



บริษัท ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด
จัดอบรมหลักสูตรออนไลน์ ผ่าน zoom

SCAN เพื่อจองอบรม



สงวนลิขสิทธิ์
รหัส 031222

50 ประเด็น วันหยุด วันลา



ปัญหาที่ฝ่าย HR ต้องจัดการให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน

- **Update! “การลา”**
ตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่
- **รู้เท่าทัน!** ลูกจ้างเจ้าปัญหา
และวิธีการจัดการให้ถูกต้อง
ตามกฎหมายแรงงาน
- นิยามของคำว่า **“วันหยุด”**
และ **“วันลา”**
ตามหลักเกณฑ์กฎหมายแรงงาน
- **การคำนวณค่าจ้างตามกฎหมาย
แรงงานฉบับใหม่**

วิทยากร อาจารย์กฤษฎ์ อุทัยรัตน์

- คณะทำงานด้านจรรยาบรรณ สถาบันพัฒนาวิชาชีพทรัพยากรบุคคล (IPD) สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)
- นักวิทยศิลป์
- ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาการบริหารคุณภาพบริหาร ทรัพยากรมนุษย์และกฎหมาย
- ผู้เชี่ยวชาญด้าน TQM การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ และระบบบริหารคุณภาพอื่นๆ
- อนุกรรมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และรับรองที่ปรึกษา กับผู้ตรวจประเมิน

กำหนดการอบรม

วันพฤหัสบดีที่ 20 สิงหาคม 2569

(เวลา 09.00 - 16.00)

อบรมออนไลน์

ผ่าน zoom

อัตราค่าอบรม

สมาชิก (Tax, HR)

3,700 + VAT 259 = 3,959 บาท

บุคคลทั่วไป

4,200 + VAT 294 = 4,494 บาท

รับชำระเงินผ่านระบบ QR CODE หรือโอนเงินผ่านธนาคารเท่านั้น

หัวข้ออบรม

1. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวันหยุด ตามกฎหมายแรงงาน

- นิยามของคำว่า “วันหยุด”.
- วันหยุดตามกฎหมายกำหนด
- ประเภทของวันหยุด
- สิทธิตามกฎหมาย
- วันหยุดนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

2. การกำหนดวันหยุดประจำปี (Weekly Holiday) นายจ้างจะต้องกำหนดอย่างไร? ให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และจะต้องหยุดอย่างน้อยกี่วัน

3. วันหยุดประจำปี (Weekly Holiday) ระยะห่างในการกำหนดระหว่างวันทำงานกับวันหยุดห่างกัน กี่วัน (การจัดการงาน “กะ”)

4. วันหยุดประจำปีจะต้องเป็นวันที่หยุดติดกันหรือไม่และจะต้องให้พนักงานหยุดพร้อมกันหรือไม่

5. งานประเภทใดบ้างที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำปีได้การตกลงล่วงหน้าระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างเกี่ยวกับวันหยุด

6. กรณีทำงานวันเสาร์ครึ่งวัน (เช้า) หากกลางวันนับเป็นการลา 1 วัน หรือครึ่งวันหากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันเสาร์ทำงาน จะต้องมีการหยุดชดเชยอีกครึ่งวันหรือไม่

7. กรณีการสลับวันหยุดประจำปีสลับทำงานในวันเสาร์ วันอาทิตย์ จะต้องทำอย่างไรให้ถูกต้อง

8. การคำนวณค่าจ้างการทำงานในวันหยุดประจำปี

9. วันหยุดตามประเพณี (Traditional Holiday) นายจ้างจะต้องประกาศให้ลูกจ้างทราบเมื่อไหร่

10. จำนวนของวันหยุดตามประเพณีจะต้องหยุดกี่วัน

11. การกำหนดวันหยุดตามประเพณีจะต้องกำหนดอย่างไร? ใช้หลักเกณฑ์ใด

12. หลักเกณฑ์ในการชดเชยวันหยุดตามประเพณีกรณีตรงกับวันหยุดประจำปีจะต้องเลื่อนวันหยุดตามประเพณีอย่างไร

13. งานประเภทใดบ้างที่นายจ้างสามารถเปลี่ยนวันหยุดตามประเพณีหรือจ่ายเป็นค่าจ้างได้หรือไม่

14. กรณีกำหนดวันหยุดอื่นแทนวันหยุดตามประเพณีเมื่อมาทำงานในวันหยุดตามประเพณีจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดหรือไม่

15. กรณี “วันพืชมงคล” บริษัทสามารถเปลี่ยนวันหยุดตามประเพณีได้หรือไม่เพื่อให้เป็นวันหยุดต่อเนื่องกับวันหยุดประจำปี

16. กรณีวันหยุดตามประเพณี “สารทเดือนสิบ” ของภาคใต้ สถานประกอบการที่มีกิจการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถประกาศเป็นวันหยุดตามประเพณีได้หรือไม่

17. วันหยุดพักผ่อนประจำปี (Annual Holiday/Vacation) สิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปี

18. อายุงานของลูกจ้างต้องครบ 1 ปีหรือไม่? ถึงจะมีสิทธิในการขอลาหยุดพักผ่อนประจำปี

19. กรณีใดบ้าง ที่ลูกจ้างจะได้รับ “ค่าจ้าง” จากสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีสิทธิจากการสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปี

20. การเกษียณอายุก่อนกำหนด กับการเกษียณอายุจะได้รับ “ค่าจ้าง” จากสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือไม่

21. บริษัทขอกระเปียบให้สะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีและต้องใช้ให้หมดหากไม่ใช้จะไม่จ่ายเป็นเงินได้หรือไม่

22. กรณีสั่งให้หยุดพักผ่อนประจำปีแล้วพนักงานไม่หยุดถือว่าละสิทธิหรือไม่

23. การคำนวณค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี

- ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนในปีนั้นอีกจะต้องคิดอย่างไร
- ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีคำนวณอย่างไร?

24. ลูกจ้างใหม่ ลูกจ้างทดลองจะได้รับสิทธิวันหยุดอย่างไร

25. Update หลักเกณฑ์ วิธีการและสิทธิของการลาตามกฎหมายแรงงานฉบับที่ 9

- สิทธิการลาจาก 6 วันลา เป็น 8 วันลา ตามกฎหมายฉบับใหม่
- หลักเกณฑ์ในการพิจารณาลามีหลักเกณฑ์อย่างไร?

26. ลูกจ้างมีประวัติการลาป่วยบ่อย ป่วยครั้ง 1 – 2 วัน แต่ไม่ได้ลาป่วยติดต่อกัน 3 วัน ฝ่าย HR จะต้องดำเนินการอย่างไร? และไม่สามารถอนุมัติวันลาป่วยได้หรือไม่

27. กรณีลูกจ้างลาป่วยติดต่อกัน 3 วันแต่ไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดง ให้ฝ่าย HR จะต้องดำเนินการอย่างไร?

ลูกจ้างจะต้องชี้แจงด้วยเหตุผลใดและไม่สามารถอนุมัติวันลาป่วยได้หรือไม่หักค่าจ้างได้หรือไม่

28. กรณีใบรับรองแพทย์ที่ลูกจ้างนำมาแสดงเพื่อลาป่วยจะต้องเป็นใบรับรองแพทย์ประเภทใด หากบริษัทขอกระเปียบข้อบังคับ จะต้องใช้ใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลเท่านั้น สามารถทำได้หรือไม่

29. กรณี “ป่วยทิพย์” ป่วยเท็จ ลูกจ้างลาป่วยโดยไม่ได้ป่วยจริง จะต้องดำเนินการลงโทษทางวินัยอย่างไรหากนายจ้างสามารถพิสูจน์ได้ และนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้หรือไม่

ยิ่งอบรมมาก ยิ่งเสียภาษีน้อย ค่าอบรมสามารถลดรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นถึง 200%

- 30.ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับสิทธิการลาป่วย จำนวน 30 วันที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน
ลูกจ้างสามารถลาป่วยได้จำนวนเท่าไรและจะได้รับค่าจ้างอย่างไร
- 31.กรณีเลิกจ้าง ลูกจ้างที่ป่วยต่อเนื่องไม่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นระยะเวลานานป่วยด้วยโรคร้าย
นายจ้างจะต้องดำเนินการอย่างไรให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- 32.กรณีพนักงานเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานสิทธิการลาป่วยของลูกจ้างจะนับรวมกับจำนวนวันลาป่วยของลูกจ้างหรือไม่
 - โรคที่เกิดจากการทำงานโดยตรง หรือ Occupational disease
 - โรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือ Work related disease
- 33.บริษัทขอกระเปียบห้ามลูกจ้างลาป่วยก่อนหรือหลังวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีสามารถทำได้หรือไม่
- 34.กรณีลูกจ้างลาป่วยเป็นระยะเวลานานและนายจ้างอนุญาตให้ลา ต่อมาลูกจ้างหายป่วยนายจ้างสั่งให้กลับมาทำงาน
แต่ลูกจ้างแจ้งยังไม่หายป่วย จะต้องทำอย่างไร?
- 35.การใช้สิทธิลาทำหมันจำนวนระยะเวลาในการลาทำหมันพิจารณาอย่างไร? และมีจำนวนครั้งในการลาหรือไม่
การลาทำหมันได้รับค่าจ้างหรือไม่
- 36.กรณีเกิดอาการสืบเนื่องจากการทำหมันจะต้องสิทธิการลาประเภทใด?
- 37.การใช้สิทธิลาเพื่อกิจธุระจำเป็น (มาตรา 34) จะต้องให้สิทธิการลา จำนวนเท่าไรตามกฎหมายแรงงาน
การลากิจธุระจำเป็นจะต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้างและเกี่ยวข้องกับใครบ้าง
- 38.การลาเพื่อกิจธุระจำเป็น สามารถปฏิเสธ หรือไม่อนุมัติการลากิจธุระจำเป็น ทำได้หรือไม่หากการลาเกินกว่าบริษัทกำหนด
สามารถ หักค่าจ้างได้หรือไม่
- 39.การลากิจธุระจำเป็นจะต้องมีเหตุผลอะไรบ้างและควรจะกำหนด หลักเกณฑ์การลาอย่างไร?
- 40.การใช้สิทธิลารับราชการทหารกรณีถูกเกณฑ์ทหาร นายจ้างให้ลูกจ้างลาออกได้หรือไม่หากลูกจ้างไม่ลาออก
แต่ไม่ได้ทำงานนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยหรือไม่
- 41.กรณีระดมพล (เรียกพล ตรวจสอบ ฝึกวิชาทหาร) เพื่อเตรียมพร้อม ลูกจ้างและนายจ้างต้องปฏิบัติอย่างไรจะได้รับค่าจ้างหรือไม่
- 42.การใช้สิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ (มาตรา 36) ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการลาเป็นระยะเวลาเท่าไร
การแจ้งเหตุผลและแสดงหลักฐาน จะต้องจัดการอย่างไร
- 43.นายจ้างสามารถไม่อนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมได้หรือไม่ ด้วยเหตุผลใด? หากลูกจ้างต้องการลาเพื่อฝึกอบรมโดยไม่รับค่าจ้างทำได้หรือไม่
- 44.การใช้สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร (มาตรา 41) การลาคลอดบุตรจะต้องมีระยะเวลาครรภ์จำนวนเท่าไร
กรณีแท้งบุตรสามารถนับเป็นการลาคลอดได้หรือไม่
- 45.การลาเพื่อตรวจครรภ์ จะต้องใช้การลาประเภทใด
- 46.การลาเพื่อคลอดบุตรจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างจะต้องจ่ายจำนวนเท่าไรและจ่ายอย่างไร กฎหมายใหม่ให้ลาคลอด 120 วัน
ลูกจ้างสามารถลามาไม่ถึง หรือเกินกำหนดได้หรือไม่และต้องปฏิบัติอย่างไร
- 47.การใช้สิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร (เพิ่ม มาตรา 41)
 - สภาวะของบุตรจะต้องมีลักษณะอาการอย่างไร?
 - จะต้องมีการรับรองแพทย์ของบุตรหรือไม่
 - ระยะเวลาการลา สามารถลาได้กี่วัน
 - ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าจ้างหรือไม่
- 48.การใช้สิทธิลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสที่คลอดบุตร (มาตรา 41/1)
 - นิยาม คำว่า “คู่สมรส” คืออะไรจะต้องจดทะเบียนสมรสหรือไม่
 - นายจ้างสามารถปฏิเสธ การลาได้หรือไม่
 - ระยะเวลาการลา สามารถลาได้กี่วัน
 - ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าจ้างหรือไม่
 - เงื่อนไขการใช้สิทธิ จะต้องเป็นช่วงใด
49. ถาม-ตอบประเด็นปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น