HR-LAB · การคุ้มครองลูกจ้างเฉพาะกลุ่ม

การคุ้มครองแรงงานหญิงและหญิงตั้งครรภ์

กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างหญิงและหญิงตั้งครรภ์อย่างไร งานและเวลาใดที่ห้าม ขอเปลี่ยนงานชั่วคราวได้เมื่อไร และทำไมการเลิกจ้างเพราะตั้งครรภ์จึงต้องห้าม

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

คำถามหลัก

พนักงานแจ้งว่าตั้งครรภ์ บริษัทต้องปรับงาน เวลา หรือสิทธิอะไรบ้าง

คำตอบสั้น

นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงเท่าเทียมกัน หญิงตั้งครรภ์ห้ามทำงานบางประเภท เช่น งานยกของเกิน 15 กิโลกรัม งานที่ทำกับเครื่องจักรที่สั่นสะเทือน หรือขับขี่ยานพาหนะ ห้ามทำงานระหว่าง 22:00–06:00 ห้ามทำ OT และงานวันหยุด เว้นแต่งานบริหาร วิชาการ ธุรการ หรือการเงินที่ทำ OT ในวันทำงานได้เมื่อยินยอมและไม่กระทบสุขภาพ ขอเปลี่ยนงานชั่วคราวได้เมื่อมีใบรับรองแพทย์ และห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์

15	22–06	ม.42	ม.43
กก.	**น.**	**เปลี่ยนงาน**	**ห้ามเลิกจ้าง**
ห้ามยกแบกหามเกินกว่านี้ขณะตั้งครรภ์ ม.39	ช่วงเวลาที่หญิงตั้งครรภ์ห้ามทำงาน ม.39/1	ขอเปลี่ยนงานชั่วคราวเมื่อมีใบรับรองแพทย์ พ.ร.บ.	เพราะเหตุมีครรภ์ พ.ร.บ.

01 ขอบเขตของเรื่องนี้

ความเท่าเทียมชายหญิง | งานที่ห้ามหญิงตั้งครรภ์ทำ | งานกลางคืน OT และวันหยุด | เปลี่ยนงานชั่วคราว | ห้ามเลิกจ้างเพราะตั้งครรภ์ | เชื่อมสิทธิลาคลอดฉบับที่ 9

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน บทการใช้แรงงานหญิง; ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2568; กฎกระทรวงงานอันตราย/OSH

สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน

01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ (ม.15)
2. หญิงตั้งครรภ์ห้ามทำงานกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่สั่นสะเทือน ขับขี่ยานพาหนะ ยกแบกหามของหนักเกิน 15 กิโลกรัม งานในเรือ และงานอื่นตามกฎกระทรวง (ม.39)
3. หญิงตั้งครรภ์ห้ามทำงาน 22:00–06:00 ห้ามทำ OT และงานวันหยุด เว้นแต่งานบริหาร วิชาการ ธุรการ หรือการเงินบัญชี ทำ OT ในวันทำงานได้เมื่อยินยอมและไม่กระทบสุขภาพ (ม.39/1)
4. มีใบรับรองแพทย์ว่าทำงานเดิมไม่ได้ ขอเปลี่ยนงานชั่วคราวได้ และนายจ้างต้องพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสม (ม.42)
5. ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ (ม.43)

02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

#	คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1	**งานปัจจุบันเป็นงานที่ห้ามหญิงตั้งครรภ์ทำหรือไม่**	ปรับไปทำงานที่เหมาะสมทันที โดยไม่ลดสิทธิอย่างไม่ชอบ	→ ข้อถัดไป
2	**ตารางงานมีกะกลางคืน OT หรืองานวันหยุดหรือไม่**	งดช่วงที่ห้าม เว้นแต่ OT วันทำงานของงานบริหาร วิชาการ ธุรการ การเงินที่ยินยอม	→ ข้อถัดไป
3	**ลูกจ้างมีใบรับรองแพทย์ว่าทำงานเดิมไม่ได้หรือไม่**	พิจารณาเปลี่ยนงานชั่วคราวที่เหมาะสม	ทำงานเดิมต่อได้ ติดตามสุขภาพและความเสี่ยงเป็นระยะ

ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม

01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

กรณี 1: พนักงานคลังสินค้าตั้งครรภ์

พนักงานคลังสินค้ามีหน้าที่ยกกล่องหนัก 20 กิโลกรัมและขับรถยก ทำงานกะดึกสัปดาห์เว้นสัปดาห์

ยกของ 20 กก.	**เกิน 15 กก.**
ขับรถยก	**ห้าม**
กะดึก	**ห้าม**

ผล: ย้ายไปงานที่ไม่มีงานยก ไม่ขับซี่ และอยู่กะกลางวัน โดยคงค่าจ้างและสิทธิไว้

กรณี 2: นักบัญชีตั้งครรภ์ขอทำ OT ปิดงบ

นักบัญชีตั้งครรภ์ยินยอมทำ OT ในวันทำงานช่วงปิดงบ 2 ชั่วโมง แพทย์ไม่ได้ห้าม

ประเภทงาน	**การเงินบัญชี**
OT ในวันทำงาน	**ทำได้เมื่อยินยอม**
OT วันหยุด	**ห้าม**

ผล: ทำ OT ในวันทำงานได้เมื่อยินยอมและไม่กระทบสุขภาพ แต่ห้ามทำงานในวันหยุดและช่วง 22:00–06:00

02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

เมื่อทราบว่าตั้งครรภ์	**ระหว่างตั้งครรภ์**	**มีใบรับรองแพทย์**	**ลาคลอด**
ประเมินความเสี่ยงงานและตารางกะ	งดงานและช่วงเวลาที่กฎหมายห้าม ตรวจครรภ์นับในสิทธิลาคลอด	พิจารณาเปลี่ยนงานชั่วคราวก่อนและหลังคลอด	ใช้สิทธิ 120 วันตามฉบับที่ 9

ลองคำนวณกรณีของคุณ

01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

เข้าใจผิด	ที่ถูกต้อง
ผู้หญิงทุกคนห้ามทำงานกลางคืน	ข้อห้ามช่วง 22:00–06:00 ใช้กับหญิงตั้งครรภ์
ตั้งครรภ์แล้วบริษัทให้ออกได้ถ้าจ่ายค่าชดเชย	ห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์
หญิงตั้งครรภ์ทำ OT ไม่ได้ทุกกรณี	งานบริหาร วิชาการ ธุรการ การเงิน ทำ OT วันทำงานได้เมื่อยินยอม

02 รายการตรวจสองฝ่าย

บริษัทและฝ่าย HR

- ☐ ทำแบบประเมินความเสี่ยงงานสำหรับหญิงตั้งครรภ์
- ☐ ตั้งระบบตารางกะให้บล็อกช่วงเวลาที่ห้าม
- ☐ มีขั้นตอนเปลี่ยนงานชั่วคราวเมื่อมีใบรับรองแพทย์
- ☐ จำกัดผู้เข้าถึงข้อมูลสุขภาพ

ลูกจ้าง

- ☐ แจ้งเมื่อพร้อมเพื่อให้ปรับงานได้ทัน
- ☐ ขอใบรับรองแพทย์เมื่อต้องเปลี่ยนงาน
- ☐ ตรวจตารางกะว่าไม่มีช่วงเวลาที่ห้าม

เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี

- ☐ แบบประเมินความเสี่ยงงาน
- ☐ ตารางกะที่ปรับแล้ว
- ☐ ใบรับรองแพทย์และคำขอเปลี่ยนงาน
- ☐ ความยินยอมทำ OT ของงานที่ได้รับยกเว้น

03 ทดสอบความเข้าใจ

1. หญิงตั้งครรภ์ห้ามยกของหนักเกินกี่กิโลกรัม

(ก) 10 กก. (ข) 15 กก. (ค) 25 กก.

2. หญิงตั้งครรภ์ห้ามทำงานช่วงเวลาใด

(ก) 18:00–24:00 (ข) 22:00–06:00 (ค) ไม่มีข้อห้าม

3. เลิกจ้างเพราะลูกจ้างตั้งครรภ์ได้หรือไม่

(ก) ได้ถ้าจ่ายค่าชดเชย (ข) ไม่ได้ (ค) ได้ช่วงทดลองงาน

เฉลย: 1(ข) มาตรา 39 ห้ามยกแบกหามเกิน 15 กิโลกรัม · 2(ข) มาตรา 39/1 ห้ามทำงาน 22:00–06:00 · 3(ข) มาตรา 43 ห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์

บันทึก

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