

หลักสูตร ประเด็นกฎหมายแรงงานที่ฝ่ายบริหาร/หัวหน้างานควรรู้

วันที่ 1 มิถุนายน 2559 เวลา 09.00-16.00 ณ โรงแรมเซนต์เจมส์ สุขุมวิท 26

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง และลูกจ้าง องค์กรของนายจ้างและองค์กรของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรดังกล่าวต้องปฏิบัติต่อกันและต่อรัฐ โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้าง การใช้แรงงาน และการจัดสวัสดิการ ที่จำเป็นในการทำงาน หากผู้บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขาดความรู้ อย่างแท้จริงในเรื่องกฎหมายแรงงาน จะทำให้มีปัญหาในการบริหารงาน และรอวันที่จะปรากฏออกมา ซึ่งจะยากแก่การแก้ไขในวันข้างหน้า

แม้กฎหมายแรงงานจะเป็นเรื่องที่คนทำงานทั่วไปและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะได้อยู่แล้วก็ตาม แต่ก็ปรากฏว่าหลายครั้งมีความเข้าใจผิดในบางส่วนบางประเด็น ซึ่งถ้าเป็นการพลาดของฝ่ายบุคคลแล้วกิจการอาจถูกฟ้องร้องเอาได้ หรือสำหรับตัวผู้ใช้แรงงานก็ควรจะต้องรู้และเข้าใจทั้งในหลักการใหญ่และเกร็ดต่างๆ เพื่อที่จะป้องกันสิทธิของตน

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 ทำให้ผู้บริหารกิจการจึงต้องถูกจำคุก และ/หรือ ถูกปรับ มาจากกฎหมายอะไรในมาตราใด มีความหมายอย่างไร
4. ต่อไปจะไม่จ้างลูกจ้างประจำ จ้างแต่ลูกจ้างชั่วคราวได้ไหม
5. การจ้างลูกจ้างชั่วคราว จ้างได้ไม่เกินกี่ปี จ้างกันนานๆ จะกลายเป็นลูกจ้างประจำไหม
6. การนับอายุงาน นับอย่างไรจึงจะถูกต้อง
7. ค่าชดเชยมีกี่อัตรา จ่ายเท่าไร ทำไมจึงมีใช้จ่าย 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 อาจจะไม่ใช่ความผิดร้ายแรง
24. ลูกจ้างร่วมกับบุคคลภายนอกชิงทรัพย์ลูกค่า กลับเลิกจ้างไม่ได้
25. ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไปดื่มสุราในเวลาทำงาน อาจจะไม่ใช่ความผิดร้ายแรง
26. ลูกจ้างมีผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน ทำไมเลิกจ้างไม่ได้
27. ข้อสัญญาจ้าง ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หากลูกจ้างแปลผิดพลาดอาจจะต้องยอมรับ
28. ลูกจ้างหญิงเกษียณอายุก่อนลูกจ้างชายไม่ได้
29. การยุบหน่วยงาน เลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย และค่าบอกกล่าวล่วงหน้า อาจจะไม่ชอบด้วยกฎหมาย
30. ลูกจ้างเผลอยางง แต่เลิกจ้างไม่ได้
31. งานรับเหมาช่วง งานรับเหมาก่อสร้าง อาจจะไม่ใช่งานครั้งคราว
32. ลูกจ้างเป็นผู้ลงนามในใบลาออกจริง กลายเป็นกรณีเลิกจ้าง
33. นายจ้างมีสัญญาจ้างทดลองงาน แต่กลับเลิกจ้างไม่ได้
34. นายจ้างจ่ายเงินสมทบเกินหน้าที่เสมอ
35. ข้อตกลงการจ่ายเงินรางวัลประจำปี ของฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง อาจใช้ไม่ได้
36. นายจ้างด่าจ่ายค่าจ้าง หรือตัดค่าจ้างของลูกจ้างในวันที่ลูกจ้างขาดงาน หรือละทิ้งหน้าที่ไม่ได้
37. เงินจ่ายที่ไม่ใช่เงินเดือน ต้องนำมารวมกับเงินเดือน เพื่อคำนวณจ่ายเป็นค่าชดเชย
38. นายจ้างมีงานเร่งด่วน นายจ้างไม่มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา วันหยุด
39. ลูกจ้างไม่ลาหยุด พักผ่อนตามประกาศ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง
40. ลูกจ้างทำความผิดจริง จึงสั่งลงโทษให้พักงานโดยงดจ่ายค่าจ้าง ทำไม่ได้
41. ค่าล่วงเวลาแบบเหมาจ่ายให้รายเดือนมีปัญหา
42. ผู้ว่าจ้างจ่ายค่าว่าจ้างให้ผู้รับจ้างตามผลสำเร็จของงาน 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 ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของนายจ้าง ที่ลูกจ้างลงนาม บังคับลูกจ้างไม่ได้
52. นายจ้างให้วันระยะการจ้างลูกจ้าง แต่ต้องนับอายุงานติดต่อกัน
53. กำหนดเวลาทำงานปกติ วันละ 9 ชม. สัปดาห์ 5 วัน ผิดกฎหมายแรงงาน
54. ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร เครื่องยนต์ที่สิ้นสะเทือน งานขับเคลื่อน ติดไปกับยานพาหนะ งานที่เข็นของหนักเกิน 15 กก. ไม่ได้
55. ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ร้องขอทำงานในวันหยุด นายจ้างยินยอม แต่มีความผิดทางอาญา
56. ไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างรายวัน ในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี มีความผิดตามกฎหมาย
57. จ่ายค่าจ้างในวันที่ไม่ได้หยุดพักผ่อนตามส่วน ทำไมจึงถือว่าผิด

วิทยากร อาจารย์กฤษฎ์ อุทัยรัตน์

- ประธานกรรมการบริหาร Kriszd Quality Innovation Institute และ SCENARIO TECHNOLOGY CO.,LTD.
- กรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานแรงงานไทย และ กรรมการคัดเลือกที่ปรึกษาในระบบบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานไทย (สำนักมาตรฐานแรงงานไทย กระทรวงแรงงาน)
- ที่ปรึกษา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- กรรมการบริหาร TuV Nord ประเทศไทย-เยอรมัน
- อดีตผู้บริหารระดับ CEOs บริษัทจำกัดมหาชนหลายแห่ง
- ผู้พิพากษาสมทบ ศาลแรงงานกลาง กระทรวงยุติธรรม



อัตราค่าลงทะเบียน

หลักสูตร ประเด็นกฎหมายแรงงานที่ฝ่ายบริหาร/หัวหน้างานควรรู้

ราคาพิเศษเพียงท่านละ **4,000 บาท** + VAT 7% = 4,280 บาท

- ราคานี้รวม เอกสารการอบรม / อาหารว่างและอาหารกลางวันตลอดหลักสูตร
- เฉพาะนิติบุคคลสามารถหักภาษี ณ ที่จ่าย 3% ได้
- ใบเสร็จค่าลงทะเบียน สามารถนำไปบันทึกค่าใช้จ่ายทางบัญชีได้ 200 %

แบบฟอร์มลงทะเบียนเพื่อเข้าร่วมสัมมนา

ชื่อบริษัท /หน่วยงาน.....

ที่อยู่บริษัท.....

1. ชื่อ..... ตำแหน่ง Email

2. ชื่อ..... ตำแหน่ง Email

3. ชื่อ..... ตำแหน่ง Email

4. ชื่อ..... ตำแหน่ง Email

5. ชื่อ..... ตำแหน่ง Email

โทรศัพท์ เบอร์ต่อ..... โทรสาร

บริษัท เพอร์เฟกต์ เทรนนิ่ง แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

ที่อยู่ 16/54 แขวงสามเต่า เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150

Tel. 02-4646524 Mobile. 085-9386299

เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0735553003036

เช็คขีดคร่อมสั่งจ่าย บริษัท เพอร์เฟกต์ เทรนนิ่ง แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

โอนเงินเข้าบัญชีออมทรัพย์ ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขา พุทรมณฑล สาย 4 เลขที่บัญชี 391-211414-7