



ที่ ศย 006/ว 82

สำนักงานศาลยุติธรรม
ถนนรัชดาภิเษก เขตจตุจักร
กทม. 10900

20 กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง สิทธิเกี่ยวกับการลาของลูกจ้างชั่วคราว

เรียน หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย สิทธิเกี่ยวกับการลาของลูกจ้างชั่วคราว

ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2539 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 113 ตอนพิเศษ 12 ง ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2539 (หนังสือกระทรวงยุติธรรมที่ ยธ 0203 (บ)/ว 148 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2539) แจ้งสิทธิเกี่ยวกับการลาของลูกจ้างของส่วนราชการเพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

เนื่องจากกรมบัญชีกลาง ได้มีหนังสือ ที่ กค 0527.6/ว 18678 ลงวันที่ 14 สิงหาคม 2544 ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิในการลาของลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนันทนา ขัมพานนท์)
รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม

กองการเจ้าหน้าที่

ฝ่ายประเมินและบำเหน็จความชอบ

โทร. 0 2541 2342

โทรสาร 0 2541 2333

สิทธิเกี่ยวกับการลาของลูกจ้างชั่วคราว

(ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0527.6/ว 18678 ลงวันที่ 14 สิงหาคม 2544)

1. สิทธิเกี่ยวกับการลา

ตามนัยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/877 ลงวันที่ 22 มกราคม 2524 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้ลูกจ้างส่วนราชการถือปฏิบัติในการขอลา เช่นเดียวกับการลาของข้าราชการพลเรือน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2520 โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดกับระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ดังนั้นลูกจ้างชั่วคราวจึงมีสิทธิในการขอลาได้เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ซึ่งตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้แบ่งประเภทของการลาออกเป็น 9 ประเภท ได้แก่

- 1.1 การลาป่วย
- 1.2 การลาคลอบบุตร
- 1.3 การลากิจส่วนตัว
- 1.4 การลาพักผ่อน
- 1.5 การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- 1.6 การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- 1.7 การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
- 1.8 การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- 1.9 การลาติดตามคู่สมรส

การลาตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมไม่ได้กำหนดจำนวนวันลาแต่ละประเภทไว้ จะลากี่วันก็ได้ แล้วแต่ผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาตจะเห็นสมควร ยกเว้น การลาพักผ่อนประจำปี กำหนดไว้ปีหนึ่งไม่เกิน 10 วันทำการ และลาคลอบบุตรไม่เกิน 90 วัน (นับวันหยุดด้วย)

2. สิทธิในการได้รับค่าจ้างระหว่างลา

ลูกจ้างชั่วคราวถึงแม้จะมีสิทธิในการขอลาตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ โดยอนุโลมก็ตาม แต่ทั้งนี้จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาเท่าใดนั้น ต้องเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้การลาบางประเภทเท่านั้นที่จะมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ได้แก่

2.1 การลาป่วย

กรณีเริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรก ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติ ปีหนึ่งไม่เกิน 8 วันทำการ เว้นแต่ในกรณีที่ระยะเวลาปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบ 6 เดือน ไม่อยู่ในข่าย

/ ได้รับสิทธิ...

ได้รับสิทธิดังกล่าว และในปีถัดไปลูกจ้างชั่วคราวซึ่งจ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง อัตราปกติระหว่างลา ปีหนึ่งไม่เกิน 15 วันทำการ

กรณีการลาป่วยเพราะได้รับอันตราย หรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ ให้นำพระราชบัญญัติสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตราย หรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2498 ในส่วนที่เกี่ยวกับการลามาใช้บังคับกับลูกจ้างโดยอนุโลม กล่าวคือ หากรัฐมนตรีเจ้าสังกัด พิจารณา เห็นสมควรให้ลาหยุดราชการเพื่อรักษาตัวเกินกว่าเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ เกี่ยวกับการลาของข้าราชการก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี ถ้าระยะเวลา 1 ปี ไม่เพียงพอ คณะรัฐมนตรีจะ อนุญาตให้ลาต่ออีกก็ได้ โดยในระหว่างที่ได้รับอนุญาตให้ลา ให้ลูกจ้างผู้ได้รับอนุญาตนั้นได้รับค่าจ้างเต็ม

2.2 การลาคลอดบุตร

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง มีสิทธิลาเนื่องจากการคลอดบุตร ปีหนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาจากส่วนราชการไม่เกิน 45 วัน อีก 45 วันได้รับจาก ประกันสังคม แต่กรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบ 7 เดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมง ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเนื่องจากการลาคลอดบุตร

2.3 การลาพักผ่อน

ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างการลาพักผ่อนประจำปี 10 วันทำการ ตาม ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการโดยอนุโลม แต่ในปีแรกต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน จึง จะได้รับสิทธิดังกล่าว

ส่วนกรณีการสะสมวันลาพักผ่อนของลูกจ้างชั่วคราวนั้น ต้องเป็นการจ้างต่อเนื่อง ในปีงบประมาณถัดไป และเต็มปีงบประมาณ โดยใช้หลักเกณฑ์เช่นเดียวกับข้าราชการโดยอนุโลม (ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0512/23676 ลงวันที่ 3 มิถุนายน 2537) แต่จะได้รับค่าจ้าง ระหว่างลาในปีหนึ่งเพียง 10 วันทำการเท่านั้น

2.4 การลาเข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการทดลอง ความพร้อม และการไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อรับราชการทหาร

- การลาเข้ารับการฝึกวิชาทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน 2 เดือน
- การลาเพื่อเข้ารับการระดมพลหรือเข้ารับการทดลองความพร้อม ให้ได้รับค่าจ้าง อัตราปกติไม่เกิน 30 วัน

- การลาไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อรับราชการทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างนั้น เท่าที่จำเป็น

ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ตัวอย่าง

สิทธิในการได้รับค่าจ้างระหว่างลาป่วย (ตามข้อ 2.1)

ตัวอย่างที่ 1 นาย ก. เริ่มจ้างเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2545 (มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในปีแรกนับถึงวันที่ 30 กันยายน 2546 เกินกว่า 6 เดือน) เป็นการจ้างปีแรก กรณีเช่นนี้ นาย ก. มีสิทธิลาในปีแรกได้ไม่เกิน 8 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา

และถ้าจ้างต่อเนื่องในปีที่สอง นาย ก. มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา

ตัวอย่างที่ 2 นาย ก. เริ่มจ้างเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2546 (มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในปีแรกนับถึงวันที่ 30 กันยายน 2546 ไม่ครบ 6 เดือน) เป็นการจ้างปีแรก กรณีเช่นนี้ นาย ก. มีสิทธิลาในปีแรก แต่ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา

และถ้าจ้างต่อเนื่องในปีที่สอง นาย ก. มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา

สรุป จ้างปีแรก ถ้าจ้าง ก่อน วันที่ 2 เมษายน มีสิทธิลาป่วยได้ 8 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา

ถ้าจ้าง หลังหรือ วันที่ 2 เมษายน มีสิทธิลาป่วยได้ แต่ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา

จ้างต่อเนื่องปีที่สอง มีสิทธิลาป่วยได้ 15 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา

สิทธิในการได้รับค่าจ้างระหว่างลาคลอดบุตร (ตามข้อ 2.2)

ตัวอย่าง นาง ข. เริ่มจ้างเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2545 เป็นการจ้างปีแรก กรณีเช่นนี้ นาง ข. มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ก็ต่อเมื่อปฏิบัติงานครบ 7 เดือน กล่าวคือ นาง ข. จะเริ่มลาคลอดบุตรและได้รับสิทธิตามข้อ 2.2 ก็ต่อเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2546 เป็นต้นไป

ถ้า นาง ข. ลาคลอดบุตรก่อนวันที่ 1 พฤษภาคม 2546 นาง ข. จะไม่ได้รับสิทธิตามข้อ 2.2

สิทธิในการได้รับค่าจ้างระหว่างลาพักผ่อน (ตามข้อ 2.3)

ตัวอย่างที่ 1 นาย ก. เริ่มจ้างเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2545 (มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในปีแรกเกินกว่า 6 เดือน) เป็นการจ้างปีแรก กรณีเช่นนี้ นาย ก. มีสิทธิลาพักผ่อนในปีแรกได้ไม่เกิน 10 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา แต่จะเริ่มลาพักผ่อนได้เมื่อครบ 6 เดือน คือตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2546 เป็นต้นไป หากใช้วันลาไม่หมดมีสิทธิสะสมวันลาพักผ่อนได้

ตัวอย่างที่ 2 นาย ก. เริ่มจ้างเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2546 (มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบ 6 เดือน) เป็นการจ้างปีแรก กรณีเช่นนี้ นาย ก. ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนในปีแรก แต่ถ้าจ้างต่อเนื่องในปีที่สอง นาย ก. ต้องปฏิบัติงานให้ครบ 6 เดือน โดยนับระยะเวลาปฏิบัติงานของปีที่แล้วรวมด้วย จึงจะมีสิทธิลาพักผ่อนได้ จะลาได้ตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน 2546 โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา ในปีนั้นได้ไม่เกิน 10 วันทำการ หากใช้วันลาไม่หมดมีสิทธิสะสมวันลาพักผ่อนได้

ตัวอย่างที่ 3 นาย ก. เริ่มจ้างเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2546 เป็นการจ้างปีแรก กรณีเช่นนี้ นาย ก. มีสิทธิลาพักผ่อนได้ก็ต่อเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน โดยได้รับสิทธิดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2546 เป็นต้นไป 10 วันทำการ หากในเดือนกันยายน 2546 (นับถึงวันที่ 30 กันยายน 2546 สิ้นปีงบประมาณ) นาย ก. ได้ใช้สิทธิลาพักผ่อนไป 5 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา ยังเหลือวันลาพักผ่อนอีก 5 วันทำการ นาย ก. สามารถนำวันลาพักผ่อนที่เหลือนั้นไปสะสมในปีงบประมาณถัดไปได้

ในปีที่สอง (ปีงบประมาณ) เป็นการจ้างต่อเนื่อง นาย ก. จะได้รับสิทธิวันลาพักผ่อนสะสม 5 วันทำการ บวกกับวันลาพักผ่อนในปีนี้อีก 10 วันทำการ รวมเป็นวันลาพักผ่อน 15 วันทำการ หาก นาย ก. ประสงค์จะใช้สิทธิลาพักผ่อนในปีนี้ครบทั้ง 15 วันทำการก็ได้ แต่จะได้รับค่าจ้างระหว่างลาเพียง 10 วันทำการเท่านั้น ส่วนอีก 5 วันทำการ จะไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา

สิทธิในการลาประเภทอื่นๆ ลาได้โดยอนุโลม แต่ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา