

ประเด็น...ผลกระทบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับใหม่/2560

วันที่ 22 มีนาคม 2561

เวลา 09,00-16.00 น. โรงแรมพาลาสโซ รัชดา MRT ห้วยขวาง

ความสำคัญ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิมหลายประการ ในปี 2560 กฎหมายแรงงานฉบับใหม่นี้ออกมาในรูปของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2560 หนึ่งฉบับประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2560 ซึ่งมีผลบังคับใช้วันที่ 1 กันยายน 2560 ส่วนอีกหนึ่งฉบับอยู่ในร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีแล้ว อยู่ในระหว่างการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ(สนช) ซึ่งกฎหมายดังกล่าว ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในส่วนของการกำหนดในการจ่ายค่าตอบแทน การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง การบอกกล่าวล่วงหน้าและการจ่ายสินจ้างในการบอกกล่าวล่วงหน้า การลาภิกขและค่าจ้างในวันลาภิกข การลาตรวจครรภ์ของลูกจ้างหญิงมีครรภ์ การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดแก่ลูกจ้างชายหญิงเท่าเทียมกัน การให้ลูกจ้างหยุดทำงานเมื่อนายจ้างมีความจำเป็นด้วยเหตุอันสำคัญ การเพิ่มค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีอายุงานครบ 20 ปี การย้ายสถานประกอบการของนายจ้าง การพิจารณากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การจัดทำและแก้ไขระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง และการกำหนดการเกษียณอายุของลูกจ้าง การรับผิดชอบทางอาญาของนายจ้างเมื่อฝ่าฝืนกฎหมายใหม่นายจ้างและผู้มีหน้าที่ดำเนินงาน HR ไม่ได้วางแผนแนวทางปฏิบัติและผลกระทบของกฎหมายใหม่ดังกล่าวข้างต้นแล้วหรือยัง การเตรียมตัวไว้ก่อนถึงแนวทางปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นจะนำไปสู่แรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ซึ่งหากนายจ้างหรือผู้มีหน้าที่ทางด้าน HR ไม่ได้เตรียมการศึกษากฎปฏิบัติให้ถูกต้องเพื่อป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ก็จะไปสู่ความขัดแย้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งต้องมีผลกระทบต่อประกอบการกิจการการดำเนินกิจการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และมีผลกระทบต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการให้บริการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานประกอบการและผู้ทำหน้าที่ทางด้าน HR ลองตอบคำถาม ดังต่อไปนี้ จะทราบทันทีว่าตนมีความพร้อมเกี่ยวกับเรื่องนี้แล้วหรือยัง

หัวข้อบรรยาย

- ค่าตอบแทน คืออะไร
- กฎหมายกำหนดให้จ่ายค่าตอบแทนโดยมีกำหนดระยะเวลาอย่างไร
- ค่าตอบแทนกับค่าจ้างต่างกันอย่างไร
- หากไม่ปฏิบัติตามเรื่องค่าตอบแทนที่กฎหมายใหม่กำหนด ต้องรับผิดชอบอย่างไร
- การเปลี่ยนตัวนายจ้าง หมายถึงอะไร
- การเปลี่ยนตัวนายจ้างอย่างไรถึงต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และอย่างไรไม่ต้องขอความยินยอมจากลูกจ้าง
- การเปลี่ยนตัวนายจ้างที่นายจ้างไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างมีผลอย่างไรนายจ้างใหม่หรือนายจ้างเก่าต้องรับผิดชอบและนายจ้างต้องรับผิดชอบทางอาญาหรือไม่
- บอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายใหม่ ต้องบอกอย่างไร
- สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายใหม่ต้องจ่ายอย่างไร
- บอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ถูกต้อง ต้องรับผิดชอบอย่างไร ดอกเบี้ย โทษทางอาญา
- ลากิจธุระอันจำเป็น กฎหมายใหม่กำหนดเงื่อนไขเพิ่มขึ้นอย่างไร
- ลากิจธุระอันจำเป็นลาได้กี่วัน ได้ค่าจ้างกี่วัน
- ถ้านายจ้างดำเนินการในการลากิจไม่ถูกต้องตามกฎหมายใหม่ต้องรับผิดชอบอย่างไร มีโทษทางอาญาหรือไม่



- ลูกจ้างหญิงมีครรภ์กฎหมายใหม่ให้ลาคลอดได้กี่วัน มีเงื่อนไขเพิ่มขึ้นหรือไม่
- การลาตรวจครรภ์ถือเป็นการลาคลอดหรือไม่
- ถ้าการลาตรวจครรภ์ไม่ใช่การลาคลอด จะถือเป็นการลาอะไร
- กฎหมายใหม่ให้จ่ายค่าจ้างในวันลาคลอดเพิ่มขึ้นหรือไม่
- หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายใหม่ เรื่องลาคลอดต้องรับผิดชอบอย่างไร มีโทษทางอาญาหรือไม่
- ลูกจ้างชายหญิงจะได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดเท่าเทียมกันในกรณีใดและในกรณีใดที่ไม่ต้องจ่ายเท่าเทียมกัน
- หากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างชายหญิงเท่าเทียมกันตามที่กฎหมายกำหนดต้องรับผิดชอบอย่างไร มีโทษทางอาญาหรือไม่
- กรณีนายจ้างมีเหตุจำเป็นอันสมควรต้องหยุดกิจการชั่วคราวและให้ลูกจ้างอยู่บ้านไม่ต้องมาทำงาน นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นหรือมีเงื่อนไขให้ต้องมีภาระเพิ่มขึ้นอย่างไร
- หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายใหม่ กรณีมีเหตุจำเป็นอันสำคัญต้องหยุดกิจการชั่วคราวและให้ลูกจ้างอยู่บ้านนายจ้างต้องรับผิดชอบอย่างไร มีโทษทางอาญาหรือไม่
- การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุงานครบ 20 ปี นายจ้างต้องจ่ายเป็นเงินเท่าใด ใช้อะไรเป็นฐานในการคำนวณ
- หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายใหม่ในการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไปต้องรับผิดชอบอย่างไร มีโทษทางอาญาหรือไม่
- การย้ายสถานประกอบกิจการของนายจ้างมีเงื่อนไขใหม่ตามกฎหมายใหม่ว่าอย่างไร
- การย้ายสถานประกอบกิจการกรณีใดต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและในกรณีใดไม่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
- หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายใหม่เกี่ยวกับการย้ายสถานประกอบการนายจ้างต้องรับผิดชอบอย่างไร มีโทษทางอาญาหรือไม่
- การจ่ายค่าชดเชยพิเศษและค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีลูกจ้างไม่ประสงค์จะย้ายไปสถานประกอบกิจการแห่งใหม่ กฎหมายใหม่กำหนดให้จ่ายเพิ่มขึ้นและกำหนดระยะเวลาในการจ่ายให้แก่ลูกจ้างภายในระยะเวลาใดหรือไม่ อย่างไร
- หากนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษ ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากรณีย้ายสถานประกอบการแก่ลูกจ้างตามกฎหมายใหม่จะต้องรับผิดชอบอย่างไร มีโทษทางอาญาหรือไม่
- กฎหมายใหม่กำหนดการพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำ เพิ่มขึ้นอย่างไร
- กฎหมายใหม่กำหนดเงื่อนไขการจัดทำและแก้ไขระเบียบข้อบังคับในการทำงานของนายจ้างอย่างไร
- หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายใหม่เกี่ยวกับการจัดทำและแก้ไขระเบียบข้อบังคับอันเกี่ยวกับการทำงาน ต้องรับผิดชอบหรือไม่ และมีโทษทางอาญาหรือไม่
- กฎหมายใหม่กำหนดอายุเกษียณของพนักงานอย่างไร
- เมื่อมีอายุครบเกษียณแล้ว บังคับให้นายจ้างเลิกจ้างทุกกรณีหรือไม่
- อายุเกษียณลูกจ้างและนายจ้างจะกำหนดให้แตกต่างจากกฎหมายใหม่ได้หรือไม่
- การลาออกเมื่อมีอายุครบเกษียณของลูกจ้างถือว่าเป็นการเกษียณอายุหรือไม่
- นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าอะไรเมื่อเกษียณอายุ
- ความรับผิดชอบทางอาญาและความระงับสิ้นไปของโทษทางอาญาแก่นายจ้างมีอะไรบ้าง

วิทยากร อาจารย์ทัศนพงษ์ สกุลคุ

- ทนายความ สำนักงานสหวิชาชีพทนายความ
- หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย และผู้ช่วยผู้อำนวยการสภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกฎหมาย บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด
- อนุกรรมการคณะกรรมการอุทธรณ์ประกันสังคม
- กรรมการบริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด
- กรรมการสภาอุตสาหกรรม (กลุ่มผู้ประกอบการเกี่ยวกับไฟฟ้า)

วิธีการสัมมนา

- วิทยากรหรือผู้นำสัมมนาจะบรรยายกฎหมายใหม่เปรียบเทียบกับกฎหมายเดิม พร้อมยกตัวอย่างประกอบอันได้แก่ ข้อความในกฎหมาย แนวคำพิพากษาศาลฎีกาและตัวอย่างคดี พร้อมทั้งตัวอย่างในการปรึกษากฎหมายตามประสบการณ์ทำงานมา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้เข้าใจและมองเห็นปัญหาในทางปฏิบัติและร่วมกันเสนอความคิดเห็นแนวทางในการปฏิบัติตามกฎหมายใหม่ และการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นพร้อมทั้งการถาม-ตอบระหว่างวิทยากรผู้นำสัมมนากับผู้ร่วมสัมมนา และระหว่างผู้ร่วมสัมมนาด้วยกันเอง

ค่าลงทะเบียน

(รวมค่าเอกสารบรรยาย อาหารกลางวัน และอาหารว่างตลอดการสัมมนา)

ค่าอบรม	ราคาก่อน VAT	VAT 7%	ภาษีหัก ณ ที่จ่าย 3%	ราคาสุทธิ
ค่าอบรมพิเศษท่านละ	3,000	210	(90)	3,120

วิธีการชำระเงิน:

1. โอนผ่านบัญชีธนาคาร ดังนี้

1.1 ธนาคารกสิกรไทย บัญชีสะสมทรัพย์ สาขาเดอะมอลล์บางกะปิ เลขที่ 732-2-458238

1.2 ธนาคารกรุงเทพ บัญชีออมทรัพย์ สาขาโลตัสรามอินทรา 109 เลขที่ 029-7110496

ชื่อบัญชี หจก.โปรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น

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

พร้อมระบุชื่อบริษัทของท่าน และชื่อหลักสูตร

2. ชำระด้วยเช็คบริษัท ส่งจ่าย หจก.โปรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น (Professional Training Solution Ltd, Partnership)

ติดต่อ: คุณอรัญญา 086-8929330

Professional Training Solution Tel 02-1753330, 086-6183752

www.ptstraining.co.th E-mail info.ptstraining@gmail.com, ptstraining3@gmail.com

แบบฟอร์มการลงทะเบียน

ประเด็น....ผลกระทบกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับใหม่/2560

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

บริษัท _____

ที่อยู่อกใบกำกับภาษี _____

รหัสไปรษณีย์ _____ เลขประจำตัวผู้เสียภาษี _____

ชื่อผู้ประสานงาน (HR) _____ โทรศัพท์ _____ ต่อ _____

Fax: _____ E-mail: _____

วันสัมมนา _____

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ: _____

E-mail: _____

2. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ: _____

3. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ: _____

E-mail: _____

หมายเหตุ กรณียกเลิกการเข้าสัมมนา กรุณาแจ้งล่วงหน้า 7 วันก่อนวันสัมมนา มิฉะนั้นจะต้องชำระ 30% ของราคาค่าสัมมนา

ค่าฝึกอบรม สามารถหักค่าใช้จ่ายทางภาษีนิติบุคคลได้ 200% ของค่าใช้จ่ายจริง