

คำถามและคำตอบเกี่ยวกับไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (โควิด-19) (สำหรับผู้ใช้งาน)

(ฉบับวันที่ 17 เมษายน 2020)

(อ้างอิง)

สำหรับผู้ประกอบการรวมถึงผู้ทำงานอิสระ (ฟรีแลนซ์)

ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่

ทางกรมธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็มีการให้ความช่วยเหลือด้านเงินทุน (เงินกู้ยืม, การค้ำประกัน)

กรุณาดูได้ที่นี้

URL: <https://www.meti.go.jp/covid-/19index.html>

1. การจัดการเมื่อมีอาการหวัดหรือสงสัยว่าจะติดเชื้อ

คำถาม 1) มีไข้และไอ ควรทำอย่างไร

คำตอบ 1) ถ้ามีอาการหวัด เช่น มีไข้ ทาง การขอความร่วมมือให้หยุดทำงาน การหยุดทำงานไม่ได้มีผลดีต่อเจ้าตัวเพียงเท่านั้น

แต่ยังเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยป้องกันการแพร่ระบาดได้อีกด้วย

การจัดการสำหรับผู้ที่ยังสงสัยว่าติดเชื้อ กรุณาดูได้จาก

“คำถามและคำตอบเกี่ยวกับไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (สำหรับบุคคลทั่วไป) คำถาม 28) เป็นไข้และไอ ควรทำอย่างไร”

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryoku/derogue_fever_qa_00001.html#Q28

การป้องกันเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (โรคโควิด-19)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000599643/10900000pdf>

เมื่อวันที่ 1 ก.พ. โรคติดต่อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (โรคโควิด-19)

ถูกกำหนดให้เป็นโรคติดต่อควบคุม

ทำให้ในกรณีที่พบว่าผู้ใช้แรงงานติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่

ผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถแนะนำให้ผู้ใช้แรงงานดังกล่าวจำกัดการทำงานหรือเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลได้ตามกฎหมายโรคติดต่อ

ในกรณีที่ได้รับความแนะนำจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้เข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลตามกฎหมายโรคติดต่อย่อมไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

และในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดขอร้องให้จำกัดการทำงานก็กรุณาอย่าไปทำงาน

นอกจากนี้ในกรณีที่ได้รับความแนะนำจากผู้ว่าราชการจังหวัดตามกฎหมายโรคติดต่อให้จำกัดการทำงานหรือเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

ขอความร่วมมือให้แรงงานจ้างให้ทราบด้วย

2.

เงินชดเชยการหยุดงานและวันลาพักร้อนประจำปีตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

<กรณีที่หยุดงานเนื่องจากติดเชื้อ>

คำถาม 1) ในกรณีที่ต้องหยุดงานเนื่องจากติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ จะได้รับเงินชดเชยการหยุดงานหรือไม่

คำตอบ 1)

ในกรณีที่ผู้ใช้แรงงานติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่และต้องหยุดงานเนื่องจากถูกจำกัดการทำงานโดยผู้ว่าราชการจังหวัด โดยทั่วไปแล้วถือว่าไม่เข้าข่าย

“การหยุดงานโดยสาเหตุที่เป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง”

จึงไม่มีการจ่ายเงินชดเชยการหยุดงาน

ทั้งนี้ ถ้าเป็นผู้ที่ทำประกันผู้ใช้แรงงานไว้ และเป็นไปตามเงื่อนไขก็จะได้รับเงินชดเชยการรักษาพยาบาลจากประกันแต่ละชนิด

กล่าวอย่างเป็นรูปธรรมคือหลังจากครบ 3 วันนับจากวันที่ไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากต้องรับการรักษาพยาบาลจะมีการจ่ายเงินชดเชยการรักษาพยาบาลให้เท่ากับ 2 ใน 3

ของค่าจ้างมาตรฐานต่อวันโดยเฉลี่ยในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา

กรุณาสอบถามรายละเอียดขั้นตอนการยื่นคำร้องที่ชัดเจนหรืออื่นๆ จากผู้รับประกันที่ท่านได้ทำประกันไว้

<กรณีที่หยุดงานเองเนื่องจากมีอาการ เช่น มีไข้>

คำถาม 2) คิดว่าจะหยุดงานเองเนื่องจากมีอาการป่วย เช่น มีไข้ จะได้รับเงินชดเชยการหยุดงานหรือไม่

คำตอบ 2) แม้ว่าจะมีการร้องขอให้หยุดงาน

แต่ในกรณีที่ผู้ใช้แรงงานหยุดงานเองเนื่องจากมีอาการป่วย เช่น มีไข้ โดยยังไม่ทราบว่าเป็นการติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่หรือไม่

จะไม่ได้รับเงินชดเชยการหยุดงาน ในกรณีนี้

หากสถานประกอบการมีระบบวันลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างที่กำหนดขึ้นเองอาจนำมาใช้ได้ ขอให้ตรวจสอบจากข้อกำหนดต่างๆ เช่น

ระเบียบการทำงานของสถานประกอบการ

<การใช้วันลาพักร้อนประจำปีและวันลาป่วย>

คำถาม 3) สามารถใช้วันลาพักร้อนประจำปีในการหยุดงานเนื่องจากมีอาการป่วย เช่น มีไข้ ได้หรือไม่

คำตอบ 3) โดยหลักการ

จะต้องให้วันลาพักร้อนประจำปีตามช่วงเวลาที่ใช้แรงงานร้องขอ

จึงสามารถขอลาหยุดได้ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด ทั้งนี้

ในกรณีที่สถานประกอบการมีระบบวันลาป่วยที่กำหนดขึ้นเอง

อาจใช้วันลาดังกล่าวได้ด้วย ขอให้ตรวจสอบจากข้อกำหนดต่างๆ เช่น

ระเบียบการทำงานของสถานประกอบการ

<สิทธิของผู้ใช้แรงงานแบบพาร์ทไทม์และอื่นๆ>

คำถาม 4) พนักงานพาร์ทไทม์ พนักงานตามสัญญาจ้างส่งแรงงาน

พนักงานสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลา

จะได้รับเงินชดเชยการหยุดงานหรือใช้วันลาพักร้อนประจำปีได้หรือไม่

คำตอบ 4) หากเป็นผู้ใช้แรงงานตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

ไม่ว่าจะเป็นพนักงานพาร์ทไทม์ พนักงานตามสัญญาจ้างส่งแรงงาน

พนักงานสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลา รวมถึงผู้ที่ทำงานในหลายรูปแบบ

ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับเงินชดเชยการหยุดงานและวันลาพักร้อนประจำปี

สำหรับผู้ประกอบการ ขอให้นายจ้างและผู้ใช้แรงงานตกลงกันให้ดี

เพื่อวางระบบที่ผู้ใช้แรงงานจะสามารถใช้วันลาหยุดได้อย่างวางใจ

<การบังคับใช้กฎหมายมาตรฐานแรงงานกับผู้ใช้แรงงานชาวต่างชาติ>

คำถาม 5) ผู้ใช้แรงงานชาวต่างชาติมีสิทธิที่จะได้รับเงินชดเชยการหยุดงาน

วันลาพักร้อนประจำปีหรืออื่นๆ ตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานด้วยหรือไม่

คำตอบ 5)

การเป็นชาวต่างชาติหรือไม่นั้นไม่มีความเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายมาตรฐาน
แรงงาน แม้จะเป็นชาวต่างชาติ

หากเข้าข่ายผู้ใช้แรงงานตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน

และเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

นอกจากจะสามารถได้รับเงินชดเชยการหยุดงานตามกฎหมายมาตรฐานแรงงานแล้ว
ยังมีสิทธิได้รับวันลาพักร้อนประจำปีด้วย

3. วิธีทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อป้องกันการติดเชื้อ (텔레เวิร์ก

(ทำงานจากที่บ้าน), การเหลื่อมเวลาทำงาน) <การใช้ระบบ텔레เวิร์ก

(ทำงานจากที่บ้าน)>

คำถาม 1)

ต้องการใช้ระบบ텔레เวิร์กเพื่อป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่

ควรทำอย่างไร

คำตอบ 1) ในกรณีที่ในบริษัทมีการวางระบบ텔레เวิร์กเอาไว้

สามารถใช้ระบบ텔레เวิร์กได้ภายในขอบเขตของระบบดังกล่าว

ด้วยเหตุนี้ โดยเบื้องต้นจึงต้องตรวจสอบข้อกำหนด เช่น

ระเบียบการทำงานของบริษัท จากนั้นขอให้ลองปรึกษารื้อกับทางบริษัท

ทั้งนี้กระทรวงสวัสดิการแรงงานได้จัดทำ “พอร์ทัลไซต์รวมข้อมูลเทเลเวิร์ก” ขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเทเลเวิร์กให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยในเว็บไซด์ดังกล่าวมีข้อมูลเกี่ยวกับฝ่ายให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทเลเวิร์กและข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการนาระบบเทเลเวิร์กไปใช้ เช่น คำถามและคำตอบเกี่ยวกับเทเลเวิร์ก เพื่อให้สามารถนำไปใช้อ้างอิงได้

พอร์ทัลไซต์รวมข้อมูลเทเลเวิร์ก
<https://telework.mhlw.go.jp/>

<การเหลื่อมเวลาทำงาน>

คำถาม 2)

ต้องการใช้ระบบเหลื่อมเวลาทำงานเพื่อป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ควรทำอย่างไร

คำตอบ 2)

ผู้ใช้แรงงานและนายจ้างสามารถตกลงกันเพื่อเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงานได้ สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับการเหลื่อมเวลาทำงาน

ขอให้นายจ้างและลูกจ้างปรึกษากันให้ดี

นอกจากนี้ ยังมีระบบเฟล็กซ์ไทม์ (Flexitime)

ที่ให้ผู้ใช้แรงงานเป็นผู้กำหนดเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงานของตนเอง

ระบบนี้จะมีการกำหนดช่วงเวลาทำงานใน 1 วันเป็นช่วงเวลาที่ต้องมาทำงาน

(คอร์ใหม่)

และช่วงเวลาที่สามารถมาทำงานหรือเลิกงานเมื่อใดก็ได้หากอยู่ภายในช่วงเวลาดังกล่าว (เฟล็กซ์ไทม์) ทั้งนี้ ไม่ได้หมายความว่าต้องมีการกำหนดคอร์ใหม่เสมอไป

จะให้เวลาทั้งหมดเป็นเฟล็กซ์ไทม์ก็ได้

รายละเอียดและขั้นตอนการนาระบบเฟล็กซ์ไทม์เข้ามาใช้ กรุณาดูได้จาก URL

ด้านล่าง

คำอธิบายระบบเฟล็กซ์ไทม์แบบเข้าใจง่าย & คู่มือการนำไปใช้

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042pdf>

4. เงินชดเชยอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน

คำถาม 1)

กรณีผู้ใช้แรงงานติดไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่จะได้รับเงินประกันอุบัติเหตุในที่ทำงานหรือไม่

คำตอบ 1)

กรณีได้รับการลงความเห็นว่าเป็นโรคที่สืบเนื่องมาจากการทำงานหรือการเดินทางมา

ทำงานจะได้รับเงินประกันอุบัติเหตุในที่ทำงาน

กรุณาปรึกษารายละเอียดกับสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานที่มีอำนาจควบคุมดูแลสถานประกอบการ

รายชื่อกรมแรงงานและสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

5. เงินชดเชยการรักษาพยาบาลตามกฎหมายประกันสุขภาพ

ฯลฯ

คำถาม 1)

กรณีต้องหยุดงานเนื่องจากติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่จะได้รับเงินชดเชยการรักษาพยาบาลหรือไม่

คำตอบ 1)

สำหรับผู้ที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่และไม่สามารถปฏิบัติงานได้เนื่องจากต้องรับการรักษาพยาบาล หากเป็นผู้ที่ทำประกันผู้ใช้แรงงานไว้ หลังจากครบ 3

วันนับจากวันที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เนื่องจากต้องรับการรักษาพยาบาลจะมีการจ่ายเงินชดเชยการรักษาพยาบาลให้เท่ากับ 2 ใน 3

ของค่าจ้างมาตรฐานต่อวันโดยเฉลี่ยในช่วง 12

เดือนที่ผ่านมาเช่นเดียวกับกรณีติดโรคอื่น

ทั้งนี้ช่วงระยะเวลาที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้จะรวมช่วงระยะเวลาพักฟื้นที่บ้านตัวเองเนื่องจากมีอาการป่วย เช่น มีไข้ นอกจากนี้

แม้ในกรณีที่เกิดเหตุหลีกเลี่ยงไม่ได้จนไม่อาจเข้ารับการตรวจจากสถาบันการแพทย์ได้และไม่มีใบรับรองแพทย์

แต่ผู้รับประกันก็อาจจะลงความเห็นที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้หากมีใบรับรองจากนายจ้าง

นอกจากนี้ สำหรับผู้ใช้แรงงานที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่หรืออื่นๆ

ที่ทำประกันสุขภาพของรัฐเอาไว้อาจจะได้เงินชดเชยการรักษาพยาบาลจากเขตเทศบาลตามกฎหมาย กรุณาสอบถามรายละเอียดขั้นตอนการยื่นคำร้องที่ชัดเจนหรืออื่นๆ

จากผู้รับประกันที่ท่านได้ทำประกันไว้

6. อื่นๆ

(กรณีที่สถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียนต้องปิดทำการชั่วคราว

การช่วยเหลือให้ผู้ปกครองหยุดงานได้เนื่องจากการปิดโรงเรียนฯ

วคราว เช่น โรงเรียนประถม หรือกรณีที่นายจ้างไม่ยินยอมให้หยุดงาน)

<สถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียน>

คำถาม 1) สถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียนที่เคยนำบุตรไปฝากปิดทำการชั่วคราวควรทำอย่างไร

คำตอบ 1) เพื่อป้องกันการติดเชื้อในเด็กเล็กและป้องกันการแพร่ระบาดในพื้นที่ขอให้ปรึกษากับที่ทำงานเพื่อเปลี่ยนไปทำงานในระบบทelereก (ทำงานจากที่บ้าน) หรือขอใช้วันลา

ทั้งนี้ สำหรับผู้ที่ทำงานสายอาชีพซึ่งมีความจำเป็นทางสังคมสูง เช่น บุคลากรทางการแพทย์ ในกรณีที่จำเป็นต้องนำบุตรไปฝากสถานรับดูแลเด็ก กรุณาปรึกษากับเทศบาลของท่านเกี่ยวกับความเป็นไปได้อื่น เช่น การใช้บริการดูแลเด็กที่บ้าน

<ความช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ต้องหยุดงานเนื่องจากการปิดโรงเรียนชั่วคราว เช่น โรงเรียนประถม>

คำถาม 2) ในกรณีที่โรงเรียน เช่น

โรงเรียนประถมหรือโรงเรียนเพื่อผู้ต้องการความช่วยเหลือพิเศษปิดทำการชั่วคราวเนื่องจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่

ถ้าผู้ประกอบการซึ่งทำงานบริษัทต้องการหยุดงานเพื่อดูแลบุตรจะมีการให้ความช่วยเหลืออย่างไรบ้าง

คำตอบ 2) ภาครัฐมีโครงการที่จะให้เงินช่วยเหลือเต็มจำนวน (ไม่เกิน 8,330 เยนต่อวัน) สำหรับเงินค่าจ้างที่จ่ายให้ในช่วงวันหยุด สำหรับบริษัทที่ให้พนักงาน (ไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำหรือไม่ประจำ) ลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง (ไม่รวมวันลาพักร้อนประจำปีตามกฎหมาย) ในช่วงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ – 30 มิถุนายน เพื่อดูแลบุตรซึ่งเรียนอยู่ในโรงเรียน เช่น โรงเรียนประถม

โรงเรียนเพื่อผู้ต้องการความช่วยเหลือพิเศษ โรงเรียนอนุบาล

สถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์เด็กเล็กที่ได้รับการรับรองซึ่งปิดทำการชั่วคราว ทุกรายละเอียดได้จากที่นี่

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

แผ่นพับ

“เงินช่วยเหลือสำหรับการปิดโรงเรียนเนื่องจากโรคติดต่อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (โควิด-19)”

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604068pdf>

นอกจากนี้

แต่ละเขตเทศบาลยังมีความช่วยเหลือตามที่ระบุไว้ด้านล่างสำหรับผู้ที่ต้องการหาที่พัก
บุตรชั่วคราวด้วย

กรุณาสอบถามรายละเอียดได้จากหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านความช่วยเหลือสำหรับ
เด็กและการเลี้ยงดูบุตรในเขตเทศบาลที่ท่านอาศัยอยู่

แผนพับ "สำหรับผู้ที่ต้องการหาที่พักบุตรชั่วคราว"

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604069pdf>

<กรณีที่นายจ้างไม่ยินยอมให้หยุดงาน>

คำถาม 3) ต้องการหยุดงานเมื่อมีอาการหวัด เช่น มีไข้

แต่นายจ้างไม่ยินยอมให้หยุดงาน ควรทำอย่างไร

คำตอบ 3) ทางการขอร้องให้หยุดงานเมื่อมีอาการหวัด เช่น มีไข้

บริษัทและสังคมทั้งหมดจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจในเรื่องนี้

และขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการให้จัดการสภาพแวดล้อมให้ผู้ใช้แรงงานสามารถ
ลาหยุดได้ง่ายด้วย

นอกจากนี้ ในกรณีที่ผู้ใช้แรงงานยื่นขอใช้วันลาพักร้อนประจำปี

แม้ว่าวัตถุประสงค์ในการใช้วันลาพักร้อนประจำปีจะเป็นไปเพื่อการรักษาอาการหวัด

เช่น อาการไข้ ก็ถือเป็นหลักการว่านายจ้างจะต้องให้ลา

อีกทั้ง

นายจ้างยังต้องใส่ใจในการจัดการให้ผู้ใช้แรงงานทำงานได้อย่างปลอดภัยต่อชีวิตและร
่างกาย ฯลฯ (หมายถึงหน้าที่ในการคำนึงถึงความปลอดภัย)

นายจ้างและผู้ใช้แรงงานควรปรึกษาหารือกันโดยคำนึงถึงเรื่องเหล่านี้

<การจัดการในกรณีผู้ใช้แรงงานชาวต่างชาติ>

คำถาม 4)

ชาวต่างชาติจะได้รับความช่วยเหลือเรื่องการหยุดงานของผู้ปกครองเนื่องจากการปิดโ
รงเรียนชั่วคราว เช่น โรงเรียนประถม ตามคำถามข้อที่ 2 ด้วยหรือไม่

คำตอบ 4) หากเป็นผู้ใช้แรงงานที่ได้รับการว่าจ้างโดยเจ้าของกิจการ

แม้จะเป็นชาวต่างชาติก็จะได้รับความช่วยเหลือด้วย

<ตั้งใจจะกลับไปทำงานหลังจากหมดวันลาเลี้ยงดูบุตร

แต่ต้องยึดวันลาเลี้ยงดูบุตรเพราะมีการขอให้งดไปสถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียน>

คำถาม 5) ตั้งใจกลับไปทำงานโดยฝากบุตรไว้กับสถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียน แต่

ณ

ตอนนี้ฝากบุตรไว้กับสถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียนไม่ได้เนื่องจากเขตเทศบาลหรืออื่น ๆ ขอให้ส่งไปสถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียน

กรณีดังกล่าวนี้จะสามารถยืมวันลาเลี้ยงดูบุตรได้หรือไม่

คำตอบ 5)

<กรณีบุตรอายุไม่เกิน 1 ปี>

หากอยู่ในช่วงระหว่างลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรจะสามารถแจ้งเจตจำนงขอเปลี่ยนแปลง ((*1) อายุไม่เกิน 1 ปี) วันสิ้นสุดการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ 1 ครั้งไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม (*2) ตามกฎหมายจะต้องแจ้งเจตจำนงล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน

แต่ขอให้นายจ้างและลูกจ้างปรึกษากันให้ดี

อีกทั้ง กรณีกลับมาทำงานหลังจากลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรแล้วครั้งหนึ่ง

ก็สามารถแจ้งเจตจำนงขอลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรอีกครั้งได้ ((*1) อายุไม่เกิน 1 ปี)

(*1) กรณีลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรทั้งบิดาและมารดา

และเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดจะลาได้ถึงอายุ 1 ปี 2 เดือน

(ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรทั้งบิดาและมารดา)

(*2) การลางานตั้งแต่บุตรอายุ 1 ปี ถึง 1 ปี 6 เดือน และการลางานตั้งแต่บุตรอายุ 1 ปี 6 เดือน ถึง 2 ปี จะสามารถแจ้งเจตจำนงขอเปลี่ยนแปลงได้เนกเช่นเดียวกัน

<กรณีบุตรมีอายุ 1 ปี หรือกำลังจะอายุ 1 ปี 6 เดือน>

กรณีต้องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อในตอนที่บุตรมีอายุ 1 ปี หรือกำลังจะอายุ 1 ปี 6 เดือน หากลางานตั้งแต่บุตรมีอายุ 1

ปีจะสามารถแจ้งเจตจำนงขอลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ถึงอายุ 1 ปี 6 เดือน

หากลางานตั้งแต่บุตรมีอายุ 1 ปี 6

เดือนจะสามารถแจ้งเจตจำนงขอลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ถึงอายุ 2 ปี

ไม่ว่าจะในกรณีใด นายจ้างก็ไม่มีสิทธิปฏิเสธการแจ้งเจตจำนงจากผู้ใช้แรงงานได้ และจะต้องจ่ายเงินวันลาเลี้ยงดูบุตร

(อ้างอิง)

เงื่อนไขสำคัญของการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหรือดูแลผู้ป่วย

○ โดยหลักการจะสามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้จนถึงบุตรมีอายุ 1 ปี

○ กรณีเข้าชายข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้ตอนที่บุตรมีอายุถึง 1 ปี

จะสามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในช่วงตั้งแต่วันถัดมาหลังจากวันที่บุตรมีอายุถึง 1

ปีจนถึงวันที่บุตรมีอายุ 1 ปี 6 เดือนได้

1. กรณีผู้ใช้แรงงานหรือคู่สมรสกำลังลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในวันที่บุตรมีอายุถึง 1 ปี
2. กรณีได้รับการลงความเห็นว่าจะต้องหยุดงานเป็นพิเศษแม้บุตรมีอายุเกิน 1 ปีแล้ว เช่น ไม่สามารถฝากสถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียนได้

นอกจากนี้ กรณีเข้าชายข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้ตอนที่บุตรมีอายุถึง 1 ปี 6 เดือน จะสามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในช่วงตั้งแต่วันถัดมาหลังจากวันที่บุตรมีอายุถึง 1 ปี 6 เดือนจนถึงวันที่บุตรมีอายุ 2 ปีได้

1. กรณีผู้ใช้แรงงานหรือคู่สมรสกำลังลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในวันที่บุตรมีอายุถึง 1 ปี 6 เดือน
2. กรณีได้รับการลงความเห็นว่าจะต้องหยุดงานเป็นพิเศษแม้บุตรมีอายุเกิน 1 ปี 6 เดือนแล้ว เช่น ไม่สามารถฝากสถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียนได้

<การยึดวันลาเลี้ยงดูบุตรในกรณีดังต่อไปนี้สถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียนเอง>

คำถาม 6) เคยตั้งใจกลับไปทำงานโดยฝากบุตรไว้กับสถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียน แต่ตอนนี้ตัดสินใจที่จะไม่ฝากบุตรไว้กับสถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียนเองเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดแม้จะไม่มีกรร้องขอให้งดไปจากเขตเทศบาลหรืออื่นๆ

กรณีดังกล่าวนี้จะสามารถยึดวันลาเลี้ยงดูบุตรได้หรือไม่

คำตอบ 6)

หากอยู่ในช่วงระหว่างลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรจะสามารถแจ้งเจตจำนงขอเปลี่ยนแปลง (**)

อายุไม่เกิน 1 ปี) วันสิ้นสุดการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ 1

ครั้งไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม

ตามกฎหมายจะต้องแจ้งเจตจำนงล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน

แต่ขอให้นายจ้างและลูกจ้างปรึกษากันให้ดี

ไม่ว่าจะในกรณีใด นายจ้างก็ไม่มีสิทธิปฏิเสธการแจ้งเจตจำนงจากผู้ใช้แรงงานได้

ทั้งยังจะต้องจ่ายเงินวันลาเลี้ยงดูบุตรแม้ในช่วงวันหยุดหลังจากเปลี่ยนแปลง

(*) กรณีลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรทั้งบิดาและมารดา

และเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดจะลาได้ถึงอายุ 1 ปี 2 เดือน

(ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรทั้งบิดาและมารดา)

ทั้งนี้

การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรใหม่อีกรอบในกรณีที่กลับมาทำงานหลังจากลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรแล้วครั้งหนึ่ง และการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อในกรณีที่บุตรมีอายุ 1

ปีหรือกำลังจะมีอายุ 1 ปี 6

เดือนจะไม่สามารถแจ้งเจตจำนงได้เนื่องจากไม่เป็นไปตามเงื่อนไขของกฎหมาย

การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหรือดูแลผู้ป่วย

(อ้างอิง)

เงื่อนไขสำคัญของการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามกฎหมายการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหรือดูแลผู้ป่วย

○ โดยหลักการจะสามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้จนถึงบุตรมีอายุ 1 ปี

○ กรณีเข้าข่ายข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้ตอนที่บุตรมีอายุถึง 1 ปี

จะสามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในช่วงตั้งแต่วันถัดมาหลังจากวันที่บุตรมีอายุถึง 1 ปีจนถึงวันที่บุตรมีอายุ 1 ปี 6 เดือนได้

1. กรณีผู้ใช้แรงงานหรือคู่สมรสกำลังลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในวันที่บุตรมีอายุถึง 1 ปี

2. กรณีได้รับการลงความเห็นว่าจะต้องหยุดงานเป็นพิเศษแม้บุตรมีอายุเกิน 1 ปีแล้ว เช่น ไม่สามารถฝากสถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียนได้

○ นอกจากนี้ กรณีเข้าข่ายข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้ตอนที่บุตรมีอายุถึง 1 ปี 6 เดือน

จะสามารถลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในช่วงตั้งแต่วันถัดมาหลังจากวันที่บุตรมีอายุถึง 1 ปี 6 เดือนจนถึงวันที่บุตรมีอายุ 2 ปีได้

1. กรณีผู้ใช้แรงงานหรือคู่สมรสกำลังลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรในวันที่บุตรมีอายุถึง 1 ปี 6 เดือน

2. กรณีได้รับการลงความเห็นว่าจะต้องหยุดงานเป็นพิเศษแม้บุตรมีอายุเกิน 1 ปี 6 เดือนแล้ว เช่น ไม่สามารถฝากสถานรับดูแลเด็กก่อนวัยเรียนได้

<เกี่ยวกับการเลิกจ้างหรือไม่ต่อสัญญาว่าจ้าง>

คำถาม 7) กรณีบริษัทขอให้ลาออกหรือน่าจะถูกเลิกจ้าง ควรทำอย่างไร

คำตอบ 7)

นอกจากกรมแรงงานและสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานที่ใกล้ที่สุดแล้ว

ยังมี ["ช่องพิเศษให้คำปรึกษาแรงงานเกี่ยวกับไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ \(*\)"](#) หรือ

"สายด่วนปรึกษาเงื่อนไขแรงงาน (0120-811-610)"

ไว้ให้บริการสอบถามหรือปรึกษาเกี่ยวกับการเลิกจ้างหรือไม่ต่อสัญญาว่าจ้างอีกด้วย

นอกจากนี้

แม้กรณีที่บริษัทขอให้ลาออกเนื่องด้วยไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ในครั้งนี้

แต่ไม่ว่าอย่างไรก็เป็นอิสระของผู้ใช้แรงงานว่าจะปฏิบัติตามหรือไม่

การบังคับให้ลาออกขัดเจตจำนงเสรีของผู้ใช้แรงงานอาจเป็นการละเมิดสิทธิที่ผิดกฎหมาย

นอกจากนี้

แม้แต่ในกรณีที่บริษัทตั้งใจจะเลิกจ้างผู้ใช้แรงงานก็จะไม่ได้รับการอนุญาตให้เลิกจ้างทันที และมีกฎดังต่อไปนี้ตามกฎหมายแรงงาน

1.

ไม่อนุญาตให้เลิกจ้างในช่วงต้องหยุดงานเนื่องจากเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานและ 30 วันหลังจากนั้น หรือช่วงต้องหยุดงานตามกฎหมายมาตรา 65

ของกฎหมายมาตรฐานแรงงานของหญิงก่อนและหลังคลอดและช่วง 30 วันหลังจากนั้น (มาตรา 19 ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน)

2. แม้แต่ในกรณีที่ไม่ตรงกับข้อ 1 ข้างต้น

แต่กรณีการเลิกจ้างแบบขาดความสมเหตุสมผลและไม่ได้รับการลงความเห็นว่าเป็นเหมาะสมตามหลักคิดโดยทั่วไปในสังคมจะถือว่าเป็นโมฆะเพราะเป็นการใช้สิทธินั้นในทางที่ไม่เหมาะสม (มาตรา 16 ของกฎหมายสัญญาจ้างแรงงาน)

นอกจากนี้ การเลิกจ้างเพื่อปรับโครงสร้าง

(การเลิกจ้างเพื่อลดพนักงานส่วนเกินด้วยเหตุผลทางธุรกิจ) จะพิจารณา 4 หัวข้อดังต่อไปนี้

และตัดสินตามความมีประสิทธิภาพของการเลิกจ้างตามคดีตัวอย่าง

(1) ความจำเป็นในการปรับจำนวนพนักงาน

(2)

ทำทุกมาตรการอย่างถึงที่สุดเพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างเท่าที่ทำได้แล้วหรือไม่

(3) มาตรฐานการเลือกผู้ถูกเลิกจ้างมีความเป็นกลางและเหมาะสมหรือไม่

(4) ประชุมหารือกับสหภาพแรงงานหรืออธิบายกับผู้ใช้แรงงานแล้วหรือไม่

3.

กรณีอยู่ในระยะสัญญาจ้างหรือไม่ใช่กรณีที่มีเหตุผลอันเสี่ยงไม่ได้จะไม่สามารถเลิกจ้างในระหว่างระยะสัญญาได้

ต้องพิจารณาความมีประสิทธิภาพในการเลิกจ้างให้เข้มงวดมากกว่าการเลิกจ้างในกรณีที่ทำสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดเวลา (มาตรา 17 อนุมาตรา 1

ของกฎหมายสัญญาจ้างแรงงาน)

4. ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า 30 วันหรือจ่ายค่าจ้างเฉลี่ย 30 วันขึ้นไป

(เงินชดเชยการเลิกจ้างกะทันหัน) (มาตรา 20 ของกฎหมายมาตรฐานแรงงาน)

คำถาม 8)

กรณีที่น่าจะไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลาเนื่องจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ในครั้งนี้ ควรทำอย่างไร

คำตอบ 8)

นอกจากกรมแรงงานและสำนักงานตรวจสอบมาตรฐานแรงงานที่ใกล้ที่สุดแล้ว ยังมี ["ช่องพิเศษให้คำปรึกษาแรงงานเกี่ยวกับไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ \(*\)"](#) หรือ

"สายด่วนปรึกษาเพื่อนใจแรงงาน (0120-811-610)"

ไว้ให้บริการสอบถามหรือปรึกษาเกี่ยวกับการเลิกจ้างหรือไม่ต่อสัญญาว่าจ้างอีกด้วย

ทั้งนี้

แม้แต่ในกรณีที่บริษัทตั้งใจจะไม่ต่อสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลาเนื่องจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ในครั้งนี้

ก็จะไม่ได้รับการอนุญาตให้ไม่ต่อสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลาทันที และมีกฎดังต่อไปนี้ตามกฎหมายแรงงาน

1.

กรณีมีการแจ้งเจตจำนงขอต่อสัญญาจ้างจากพนักงานสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลา

การไม่ต่อสัญญาจ้างของพนักงานผู้นั้นในกรณีที่ลงความเห็นว่ายตรงข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

จะถือว่าการไม่ต่อสัญญาจ้างของนายจ้างขาดความสมเหตุสมผลและไม่เหมาะสมตามหลักคิดโดยทั่วไปในสังคม

และนายจ้างต้องยินยอมรับการแสดงความจำนงนั้นในเงื่อนไขแรงงานเดิมเหมือนกับที่ผ่านมา (มาตรา 19 ของกฎหมายสัญญาจ้างแรงงาน)

ก. เป็นสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลาที่เคยต่ออายุมาก่อนหลายครั้ง

รวมถึงหลักคิดโดยทั่วไปในสังคมจะถือว่าการไม่ต่อสัญญาจ้างนั้นเหมือนการบอกเลิกสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดเวลา

ข.

ถือว่ามีสมเหตุสมผลที่ผู้ใช้แรงงานคาดหวังว่าจะได้รับการต่อสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลานั้นในตอนที่ยังมีสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลา

2. กรณีไม่ต่ออายุสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลา

(เฉพาะผู้ใช้แรงงานที่ได้ต่ออายุสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลามากกว่า 3 ครั้งหรือได้รับการว่าจ้างต่อเนื่องเกิน 1 ปี

ทั้งนี้จะยกเว้นสัญญาที่ระบุเนื้อความว่าจะไม่ต่อสัญญาดังกล่าวเอาไว้ล่วงหน้าแล้ว)

จะต้องแจ้งการไม่ต่อสัญญาล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันก่อนครบวาระสัญญาจ้าง

(สนธิสัญญาว่าด้วยสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลาและมาตรา 2

ของมาตรฐานเกี่ยวกับการต่ออายุและการบอกเลิกสัญญา)

(*) การเลิกจ้างพนักงานสัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลา
หากไม่ใช่ในกรณีที่มีเหตุผลอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้
นายจ้างจะถือว่าไม่สามารถเลิกจ้างผู้ใช้แรงงานจนกว่าจะครบวาระสัญญานั้นได้
(มาตรา 17 อนุมาตรา 1 ของกฎหมายสัญญาจ้างแรงงาน)