



## เจาะลึก...การจ้างแรงงานผ่านบริษัทรับเหมา(outsource) ต้องบริหารอย่างไร..?

จัดอบรมวันที่ 14 มิถุนายน 2564 เวลา 13.00-16.00 น.

โดย อาจารย์สมบัติ น้อยหว่า

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ นายจ้าง, ผู้บริหาร หรือ HR. ทราบถึงการจ้างแรงงานระหว่างพนักงานประจำของบริษัทฯ กับการจ้างแรงงานที่ผ่านบริษัทรับเหมาOutsource แตกต่างกันอย่างใด.. เช่น กรณีลูกจ้างไม่ผ่านทดลองงาน ,การลงโทษทางวินัย ,การย้ายหน่วยงาน หรือการเลิกจ้าง
2. เพื่อให้ทราบถึงการกำหนดสภาพการทำงานให้ลูกจ้างที่นำเข้ามาผ่านบริษัท Outsource นายจ้างมีสิทธิกำหนดให้ทำงานแตกต่างไปจากลูกจ้าง ประจำของบริษัทฯได้มากน้อยเพียงใด และมีการเลือกปฏิบัติได้หรือไม่ เช่น การกำหนดให้ทำงานต้องเข้าทำงานตามกะเช้า กะบ่าย ,กะดึก , หรือ ต้องออกไปปฏิบัติงานตามไซต์งาน , ออกไปปฏิบัติงานตามสาขาต่างๆ
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม เรียนรู้ และเป็นกรณีศึกษาในกรณีนายจ้างมีการบริหารงานผิดพลาดเกี่ยวกับ เรื่องการจ่ายค่าจ้าง ,ค่าล่วงเวลา หรือ การจ่ายสวัสดิการไม่เป็นไปตามสิทธิของลูกจ้างที่ได้รับตามกฎหมายกำหนด จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้ติดตามทวงถาม เช่น การเรียกร้องสิทธิทางแรงงานจังหวัด หรือ ฟ้องศาลแรงงาน องค์กรจะเกิดผลกระทบอะไรบ้าง..?

### หัวข้อในการอบรม

1. วัตถุประสงค์การประกอบธุรกิจของบริษัทรับเหมาค่าแรง Outsource มีอะไรบ้าง..?
2. บริษัทฯจะต้องมีหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อพนักงานในองค์กรตามกฎหมายแรงงาน มีอะไรบ้าง..?
- เช่น วันทำงาน - การจ่ายค่าจ้าง - การจ่ายสวัสดิการ - การลงโทษทางวินัย - การเลิกจ้าง - การจ่ายค่าชดเชย ในกรณีต่างๆ
3. ผู้บริหาร หรือ HR. ต้องมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการจ้างงาน และประเภทของสัญญาจ้างแรงงาน อะไรบ้าง..?
- เช่น สัญญาจ้างแรงงานปลายเปิด- สัญญาจ้างแรงงานปลายปิด - สัญญาจ้างทำของ - ผู้รับเหมาช่วง หรือ ตัวแทนจำหน่าย
4. การทำสัญญาจ้างบริษัทรับเหมาค่าแรง Outsource เพื่อนำแรงงานเต็มเต็มให้กับองค์กร หรือ เพื่อการทำสัญญาจ้างให้ถูกต้องและเป็นธรรมต้องกำหนดเงื่อนไขการจ้างไว้ในสัญญาจ้างอย่างไร..?
- เช่น ระยะเวลาการจ้าง - การจ่ายค่าจ้าง - การจ่ายสวัสดิการ - การส่งคืนลูกจ้างกรณีเกิดปัญหาในการทำงาน
- **มีตัวอย่าง** :การเขียนสัญญาจ้างแจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา
5. การจ้างแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 11/1 กรณีให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ นายจ้างต้องปฏิบัติอย่างไร..?
- เช่น การจ่ายค่าจ้าง - จ่ายเงินเพิ่มจากการทำงาน - การจ่ายสวัสดิการ - การปรับค่าจ้าง - การกำหนดให้ได้รับสิทธิจากเงินกองทุนต่างๆ
6. สภาพการจ้าง และสภาพการทำงานมีความจำเป็นต้องให้ทำงานเหมือนกับพนักงานประจำของบริษัทฯหรือไม่ เพราะอะไร..?
- การได้รับสิทธิวันหยุด ,วันลาต่างๆ ,การทำงานประจำกะเช้า ,ต้องเข้ากะบ่าย , กะดึก
7. ขอบเขตการบริหารจัดการ หรือการลงโทษทางวินัยพนักงานที่นำเข้ามาจากบริษัท Outsource ทำได้เพียงใด..?
- เช่น การปฏิบัติงานที่ไม่ผ่านทดลองงาน - การย้ายหน่วยงาน - การลงโทษทางวินัย - การเลิกจ้างเพราะเหตุต่างๆ
8. กรณีนายจ้างมี นโยบายสั่งให้ลูกจ้างกักตัว 14 วัน เพื่อเฝ้าดูอาการติดเชื้อจาก covid- 19 ระบาด ต้องบริหารจัดการ อย่างไร..?
- ลูกจ้างที่ผ่านบริษัทOutsource จะได้รับค่าจ้างจากใคร.. จะได้รับสิทธิการว่างงานหรือไม่เพราะอะไร..

9. กรณีนายจ้างประสบปัญหาในการประกอบธุรกิจจาก covid-19 ระบาด จนเกิดวิกฤต ลูกจ้างไม่มีงานทำ ,นายจ้างไม่มีรายได้ บริษัทฯ มีนโยบายให้ลูกจ้างหยุดงาน 30 หรือ 60 วัน โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ต้องบริหารจัดการ อย่างไร..?

● การแจ้งต่อหน่วยงานภาครัฐ -การได้รับสิทธิการว่างงานของลูกจ้างจากกองทุนประกันสังคม

● **มีตัวอย่าง :** การทำหนังสือ แจ้งต่อหน่วยงานภาครัฐ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

10. เมื่อนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจาก covid-19 ระบาด จึงมีนโยบายยกเลิกสัญญาจ้าง บริษัทรับเหมา Outsource ก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ต้องดำเนินการอย่างไร..?

● ต้องรับผิดชอบบริษัท Outsource กรณีบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนกำหนดหรือไม่.. - การบริหารส่งมอบแรงงานคืนต่อบริษัท Outsource 11.

11. กรณีนายจ้างส่งมอบลูกจ้างคืนต่อบริษัท Outsource ไปแล้ว เมื่อบริษัท Outsource ไม่สามารถจัดส่งลูกจ้างไปทำงาน ณ ที่บริษัทฯ แห่งใหม่ได้ ลูกจ้างจะรับสิทธิอะไรบ้าง..?

● ลูกจ้างไม่ได้ทำงานจะได้รับค่าจ้างจากใคร.. จะได้รับการว่างงานจากประกันสังคมหรือไม่..

12. กรณีบริษัท Outsource จัดส่งลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน นายจ้างต้องตรวจสอบอะไรบ้าง..?

● หนังสือเดินทาง (Visa) - ใบอนุญาตให้ทำงาน - บัตรประจำตัวแรงงานต่างด้าว - บัตรพิสูจน์สัญชาติ

13. กรณีลูกจ้างที่นำเข้ามาจากบริษัท Outsource ตั้งสภาพแรงงานขึ้นในบริษัทฯ องค์กรจะได้รับผลกระทบ อะไรบ้าง..?

14. กรณีลูกจ้างที่นำเข้ามาจากบริษัท Outsource ทำความเสียหายต่องาน แล้วออกจากงานไป ใครคือผู้รับผิดชอบ ในทางเสียหายต่องาน

15. เมื่อลูกจ้างที่นำเข้ามาจากบริษัท Outsource ประสบอันตราย , เจ็บป่วย หรือเสียชีวิตจากการทำงาน องค์กรจะได้รับผลกระทบอย่างไร..?

16. ข้อเปรียบเทียบการจ้างแรงงานที่นำเข้ามาผ่านบริษัท Outsource เกิดผลดี และแตกต่างจากการจ้างแรงงานประจำของบริษัทฯอย่างไร..?

17. กรณีนายจ้างจ่ายค่าจ้าง ,จ่ายสวัสดิการให้กับลูกจ้างผ่านบริษัท Outsource เมื่อบริษัท Outsource ไม่จ่าย ให้กับลูกจ้าง ในกรณีนี้ลูกจ้าง บริษัท Outsource จะติดตามทวงถาม หรือ ฟ้องเรียกค่าเสียหายจาก ใคร..?

18. เมื่อลูกจ้างที่นำเข้ามาจากบริษัท Outsource ปฏิบัติงานกลับบริษัทฯ ไปจนเกษียณอายุ ในการทำงานจะได้รับ ค่าชดเชยตามค่าจ้าง,ตามอายุในการทำงาน , ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 กับใคร..?

19. **ข้อควรระวัง :** การฟ้องคดีย้อนหลัง ตาม มาตรา 11/1 เพื่อเรียกร้อง สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ

20. อายุความในการเรียกร้องสิทธิ และ ค่าดอกเบี้ย หรือสิทธิ ในการเรียกเงินเพิ่มใน กรณีต่างๆ

● ถาม - ตอบ - แนะนำ

● ผู้เข้าร่วมสัมมนา - นายจ้าง - ผู้บริหาร - ฝ่าย HR. - บุคคลทั่วไป

วิทยากร อาจารย์ สมบัติ น้อยหว้า วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน

### ประวัติการทำงาน / ประสบการณ์

เป็นผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลาง กรุงเทพฯ 9 ปี

- เป็นผู้ประเมินคดีแรงงานในศาลแรงงานกลาง กรุงเทพฯ
- เป็นกรรมการ (บอร์ด) ค่าจ้างขั้นต่ำ ที่กระทรวงแรงงาน
- เป็นที่ปรึกษาด้านแรงงาน จดทะเบียน ที่กระทรวงแรงงาน
- เป็นอนุกรรมการประกันสังคม ณ สำนักงานใหญ่ จ. นนทบุรี
- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน จากสถาบันวิจัยและพัฒนา พ.ศ.2562
- เป็นที่ปรึกษาด้านแรงงาน **บริษัทฯ เอกชน** ในเขตกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

- วิทยากรบรรยายหลักสูตร 40 ประเด็น เด็ดๆ..ที่ผู้บริหารงาน HR. มือใหม่ต้องรู้
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร **Updateกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ที่ใช้ปี2564**
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร การบริหารงาน-บริหารคนของนายจ้างในบริษัทเอกชน
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร สวัสดิการ-ลงโทษ-เลิกจ้างที่ผู้บริหารและ HR. ห้ามพลาด



- วิทยากรบรรยายหลักสูตร เทคนิคการเจรจาต่อรองข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร การปฏิบัติตนที่ดีขณะเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร เจาะลึก...การสรรหาว่าจ้างพนักงานใหม่เข้าทำงานในองค์กร
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร เลิกจ้างอย่างไร..ไม่ให้เกิดปัญหาลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานภายหลัง
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร ผู้บริหาร หัวหน้างานลงโทษอย่างไร..ไม่ให้ผิดกฎหมายแรงงาน
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร การนำเข้าและจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมายภายใต้ MOU.
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร การจัดทำข้อบังคับในการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร การบริหารงานกรณีสอบสวนความผิด-ลงโทษทางวินัยหรือเลิกจ้าง
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร Update กฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคมที่ใช้ล่าสุดปี2564
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร การเตรียมความพร้อมรับมือ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ปี 2564
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร เจาะลึก..การจ้างแรงงานผ่านบริษัทรับเหมา(outsource) ต้องบริหารอย่างไร.
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร เทคนิคการอกระเบียบปฏิบัติและการพิจารณาความผิดเพื่อลงโทษทางวินัย
- วิทยากรบรรยายหลักสูตร ได้รับผลกระทบจาก covid-19ระบาดมีนโยบายลดค่าใช้จ่ายต้องบริหารอย่างไร..

**อัตราค่าอบรมสัมมนา ท่านละ 1,500 + Vat 7% 105 = 1,605 บาท**

#### วิธีการชำระเงิน:

##### 1. โอนผ่านบัญชีธนาคาร ดังนี้

1.1 ธนาคารกสิกรไทย บัญชีสะสมทรัพย์ สาขาเดอะมอลล์บางกะปิ เลขที่ 732-2-458238

1.2 ธนาคารกรุงเทพ บัญชีออมทรัพย์ เลขที่ 029-7110496

ชื่อบัญชี หจก.โปรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น

และแฟ้มเก็บ Pay-in และหนังสือรับรองหัก ณ ที่จ่าย (ถ้ามี) ที่

พร้อมระบุชื่อบริษัทของท่าน และชื่อหลักสูตร

1.2 ชำระด้วยเช็คบริษัท สั่งจ่าย หจก.โปรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น (Professional Training Solution Ltd, Partnership)

รายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ: คุณอรัญญา 086-8929330

Professional Training Solution

Tel 02-1753330, 086-6183752

[www.ptstraining.in.th](http://www.ptstraining.in.th)

อีเมล [info.ptstraining@gmail.com](mailto:info.ptstraining@gmail.com), [ptstraining3@gmail.com](mailto:ptstraining3@gmail.com)

กรณีหักภาษี ณ ที่จ่าย หจก.โปรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น

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

แขวงบางชัน เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ 10510

เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0103553030100

แบบฟอร์มการลงทะเบียน

หลักสูตร: เจาะลึก...การจ้างแรงงานผ่านบริษัทรับเหมา(outsource)ต้องบริหารอย่างไร..?

ส่งมาที่ email : [ptstraining3@gmail.com](mailto:ptstraining3@gmail.com) หรือ [info.ptstraining@gmail.com](mailto:info.ptstraining@gmail.com)

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: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

3. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) \_\_\_\_\_

ตำแหน่ง: \_\_\_\_\_ มือถือ: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

หมายเหตุ กรุณายกเลิกการเข้าสัมมนากรุณาแจ้งล่วงหน้า 7 วันก่อนวันสัมมนา มิฉะนั้นจะต้องชำระ 30% ของราคาค่าสัมมนา

**ค่าฝึกอบรม สามารถหักค่าใช้จ่ายทางภาษีนิติบุคคลได้ 200% ของค่าใช้จ่ายจริง**

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

•