

กฎหมายแรงงาน

กลยุทธ์การจัดการ และวิเคราะห์ความคุ้มค่า

การเกษียณและการจ้างงานต่อ

- สังคมสูงวัย สำหรับผู้สูงอายุวัยเก๋า การจ้างงานต่อเนื่อง เพื่อลดปัญหาขาดแรงงานที่มีศักยภาพในการทำงานขององค์กร HR จะต้องรู้อะไรบ้าง เพื่อตอบโจทย์ให้กับนายจ้าง
- ค่า “**ประสบการณ์**” ที่ไม่ควรมองข้ามของผู้สูงวัย ที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลานาน ผ่านเรื่องราวและวิกฤตการทำงาน ตลอดช่วงชีวิต
- องค์กรจะจัดการกับปัญหาเหล่านี้ได้อย่างไร? เพื่อให้ได้คนทำงาน ที่มี**คุณภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี** ของวัฒนธรรมองค์กร

SCAN
เพื่อจองอบรม



กำหนดการอบรม

วันอังคารที่ 14 กรกฎาคม 2569

(เวลา 09.00 - 16.00)

โรงแรมอินเตอร์คอนติเนนตัล กรุงเทพฯ
(ฝั่งตึกฮอลิเดย์ อินน์)

รถไฟฟ้า BTS สถานีชิดลม ทางออกที่ 6

อัตราค่าอบรม

สมาชิก (Tax, HR)

4,500 + VAT 315 = 4,815 บาท

บุคคลทั่วไป

5,200 + VAT 364 = 5,564 บาท

(รวมเอกสาร อาหารว่าง ชา กาแฟ อาหารกลางวัน)

1. การเตรียมรับมือ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับแนวโน้มเข้าสู่สังคมสูงวัยในปัจจุบัน

- การจัดทำนโยบายเกษียณอายุ /กรณีจ้างงานต่อ
- การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)
- การเตรียมความพร้อมให้กับลูกจ้างหลังเกษียณอายุ
- สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับกรณีเกษียณอายุ

2. ทำความเข้าใจและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ

“การเกษียณอายุ” ที่นายจ้างและ HR ต้องทราบ

- การเกษียณอายุตามกฎหมายแรงงาน
- การเกษียณอายุตามข้อบังคับของบริษัท
- บริษัทไม่มีการกำหนดการเกษียณอายุ
- การเกษียณอายุตามสิทธิของลูกจ้าง
- การเกษียณก่อนอายุ (Early Retirement)
- กรณีกำหนดการเกษียณอายุ ก่อน หรือ หลังครบ 60 ปี

3. หลักเกณฑ์การคำนวณและการจ่ายเงินชดเชย

(Severance Pay) กรณีลูกจ้างเกษียณอายุ

- ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างและจำนวนเงินที่ได้รับ
- “ค่าจ้าง” คืออะไร? ในการคำนวณเงินชดเชย
- เงินหรือผลประโยชน์ที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง เช่น เงินบำเหน็จ เงินทุนสะสม เงินสงเคราะห์ ฯลฯ เป็นฐานในการคำนวณเงินชดเชยหรือไม่

4. เทคนิคการบริหารสัญญาและรูปแบบสัญญาจ้าง

หลังเกษียณ

- ทำความเข้าใจรูปแบบสัญญาจ้างหลังเกษียณ
- การระบุขอบเขตงาน (Job Description) ให้ชัดเจน
- สัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน (Fixed-term contract)
- การทำสัญญาจ้างในรูปแบบ “จ้างทำของ/ที่ปรึกษา”
- ทำสัญญาจ้างอย่างไร? ที่ไม่มีการจ่ายค่าชดเชยซ้ำซ้อน
- **ตัวอย่าง :** สัญญาจ้างหลังเกษียณ

5. กลยุทธ์การจ้างงานของพนักงานที่เกษียณอายุ กรณีลูกจ้างเกษียณอายุ แต่มีการจ้างต่อ

- บริษัทจะต้องจ่ายเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุให้ลูกจ้างหรือไม่
- นายจ้างและลูกจ้างได้ทำบันทึกข้อตกลงไม่รับเงินค่าชดเชย ทำได้หรือไม่
- บริษัทสามารถจ่ายเงินค่าชดเชยครั้งเดียว หลังการเลิกจ้าง ทำได้หรือไม่
- การจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงวัย (Silver Benefits Design)
- การเปลี่ยน Bonus เป็น Wellness Package หรือ Insurance Top-up
- การจัดสรรเวลาทำงานแบบ Hybrid หรือ Flexible Hours เพื่อดึงดูดใจผู้เชี่ยวชาญ
- ลูกจ้างฟ้องร้องการเลือกปฏิบัติ กรณีลูกจ้างเกษียณอายุ แต่มีการจ้างต่อ (เฉพาะรายบุคคล)

6. **บทลงโทษ :** กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย การจ่ายค่าชดเชย

7. ถาม-ตอบ ประเด็นปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

บรรยายโดย

อ.กฤษฎ์ อุทัยรัตน์

- ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษากฎหมายแรงงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ผู้เชี่ยวชาญด้าน TQM การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นๆ
- อนุกรรมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และรับรองที่ปรึกษากับผู้ตรวจประเมิน