

กฎหมายแรงงาน (ใหม่) สำหรับผู้บริหาร และนักบริหารทรัพยากรบุคคล



Labour Laws for Executive and HR

“เรียนรู้ข้อกฎหมายแรงงาน เพื่อปรับใช้ในองค์กร”

วันที่จัด รุ่น 46 : วันพุธที่ 20 - วันพฤหัสบดีที่ 21 พฤศจิกายน 2562

สมาชิก : 5,700 + VAT 7% 399 = 6,099 บาท

เวลา 09:00-16:30 น. (ลงทะเบียนเวลา 08.00 น.) รับจำนวน 20 ท่าน

(สมาชิก ส.ส.ท., นักศึกษาปริญญาตรี, หน่วยงานราชการ, รัฐวิสาหกิจ)

สถานที่ ห้องสัมมนา สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ซอยพัฒนาการ 18

บุคคลทั่วไป : 6,200 + VAT 7% 434 = 6,634 บาท

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พศ.2562 (ฉบับที่ 7) มีผลบังคับใช้แล้ว ตั้งแต่วันที่ 5 พค. 2562 ได้มีการปรับแก้เรื่องสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นสำหรับพนักงาน เช่น การลาคลอดโดยได้ค่าจ้าง 3 วันทำงาน ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ 98 วัน การไปตรวจครรภ์ให้ถือเป็นการลาคลอด การเปลี่ยนนายจ้างต้องได้รับการยินยอมจากลูกจ้าง การจ่ายค่าชดเชย 400 วันสำหรับลูกจ้างอายุงานเกิน 20 ปี ฯลฯ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้าง โดยเฉพาะ HR, ผู้บริหาร หัวหน้างานทุกระดับ ตลอดจนพนักงานทุกคน พึงศึกษา ทำความเข้าใจ เพื่อปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นธรรมต่อทั้ง 2 ฝ่าย เข้าใจ และพึงพอใจที่จะร่วมกันสร้างสัมพันธภาพที่ดีในงาน อันส่งผลต่อองค์กรและพนักงานทุกคนในที่สุด

ตั้งแต่ปี 2541 ได้มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 1 และมีการทยอยออกมารวมฉบับใหม่นี้ ซึ่งเป็นฉบับที่ 7 แล้ว แต่ไม่เคยมีการยกเลิกกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับก่อนๆ แต่เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมมาโดยตลอด เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลง แก้ไข เพิ่มเติม ยกเลิกข้อกำหนด/หลักปฏิบัติต่างๆเป็นจำนวนมาก ที่ HR, ผู้บริหาร หัวหน้างานทุกระดับ จำเป็นต้องรู้ เข้าใจ และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง กับสื่อสารให้พนักงานทุกคน ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของทั้ง 2 ฝ่าย ให้ถูกต้องตรงกันเพื่อสันติสุขในองค์กร

สิ่งที่ท่านจะได้รับ

- มีความรู้ ความเข้าใจ ในข้อกำหนดและทางปฏิบัติที่ถูกต้อง ตามกฎหมายฉบับใหม่
- บังคับใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ คำสั่งต่างๆ ขององค์กร ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
- สามารถสร้างหลักประกันในสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างที่มิต่อกันตามกฎหมาย อย่างถูกต้องและเป็นธรรมต่อทั้ง 2 ฝ่าย
- พร้อมคำพิพากษาศาลฎีกาสำคัญ กว่า ๒๐๐ ฎีกา

หัวข้อการอบรมและสัมมนา

วันแรก

1. ทดสอบความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน (ประมาณ 20 นาที ทำแบบ 5 นาที)
2. พรบ.คุ้มครองฉบับที่ 7 และสาระสำคัญต่างๆที่นายจ้างต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง
 - a. ลูกจ้างลาคลอดโดยได้ค่าจ้าง 3 วัน/ปี
 - b. ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ 98 วัน จ่ายค่าจ้างอย่างไร และใครจ่าย 8 วันที่เพิ่มขึ้น?
 - c. ลูกจ้างอายุงานเกิน 20 ปี ได้ค่าชดเชย 400 วัน
 - d. การเปลี่ยนตัวนายจ้าง ต้องได้รับการยินยอมจากลูกจ้าง !
3. หลักการ เจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน 2541 และทุกฉบับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม
4. มาตรา 119 คุ้มครองแรงงาน 41 ให้อำนาจนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าบอก ค่าตกใจ ได้ในกรณีได้บ้าง? เป็นการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่?
5. การเตือน การผิดซ้ำค่าเตือน หนังสือเตือน และการให้ทราบค่าเตือน มีหลักปฏิบัติที่ถูกต้องอย่างไร?
6. กระบวนการในการสอบหาข้อเท็จจริง กรณีกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำความผิดวินัย !
7. การพิจารณาโทษ เหตุบรรเทาโทษ และการลงโทษ ? พนักงาน !
8. เตือนอย่างไรให้ถูกต้อง เรื่องอะไรบ้างที่เตือนได้ และการให้ทราบค่าเตือนอย่างถูกต้องและมีผลตามกฎหมาย!

วันที่สอง

1. พรบ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 สิทธิและหน้าที่ของทั้ง 2 ฝ่าย ที่จะต้องปฏิบัติต่อกันให้ถูกต้องและเป็นธรรม
2. กรรมการลูกจ้าง สภาพแรงงาน กับสิทธิตามกฎหมายของนายจ้าง !
3. พรบ.จัดตั้งศาลแรงงาน ฯ 2522 และ ฉบับแก้ไข ที่ 2 และ 3 เพิ่มอำนาจพิจารณาคดีของศาลแรงงานฯ
4. เลิกจ้างที่เป็นธรรม-ไม่เป็นธรรม : หลักการและการป้องกัน !
5. เมื่อถูกฟ้อง-นายจ้างต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง?
6. กระบวนการดำเนินคดีในศาลแรงงาน-ยุ่งยากมากขึ้นตอนจริงหรือ?
7. ประมวลกฎหมายแพ่งฯ ว่าด้วยกรจ้างแรงงาน และหน้าที่ของนายจ้างหลังสิ้นสุดสัญญาจ้าง ! ใบผ่านงาน สิทธิของใคร? นายจ้างหรือลูกจ้าง !
8. เลิกจ้างระหว่างทดลองงาน ต้องจ่าย “ค่าตกใจ” ทุกกรณีจริงหรือ? มีข้อยกเว้นและแนวทางปฏิบัติให้ถูกต้องได้อย่างไรบ้าง?
9. สรุป ถาม-ตอบ แลกเปลี่ยนประสบการณ์

ด่วน ! กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับที่ 7 (ล่าสุด) บังคับใช้แล้ว

ตั้งแต่ 5 พฤษภาคม 2562

ผู้เข้าอบรมกรุณาเตรียม Thump Drive สำหรับ Copy สำหรับ Copy เอกสารเพิ่มเติมจำนวนมาก !

ข้อกำหนดใหม่ เช่น ลูกจ้างลาคลอดได้ 3 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ลาคลอดได้รวม 98 วัน

การเปลี่ยนตัวนายจ้าง ต้องได้รับการยินยอมจากลูกจ้าง และค่าชดเชย 400 วัน สำหรับลูกจ้างอายุงาน 20 ปีขึ้นไป ฯลฯ



วิทยากร

คุณเชษฐชัย วาทีสารภกิจ

วิทยากรอิสระ ด้านการบริหารและการจัดการทรัพยากรบุคคล ประสบการณ์บริหารทรัพยากรบุคคลกว่า 35 ปี และอดีตที่ปรึกษาเก่า 10 บริษัท