HR-LAB · วันหยุดและการลา

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (Annual Leave)

สิทธิเกิดเมื่อไร ใครกำหนดวัน สะสมได้อย่างไร และเมื่อออกจากงานต้องจ่ายเงินแทนวันที่ยังไม่ได้ใช้แค่ไหน

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

ลูกจ้างคนนี้มีวันหยุดพักผ่อนกี่วัน ใครเป็นผู้กำหนดวัน และเมื่อออกจากงานต้องจ่ายเงินแทนวันที่ยังไม่ได้ใช้หรือไม่

คำตอบสั้น

ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีมีสิทธิไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปี นายจ้างกำหนดวันล่วงหน้าหรือตกลงกัน การสะสมต้องตกลงล่วงหน้า และเมื่อการจ้างสิ้นสุดต้องจ่ายค่าจ้างแทนตามมาตรา 67 ซึ่งแยกผลตามเหตุที่สิ้นสุด

1	6	ตามส่วน	ม.67
ปี	**วันทำงาน/ปี**	**ก่อนครบปี**	**เมื่อออก**
ทำงานติดต่อกันครบ จึงเกิดสิทธิขั้นต่ำ ม.30	สิทธิขั้นต่ำที่นายจ้างต้องจัดให้ ม.30	นายจ้างอาจให้ก่อนครบ 1 ปี (ไม่บังคับ) ม.30 ว.3	จ่ายค่าจ้างแทนวันที่ไม่ได้ใช้ตามเหตุที่สิ้นสุด ม.67

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

สิทธิเมื่อทำงานครบ 1 ปี | การให้ตามส่วนก่อนครบปี | การกำหนดและอนุมัติวันหยุด | การสะสมไปปีถัดไป | เงินแทนวันหยุดเมื่อออกจากงาน

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน มาตรา 30 และบทการจ่ายเงินวันพักผ่อนเมื่อสิ้นสุดการจ้าง

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานต่อปี (ม.30)
2. นายจ้างกำหนดวันหยุดล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน ลูกจ้างเลือกเองฝ่ายเดียวไม่ได้
3. ก่อนครบ 1 ปี นายจ้างจะให้ตามส่วนก็ได้ แต่ไม่ใช่หน้าที่ตามกฎหมาย
4. วันที่ไม่ได้ใช้สะสมไปปีถัดไปได้เมื่อตกลงกันล่วงหน้า
5. เมื่อสิ้นสุดการจ้าง จ่ายค่าจ้างแทนตาม ม.67 ซึ่งแยกผลตามเหตุที่สิ้นสุด

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีแล้วหรือยัง**	→ ข้อถัดไป	ยังไม่เกิดสิทธิขั้นต่ำ นายจ้างอาจให้ตามส่วนหรือตามนโยบาย
2	**นายจ้างกำหนดวันล่วงหน้าหรือตกลงวันกันแล้วหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ต้องกำหนดหรือตกลงวันก่อน ลูกจ้างเลือกหยุดเองฝ่ายเดียวไม่ได้
3	**ใช้ไม่ครบในปีนั้นและมีข้อตกลงสะสมล่วงหน้าหรือไม่**	ยกไปรวมกับปีถัดไปตามข้อตกลง	→ ข้อถัดไป
4	**การจ้างสิ้นสุดเพราะนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ใช่เหตุตาม ม.119 หรือไม่**	จ่ายค่าจ้างแทนวันของปีที่เลิกจ้างตามส่วน + วันที่สะสมไว้	ลาออกหรือเลิกจ้างตาม ม.119: จ่ายเฉพาะวันที่สะสมไว้

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: เลิกจ้างกลางปี (ไม่ใช่เหตุตาม ม.119)

เงินเดือน 30,000 บาท อายุงาน 3 ปีครึ่ง สิทธิ 6 วัน/ปี (ปีสิทธิ ม.ค.–ธ.ค.) ใช้ไปแล้ว 2 วัน มีวันสะสมที่ตกลงยกมา 3 วัน เลิกจ้างมีผล 30 มิ.ย.

ค่าจ้างต่อวัน = 30,000 ÷ 30	**1,000**
สิทธิปีที่เลิกจ้างตามส่วน = 6 × 6/12	**3**
คงเหลือของปีนี้ = 3 − ใช้แล้ว 2	**1**
รวมวันสะสม 3 วัน = 4 วัน × 1,000	**4,000**

> **ผล: จ่ายค่าจ้างแทนวันหยุดพักผ่อน 4,000 บาท**

ถ้านโยบายบริษัทให้สิทธิมากกว่า 6 วัน ให้คำนวณจากสิทธิตามนโยบาย

กรณี 2: ลาออกเองระหว่างปี

เงินเดือน 24,000 บาท ลาออกมีผล 31 ส.ค. ปีนี้ยังไม่ได้ใช้ 4 วัน และไม่มีข้อตกลงสะสมยกมาจากปีก่อน

เหตุสิ้นสุด: ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาเอง	
ม.67 วรรคสอง: จ่ายเฉพาะวันพักผ่อนที่สะสมไว้	
วันสะสมยกมา	**0**

> **ผล: ตามขั้นต่ำของกฎหมายไม่มียอดต้องจ่าย เว้นแต่นโยบายหรือสัญญาให้มากกว่า**

หลายบริษัทเลือกจ่ายวันของปีปัจจุบันตามส่วนเป็นสิทธิส่วนเพิ่ม ให้ตรวจข้อบังคับก่อนสรุป

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

ต้นปีสิทธิ	**ครบ 1 ปีของอายุงาน**	**ก่อนสิ้นปีสิทธิ**	**วันสิ้นสุดการจ้าง**	**จ่ายเงินครั้งสุดท้าย**
ประกาศวิธีขอและกำหนดวัน พร้อมยอดสิทธิของแต่ละคน	สิทธิขั้นต่ำ 6 วันเกิดขึ้น ระบบต้องเปิดยอดให้ทันที	จัดวันให้ใช้ หรือทำข้อตกลงสะสมเป็นลายลักษณ์อักษร	คำนวณค่าจ้างแทนตาม ม.67 แยกตามเหตุสิ้นสุด	รวมใน final pay และแสดงเป็นรายการแยกบนสลิป

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
ลูกจ้างเลือกวันหยุดพักร้อนได้เองทุกวัน	นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันล่วงหน้าหรือตกลงร่วมกัน
ไม่ได้ใช้ภายในสิ้นปี สิทธิหมดเสมอ	ถ้าตกลงสะสมไว้ล่วงหน้า ยกไปปีถัดไปได้ และต้องจ่ายเมื่อออก
พนักงานใหม่ไม่มีวันพักร้อนจนครบปี จึงห้ามให้	กฎหมายเปิดให้นายจ้างให้ตามส่วนได้ แต่ไม่บังคับ

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ เขียนนโยบายให้ชัด: สิทธิเกิดเมื่อไร ขออย่างไร สะสมได้กี่วัน
- ☐ ตั้ง HRIS ให้เปิดยอด 6 วันตามวันครบปีของแต่ละคน
- ☐ แยกสิทธิตามกฎหมายกับวันที่บริษัทให้เพิ่ม
- ☐ ตรวจยอดคงเหลือทุกครั้งก่อนทำ final pay

ลูกจ้าง

- ☐ ตรวจวันครบปีของอายุงานและยอดสิทธิในระบบ
- ☐ ขอวันหยุดตามช่องทางและเวลาที่ข้อบังคับกำหนด
- ☐ ขอข้อตกลงสะสมเป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อใช้ไม่ทัน

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ ข้อบังคับหรือนโยบายวันหยุดพักผ่อนฉบับที่ใช้จริง
- ☐ คำขอ/การอนุมัติวันหยุดและยอดคงเหลือ
- ☐ worksheet ค่าจ้างแทนวันหยุดเมื่อสิ้นสุดการจ้าง
- ☐ ประวัติวันเริ่มงานและการนับอายุงานต่อเนื่อง
- ☐ ข้อตกลงสะสมวันหยุดเป็นลายลักษณ์อักษร

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. อายุงาน 8 เดือน บริษัทไม่มีนโยบายให้ตามส่วน ลูกจ้างมีสิทธิขั้นต่ำกี่วัน

(ก) 0 วัน (ข) 4 วัน (ค) 6 วัน

2. ใครเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี

(ก) ลูกจ้างเลือกเองฝ่ายเดียว (ข) นายจ้างกำหนดล่วงหน้าหรือตกลงร่วมกัน (ค) หัวหน้างานตัดสินในวันนั้น

3. ลาออกเอง มีวันสะสม 2 วัน ต้องจ่ายค่าจ้างแทนหรือไม่

(ก) ไม่ต้อง เพราะลาออกเอง (ข) ต้องจ่ายวันสะสม 2 วัน (ค) จ่ายครึ่งหนึ่ง

เฉลย: 1(ก) สิทธิขั้นต่ำเกิดเมื่อทำงานครบ 1 ปี ก่อนนั้นนายจ้างให้ตามส่วนได้แต่ไม่บังคับ · 2(ข) มาตรา 30 ให้นายจ้างกำหนดล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน · 3(ข) ม.67 วรรคสอง: ลาออกหรือเลิกจ้างไม่ว่าเหตุใด ต้องจ่ายวันพักผ่อนที่สะสมไว้

บันทึก

ตรวจทานเนื้อหา 9 ตุลาคม 2569 · ใช้ประกอบการตัดสินใจร่วมกับดุลพินิจที่มีผลและข้อเท็จจริงของแต่ละกรณี · อ่านฉบับเต็มและภาษาอังกฤษได้ที่ www.hrlab-th.com