



ตอบข้อสงสัย  
กฎหมายแรงงาน

---

# ลากิจ ลาป่วย ลาพักร้อน

รวบรวมโดย สำนักพิมพ์ธรรมนิติ



ตอบข้อสงสัย

กฎหมายแรงงาน

---

ลากิจ ลาป่วย  
ลาพักร้อน



ตอบข้อสงสัย  
กฎหมายแรงงาน

## ลากิจ ลาป่วย ลาพักร้อน

ผู้รวบรวม : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ  
พิมพ์ครั้งแรก : ธันวาคม 2566  
ISBN (e-Book) : 978-616-302-351-3  
จัดทำโดย : บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด  
เจ้าของ : บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด  
ที่ปรึกษา : ดารารัตต์ พิษมงคล  
กองบรรณาธิการ : นพพร สันธิศิริ, ญัฐฉนิชา ศิริบุญญา,  
พัชรกรณ์ รอดอนันต์, พราว พิษมงคล  
พิสูจน์อักษร : ประนอม เพ็ชรสมัย  
ประสานงาน : ทิพสุคนธ์ วงษ์เมือง  
ออกแบบ-จัดรูปเล่ม : คชาภา พูลสวัสดิ์

### ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

Q&A ตอบข้อสงสัยกฎหมายแรงงาน ลากิจ ลาป่วย ลาพักร้อน.--  
กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ เพรส, 2566.  
19 หน้า.

1. กฎหมายแรงงาน I. ชื่อเรื่อง.

344.01

ISBN (e-Book) : 978-616-302-351-3

### จัดทำนายโดย

บริษัท ธรรมนิติ เพรส จำกัด เลขที่ 178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4

ซอยเพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20) ถนนประชาชื่น แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

โทรศัพท์ (02) 555-0713 โทรสาร (02) 555-0728

ได้รับอนุญาตจัดพิมพ์จากเจ้าของลิขสิทธิ์ถูกต้องตามกฎหมาย สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 (ห้ามลอกเลียนแบบ ไม่ว่าส่วนหนึ่งของหนังสือเล่มนี้ รวมทั้งการจัดเก็บ ถ่ายทอด ไม่ว่ารูปแบบ หรือวิธีใดๆ ด้วยกระบวนการทางอิเล็กทรอนิกส์ การถ่ายภาพ การบันทึก หรือวิธีการอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาต มิฉะนั้น จะถือว่ามีความผิดตามกฎหมาย)

# คำนำ

“การลางาน” เหมือนจะเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับชีวิตการทำงาน แต่ในความเป็นจริง หัวหน้างานและฝ่ายบุคคลกลับปวดหัวไม่น้อย เพราะไม่แน่ใจว่าการลาของพนักงานในบางกรณี ควรจัดให้อยู่ในประเภทลากิจหรือลาป่วยกันแน่ หรือในบางครั้งการลางานก็อาจสร้างความขัดแย้งในหน่วยงานได้ ด้วยเหตุว่าหัวหน้างานกับพนักงานอาจจะจัดลำดับความสำคัญในชีวิตไม่เหมือนกัน

เพราะการลามีความสำคัญกับการบริหารองค์กรเช่นนี้ เราจึงคัดเลือกประเด็นข้อสงสัยในเรื่องการลากิจ ลาป่วย และลาพักร้อนที่น่าสนใจมาอธิบายด้วยกฎหมายแรงงาน เพื่อให้คนที่ทำงานในด้านบุคลากรได้แนวทางในการจัดการเรื่องการลาของพนักงาน รวมถึงให้พนักงานที่มีความจำเป็นต้องลา ได้เข้าใจเรื่องสิทธิของตนเอง ซึ่งหวังว่าหนังสือเล่มนี้จะช่วยลดโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานหรือองค์กรจากความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในเรื่อง “การลางาน” ได้ไม่มากนัก

# สารบัญ

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| Q1 : นายจ้างให้เปลี่ยนลาทิจเป็นลาพักร้อน     | 7  |
| Q2 : ลาป่วย แต่ไม่ส่งใบรับรองแพทย์           | 9  |
| Q3 : พนักงานทดลองงานขอลาทิจ                  | 13 |
| Q4 : มาสาย แต่ถูกบังคับให้ลาทิจ              | 14 |
| Q5 : ลาไปทำเลสิกจัดว่าลาป่วยหรือลาทิจ        | 16 |
| Q6 : ลาไปทำกิจกรรมถือเป็นการลาป่วยได้หรือไม่ | 18 |



---

พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ได้กำหนดไว้ว่าลาทิจเป็นสิทธิที่ลูกจ้าง  
มีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ปีละไม่น้อยกว่า  
3 วันทำงาน โดยในการใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระ  
อันจำเป็นนั้น นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับ  
ค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา  
เช่น พาคครอบครัวรักษาตามใบนัดของแพทย์  
ติดต่อหน่วยงานราชการ จัดงานแต่งงาน หรืองานศพ

---

Q  
A

## พนักงานขอลาจะไปทำธุระ แต่นายจ้างให้เปลี่ยนเป็นลาพักร้อนแทน ผิดกฎหมายแรงงานหรือไม่ ?

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 กำหนดนิยามเรื่องวันต่างๆ ไว้ดังนี้

- “วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

- “วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณีหรือหยุดพักผ่อนประจำปี

- “วันลา” หมายความว่า วันที่ลูกจ้างลาป่วยลาเพื่อทำหมันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร

จะเห็นได้ว่า “วันหยุด” กับ “วันลา” จะมีลักษณะคำนิยามที่แตกต่างกัน ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 วันหยุด คือ วันที่นายจ้างต้องกำหนดให้ลูกจ้างได้หยุดงาน (กฎหมายบังคับให้ต้องกำหนด) ซึ่งจะมีด้วยกัน 3 วันหยุด ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี (“วันหยุดพักผ่อนประจำปี” คือ คำเรียกในทางกฎหมายแต่โดยทั่วไปจะเรียกกันว่าวันลาพักร้อน จึงทำให้หลายคนเข้าใจผิดบ่อยๆ แต่ที่จริงแล้ววันลาพักร้อนเป็น “วันหยุด” ไม่ใช่ “วันลา”) โดยปกติวันหยุดเหล่านี้ บริษัทจะกำหนดประกาศไว้ล่วงหน้า แต่วันลา คือ วันที่กฎหมายกำหนดให้สิทธิลูกจ้างลาได้ ได้แก่ ลาป่วย ลาเพื่อทำหมัน ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ลาเพื่อคลอดบุตร



โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ว่า ลาภิจ เป็นสิทธิที่ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ ปีกะไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน (มาตรา 34) โดยในการใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นนั้น นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ 1 ปี ต้องไม่เกิน 3 วันทำงาน (มาตรา 57/1) เช่น พาดครอบครัวเข้ารับการรักษิตตามใบนัดของแพทย์ ติดต่อนหน่วยงานราชการ เช่น ถ่ายบัตรประชาชน ต่ออายุใบขับขี่ เป็นพยานในชั้นศาล จัดงานแต่งงาน หรืองานศพ (ข้อสังเกต : กิจธุระอันจำเป็น น่าจะหมายความว่า ธุระส่วนตัวที่ลูกจ้างต้องดำเนินการเองในวันทำงาน โดยไม่อาจมอบหมายให้บุคคลอื่นทำแทนได้) ซึ่งเงื่อนไขการลาภิจ ค่อนข้างจะยืดหยุ่น ฉะนั้นเพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกัน นายจ้างก็สามารถกำหนดให้ชัดเจนได้ว่ากรณีใดบ้างที่จะอนุญาตให้ใช้ลาภิจได้

ส่วนการลาพักร้อนหรือก็คือวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 30 ได้กำหนดไว้ว่าลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า เช่น นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี คือ 1 - 6 มกราคมของทุกปี หรือกำหนดให้ตามทีนายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เช่น ใน 1 ปี ให้ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดได้ 7 วัน โดยขออนุญาตล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

ดังนั้น กรณีที่จะคว่าควรใช้การลาพักร้อนหรือการลาภิจนั้น ต้องมาคดูว่าเหตุผลของการใช้สิทธินั้นคืออะไร หากนายจ้างกำหนดเงื่อนไขการลาภิจไว้ชัดเจนอยู่แล้ว หากเหตุผลในการลาไม่ตรงตามเงื่อนไข ก็จะไม่ใช้การลาภิจ แต่อาจจะเป็นลารูปแบบอื่นก็ได้ ซึ่งหากเป็นกรณีลูกจ้างขอลาภิจไปทำธุระที่ตรงตามเงื่อนไขของนายจ้าง แต่นายจ้างให้เปลี่ยนเป็นลาพักร้อนแทน การบังคับในลักษณะนี้จะขัดต่อกฎหมายแรงงาน



Q

พนักงานลาป่วยเกิน 3 วัน แต่ไม่ส่งใบรับรองแพทย์ บริษัทหักค่าจ้างได้หรือไม่ ?

A

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ว่าวันที่ลูกจ้างลาป่วย ถือเป็น “วันลา” (มาตรา 5) และได้กำหนดไว้อีกว่า การลาป่วยเป็นสิทธิ โดยสิทธิการลาป่วยนี้ ลูกจ้างสามารถลาป่วยได้ตามเท่าที่ป่วยจริง (มาตรา 32)

(ข้อสังเกต : แต่ทำไมบางบริษัทจะชอบกำหนดสิทธิการลาป่วยไว้แค่ 30 วัน นั่นก็เพราะตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (มาตรา 57) ได้กำหนดหน้าที่นายจ้างไว้ว่าการที่ลูกจ้างได้ใช้สิทธิลาป่วย (ตามมาตรา 32) นั้น นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราที่เท่ากับวันที่ลูกจ้างมาทำงาน แต่ทั้งนี้ใน 1 ปีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาป่วย แม้ลูกจ้างจะลาป่วยได้ตามจริง กฎหมายก็กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำงานเท่านั้น)

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ว่าให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงการลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป นายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของราชการ หรือในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ซึ่งจะเห็นได้ว่า สิทธิในการลาป่วย กฎหมายไม่ได้กำหนดบังคับว่าลูกจ้างต้องแสดงใบรับรองแพทย์ทุกครั้งทีลาป่วย