

LABOUR LAW 4.0

กฎหมายแรงงาน ยุค 4.0
เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

- ◆ **สิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่จะก้าวสู่ยุค 4.0** ผู้นำองค์กรต้องมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการผสมผสานพนักงาน 2 กลุ่มคือ Digital Immigrant คือ กลุ่มที่ไม่ได้เกิดและเติบโตมาพร้อมๆ กับเทคโนโลยีแบบ Digital และอีกกลุ่มคือ Digital Native คือ พนักงานที่อายุต่ำกว่า 35 ลงไป ที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับยุค Digital ซึ่งทุกสถานประกอบการจะต้องมีคน 2 กลุ่มนี้ทำงานร่วมกัน
- ◆ การนำและใช้กฎหมายแรงงานกับการบริหารในแบบ 4.0 **จึงต้องเน้นความรวดเร็ว ยืดหยุ่น สร้างสรรค์ แม่นยำ** เข้าใจการนำไปใช้ สามารถอ้างอิงสอบกลับที่หาที่ไปได้ชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะการใช้ Big Data ให้เป็นประโยชน์และคุ้มค่า
- ◆ กฎหมายมีการปรับเปลี่ยนขับเคลื่อนไวขึ้น กฎหมายต่างๆ มีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น รูปแบบทางหนีทีไล่ของลูกจ้างมีหลากหลายช่องทาง มีมิติที่ซับซ้อนมากขึ้น หากไม่เตรียมรับมือในยุค 4.0 องค์กรของท่านอาจพบว่าสิ่งที่เป็น **ระเบียบ นโยบาย วัตถุประสงค์ กฎข้อบังคับการทำงานที่มีอยู่อาจล้าสมัยไม่รองรับกฎหมายแรงงาน 4.0** อีกต่อไปแล้วก็เป็นได้ เมื่อถึงตอนนั้นท่านจะไม่สามารถบริหารจัดการลูกจ้างของท่านให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานได้เลย

Promotion

เข้าอบรม 2 ท่าน
ลดทันที!!! 500 บาท

(หลักสูตรเดียวกัน/ใบเสร็จรับเงินฉบับเดียวกัน
/ไม่รวมโปรโมชั่นอื่น)

กำหนดการสัมมนา

วันพุธที่ 30 มกราคม 2562

(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรม แกรนด์ เมอร์เคียว ฟอร์จูน

ถ.รัชดาภิเษก (สี่แยกพระราม 9 รถไฟฟ้าใต้ดิน MRT

สถานีพระราม 9)

อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)

3,800 + VAT 266 = 4,066 บาท

บุคคลทั่วไป

4,500 + VAT 315 = 4,815 บาท

(รวมเอกสาร อาหารว่าง ชา กาแฟ อาหารกลางวัน)

- 1. กฎหมายแรงงาน ยุค 4.0 แนวคิดพื้นฐาน และการนำกิจกรรมบริหารภายในองค์กร (HRM ,HRD, OD ,Management System,Strategic Plan ,Policy เป็นต้น) มาเชื่อมโยงกับกฎหมายว่าด้วยแรงงานเพื่อนำไปปรับใช้ในทางปฏิบัติภายในองค์กร**
- สภาพการจ้าง และ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคืออะไร ไม่ปฏิบัติตามได้หรือไม่
 - มีโทษทางอาญาถึงจำคุกด้วยหรือไม่
 - เราสามารถนำสภาพการจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่างๆ มาลงไว้ในระบบ Intranet สื่ออิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรเพื่อการสื่อสาร และให้ลูกจ้างเข้าถึงข้อมูลรวมถึงสามารถตรวจสอบสิทธิประโยชน์สวัสดิการของตนเองได้หรือไม่ มีขอบเขตการจัดการอย่างไร?
 - ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน, คู่มือสวัสดิการ, คู่มือพนักงาน Work Instructions, Job Description, ประกาศ, คำสั่ง แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ฯลฯ
- ภาษาที่ใช้สื่อสาร ทำข้อตกลง สัญญาจ้างต้องใช้ภาษาใด? หากมีการจ้างลูกจ้างต่างด้าวจะทำอย่างไร?
- การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทำได้หรือไม่เพียงใด
 - ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีกี่ประเภท อะไรบ้าง และประเภทใดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้เลย
 - ในการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง สามารถประกาศผ่าน website Intranet Internet SocialNetwork ต่างๆ เช่น Line Facebook Instagram เป็นต้นได้หรือไม่
- สิทธิฝ่ายจัดการสำคัญอย่างไร? ในการบริหารจัดการ ศาลรับรองอำนาจนายจ้าง หรือสิทธิฝ่ายจัดการแค่ไหน
 - นายจ้างสามารถนำนโยบาย คำสั่งทางการบริหาร ประกาศที่นายจ้างกำหนดขึ้นชี้แจง และเวียนให้ลูกจ้างทราบทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ได้หรือไม่
- สัญญาจ้างแรงงานแต่ละประเภทการจ้าง หากมีการนำและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการจ้างแรงงานแต่ละประเภท โดยให้ดึงข้อมูลเชื่อมโยงกับการสมัครงาน (รายละเอียดและข้อมูลผู้สมัคร) การสัมภาษณ์ ผลการสัมภาษณ์ การประเมินผลทดลองงาน เอกสารข้อมูลประวัติลูกจ้างที่สแกนไว้ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีผลทางกฎหมายหรือไม่ อย่างไร? และใช้ในศาลแรงงาน ทำให้ศาลเชื่อและรับฟังพยานหลักฐานได้หรือไม่
- ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างในกรณีต่างๆ เช่น เลิกจ้าง ลาออก ปลดออก ไล่ออกฯ ระเบียบข้อบังคับการทำงานของนายจ้างกำหนดให้ จะต้องใช้แบบฟอร์ม (เอกสาร) ในรูปแบบที่นายจ้างกำหนดเท่านั้น
 - กรณีลูกจ้างลาออกโดยการส่งข้อความผ่านทาง Line โพสต์บน Facebook หรือ Facebook Messenger ไปยังผู้บังคับบัญชา มีผลบังคับใช้ได้หรือไม่
 - การเลิกสัญญา จำเป็นต้องออกหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ ถ้ามีความจำเป็นจะส่งหนังสือเลิกสัญญาจ้างไปทางอีเมล หรือแนบใน Line หรือ Facebook Messenger ได้หรือไม่ มีผลตามกฎหมายแรงงานอย่างไร?
- วันหยุด (วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำสัปดาห์) วันลาที่กฎหมายกำหนด และที่นายจ้างกำหนดให้ออกเหนือกฎหมายแรงงานนั้น นายจ้างสามารถกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการได้โดยอิสระ ซึ่งในการขออนุญาตหยุดหรือลางานของลูกจ้าง การให้ความเห็นชอบ
 - ประเด็นการลาผ่าน E-mail, Line (ส่วนตัว, กลุ่ม), SMS, ลา On line, ทางโทรศัพท์, บอกเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่ได้บอกหัวหน้างาน มีผลอย่างไร?
 - กรณีไม่ให้พนักงานใช้สิทธิลา สามารถทำได้หรือไม่ และมีผลทางกฎหมายอย่างไร?
 - การลาที่หัวหน้าไม่เซ็นอนุมัติถือว่าชอบด้วยกฎหมายหรือไม่
 - การอนุมัติการหยุด/ลาของนายจ้างในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ Software ที่นายจ้างนำมาใช้นั้น มีผลทางกฎหมายหรือไม่เพียงใด จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือไม่
 - หากโปรแกรมกำหนดให้ผู้อนุมัติมีมากกว่า 1 คน จะถือผลการอนุมัติของใครจึงสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน

- การบอกกล่าวล่วงหน้าผ่าน Smart Phone และสื่อสังคมออนไลน์มีวิธีการอย่างไร ที่กฎหมายแรงงานให้การรับรอง และถือเป็นการบอกกล่าวเป็นหนังสือ (ลายลักษณ์อักษร) หรือไม่อย่างไร
- ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายชดเชย และไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วยนั้นคืออะไร
- ประเด็นเกี่ยวกับวินัยลงโทษของพนักงาน กรณีให้ Social Media ในรูปแบบต่างๆ กรณี ลูกจ้าง Check in หรือโพสต์ข้อความต่างๆ มีผลอย่างไร?
 - แสดงความรู้สึกที่ไม่เหมาะสม
 - ตำหนิ ตำหนิบริษัท หัวหน้างาน เพื่อร่วมงาน
 - ใช้ข้อความไม่สุภาพ
 - ทะเลาะวิวาทผ่าน Social Media
- Hardware Software ระบบบันทึกเวลาการทำงาน สถิติการหยุด การลา งาน การนำกล้องวงจรปิดมาใช้ในการบริหารจัดการ กฎหมายแรงงานอนุญาตให้ทำได้แค่ไหนเพียงใดที่ถือว่าชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาตรวจสอบการกระทำผิดทางวินัย และใช้ในการลงโทษทางวินัยลูกจ้างนั้นทำได้หรือไม่เพียงใด
- การดึงข้อมูลลูกจ้างจากอีเมลขององค์กรมาใช้ในการสอบสวนการกระทำผิดและตรวจจับผิดพฤติกรรมลูกจ้างสามารถทำได้หรือไม่
- การนำอุปกรณ์บันทึกเสียงและภาพมาใช้ในการสอบสวนทางวินัย การมาปฏิบัติงาน การขาดงานเป็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างหรือไม่เพียงใด สามารถทำได้หรือไม่
- การใช้โปรแกรมวิเคราะห์ลูกจ้างเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินทัศนคติ ประเมินจรรยาบรรณ และค้นหาแนวโน้มการกระทำผิดสามารถนำมาใช้ได้หรือไม่มีขอบเขตในการพิจารณาการนำมาใช้โดยไม่เกิดปัญหาแรงงานและถูกต้องตามกฎหมายแรงงานอย่างไรบ้าง
- การแจ้งสภาพการจ้าง สิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส ฯลฯ กรณีแจ้งผ่าน Smart Phone หรือ Application ที่นายจ้างกำหนด โดยให้ Log in เข้าไปตรวจสอบความเคลื่อนไหวสำหรับสภาพการจ้างต่างๆ ของลูกจ้างด้วยตนเอง โดยไม่ใช่ Slip เงินเดือนทำได้หรือไม่อย่างไร
- การเข้าถึงข้อมูลโดยลูกจ้างแต่ละคนสามารถตรวจสอบแบบ Real time สำหรับ สถิติการทำงาน การหยุดงาน ขาดงาน ลางาน ผลการประเมินสถิติทางวินัย/การลงโทษ ฯลฯ ของตนเองได้นั้น มีผลทางกฎหมายหรือไม่เพียงใด ใช้อ้างอิงเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมตามมาตรา 14/1 ของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้หรือไม่
- หนังสือรับรองการผ่านงานนายจ้างออกให้และส่งไปทางอีเมลหรือ Social Network ที่ลูกจ้างมีอยู่ถือว่าเป็นการออกใบสำคัญแสดงการทำงานตามกฎหมายแล้วหรือไม่
- ท่านถาม อาจารย์ตอบ

วิทยากร

อาจารย์กฤษฎ์ อุทัยรัตน์

- อดีต :
- ผู้บริหารระดับ CEOs บริษัทชั้นนำทั้งเอกชนและภาครัฐ
 - กรรมการบริหารสายแรงงาน
 - ผู้พิพากษาสมทบ ศาลแรงงานกลาง กระทรวงยุติธรรม
- ปัจจุบัน :
- ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาการบริหารคุณภาพบริหารทรัพยากรมนุษย์และกฎหมาย
 - ผู้เชี่ยวชาญด้าน TQM การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่น ๆ และระบบบริหารคุณภาพอื่นๆ
 - อนุกรรมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และรับรองที่ปรึกษากับผู้ตรวจประเมิน

ยิ่งอบรมมาก ยิ่งเสียภาษีน้อย ค่าอบรมสามารถลดรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นถึง 200%

สนใจสำรองที่นั่งได้ที่ TEL 02-555-0700 กด 1, 02-587-6860-64 FAX 02-555-0710