็นวันหยุดตามประเพณี แต่วันดังกล่าวตรงกับวันเสาร์ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ บริษัทจะให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยในวันศุกร์ที่ 30 ธันวาคม หรือวันอื่นๆ ในปีนั้น ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ 114
- ข้อที่ 49 คำถาม : บริษัทจะประกาศกำหนดให้วันตรุษจีน วันคริสต์มาส วันออกพรรษา วันตรุษอีฎิ้ลฟิตริ วันตรุษอีฎิ้ลอัฎฮา เป็นวันหยุดตามประเพณีได้หรือไม่ 116
- ข้อที่ 50 คำถาม : บริษัทมีสำนักงานแห่งใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานคร และมีโรงงานอยู่ต่างจังหวัดหลายจังหวัด บริษัทจะกำหนดให้สถานประกอบกิจการแต่ละแห่งมีวันหยุดตามประเพณีแตกต่างกันได้หรือไม่ 119
- ข้อที่ 51 คำถาม : ลูกจ้างรายวัน มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีหรือไม่ 121
- ข้อที่ 52 คำถาม : บริษัทได้รับผลกระทบในสถานการณ์โรคโควิด ทำให้ยอดขายซึ่ลดลงอย่างมาก ต้องหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หลายเดือน หรือกรณีที่หน่วยงานราชการมีคำสั่งให้บริษัทปิดกิจการชั่วคราวอันเป็นเหตุสุดวิสัย ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี ระหว่างการหยุดกิจการทั้งสองกรณีหรือไม่ 123

- ข้อที่ 53 คำถาม : ในระหว่างที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงานหรือลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงาน ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งระหว่างช่วงเวลานั้นมีวันหยุดตามประเพณี คร่อมอยู่ ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีหรือไม่ อย่างไร 125
- ข้อที่ 54 คำถาม : กรณีที่บริษัทมิได้จัดให้ลูกจ้างได้หยุดตามประเพณี บริษัทจะให้ลูกจ้าง ได้สะสมวันหยุดตามประเพณีนั้นไปหยุดในปีถัดไปได้หรือไม่ 127
- ถาม-ตอบ วันหยุดพักผ่อนประจำปี**
- ข้อที่ 55 คำถาม : บริษัททำสัญญาจ้างกับนาย เอ มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน 1 ปี เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างแล้ว บริษัทไม่ต่อสัญญา บริษัทต้องจ่าย ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้นายเอ หรือไม่ 129
- ข้อที่ 56 คำถาม : ลูกจ้างป่วยเป็นอัมพาตจนทำงานไม่ได้ รักษาตัวเป็นเวลา 2 ปี หาก นายจ้างเลิกจ้าง โดยนายจ้างมิได้กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้าง มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่ 130
- ข้อที่ 57 คำถาม : บริษัทเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิได้กระทำความผิด บริษัทจะต้องจ่ายค่าจ้าง สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีภายในกี่วัน 132
- ข้อที่ 58 คำถาม : ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเกินสัดส่วนที่กำหนดไว้ โดยบริษัท อนุญาตให้หยุดได้ ต่อมาลูกจ้างขอลาออกจากงานก่อนสิ้นปี บริษัทจะหักค่าจ้าง สำหรับวันหยุดที่เกินส่วนในเดือนที่ลาออกได้หรือไม่ 134
- ข้อที่ 59 คำถาม : บริษัทจะกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีตามวันที่บริษัทกำหนด ได้หรือไม่ 136
- ข้อที่ 60 คำถาม : ในปีแรกที่ลูกจ้างเข้าทำงานยังไม่ครบปี บริษัทจะกำหนดให้ลูกจ้าง หยุดพักผ่อนประจำปี ตามส่วนของปีปฏิทินหรือปีงบประมาณได้หรือไม่ 139
- ข้อที่ 61 คำถาม : บริษัทมีระเบียบกำหนดให้ลูกจ้างต้องทำงานครบปีก่อนจึงจะใช้สิทธิ หยุดพักผ่อนประจำปีได้ หากลูกจ้างทำงานได้ 1 ปี 3 เดือน แล้วลาออกจาก งานระหว่างปีปฏิทินการทำงาน บริษัทจะต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อน ประจำปีให้กับลูกจ้างหรือไม่ 141

- ข้อที่ 62 คำถาม : บริษัทมีโครงการสมัครใจออกจากงานก่อนเกษียณ โดยลูกจ้างที่เข้าโครงการจะได้รับเงินพิเศษไม่น้อยกว่าค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หากลูกจ้างตกลงเข้าร่วมโครงการและออกจากงานแล้ว ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่ 143
- ข้อที่ 63 คำถาม : สิทธิเรียกร้องค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี และค่าทำงานในวันหยุดมีอายุความกี่ปี 145
- ข้อที่ 64 คำถาม : หากในปีที่ถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีจำนวน 14 วัน ใช้สิทธิหยุดไปแล้ว 2 วัน หากบริษัทเลิกจ้างวันที่ 7 พฤษภาคม ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนในปีที่ถูกเลิกจ้างอย่างไร (ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 150,000 บาท) 147
- ข้อที่ 65 คำถาม : บริษัททำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง 11 เดือน ก่อนครบกำหนดระยะเวลาแล้วมีการให้ลูกจ้างเขียนใบลาออก หรือครบสัญญาแล้วจะเว้นช่วง 1 สัปดาห์ เพื่อไม่ให้การจ้างงานติดต่อกันแล้วต่อสัญญาจ้างอีกคราวละ 11 เดือน อีก 2 ฉบับ โดยทำเช่นเดิม ในระหว่างทำงานบริษัทไม่จัดให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนประจำปีโดยอ้างว่าสัญญาไม่ต่อเนื่อง จนเมื่อครบสัญญานับสุดท้ายบริษัทไม่ต่อสัญญา ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี/ค่าทำงานในวันหยุด หรือไม่ อย่างไร (ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 15,000 บาท) 149
- ข้อที่ 66 คำถาม : บริษัทจะแก้ไขระเบียบจากเดิม ลูกจ้างสามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปหยุดในปีต่อไปได้หรือลูกจ้างสามารถเลือกรับเงินทดแทนวันหยุดคงเหลือได้ แก้ไขเป็นให้สะสมวันหยุดได้แต่ไม่ให้สิทธิลูกจ้างเลือกให้บริษัทจ่ายเงินทดแทนสำหรับวันหยุดคงเหลือ การแก้ไขระบียบดังกล่าวนี้ จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนหรือไม่ อย่างไร 152
- ข้อที่ 67 คำถาม : บริษัทมีระเบียบกำหนดเรื่องการจ่ายเบี้ยขยันว่า หากพนักงานไม่ขาดงาน มาสาย ไม่ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ในเดือนนั้น จะได้รับเบี้ยขยัน 300 บาท ระเบียบดังกล่าว ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ 154

ถาม-ตอบ ลาป่วย

- ข้อที่ 68 คำถาม : ลูกจ้างป่วยและรักษาตัวหลายวันตามใบรับรองแพทย์ และแจ้งขอลาป่วย เมื่อกลับเข้ามาทำงานแล้วแต่ได้ส่งใบรับรองแพทย์ตามระเบียบ กรณีเช่นนี้ นายจ้างจะเลิกจ้างอ้างเหตุละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร และไม่จ่ายค่าชดเชยได้หรือไม่ 156
- ข้อที่ 69 คำถาม : ลูกจ้างป่วยเป็นโรคไต ต้องรักษาตัวต่อเนื่องด้วยฉีดยาฟอกไตตามที่แพทย์นัดล่วงหน้าสัปดาห์ละ 3 วัน ลูกจ้างจะใช้สิทธิลาป่วยได้หรือไม่ 158
- ข้อที่ 70 คำถาม : ลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้กับนายจ้าง ขาดหักต้องรักษาตัวหลายเดือน ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้ดับลูกจ้างหรือไม่ 160
- ข้อที่ 71 คำถาม : ในกรณีที่ลูกจ้างลาไปพบแพทย์กรณีต่างๆ เช่น เพื่อคัดกรองความงามเพื่อตรวจสอบสุขภาพทั่วไป พนักงานสายตาสั้นลาไปทำเลสิก ตรวจและรักษาโรคต่อเนือง เช่น ความดันโลหิตสูง ม่านตาอักเสบ จะเป็นกรณีลาป่วยได้หรือไม่ 163
- ข้อที่ 72 คำถาม : ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการชั่วคราวจำนวน 2 เดือน ตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือกรณีที่หน่วยงานราชการมีคำสั่งปิดสถานประกอบกิจการชั่วคราวเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่ออันถือเป็นเหตุสุดวิสัย ลูกจ้างจะใช้สิทธิลาป่วยในช่วงระยะเวลาดังกล่าวได้หรือไม่ 165
- ข้อที่ 73 คำถาม : ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาป่วยและหยุดงานไปแล้ว ต่อมาหน่วยงานราชการมีคำสั่งปิดสถานประกอบกิจการชั่วคราวเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ การลาป่วยของลูกจ้างจะระงับไปหรือไม่ 167
- ข้อที่ 74 คำถาม : ลูกจ้างเจ็บป่วยจริงแต่ไม่สามารถเขียนใบลาป่วยตามระเบียบได้ จึงแจ้งลาป่วยต่อหัวหน้างาน “ผ่านแอปพลิเคชันไลน์กลุ่ม” และส่งสำเนาใบรับรองแพทย์ทางแอปพลิเคชันไลน์กลุ่ม การใช้สิทธิลาป่วยเช่นนี้ นายจ้างจะเลิกจ้างอ้างลาป่วยไม่ถูกต้อง ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้หรือไม่ 168

- ข้อที่ 75 คำถาม : ลูกจ้างไม่ได้ป่วยจริงแต่ต้องการลางานไปอบรมเรื่องส่วนตัว จึงขอลาป่วยเท็จ นายจ้างมาทราบภายหลัง การกระทำของลูกจ้างเข้าข่ายทุจริตต่อหน้าที่ เป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ 171
- ข้อที่ 76 คำถาม : ลูกจ้างลาป่วยบ่อยครั้งในรอบปี จนเกินสมควร นายจ้างเตือนให้ปรับปรุงแล้ว แต่ลูกจ้างก็ยังไม่ปรับปรุง นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุนี้ ถือเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ 172
- ข้อที่ 77 คำถาม : ลูกจ้างไม่ได้ป่วยจริง แต่นัดหยุดงานด้วยการ “ลาป่วยพร้อมกัน” ทั้งแผนก โดยมีเจตนากดดันนายจ้างให้ขึ้นเงินเดือนและโบนัส กรณีเช่นนี้เข้าข่ายจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือไม่ 174
- ข้อที่ 78 คำถาม : ลูกจ้างลาป่วยติดต่อกัน 10 เดือน นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้ครบ 30 วันทำงานตามกฎหมายแล้ว แต่ช่วงการลาป่วยดังกล่าวมีวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีรวมอยู่ระหว่างวันลา นั้น นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าวให้กับลูกจ้างหรือไม่ 176
- ข้อที่ 79 คำถาม : ลูกจ้างลาป่วยติดต่อกัน 10 วัน ซึ่งมีวันหยุดประจำสัปดาห์ (เสาร์-อาทิตย์) คั่นอยู่ระหว่างวันลา การนับวันลาป่วย จะต้องนับวันหยุดประจำสัปดาห์รวมด้วยหรือไม่ และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้กับลูกจ้างรายวัน/รายเดือน หรือไม่ อย่างไร 179
- ข้อที่ 80 คำถาม : ลูกจ้างลาป่วยติดต่อกัน 2 ปี หากต่อมานายจ้างเลิกจ้าง ต้องนับอายุงาน 2 ปี ที่ลาป่วยคำนวณค่าชดเชยหรือไม่ และลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือไม่ 181
- ถาม-ตอบ ลาภกิจ**
- ข้อที่ 81 คำถาม : ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างสามารถลาภกิจเรื่องใดบ้าง 183
- ข้อที่ 82 คำถาม : ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ลาได้ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงานโดยได้รับค่าจ้าง หากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทกำหนดไว้ว่าให้ลาได้ ปีละ 10 วันโดยได้รับค่าจ้าง บริษัทจะแก้ไขปรับปรุงลดวันลาลงเหลือ 3 วันทำงานตามกฎหมาย ได้หรือไม่ 185



- ข้อที่ 83 คำถาม : บริษัทกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระบุในสัญญาจ้างว่าลูกจ้างทดลองงาน ไม่มีสิทธิลาภิกได้จนกว่าจะผ่านทดลองงาน ได้หรือไม่ 188
- ข้อที่ 84 คำถาม : บริษัทกำหนดประเภทของการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้ 5 กรณี แต่ลูกจ้างมีกิจธุระอันจำเป็นที่เป็นเรื่องที่มีได้ระบุไว้ในข้อบังคับฯ ลูกจ้างจะใช้สิทธิลางานได้หรือไม่ 189
- ข้อที่ 85 คำถาม : บริษัทสามารถกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขการลากิจธุระอันจำเป็นในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้หรือไม่ เช่น ต้องยื่นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน ต้องแสดงหลักฐานประกอบการลางาน เป็นต้น 191
- ข้อที่ 86 คำถาม : ลูกจ้างไม่ใช้สิทธิลาภิกในปีนั้น บริษัทต้องจ่ายเงินให้กับลูกจ้างตอนสิ้นปีหรือไม่ และจะสะสมวันลาไปใช้ในปีถัดไปได้หรือไม่ 193
- ข้อที่ 87 คำถาม : ลูกจ้างทำงานไม่ครบ 1 ปี บริษัทจะให้สิทธิลาภิกตามส่วนได้หรือไม่ เช่น ลูกจ้างเข้างานกลางปี บริษัทจะกำหนดให้สิทธิลูกจ้างลาภิกโดยได้รับค่าจ้างเพียง 1.5 วัน (ตามส่วน) ได้หรือไม่ 194
- ข้อที่ 88 คำถาม : ลูกจ้างลาไปสอบคัดเลือกเป็นข้าราชการ โดยยื่นใบลาอ้างว่าไปดูแลมารดาที่โรงพยาบาล ซึ่งการลาดังกล่าวไม่ตรงกับเหตุผลที่ระบุไว้ นายจ้างจะอ้างเหตุดังกล่าวเพื่อเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้หรือไม่ 195
- ข้อที่ 89 คำถาม : บริษัทออกกฎระเบียบว่าหากลูกจ้างมาทำงานสายให้บังคับเป็นลาภิก หรือกรณีลูกจ้างขอลาภิก บริษัทจะออกกฎระเบียบว่าให้ลูกจ้างใช้สิทธิลาพักร้อน (พักผ่อนประจำปี) ให้หมดก่อน ได้หรือไม่ อย่างไร 197

ถาม-ตอบ ลาเพื่อคลอดบุตร

- ข้อที่ 90 คำถาม : ในระหว่างนายจ้างใช้สิทธิปิดงานหรือลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างหญิงมีครรภ์จะมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างระหว่างการหยุดงานนั้นหรือไม่ 199
- ข้อที่ 91 คำถาม : ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ในระหว่างที่ยังไม่ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร เกิดแท้งลูก จึงต้องหยุดงาน การแท้งลูกเช่นนี้ลูกจ้างจะใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรหรือลาป่วยได้หรือไม่ 201

- ข้อที่ 92 คำถาม : ลูกจ้างหญิงขณะตั้งครรภ์ เกิดครรภ์เป็นพิษ ลูกจ้างควรจะใช้สิทธิลาอย่างไร 202
- ข้อที่ 93 คำถาม : ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร 98 วัน ก่อนการคลอดบุตร โดยบริษัทได้อนุมัติการลาให้ตามสิทธิแล้ว ต่อมาภายหลังการคลอดบุตรได้ 1 สัปดาห์ บุตรของลูกจ้างได้ติดเชื้อเสียชีวิต การลาเพื่อคลอดบุตรของลูกจ้างจะรับไปหรือไม่ 203
- ข้อที่ 94 คำถาม : บริษัทมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์ละ 120 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน วันลาเพื่อคลอดบุตรที่เกินกว่ากฎหมายกำหนด บริษัทต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณีที่คร่อมอยู่ในระหว่างวันลาหรือไม่ 205
- ข้อที่ 95 คำถาม : ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร 98 วัน โดยได้รับอนุญาตการลาจากบริษัทแล้ว ต่อมาหลังจากหยุดงานแล้ว 15 วัน บริษัทแจ้งเลิกจ้างให้มีผลทันที ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรอีก 30 วัน จนครบ 45 วัน ตามกฎหมายหรือไม่ 208
- ข้อที่ 96 คำถาม : ลูกจ้างใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามสิทธิแล้ว แต่เมื่อครบกำหนดการลา ลูกจ้างไม่กลับมารายงานตัว บริษัทได้ติดตามให้กลับมาทำงานแล้ว แต่ลูกจ้างไม่กลับมา กรณีเช่นนี้ บริษัทจะเลิกจ้างลูกจ้างอ้างเหตุผลทั้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วัน ทำงานติดต่อกันได้หรือไม่ 211
- ข้อที่ 97 คำถาม : ในระหว่างตั้งครรภ์ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ได้ขอลาไปพบแพทย์เพื่อตรวจครรภ์จำนวน 6 วัน โดยได้รับค่าจ้างในวันลา ต่อมาลูกจ้างจะใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรได้จำนวนกี่วัน และมีสิทธิได้รับค่าจ้างอย่างไร 213
- ข้อที่ 98 คำถาม : กรณีที่ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรตามสิทธิ เช่น ลาตั้งแต่วันที่ 25 มิถุนายน 2566 - 30 กันยายน 2566 รวม 98 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรให้กับลูกจ้าง 45 วัน ครั้งเดียวในวันสิ้นเดือนมิถุนายน หรือจ่ายให้เมื่อลูกจ้างกลับเข้ามาทำงาน 214
- ข้อที่ 99 คำถาม : ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ซึ่งไม่ได้จดทะเบียนสมรสตามกฎหมาย และกรณีลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์แทนหญิงอื่น (การอุ้มบุญ) มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ และจำกัดจำนวนครั้งในการลาหรือไม่ 216

ถาม-ตอบ อื่นๆ

ข้อที่ 100 คำถาม : บริษัทอนุญาตให้ลูกจ้างลาหยุดงานโดยไม่รับเงินเป็นกรณีพิเศษ ตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2565 - 15 ธันวาคม 2565 เนื่องจากลูกจ้างใช้สิทธิ วันหยุดพักผ่อนประจำปีหมดแล้ว วันหยุดประจำปีสัปดาห์และวันหยุดตาม ประเพณีที่อยู่ระหว่างการลาหยุดงานดังกล่าว บริษัทต้องจ่ายค่าจ้างกับลูกจ้าง รายเดือนและรายวันหรือไม่ อย่างไร

218

สำหรับเพื่อการศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น
For educational use and reference only