



# วันอังคาร ปลดออก ไล่ออก การออกหนังสือเตือน เลิกจ้าง

**พนักงานระทำความผิด**

- ❖ **กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย หรือเงินอื่นๆ** ที่กฎหมายให้จ่ายแก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างไม่จ่าย จะต้องจ่ายอัตราดอกเบี้ยเท่าไร
- ❖ **อัตราค่าชดเชยเพิ่มเติม** กรณีนายจ้างเลิกจ้างสำหรับลูกจ้าง ที่ทำงานติดต่อกัน 20 ปี จะต้องได้รับสิทธิค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน
- ❖ **กรณีกักขังอายุ** ถือเป็นกรเลิกจ้าง ตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่
- ❖ **สาเหตุสำคัญ** ของการปลดออก ไล่ออก ลาออก และประเภทการพ้นสภาพ จากการเป็นพนักงานที่ลูกจ้างไม่ทราบ
- ❖ **ประเภทและขั้นตอน** ของการลงโทษทางวินัยที่ถูกต้องตามกฎหมาย และสามารถเลิกจ้างพนักงาน โดยเป็นการเลิกจ้างอย่างเป็นธรรม
- ❖ กรณีลูกจ้างพ้นสภาพจากการ เป็นพนักงานมีกรณีอะไรบ้าง? จะต้องจ่ายเงินประเภทใด? จ่ายเงินอย่างไร?

<b>Promotion</b>	หลักสูตรเดือน มกราคม-กุมภาพันธ์ 2567	<b>พิเศษสุด!</b>
จองอบรมล่วงหน้าภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2566	จองอบรมตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. - 29 ก.พ. 2567	
เข้าอบรม 1 ท่าน รับส่วนลด <b>500 บาท</b>	เข้าอบรม 2 ท่าน รับส่วนลด <b>500 บาท</b> เข้าอบรม 3 ท่าน รับส่วนลด <b>1,000 บาท</b>	
<small>หลักสูตรเดียวกัน / ไม่รวมถึงเงินอื่นใดด้วย</small>		

เงื่อนไขการไม่ได้รับส่วนลด  
ไม่รับส่วนลดค่าอบรม ฝึกอบรมหลักสูตร On-site ราคา 4,000 บาท/วัน ขึ้นไป หรือหลักสูตร Online ราคา 3,300 บาท/วัน ขึ้นไป (ยังไม่รวม VAT) / ไม่รับส่วนลดอื่น

### กำหนดการสัมมนา

วันพุธที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567  
(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา  
โรงแรม แอมบาสซาเดอร์  
รถไฟฟ้า BTS สถานีนาana ทางออกที่ 3  
(ห่างจากสถานี 300 เมตร)

### อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)  
4,000 + VAT 280 = 4,280 บาท  
บุคคลทั่วไป  
4,700+ VAT 329 = 5,029 บาท  
(รวมเอกสาร อาหารว่าง ชา กาแฟ อาหารกลางวัน)

## หัวข้อสัมมนา

1. ความหมายและวัตถุประสงค์ของวินัยและการลงโทษทางวินัย
  - ความหมายของ “วินัย” และ “วินัยเกี่ยวกับการทำงาน”
  - การโยกย้าย ลดตำแหน่งหน้าที่ เป็นการลงโทษทางวินัยหรือไม่
  - วัตถุประสงค์ของวินัย และการลงโทษทางวินัย
2. วินัยและการลงโทษเกี่ยวข้องกับข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างไร?
3. ประเภทของวินัยเกี่ยวกับการทำงาน มีความหมายอย่างไร?
4. ขอบเขตของวินัยเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อความจำเป็นและเหมาะสม ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
  - วินัยทางด้านสถานที่ - วินัยของวันเวลาทำงาน - วินัยเกี่ยวกับความจำเป็น
5. วินัยที่ดีมีลักษณะอย่างไร? ถูกใจและถูกต้อง ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
  - ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติได้ - สอดคล้องกับการทำงาน - ถูกต้องตามกฎหมาย
6. อะไร? คือสาเหตุของการฝ่าฝืนวินัย จุดบอดของ HR ที่จะต้องระมัดระวัง
7. ประเภทของการลงโทษทางวินัย มีอะไรบ้าง? จะต้องดำเนินการอย่างไร ให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน
  - ตักเตือนด้วยวาจา ต้องทำเป็นหนังสือหรือไม่อย่างไร
  - ตัด หรือ ลด สิทธิประโยชน์ทางด้านใดได้บ้าง
  - การลงโทษพนักงานด้วยการภาคทัณฑ์
  - การลงโทษด้วยการพักงาน สามารถทำได้ต่อเมื่อลูกจ้างทำผิดสาเหตุใดบ้าง
  - การเลิกจ้าง
8. หลักการในการกำหนดความผิดและโทษทางวินัย ควรจะต้องใช้หลักใด ในการกำหนดความผิด
  - เลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย - ตัวอย่างการกำหนดวินัย - จำนวนครั้งของการทำผิด
9. ขั้นตอนการลงโทษพนักงานที่ทำผิดวินัย มีขั้นตอนอย่างไร?
  - การรวบรวมหลักฐานที่มีอยู่
  - พยานหลักฐาน (พยานบุคคล พยานเอกสาร)
  - คณะกรรมการสอบสวนลงโทษทางวินัย
  - การพักงานลูกจ้าง ขณะสอบสวน
  - ลูกจ้างทำผิดซ้ำซ้ำเตือน
10. การลงโทษทางวินัย (ขั้นสูงสุด) การเลิกจ้าง (Dismissal) จะต้องปฏิบัติอย่างไรให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อป้องกันลูกจ้างฟ้องร้องภายหลัง
  - กรณีใดบ้าง? ที่นายจ้างสามารถเลิกจ้าง (ไล่ออก) ได้อย่างถูกต้อง
  - การจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษต่างๆ ที่นายจ้างต้องจ่ายลูกจ้าง
  - อัตราค่าชดเชยใหม่ กรณีนายจ้างเลิกจ้างสำหรับลูกจ้างที่ทำงานตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
11. HR ต้องทำการตรวจสอบเรื่องวินัย ขาด ลา มาสาย แต่งกายผิดระเบียบ มาสายกลับก่อน ทะเลาะวิวาท ต้มสุรา ฯลฯ ของพนักงานในสถานที่ทำงาน
12. กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย หรือเงินอื่นๆ ที่กฎหมายให้จ่ายแก่ลูกจ้าง แต่ตนายจ้างไม่จ่าย จะต้องจ่ายอัตราดอกเบี้ยเท่าไร?

## วิทยากร

### อาจารย์สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา

- ประวัติการทำงานทางด้านงานบุคคลมากกว่า 20 ปี ของบริษัทชั้นนำในประเทศไทย
- นักเขียนทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกฎหมายแรงงาน มากกว่า 20 เล่ม
- วิทยากรบรรยายทางด้านกฎหมายแรงงาน