

สรุประเบียบการลาของลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างชั่วคราว มีสิทธิในการขอลาได้เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ซึ่งตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2535 ได้แบ่งประเภทของการลาออกเป็น 9 ประเภท

1. การลาป่วย
2. การลาคลอดบุตร
3. การลากิจส่วนตัว
4. การลาพักผ่อน
5. การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
6. การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
7. การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
8. การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
9. การลาติดตามคู่สมรส

สิทธิในการได้รับค่าจ้างระหว่างลา

ลูกจ้างชั่วคราวถึงแม้จะมีสิทธิในการขอลาตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการโดยอนุโลมก็ตาม แต่ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างส่วนราชการ พ.ศ.2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้การลาของลูกจ้างชั่วคราวที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. การลาป่วย
2. การลาคลอดบุตร
3. การลาพักผ่อน
4. การลาเข้ารับการศึกษาการทหาร เข้ารับการระดมพล

1. การลาป่วย

กรณีเริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรก ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติ ปีหนึ่งไม่เกิน 8 วันทำการ เว้นแต่ในกรณีที่ระยะเวลาปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบ 6 เดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว และในปีถัดไปลูกจ้างชั่วคราวซึ่งจ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ปีหนึ่งไม่เกิน 15 วันทำการ

/...2. การลาคลอดบุตร

2. การลาคลอดบุตร

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง มีสิทธิลาเนื่องจากการคลอดบุตร ปีหนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาจากส่วนราชการไม่เกิน 45 วัน อีก 45 วัน ให้รับจากประกันสังคม

3. การลาพักผ่อน

ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องในปีงบประมาณมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน (นับตั้งแต่วันที่จ้าง) มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีหนึ่งได้ 10 วันทำการ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา

4. การลาเข้ารับการศึกษา การเข้ารับการระดมพล การเข้ารับการตรวจเลือกเข้ารับราชการทหาร

ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาเข้ารับการศึกษา การเข้ารับการระดมพล การเข้ารับการตรวจเลือกเข้ารับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างในอัตราปกติไม่เกิน 2 เดือน ส่วนการลาเพื่อเข้ารับการระดมพล ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกิน 30 วัน

ส่วนการลาไปรับการตรวจเลือกเพื่อเข้ารับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างนั้น การลาดังกล่าวจะต้องให้ลูกจ้างชั่วคราว (ผู้ลา) แสดงจำนวนวันที่ต้องเดินทางไปกลับและวันที่ต้องอยู่เพื่อตรวจคัดเลือกรับราชการทหาร เท่าที่จำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณา

เนื่องจาก การนับระยะเวลาการจ้าง ได้กำหนดว่า ในกรณีจ้างเป็นงวด ถ้าวันที่จ้างในครั้งหลังติดต่อกับการจ้างในครั้งแรกจึงนับเวลาต่อเนื่องกันได้ เช่น คำสั่งจ้างครั้งแรกสิ้นสุดวันที่ 28 กุมภาพันธ์ คำสั่งในครั้งหลังเริ่มจ้างวันที่ 3 มีนาคม ซึ่งวันที่ 1 และวันที่ 2 มีนาคม นั้นเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ในกรณีนี้ไม่ถือว่าเป็นการจ้างที่มีงวดการจ้างติดต่อกันกับการจ้างครั้งแรก (ไม่นับต่อเนื่อง) ไม่อาจนับวันตามระเบียบได้ต้องเริ่มต้นนับใหม่

ดังนั้น สิทธิการลาตามข้อ 1 และข้อ 2 จะเกิดขึ้นได้เมื่อคำสั่งจ้างแต่ละงวดมีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปและใช้งบประมาณเดียวกัน

สรุปโดยงานการเจ้าหน้าที่

ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักชลประทานที่ 11