

กฎหมายแรงงานที่ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรรู้

วันที่ 28 มีนาคม 2560

เวลา 09.00-16.00 น.

Grand Sukhumvit Hotel สุขุมวิท ซอย 4-6

สถานที่จัดอบรมอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

หลักการและเหตุผล

กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ฝ่ายบริหารต้องรู้ ไม่ใช่แค่รู้และเป็นสาระสำคัญที่จะช่วยให้ท่านได้เข้าใจในการใช้กฎหมายแรงงานในการบริหารคนและองค์การได้อย่างถูกต้องรัดกุม และวิธีการทำสัญญาจ้างแรงงานที่ปลอดภัย เพื่อพิทักษ์รักษาสิทธิทั้งของนายจ้างและลูกจ้าง โดยการบรรยายจะเชื่อมโยงข้อเท็จจริงและการยกตัวอย่างประกอบตลอดเวลา ทำให้กฎหมายซึ่งเป็นเรื่องยากๆกลับง่ายและน่าเบื่อ เป็นเรื่องที่สนุก อยากรู้และติดตามอย่างต่อเนื่อง ต้องพิสูจน์ด้วยตาและหูของตนเอง ในการจับประเด็นแก่นข้อกฎหมายได้อย่างรอบด้าน ดีแห่งการบริหารงานบุคคล วงการกฎหมาย และเจาะแนวคิดศาลมาเรื่อยๆได้อย่างน่าฉงนและเข้าใจ

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1. เพื่อให้เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน ฝ่ายบุคคล มีความเข้าใจและรู้ด้านกฎหมายแรงงาน
2. เพื่อให้ท่านสามารถนำความรู้ไปใช้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และลดผลกระทบที่อาจตามอย่างมากมาย และองค์กรของท่านไม่ต้องรับโทษทางกฎหมายทั้งคดีแพ่ง คดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน

หัวข้อการสัมมนา เวลา 09.00-16.00 น.

1. ลักษณะของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน มีความสำคัญอย่างไร
2. การทำสัญญา/ข้อตกลง ที่ลูกจ้างเต็มใจตกลงด้วย ทำไมศาลฎีกา ให้ตกเป็นโมฆะ
3. กิจการทำผิดกฎหมาย ทำไมผู้บริหารกิจการจึงต้องถูกจำคุก และ/หรือ ถูกปรับ มาจากกฎหมายอะไรในมาตราใด มีความหมายอย่างไร
4. ต่อไปจะไม่จ้างลูกจ้างประจำ จ้างแต่ลูกจ้างชั่วคราวได้ไหม
5. การจ้างลูกจ้างชั่วคราว จ้างได้ไม่เกินกี่ปี จ้างกันนานๆ จะกลายเป็นลูกจ้างประจำไหม
6. การนับอายุงาน นับอย่างไรจึงจะถูกต้อง
7. ค่าชดเชยมีกี่อัตรา จ่ายเท่าไร ทำไมจึงมีค่าใช้จ่าย 1 เท่า , 3 เท่า , 6 เท่า, 8 เท่า, 10 เท่า ของเงินเดือน
8. พนักงานลาออก ไม่ต้องจ่ายเงินอะไรบ้าง
9. เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานปี 2551 มีเงื่อนไขอย่างไร
10. งานใดไม่ควรใช้การจ้างแรงงาน แต่ควรจ้างแบบเหมาบริการ มีประโยชน์แก่กิจการอย่างไร
11. การจ้างเหมาค่าแรง คือค่าจ้างแบบใด และกิจการที่จ้างต้องมีความรับผิดชอบอย่างไร
12. ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเท่าไร จึงจะถูกกฎหมาย
13. การคิดค่าจ้างต่อวันในลูกจ้างรายเดือน คิดอย่างไรจึงจะถูกกฎหมาย
14. การปฏิบัติต่อลูกจ้างชาย-หญิง อย่างเท่าเทียมกัน มีความหมายอย่างไร
15. งานใดควรใช้เวลาทำงานแบบยืดหยุ่น และงานแบบใดควร Fix เวลาเข้างาน / ออกงาน
16. การให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง Subcontractor มีผลให้กิจการนั้นกลายเป็นนายจ้างโดยตรงทันที การให้สวัสดิการแบบใดที่ไม่ทำให้กิจการตกเป็นนายจ้างของลูกจ้าง Subcontractor
17. ขั้นตอนการนัดหยุดงานที่ถูกกฎหมาย มีกระบวนการ และขั้นตอนอย่างไร
18. ถ้าลูกจ้างนัดหยุดงานผิดขั้นตอน นายจ้างควรดำเนินการอย่างไร
19. จะลงโทษกรรมการสหภาพแรงงานที่ทำผิด เหมือนพนักงานทั่วไป ได้หรือไม่ เพียงไร
20. ข้อห้ามในการเลิกจ้างลูกจ้าง 3 มาตรา มีอย่างไร หากฝ่าฝืนผู้บริหารกิจการมีโทษอย่างไร
21. กรรมการสหภาพแรงงาน มีสิทธิการลาไปร่วมกิจการอะไรได้บ้าง โดยถือเป็นวันทำงาน
22. เงินที่ลูกจ้างได้จากลูกค่าที่ให้เอง กับอำนาจเลิกจ้าง
23. ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไปดื่มสุราในเวลาทำงาน อาจจะไม่ใช้ความผิดร้ายแรง

24. ลูกจ้างร่วมกับบุคคลภายนอกซึ่งทรัพย์สินลูกจ้าง กลับเลิกจ้างไม่ได้
25. ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไปดื่มสุราในเวลาทำงาน อาจจะไม่ใช้ความผิดร้ายแรง
26. ลูกจ้างมีผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน ทำให้เลิกจ้างไม่ได้
27. ข้อสัญญาจ้าง ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หากลูกจ้างแปลผิดพลาดอาจจะต้องยอมรับ
28. ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุก่อนลูกจ้างชายไม่ได้
29. การยุบหน่วยงาน เลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย และค่าบอกกล่าวล่วงหน้า อาจจะไม่ชอบด้วยกฎหมาย
30. ลูกจ้างเจ็อยงาน แต่เลิกจ้างไม่ได้
31. งานรับเหมาช่วง งานรับเหมาก่อสร้าง อาจจะไม่ใช่งานครั้งคราว
32. ลูกจ้างเป็นผู้ลงนามในใบลาออกจริง กลายเป็นกรณีเลิกจ้าง
33. นายจ้างมีสัญญาจ้างทดลองงาน แต่กลับเลิกจ้างไม่ได้
34. นายจ้างจ่ายเงินสมทบเกินหน้าที่เสมอ
35. ข้อตกลงการจ่ายเงินรางวัลประจำปี ของฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง อาจใช้ไม่ได้
36. นายจ้างงดจ่ายค่าจ้าง หรือตัดค่าจ้างของลูกจ้างในวันที่ลูกจ้างขาดงาน หรือละทิ้งหน้าที่ไม่ได้
37. เงินจ่ายที่ไม่ใช่เงินเดือน ต้องนำมารวมกับเงินเดือน เพื่อคำนวณจ่ายเป็นค่าชดเชย
38. นายจ้างมีงานเร่งด่วน นายจ้างไม่มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา วันหยุด
39. ลูกจ้างไม่ลาหยุด พักผ่อนตามประกาศ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง
40. ลูกจ้างทำความผิดจริง จึงสั่งลงโทษให้พักงานโดยงดจ่ายค่าจ้าง ทำไม่ได้
41. ค่าล่วงเวลาแบบเหมาจ่ายให้รายเดือนมีปัญหา
42. ผู้ว่าจ้างจ่ายค่าจ้างให้ผู้รับจ้างตามผลสำเร็จของงาน เป็นสัญญาจ้างแรงงาน
43. ผู้ว่าจ้างให้ผู้รับจ้างทำงานโดยอิสระ ศาลให้เป็นสัญญาจ้างแรงงาน
44. เจ้าของบ้านว่าจ้างช่างมาปลูกสร้างบ้าน ศาลถือเป็นจ้างแรงงาน
45. ลูกจ้างทำหนังสือรับสภาพหนี้ให้นายจ้าง แต่กลับไม่ต้องชำระหนี้
46. การเลิกจ้างในระหว่างทดลองงาน อาจเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม
47. การเลิกจ้างไปสังกัดบริษัทในเครือ โดยลูกจ้างไม่ได้ตกลงด้วย
48. การลาออกไม่เป็นไปตามสัญญา งดการออกหนังสือรับรองการผ่านงานไม่ได้
49. การโอนลูกจ้างไปสังกัดบริษัทในเครือ โดยลูกจ้างไม่ได้ตกลงด้วย
50. การลาออกไม่เป็นตามสัญญา งดการออกหนังสือรับรองการผ่านงานไม่ได้
51. สัญญาจ้าง ข้อบังคับฯ ระเบียบ คำสั่งของนายจ้าง ที่ลูกจ้างลงนาม บังคับลูกจ้างไม่ได้
52. นายจ้างให้วันระยะเวลาการจ้างลูกจ้าง แต่ต้องนับอายุงานติดต่อกัน
53. กำหนดเวลาทำงานปกติ วันละ 9 ชม. สัปดาห์ 5 วัน ผิดกฎหมายแรงงาน
54. ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร เครื่องยนต์ที่สิ้นสะเก็อน งานขับเคลื่อน ติดไปกับยานพาหนะ งานที่เข็นของหนักเกิน 15 กก. ไม่ได้
55. ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ร้องขอทำงานในวันหยุด นายจ้างยินยอม แต่มีความผิดทางอาญา
56. ไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างรายวัน ในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี มีความผิดตามกฎหมาย
57. จ่ายค่าจ้างในวันที่ไม่ได้หยุดพักผ่อนตามส่วน ทำให้จึงถือว่าผิด

วิทยากร ดร.ชยุตพงศ์ นิลอ่อน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

กรรมการสายแรงงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ทนายความด้านคดีแรงงาน คดีปกครอง คดีทรัพย์สินทางปัญญา

หัวหน้าทีมตรวจประเมินระบบการจัดการคุณภาพ ISO 9001:2008 สิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 ความปลอดภัย

OHSAS18001:2007

ที่ปรึกษากฎหมายให้กับสำนักงานส่งเสริมธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(สสว)

วิทยากรชั้นทะเบียนกระทรวงแรงงานสอนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ

วิทยากรที่ปรึกษาสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปปร).

ที่ปรึกษาการบริหารบุคคล สถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ทะเบียน 51-0-00-452

ที่ปรึกษาด้านกฎหมายแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับ โรงงานอุตสาหกรรม/กฎหมายพิเศษ /กฎหมายปกครอง

วิธีการสัมมนา ใช้วิธีการบรรยาย กรณีตัวอย่าง

อัตราค่าลงทะเบียน

(รวมค่าเอกสาร อาหารกลางวัน และอาหารว่างตลอดการสัมมนา)

ค่าอบรม	ราคาก่อน VAT	VAT 7%	ภาษีหัก ณ ที่จ่าย 3%	ราคาสุทธิ
ราคาท่านละ	4,000	280	(120)	4,160
Early Bird สมัครและชำระค่าอบรมก่อนลดพิเศษ	3,600	252	(108)	3,744

วิธีการชำระเงิน:

1. โอนผ่านบัญชีธนาคาร ดังนี้

1.1 ธนาคารกสิกรไทย บัญชีสะสมทรัพย์ สาขาเดอะมอลล์บางกะปิ เลขที่ 732-2-458238

ชื่อบัญชี หจก.โปรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น

และแฟ้มชีโบ Pay-in และหนังสือรับรองหัก ณ ที่จ่าย (ถ้ามี) ที่ 0-29030080 ext.9330

พร้อมระบุชื่อบริษัทของท่าน และชื่อหลักสูตร

2. ชำระด้วยเช็คบริษัท สั่งจ่าย หจก.โปรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น

(Professional Training Solution Ltd, Partnership)

รายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ: คุณอรัญญา

Professional Training Solution

Tel 02-1753330, 086-6183752

Fax. 02-9030080 ext.9330

www.ptstraining.in.th

อีเมล info.ptstraining@gmail.com, ptstraining3@gmail.com

ต้องการจัดแบบ **In-house Training** ภายในองค์กร ติดต่อ คุณอรัญญา **086-6183752**

แบบฟอร์มการลงทะเบียน

กฎหมายแรงงานที่ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรรู้
 ส่งมาที่ email : ptstraining3@gmail.com หรือ Fax 02-9030080 ext.9330

บริษัท _____

ที่อยู่ออกไปกำกับภาษี _____

รหัสไปรษณีย์ _____ เลขประจำตัวผู้เสียภาษี _____

ชื่อผู้ประสานงาน (HR) _____ โทรศัพท์ _____ ต่อ _____

Fax: _____ E-mail: _____

วันสัมมนา _____

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ: _____

E-mail: _____

2. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ: _____

E-mail: _____

3. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ: _____

E-mail: _____

หมายเหตุ

กรณียกเลิกการเข้าสัมมนา กรุณาแจ้งล่วงหน้า 7 วันก่อนวันสัมมนา มิฉะนั้นจะต้องชำระ 30% ของราคาค่าสัมมนา

ค่าฝึกอบรม สามารถหักค่าใช้จ่ายทางภาษีนิติบุคคลได้ 200% ของค่าใช้จ่ายจริง

(พระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 437 ใช้ 19 ตุลาคม พ.ศ.2548 เป็นต้นไป)

กรณีหักภาษี ณ ที่จ่าย หจก.โปรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น

เลขที่ 89/161 หมู่บ้านพฤกษาวิลล์ 23 ซ.พระยาสุเรนทร์ 21 แยก 3

แขวงบางชัน เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ 10510

เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0103553030100