

ด่วนที่สุด!!

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7  
บังคับใช้ 5 พฤษภาคม 2562

# เทคนิคการปรับปรุง การทำสัญญาจ้าง การจัดทำข้อบังคับการทำงาน



ให้รัดกุมและได้ประโยชน์พร้อมรับมือ  
กฎหมายแรงงานฉบับใหม่

อยากเข้าใจ อยากทำเป็น  
ต้องเข้าสัมมนาหลักสูตรนี้

- **ประเด็นปัญหา** เกี่ยวกับ สัญญาจ้าง ข้อบังคับการทำงาน เกี่ยวกับการใช้งาน กรณีเขียนไม่รัดกุม.... ทำให้เกิดช่องว่าง...ทำให้แพ้คดี
- **กรณีมีการ Update....กฎหมายใหม่...**จำเป็น...ต้องเปลี่ยนแปลง...สัญญาจ้างและข้อบังคับการทำงาน ใหม่ เพื่อให้สอดคล้องในการบริหารจัดการตามกฎหมายแรงงาน
- **ผลกระทบ**....หากไม่เปลี่ยนแปลง...สัญญาจ้างแรงงาน และข้อบังคับการทำงาน ตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่

**Promotion**

หนังสือ  
ตัวอย่างการเขียน  
ระเบียบข้อบังคับ

หนังสือ  
กฎหมายแรงงานประเด็นร้อน  
ที่นายจ้างต้องรู้  
(เฉพาะผู้เข้าอบรมเท่านั้น ไม่มีจำหน่าย)

## กำหนดการสัมมนา

วันศุกร์ที่ 27 กันยายน 2562

(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรมไมต้า ทราวดี แกรนด์ นครปฐม  
(ถ.เพชรเกษม) จ.นครปฐม

## อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)

5,000 + VAT 350 = 5,350 บาท

บุคคลทั่วไป

6,000 + VAT 420 = 6,420 บาท

(รวมเอกสาร อาหารว่าง ชา กาแฟ อาหารกลางวัน)

## หัวข้อสัมมนา

### ประเด็น...การปรับปรุงเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้างแรงงาน

1. ประเด็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน
  - กรณีการย้ายสถานที่ประกอบกิจการ มีหลักเกณฑ์อย่างไร?
  - กรณีการโอนย้ายลูกจ้างระหว่างกลุ่มบริษัท
2. ประเด็นรายละเอียดเกี่ยวกับการทดลองงาน
  - ในสัญญาระบุทดลองงานกี่วัน จึงจะบอกกล่าวล่วงหน้าให้น้อยที่สุด
  - ไม่ต้องอยู่ถึง 30 วันเหมือนเคย
  - กรณีไม่ผ่านทดลองงาน ไม่อยากบอกกล่าวล่วงหน้า จะทำสัญญาฉบับใหม่ดี ?
  - เขียนสัญญาว่า ไม่ผ่านทดลองงาน ไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ได้ไหม ?
  - เขียนสัญญาว่าห้ามตั้งครุภรณ์ระหว่างทดลองงาน หรือ ระหว่างทำงาน ลูกจ้างลงชื่อรับทราบแล้ว ได้ไหม ?
3. ประเด็นรายละเอียดวันหยุด วันลา
  - กฎหมายใหม่...เพิ่มเวลากิจธุระจำเป็น จะต้องปรับปรุงสัญญาอย่างไร?
  - กรณีไม่ต้องการใช้ลูกจ้างในวันหยุดที่ไม่ได้ใช้ในปีนั้น ไปใช้ในปีถัดไป
4. ประเด็นรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิหรือสิทธิทางสัญญา
  - ไม่เขียนเรื่องสิ่งประดิษฐ์คิดค้นเป็นของบริษัท
  - บริษัทเสียหายเป็นล้านอย่างไร ?
  - ไม่เขียนห้าม LOAD ข้อมูลใด ๆ อันมีสิทธิหรือมาใช้งานเสียหายเป็นล้านอย่างไร ?
5. ประเด็นรายละเอียดการห้ามทำงานและค่าแข่ง/รักษาความลับ
  - สัญญาห้ามไปทำงานกับคู่แข่ง เขียนไว้แล้วใช้ได้หรือไม่ ?
  - สัญญารักษาความลับ กรณีลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นสามารถรักษาความลับตลอดไปทำไม่ได้หรือไม่
6. ประเด็นรายละเอียดเกี่ยวกับการเจ็บป่วย/ทุพพลภาพ
  - ลูกจ้างบาดเจ็บ เสียอวัยวะ จากการการทำงาน จะเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างได้ไหม ป้องกันอย่างไร ?
7. ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการสิ้นสุดการจ้าง
  - อายากจะชะลอค่าจ้าง คนที่ลาออกไม่ถูกระเบียบ จะเขียนสัญญาว่าอย่างไร ?
  - ช่วงสุดท้ายที่ลาออก จะห้ามพักร้อนได้หรือไม่ ?
  - มาสาย ขาดงาน ไม่อยากจ่ายเงิน ต้องเขียนว่าอย่างไร ?
  - อายากลดตำแหน่ง ลดค่าจ้าง จะเขียนสัญญาว่าอย่างไร จึงจะลดได้ ?
  - สัญญาจ้างต้องให้สำเนาลูกจ้างหรือไม่ ?
8. ประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานหลังเกษียณอายุ จ้างเป็นที่ปรึกษา
  - จ้างต่อเนื่องหลังเกษียณ ต้องเขียนสัญญาว่าอย่างไร จึงจะดี ?
  - ทำสัญญาจ้างเป็นที่ปรึกษา ทำให้ต้องจ่ายค่าชดเชยอีก ?
9. จ้าง ปรก./คนขับรถส่วนตัว กลายเป็นลูกจ้างตามกฎหมายเพราะอะไร ?
10. จ้างรายป้อนเนื้อหลายปีนับอายุงานต่อเนื่อง เลิกจ้างต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชยไหม ?
11. กรณีเลิกจ้าง ลูกจ้างรับเงินไปแล้ว แต่ทำไม่ยังสามารถฟ้องร้องบริษัทภายหลังได้อีก ?
12. การเขียนสวัสดิการ เช่น ค่าตำแหน่ง ค่าน้ำมัน ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ ไว้ในสัญญาจ้างกลายเป็นค่าจ้าง ลูกจ้างนำไปฟ้องเสียเพิ่มเป็นล้าน และเรื่องนินายจ้างแพคดี 99.99 %

### ประเด็น...การปรับปรุงเกี่ยวกับการจัดทำบังคับการทำงาน

1. องค์ประกอบสำคัญที่จะจัดตั้งทำการเขียนสวัสดิการ ที่ฝ่าย HR ต้องรู้เพื่อบริหารจัดการให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่
  - องค์ประกอบสำคัญที่กฎหมายกำหนด
  - ข้อที่กฎหมายไม่กำหนด ที่ไม่ควรใส่ในข้อบังคับมีเรื่องอะไรบ้าง ?
  - ข้อที่ดัดแปลงเพิ่มเข้าไป เพื่อใช้สิทธิทางการบริหารมีอะไรบ้าง ?
2. วันทำงานและเวลาทำงาน
  - กรณีสำนักงานใหญ่/สำนักงานสาขา / โรงงาน จะต้องมีวันเวลาทำงานเหมือนกันหรือไม่ ?
  - บริษัทไม่มีการเข้ากะ ต้องเขียนเวลาเข้ากะไว้ไหม ?
  - เวลาพัก เวลาทำงาน วันหยุด ของพนักงานชาย จะต่างจากพนักงานสำนักงานได้ไหม ?
3. วันหยุดและหลักเกณฑ์วันหยุด
  - หลักเกณฑ์ในการกำหนดวันหยุดตามประเพณี
  - ระเบียบการหยุด การลา ที่มีปัญหา จะกำหนดให้ชัดต้องเขียนอย่างไร ?
  - ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวันลาพักร้อน ซึ่งเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปี สิทธิในการให้ลา เป็นของนายจ้างหรือลูกจ้าง
  - กรณีลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิหยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปีนายจ้างจะต้องปฏิบัติอย่างไร? และเขียนในข้อบังคับได้อย่างไร?
4. วันลาและหลักเกณฑ์วันลา
  - ไม่มีการกำหนดวันลา กิจธุระจำเป็น หรือกำหนดไว้แต่ไม่เท่ากับที่กฎหมายกำหนด จะต้องปฏิบัติอย่างไร? ตามกฎหมายฉบับใหม่
  - กรณีลาคดของลูกจ้างหญิง ตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่
  - คนที่ลาครั้งวันเข้า กรณีทำโอที จะได้อิทธิหรือไม่ ?
  - คนที่ลาป่วยเกิน 30 วัน แล้วต้องจ่ายค่าจ้าง
  - ต้องจ่ายสวัสดิการต่อเนื่องไหม ?
  - ลาป่วย 1 - 2 วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์ไหม... ถ้าเขียนกันจะตัดสินใจอย่างไร ?
  - การลาพัก ลาพักร้อน การลาไปตรวจครรภ์ ที่ชัดเจนปฏิบัติได้ต้องเขียนอย่างไร ?
5. วินัยและโทษทางวินัย/การร้องทุกข์
  - กระบวนการร้องทุกข์ ไม่เคยมีกรณีร้องทุกข์ ต้องเขียนไว้ไหม ?
  - ความผิดทางวินัยและการลงโทษที่ดีควรเขียนอย่างไร ?
  - ทำผิดส่วนตัวนอกบริษัท จะลงโทษได้หรือไม่ พิจารณาจากตรงไหน ?
6. การเลิกจ้าง ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ
  - การเลิกจ้างและอัตราค่าชดเชย กฎหมายกำหนดไว้แล้ว ต้องเขียนไว้ในข้อบังคับไหม ?
  - อัตราค่าชดเชย สำหรับลูกจ้างอยู่ตามตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่
7. อัตราดอกเบี้ย กรณีนายจ้างผิดนัดลูกจ้าง อัตราร้อยละ 15 ต่อปี มีกรณีใดบ้าง? และส่งผลกระทบต่อนายจ้างอย่างไร?

## วิทยากร

## อาจารย์สิริศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา

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

ยิ่งอบรมมาก ยิ่งเสียภาษีน้อย ค่าอบรมสามารถลงรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นถึง 200%

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