



Online หลักสูตร: กรณีได้รับผลกระทบจาก covid-19 ระบาดเมื่อคนล้นงานและนายจ้าง

มีนโยบาย ลดสวัสดิการ ลดค่าจ้าง หรือเลิกจ้างต้องบริหารอย่างไร..?

วันที่ 26 สิงหาคม 2564 เวลา 13.00-17.00 น. (Online ผ่าน Zoom)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติได้จริง ต่อการออกหนังสือเป็นประกาศ หรือออกคำสั่งต่างๆตามนโยบายของบริษัทฯเพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติตาม หรือเพื่อเป็นการแก้ปัญหาในกรณีองค์กรประสบปัญหาในทางเศรษฐกิจจากโรคโควิด-19ระบาด
2. เพื่อเป็นแนวทางให้นายจ้าง หรือผู้บริหารงานในองค์กรบริษัทเอกชนได้ทราบเทคนิคการแก้ปัญหาต่างๆ และในกรณีองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องลดค่าสวัสดิการ หรือลดค่าจ้างพนักงานลง เพื่อเป็นการระดมองค์กรให้อยู่ต่อไปได้โดยไม่ปิดตัวลง และเพื่อเป็นการนำเสนอให้ลูกจ้างทราบและให้ความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้น นายจ้างต้องให้เหตุผล และต้องบริหารงานหรือต้องใช้เทคนิค อย่างไร....
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นกรณีศึกษา เมื่อมีความจำเป็นต้องออกหนังสือเลิกจ้างพนักงานต้องให้เหตุผลอย่างไร ...ต้องแจ้งต้องจ่ายให้พนักงานอะไรบ้าง...ถึงจะไม่ให้เกิดปัญหาลูกจ้างฟ้องเพื่อเรียกร้องสิทธิทางแรงงานจังหวัด หรือฟ้องศาลแรงงานภายหลัง

หัวข้อในการอบรม

หมวด 1: การแก้ปัญหาเมื่อได้รับผลกระทบจาก covid-19 ระบาด

1. การออกหนังสือให้พนักงานลงข้อมูลส่วนบุคคล กรณีเข้าไปสัมผัสกับผู้ติดเชื้อโควิด-19หรือไปอยู่ในกลุ่มบุคคลที่มีสูงเสี่ยงการติดเชื้อ

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

2. การออกหนังสือรณรงค์ให้พนักงานฉีดวัคซีน เพื่อเป็นการป้องกัน และ/หรือบรรเทาการเจ็บป่วยจากโรคโควิด-19

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

3. การออกหนังสือกำหนดให้พนักงาน กักตัว 14 วัน เพื่อเฝ้าดูอาการของการติดเชื้อจากโรคโควิด-19

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

4. ในกรณีลูกจ้างติดเชื้อโควิด-19และต้องพักรักษาตัวตามโรงพยาบาลสนามตามแพทย์กำหนดจะได้รับสิทธิลางานอะไร..นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างหรือไม่...เมื่อลูกจ้างได้รับสิทธิการว่างงานจากสำนักงานประกันสังคม ต้องดำเนินการอย่างไร..?

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือ, เอกสาร แจ้งต่อหน่วยงานภาครัฐ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

5. นายจ้างประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจด้วยเหตุโควิด-19ระบาดจึงมีนโยบายลดค่าสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายให้พนักงานเป็นการชั่วคราว ซึ่งมีระยะเวลา 30 - 60 วัน นายจ้างต้องบริหารอย่างไร..?

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือเป็นประกาศของบริษัทฯ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

6. การออกหนังสือยินยอมให้บริษัทฯเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เพื่อลดค่าสวัสดิการเป็นการชั่วคราว นายจ้างจะใช้เทคนิคอย่างไร..?

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือยินยอมให้บริษัทฯลดสวัสดิการของพนักงาน แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

7. กรณีนายจ้างประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจด้วยเหตุโควิด-19ระบาด จึงมี นโยบายลดค่าจ้าง - ลดวันทำงานของพนักงานลงเป็นการชั่วคราว โดยลดจ่ายค่าจ้างพนักงานคนละร้อยละ20ของค่าจ้าง /ต่อเดือนเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจตาม นโยบายดังกล่าวต้องบริหารอย่างไร..?

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือเป็นประกาศของบริษัทฯ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

8. การออกหนังสือให้ความร่วมมือยินยอมลาหยุดงานตาม นโยบายของบริษัทฯกรณีบริษัทฯได้รับผลกระทบจากโรคโควิด-19 ระบาด

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือให้ความยินยอมของพนักงาน แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

9. กรณีนายจ้างมีความจำเป็นต้องปิดงานเป็นบางแผนก หรือปิดทั้งหมดโรงงาน เป็นเวลา 30-60 วัน เป็นการชั่วคราว โดยจ่ายค่าจ้างให้พนักงานร้อยละ 75 ของค่าจ้าง นายจ้างต้องทำหนังสือ และนำรายชื่อพนักงานแจ้งต่อหน่วยงานภาครัฐอย่างไร..?

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือ ,รายชื่อพนักงานแจ้งต่อหน่วยงานภาครัฐ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

10. กรณีหน่วยงานภาครัฐสั่งให้องค์กรปิดงานเป็นการชั่วคราว การได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ หรือลูกจ้างจะได้รับสิทธิการว่างงานจากสำนักงานประกันสังคม ต้องดำเนินการอย่างไร..?

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือ ,รายชื่อพนักงานแจ้งต่อหน่วยงานภาครัฐ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

11. กรณีนายจ้างได้รับผลกระทบจากพิษโควิด-19 ระบาด จนเกิดวิกฤตซึ่งเป็นเหตุสุดวิสัย จึงมี นโยบายปิดงานเป็นบางแผนก เป็นการชั่วคราว โดยนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิการว่างงานจากสำนักงานประกันสังคม ต้องดำเนินการอย่างไร..?

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือเป็นประกาศของบริษัทฯ ,รายชื่อพนักงานแจ้งต่อหน่วยงานภาครัฐ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

12. กรณีนายจ้างประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจด้วยเหตุโควิด-19 ระบาดทำให้บริษัทฯมียอดขาดทุนสะสมต่อเนื่องหลายเดือนจึงมีนโยบายเลิกจ้างพนักงานนายจ้างต้องออกหนังสือเลิกจ้างและให้เหตุผลในการเลิกจ้าง ต้องแจ้ง, ต้องจ่าย อย่างไร..?

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือเลิกจ้างกรณีนี้ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

13. กรณีนายจ้างมีนโยบายเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุ ลูกจ้างผลงานและหยุดงานมาก หรือหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้าง ฟ้องเรียกค่าใดๆภายหลังได้ นายจ้างต้องแจ้ง, ต้องจ่ายอย่างไร..?

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือเลิกจ้างกรณีนี้ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

14. กรณีนายจ้างประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจด้วยเหตุโควิด-19 ระบาดทำให้บริษัทมียอดขาดทุนสะสมต่อเนื่องหลายเดือนจึงมี นโยบายให้พนักงานเกษียณอายุในการทำงานก่อนกำหนด นายจ้างต้องกำหนด และสงวนสิทธิในการอนุมัติอย่างไร..?

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือเกษียณงาน-ใบสมัคร-สิทธิในการอนุมัติตามโครงการ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

15. ลูกจ้างลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัทและจู่ๆก็ฟ้องศาลแรงงานเพื่อเรียกร้อง,ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า, ค่าชดเชย, ค่าเสียหายและบรรยายฟ้องว่าถูกนายจ้างบีบบังคับให้ลาออก เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องศาลภายหลัง ต้องกำหนดหนังสือลาออก อย่างไร..?

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือลาออก แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

16. การออกหนังสือรับเงิน กรณีพนักงานออกจากงาน เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานภายหลัง ต้องกำหนดข้อความอย่างไร..?

มีตัวอย่าง : การออกหนังสือการรับเงิน แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

หมวด 2: เป็นกรณีศึกษาเพื่อแก้ปัญหาด้านแรงงาน

17. กรณีมีพนักงานส่งข้อความโพสต์ลงทาง FACEBOOK-LINE มีข้อความซ้ำ ๆว่าเพื่อนร่วมงานติดเชื้อโควิด-19โดยเป็นข้อมูลอันเป็นเท็จและยังกล่าวให้ร้าย-ตำหนิบริษัทต่าง ๆ หน้ ๆว่าบกพร่องในการบริหารจัดการในการป้องกันโรคโควิด-19ระบาดลูกจ้างจะมีความผิดอย่างไร..?

18. กรณีนายจ้างประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจด้วยเหตุโควิด-19 ระบาดทำให้บริษัทไม่มีงานมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานที่เป็นลูกจ้างของบริษัทoutsourc (เลิกจ้างก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง) ต้องดำเนินการอย่างไร..?

19. ไม่มีงานมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานตามสัญญาจ้างที่มีระยะเวลากำหนดการจ้างแน่นอน (เลิกจ้างก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง) เช่น ที่ปรึกษาด้านแรงงาน ที่ปรึกษาด้านกระบวนการผลิต ที่ปรึกษาด้านการตลาด นายจ้างต้องแจ้ง ต้องจ่ายค่าอะไรบ้าง..?

20. นายจ้างมีความจำเป็นต้องยุบหน่วยงานตามสาขาต่างๆ จึงมีคำสั่งย้ายพนักงานเข้าทำงานในสำนักงานใหญ่ ในกรณีลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ย้ายงานตามคำสั่งจะถือว่าขัดคำสั่งของนายจ้างหรือไม่..หรือลูกจ้างขอลาออกจะต้องแจ้งหรือจะได้รับสิทธิตามกฎหมายอย่างไร..?

21. นายจ้างมีความจำเป็นต้องปิดกิจการเพื่อเปลี่ยนนายจ้างใหม่ เปลี่ยนนิติบุคคล กรณีลูกจ้างประสงค์ขอลาออกต้องแจ้งนายจ้างอย่างไร..หรือลูกจ้างบางส่วนทำงานกับนายจ้างใหม่จะได้รับสิทธิอย่างไร..กรณีนายจ้างใหม่ แก้ไขระเบียบขึ้นมาใหม่เมื่อลูกจ้างไม่เห็นด้วยต้องทำอย่างไร..?

22. ทำสัญญาจ้างแรงงานปีต่อปีเมื่อครบสัญญาจ้าง 1 ปีแล้วมีการต่อสัญญาจ้างใหม่ และเมื่อสิ้นสุดสัญญาฉบับสุดท้ายแล้วไม่มีการจ้างกันต่อไปอีก ลูกจ้างจะได้รับสิทธิตามกฎหมายอะไรบ้าง..?

23. ในสัญญาจ้างระบุไว้ว่าในระหว่างเป็นลูกจ้างหรือลูกจ้างออกจากงานไปแล้วภายใน 2 ปี ห้ามมิให้ลูกจ้างไปทำงานให้กับคู่แข่งทางการค้าของนายจ้าง, ห้ามนำความลับทางการค้าของนายจ้างไปเปิดเผยให้กับบุคคลภายนอก,ในกรณีลูกจ้างฝ่าฝืนจะรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายอย่างไร..?

24. เมื่อลูกจ้างลาออกจากงานทำงานอยู่ไม่ครบ 30วันตามที่ระบุไว้ในหนังสือลาออก ถือว่าลูกจ้างผิดสัญญาจ้าง,ผิดข้อบังคับในการทำงาน,ผิดระเบียบปฏิบัติ ลูกจ้างจะรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายต่อนายจ้างอย่างไร..?

25. เลิกจ้างพนักงานเพราะได้รับผลกระทบจากโควิด-19 นายจ้างได้จ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชยตามอายุงานตามกฎหมายไปแล้ว กรณีลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม นายจ้างต้องทำอย่างไร..ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสิทธิตามฟ้องหรือไม่ เพราะเหตุใด..?

26. กรณีลูกจ้างออกจากงานนายจ้างไม่ออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้กับลูกจ้างจะมีความผิดชดใช้ค่าเสียหายต่อลูกจ้างอย่างไร..?

27. เมื่อลูกจ้างออกจากงาน ลาออก ถูกเลิกจ้าง สิ้นสุดระยะเวลาการจ้าง ไม่ผ่านการทดลองงาน เกษียณงานตามโครงการ วันลาภักดิ์ได้รับค่าจ้าง วันลาพักผ่อนวันลาพักผ่อนที่สะสมไว้ กรณีดังกล่าวลูกจ้างจะได้รับสิทธิอย่างไร..?

28. เมื่อลูกจ้างลาออก นายจ้างเลิกจ้าง นายจ้างไล่ออก จะได้รับสิทธิประกันการว่างงานจากสำนักงานประกันสังคมในอัตรา ต่างกันอย่างไร..?
29. กรณีลูกจ้างออกจากงานไปแล้วได้ร้องทุกข์ต่อสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่เพื่อเรียกร้องสิทธิต่างๆ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาให้ข้อพิพาทแรงงานตกลงกันได้ด้วยดี นายจ้างหรือผู้บริหารงานบุคคล ต้องเปิดช่องเพื่อเจรจา เพื่อไกล่เกลี่ย และเตรียมความพร้อมรับมืออย่างไร..?
30. กรณีลูกจ้างออกจากงานไปแล้วได้ฟ้องบริษัทที่ศาลแรงงานเขตพื้นที่ เพื่อเรียกร้องสิทธิต่างๆ นายจ้างหรือผู้บริหารงานบุคคลจะนำเสนอเหตุผลต่อผู้ประนอมคดี หรือการเปิดช่องเพื่อเจรจา เพื่อไกล่เกลี่ยปัญหา ต้องใช้เทคนิคอย่างไร..?

- ถ้าม - ตอบ - แนะนำ
- ผู้เข้ารับการอบรม นายจ้าง ผู้บริหารงานบุคคล บุคคลทั่วไป
- ให้คำปรึกษาหลังการสัมมนา “ ฟรี ” ตลอดการไม่มีค่าใช้จ่าย

วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน อาจารย์ สมบัติ น้อยหว่า

ประวัติการทำงาน / ประสบการณ์

- เป็นผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลางกรุงเทพฯ 9 ปี
- เป็นผู้ไกล่เกลี่ยคดีแรงงานในศาลแรงงานกลางกรุงเทพฯ
- เป็นกรรมการ (บอร์ด) ค่าจ้างขั้นต่ำ ที่กระทรวงแรงงาน
- เป็นที่ปรึกษาด้านแรงงาน จดทะเบียน ที่กระทรวงแรงงาน
- เป็นอนุกรรมการประกันสังคม ณ สำนักงานใหญ่ จ. นนทบุรี
- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน จากสถาบันวิจัยและพัฒนา พ.ศ.2562
- เป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด
- เป็นวิทยากรอิสระให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน มากกว่า 15 หลักสูตร

อัตราค่าอบรมสัมมนา ท่านละ 1,900 + Vat 7% 133= 2,033 บาท

มีเอกสารอบรมแจกฟรี

ชำระค่าอบรมผ่านบัญชีธนาคาร ชื่อบัญชี หจก.โพรเฟสชันแนล เทรนนิ่ง โชลูชั่น

ธนาคารกสิกร เลขที่บัญชี 732-2458238 หรือ ธนาคาร กรุงเทพ เลขที่บัญชี 029-7110496

- **เงื่อนไขการอบรม... ห้ามบันทึกภาพ วีดีโอ แชนร์ หรือนำไปเผยแพร่**

กรณีหัก ณ ที่จ่าย 3% ทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0103553030100
 หจก.โพรเฟสชันแนล เทรนนิ่ง โชลูชั่น
 เลขที่ 89/161 หมู่บ้านพฤษาวิไลล์ 23 ซ.พระยาสุเรนทร์ 21 แยก 3
 แขวงบางชั้น เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ 10510



รายละเอียดเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ: คุณอรัญญา 086-8929330

Professional Training Solution
 Tel 02-1753330, 086-6183752

www.ptstraining.in.th

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

แบบฟอร์มการลงทะเบียน

Online หลักสูตร กรณีได้รับผลกระทบจาก covid-19 ระบาดเมื่อคนล้นงานและนายจ้าง

มีนโยบาย ลดสวัสดิการ ลดค่าจ้าง หรือเลิกจ้างต้องบริหารอย่างไร..?

ส่งมาที่ info.ptstraining@gmail.com หรือ ptstraining3@gmail.com

บริษัท _____

ที่อยู่อกใบกำกับภาษี _____

_____ 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: _____