



Update

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 8
เกี่ยวกับการทำงานนอกสถานที่

เทคนิคการปรับปรุง การทำสัญญาจ้าง การจัดทำข้อบังคับการทำงาน



ให้รัดกุมและได้ประโยชน์

อยากเข้าใจ อยากทำเป็น
ต้องเข้าสัมมนาหลักสูตรนี้

- **ประเด็นปัญหา** เกี่ยวกับ สัญญาจ้าง ข้อบังคับการทำงาน เกี่ยวกับการใช้งาน กรณีเขียนไม่รัดกุม.... ทำให้เกิดช่องว่าง...ทำให้แพคดี
- **กรณีการ Update....กฎหมายใหม่...จำเป็น...**
ต้องเปลี่ยนแปลง...สัญญาจ้างและข้อบังคับการทำงาน ใหม่ เพื่อให้สอดคล้องในการบริหารจัดการตามกฎหมายแรงงาน
- **ผลกระทบ....**หากไม่เปลี่ยนแปลง...สัญญาจ้างแรงงาน และข้อบังคับการทำงานกรณีมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายแรงงาน

FREE!!

หนังสือ
ตัวอย่างการเขียน
ระเบียบข้อบังคับ



Promotion

พิเศษ! เฉพาะผู้เข้าชมที่
ชำระเงินล่วงหน้า ภายในวันที่ 9 ส.ค. 2567
เข้าชมรม 2 ท่าน ลด 500 บาท
เข้าชมรม 3 ท่าน ลด 1,000 บาท
(หลักสูตรเดียวกัน/ ใบเสร็จรับเงินฉบับเดียวกัน/ ไม่รวมไปรษณีย์)

กำหนดการสัมมนา

วันพฤหัสบดีที่ 15 สิงหาคม 2567

(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรมฮิลตัน พัทยา (Hilton Pattaya)

ติดห้างเซ็นทรัล เฟสติวัล พัทยาบีช
ถ.ชายหาดพัทยา อ.บางละมุง จ.ชลบุรี

อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)

5,000 + VAT 350 = 5,350 บาท

บุคคลทั่วไป

5,700 + VAT 399 = 6,099 บาท

(รวมเอกสาร อาหารว่าง ชา กาแฟ อาหารกลางวัน)

หัวข้อสัปดาห์

ประเด็น...การปรับปรุงเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างแรงงาน

- ประเด็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน**
 - กรณีการย้ายสถานที่ประกอบกร มีหลักเกณฑ์อย่างไร?
 - กรณีการโอนย้ายลูกจ้างระหว่างกลุ่มบริษัท
- ประเด็นรายละเอียดเกี่ยวกับการทดลองงาน**
 - ในสัญญาระบุทดลองงานกี่วัน จึงจะบอกกล่าวล่วงหน้าน้อยที่สุด
 - กรณีไม่ผ่านทดลองงาน ไม่อยากบอกกล่าวล่วงหน้า จะทำสัญญาแบบไหนดี ?
 - เขียนสัญญาว่า ไม่ผ่านทดลองงาน ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ได้ไหม ?
 - เขียนสัญญาว่าห้ามตั้งครุภระหว่างทดลองงาน หรือ ระหว่างทำงาน ลูกจ้างสงสัยรับทราบแล้ว ได้ไหม ?
- ประเด็นรายละเอียดวันหยุด วันลา**
 - กรณีไม่ต้องการใช้ลูกจ้างวันหยุดที่ไม่ได้ใช้ในปีนั้น ไปใช้ในปีถัดไป
- ประเด็นรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิทรัพย์สินทางปัญญา**
 - ไม่เขียนเรื่องสิ่งประดิษฐ์คิดค้นเป็นของบริษัท บริษัทหาเสียหายเป็นล้านอย่างไร ?
 - ไม่เขียนห้าม LOAD ข้อมูลใด ๆ อันมีลิขสิทธิ์มาใช้งานเสียหายเป็นล้านอย่างไร ?
- ประเด็นรายละเอียดการทำงานและค่าเช่า/รักษาความลับ**
 - สัญญาห้ามไปทำงานกับคู่แข่ง เขียนไว้แล้วใช้ได้หรือไม่ ?
 - สัญญารักษาความลับ กรณีลูกจ้างที่ปฏิบัติงานที่นั้นสามารถรักษาความลับตลอดไปไม่ได้หรือไม่ ?
- ประเด็นรายละเอียดเกี่ยวกับการเจ็บป่วย/ทุพพลภาพ**
 - ลูกจ้างบาดเจ็บ เสียอวัยวะ จากการทำงาน จะเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างได้ไหม ป้องกันอย่างไร ?
- ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการสิ้นสุดการจ้าง**
 - อายากจะชะลอค่าจ้าง คนที่ลาออกไม่ถูกระเบียบ จะเขียนสัญญาว่าอย่างไร?
 - ช่วงสุดท้ายที่ลาออก สามารถหักเงินลูกจ้างลาพักร้อนได้หรือไม่ ?
 - มาทำงาน ขาดงาน ไม่อยากจ่ายเงิน ต้องเขียนว่าอย่างไร ?
 - อายากลดตำแหน่ง ลดค่าจ้าง จะเขียนสัญญาว่าอย่างไร จึงจะลดได้ ?
 - สัญญาจ้างต้องให้ส่วนาลูกจ้างหรือไม่ ?
- ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานหลังเกษียณอายุ ซึ่งเป็นที่ปรึกษา**
 - จ้างต่อเนื่องหลังเกษียณ ต้องเขียนสัญญาว่าอย่างไร จึงจะดี ?
 - ทำสัญญาจ้างเป็นที่ปรึกษา ทำไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยอีก ?
- จ้าง ปรก/คนขับรถส่วนตัว กลายเป็นลูกจ้างตามกฎหมายเพราะอะไร ?**
- จ้างรายปีต่อเนื่องหลายปีนับอายุงานต่อเนื่อง เลิกจ้างต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยไหม ?**
- กรณีเลิกจ้าง ลูกจ้างรับเงินไปแล้ว แต่ทำไม่ยังสามารถฟ้องร้องบริษัทภายหลังได้อีก ?**
- การเขียนสวัสดิการ เช่น ค่าตำแหน่ง ค่าน้ำมัน ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ ไว้ในสัญญาจ้างกลายเป็นค่าจ้าง ถูกลูกจ้างนำไปฟ้องเรียกเงินเพิ่มเป็นล้าน และเรื่องนี้นายจ้างแพ้คดี 99.99 %**

ประเด็น....การปรับปรุงเกี่ยวกับการจัดทำบังคับการกำหนด

- องค์ประกอบสำคัญที่จะต้องจัดทำกรเขียนสวัสดิการ ที่ฝ่าย HR ต้องรู้เพื่อบริหารจัดการให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่**
 - องค์ประกอบสำคัญที่กฎหมายกำหนด
 - ข้อที่กฎหมายไม่กำหนด ที่ไม่ควรใส่ในข้อบังคับมีเรื่องอะไรบ้าง ?
 - ข้อที่ต้องใส่เพิ่มเข้าไป เพื่อให้สิทธิทางการบริหารมีอะไรบ้าง ?
- วันทำงานและเวลาทำงาน**
 - กรณีสำนักงานใหญ่/สำนักงานสาขา / โรงงาน จะต้องมีความทำงานเหมือนกันหรือไม่ ?
 - บริษัทไม่มีการเข้ากะ ต้องเขียนเวลาเข้ากะไว้ไหม ?
 - วันและเวลาทำงานกรณี Work Form Home
 - เวลาพัก เวลาทำงาน วันหยุด ของพนักงานชาย จะต่างจากพนักงานสำนักงานได้ไหม ?
- วันหยุดและหลักเกณฑ์วันหยุด**
 - หลักเกณฑ์ในการกำหนดวันหยุดตามประเพณี
 - ระบบการหยุด การลา ที่มีปัญหาหาก จะกำหนดให้ชดเชยเขียนอย่างไร ?
 - ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวันลาพักร้อน ซึ่งเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปี สิทธิในการให้ลา เป็นของนายจ้างหรือลูกจ้าง
 - กรณีลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิหยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปีนายจ้างจะต้องปฏิบัติอย่างไร? และเขียนในข้อบังคับอย่างไร?
- วันลาและหลักเกณฑ์วันลา**
 - ไม่มีการกำหนดวันลากิจจระจำเป็น หรือกำหนดวันไม่เท่ากับที่กฎหมายกำหนด จะต้องปฏิบัติอย่างไร?
 - กรณีลาคลอดของลูกจ้างหญิง
 - คนที่ลาครึ่งวันเข้า กรณีทำโอที จะได้อะไรหรือไม่ ?
 - คนที่ลาป่วยเกิน 30 วัน แล้วต้องจ่ายค่าจ้าง ต้องจ่ายสวัสดิการต่อเนื่องไหม ?
 - ลาป่วย 1 - 2 วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์ไหม?
 - การลากิจ ลาพักร้อน การลาไปตรวจครรภ์ ที่ชัดเจนปฏิบัติได้ต้องเขียนอย่างไร ?
- วินัยและโทษทางวินัย/การร้องทุกข์**
 - กระบวนการร้องทุกข์ ไม่เคยมีคนร้องทุกข์ ต้องเขียนไว้ไหม ?
 - ความผิดทางวินัยและการลงโทษที่ตีครวเขียนอย่างไร ?
 - ทำผิดส่วนตัวนอกบริษัท จะลงโทษได้หรือไม่ พิจารณาจากตรงไหน ?
- การเลิกจ้าง ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ**
 - การเลิกจ้างและอัตราค่าชดเชย กฎหมายกำหนดไว้แล้ว ต้องเขียนไว้ในข้อบังคับไหม ?
 - อัตราค่าชดเชย สำหรับลูกจ้างอยู่มาจะต้องจ่ายเท่าไร?
- อัตราดอกเบี้ย กรณีนายจ้างผิดนัดลูกจ้าง อัตราร้อยละ 15 ต่อปี มีกรณีใดบ้าง? และส่งผลกระทบต่อคนนายจ้างอย่างไร?**

วิทยากร

อาจารย์สิริศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา

- ประวัติการทำงานทางด้านงานบุคคลมากกว่า 20 ปี ของบริษัทชั้นนำในประเทศไทย
- นักเขียนทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกฎหมายแรงงาน มากกว่า 20 เล่ม
- วิทยากรบรรยายทางด้านกฎหมายแรงงาน

ยิ่งอบรมมาก ยิ่งเสียกนีน้อย ค่าอบรมสามารถลงรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นถึง 200%
ดูรายละเอียดหลักสูตรเพิ่มเติมได้ที่ www.dst.co.th สำรองที่บ่ง TEL 02-555-0700 na 1