HR-LAB · วันหยุดและการลา

การลาคลอดและสิทธิเกี่ยวกับการตั้งครรภ์

สิทธิลาคลอด 120 วันตามกฎหมายฉบับที่ 9 นายจ้างจ่ายกี่วัน สิทธิดูแลบุตรและสิทธิลาของคู่สมรสใหม่ทำงานอย่างไร และต้องปรับระบบอะไรบ้าง

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

ลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ลาคลอดได้กี่วัน นายจ้างต้องจ่ายเท่าไร และคู่สมรสมีสิทธิอะไรบ้าง

คำตอบสั้น

ตั้งแต่ 7 ธันวาคม 2568 ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ไม่เกิน 120 วันต่อครรภ์ รวมวันตรวจครรภ์และวันหยุดในช่วงลา นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่เกิน 60 วัน มีสิทธิลาเพิ่มอีก 15 วันเพื่อดูแลบุตรที่เจ็บป่วยหรือมีภาวะตามเงื่อนไข ได้ค่าจ้างร้อยละ 50 และคู่สมรสลาช่วยดูแลได้ไม่เกิน 15 วันทำงานพร้อมค่าจ้าง ภายใน 90 วันนับแต่วันคลอด ส่วนเงินจากประกันสังคมเป็นสิทธิแยกต่างหาก

120	60	15	15
วัน/ครรภ์	**วัน**	**วัน · 50%**	**วันทำงาน**
ลาคลอดรวมวันตรวจครรภ์และวันหยุดระหว่างลา	นายจ้างจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอด	ลาดูแลบุตรที่เจ็บป่วยหรือมีภาวะตามเงื่อนไข	คู่สมรสลาช่วยดูแล ภายใน 90 วันหลังคลอด
ฉบับที่ 9	ฉบับที่ 9	ฉบับที่ 9	ฉบับที่ 9

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

ลาคลอด 120 วันต่อครรภ์ | นายจ้างจ่าย 60 วัน | ลาดูแลบุตร 15 วัน | ลาของคู่สมรส 15 วัน | สิทธิประกันสังคม | ห้ามเลิกจ้างเพราะตั้งครรภ์

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568 + บทคุ้มครองหญิงตั้งครรภ์ + SSO สำหรับสิทธิประกันสังคม

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. ลูกจ้างหญิงลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์ละไม่เกิน 120 วัน รวมวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอด และนับวันหยุดในระหว่างลาด้วย
2. นายจ้างจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอดเท่ากับค่าจ้างวันทำงาน ไม่เกิน 60 วัน
3. ลาเพิ่มได้ไม่เกิน 15 วันเพื่อดูแลบุตรที่เจ็บป่วยหรือมีภาวะตามที่กฎหมายกำหนด โดยได้ค่าจ้างร้อยละ 50
4. ลูกจ้างลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน ได้ค่าจ้าง และใช้ภายใน 90 วันนับแต่วันคลอด
5. ห้ามเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ (ม.43)

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**วันเริ่มลาคลอดอยู่ตั้งแต่ 7 ธันวาคม 2568 หรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ตรวจบทเฉพาะกาลของฉบับที่ 9 สำหรับการลาที่เริ่มก่อนวันมีผล
2	**วันลาคลอดรวมวันตรวจครรภ์ไม่เกิน 120 วันหรือไม่**	→ ข้อถัดไป	ส่วนที่เกินใช้สิทธิลาอื่นหรือลาไม่รับค่าจ้างตามข้อตกลง
3	**บุตรเจ็บป่วยหรือมีภาวะตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมเอกสารแพทย์หรือไม่**	ลาเพิ่มได้ 15 วัน ได้ค่าจ้างร้อยละ 50	ใช้สิทธิลาคลอด 120 วัน นายจ้างจ่ายค่าจ้าง 60 วัน

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: ลาคลอดเต็มสิทธิ

พนักงานรายเดือนเงินเดือน 30,000 บาท ลาคลอดเริ่ม 1 มีนาคม 2569 รวม 120 วัน บุตรสุขภาพปกติ

ค่าจ้างต่อวัน = 30,000 ÷ 30	**1,000**
นายจ้างจ่าย 60 วัน × 1,000	**60,000**
อีก 60 วันที่เหลือ	**ตรวจสิทธิประกันสังคม**

ผล: นายจ้างจ่ายค่าจ้างระหว่างลา 60,000 บาท ส่วนเงินจากประกันสังคมให้ยื่นตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานประกันสังคม

กรณี 2: บุตรมีภาวะที่ต้องดูแล และคู่สมรสขอลา

หลังคลอด แพทย์รับรองว่าบุตรมีภาวะตามที่กฎหมายกำหนด แม่ขอลาดูแลบุตรเพิ่ม พ่อเป็นลูกจ้างอีกบริษัทหนึ่ง ค่าจ้างวันละ 800 บาท ขอลาช่วยดูแล 10 วันทำงานในเดือนแรก

แม่: ลาเพิ่มดูแลบุตร	**≤ 15 วัน · 50%**
พ่อ: ลาช่วยดูแลคู่สมรส	**10 วันทำงาน**
ค่าจ้างพ่อ = 10 × 800	**8,000**

ผล: แม่ลาเพิ่มได้ไม่เกิน 15 วันที่ค่าจ้างร้อยละ 50 และพ่อได้ค่าจ้าง 8,000 บาทจากนายจ้างของตน เพราะลาภายใน 90 วันหลังคลอด

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

ระหว่างตั้งครรภ์	วันเริ่มลาคลอด	หลังคลอด	ภายใน 90 วันหลังคลอด
วันตรวจครรภ์นับรวมในสิทธิ 120 วัน	เปิดสิทธิ 120 วันในระบบ นายจ้างจ่าย 60 วันแรกตามสิทธิ	ถ้าบุตรมีภาวะตามเงื่อนไข ลาเพิ่มได้ 15 วันที่ร้อยละ 50	คู่สมรสใช้สิทธิลาได้ไม่เกิน 15 วันทำงาน

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
ลาคลอด 98 วัน นายจ้างจ่าย 45 วัน	ตั้งแต่ 7 ธ.ค. 2568 เป็น 120 วัน นายจ้างจ่าย 60 วัน
วันตรวจครรภ์เป็นลาป่วย	วันตรวจครรภ์รวมอยู่ในสิทธิลาคลอด 120 วัน
ผู้ชายไม่มีสิทธิลาเมื่อภรรยาคลอด	คู่สมรสลาได้ไม่เกิน 15 วันทำงานพร้อมค่าจ้าง ภายใน 90 วันหลังคลอด

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ ปรับข้อบังคับและประเภทการลาใน HRIS ให้ตรงฉบับที่ 9
- ☐ ตั้งสูตรจ่ายค่าจ้าง 60 วัน และร้อยละ 50 สำหรับลาดูแลบุตร
- ☐ เพิ่มประเภทลาของคู่สมรส 15 วันทำงาน พร้อมเงื่อนไข 90 วัน
- ☐ เก็บข้อมูลสุขภาพเท่าที่จำเป็นและจำกัดผู้เข้าถึง

ลูกจ้าง

- ☐ แจ้งกำหนดคลอดและแผนการลาให้ฝ่ายบุคคลล่วงหน้า
- ☐ แยกยอดเงินจากนายจ้างกับประกันสังคม
- ☐ เก็บใบรับรองแพทย์และสูติบัตรเพื่อใช้สิทธิที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ ข้อบังคับที่ปรับตามฉบับที่ 9
- ☐ เอกสารแพทย์กรณีลาดูแลบุตร
- ☐ รายงานค่าจ้างระหว่างลาแยกรายการ
- ☐ ใบรับรองแพทย์และกำหนดคลอด
- ☐ หลักฐานการคลอดสำหรับลาของคู่สมรส

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. ตามฉบับที่ 9 ลาคลอดได้ครรภ์ละไม่เกิน

(ก) 90 วัน (ข) 98 วัน (ค) 120 วัน

2. นายจ้างจ่ายค่าจ้างระหว่างลาคลอดไม่เกินกี่วัน

(ก) 45 วัน (ข) 60 วัน (ค) 120 วัน

3. คู่สมรสใช้สิทธิลาช่วยดูแลได้ภายในกี่วันนับแต่วันคลอด

(ก) 30 วัน (ข) 60 วัน (ค) 90 วัน

เฉลย: 1(ค) มีผล 7 ธันวาคม 2568 ลาคลอดได้ไม่เกิน 120 วัน · 2(ข) นายจ้างจ่ายไม่เกิน 60 วัน ส่วนประกันสังคมเป็นสิทธิแยก · 3(ค) ใช้สิทธิไม่เกิน 15 วันทำงาน ภายใน 90 วันนับแต่วันคลอด

บันทึก

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