

อบรม จ.ชลบุรี

กฎหมายแรงงาน



ฉบับใหม่

บังคับใช้ 7 ธันวาคม 2568

และกฎหมายแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ในปี 2568-2569

- **ปิดงานคือทางออกหรือทางตัน**
ของข้อพิพาทแรงงาน
- **Update!!**
พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ฉบับที่ 9
บังคับใช้ 7 ธันวาคม 2568
- **มาตรฐานการคุ้มครอง
แรงงานหญิง** ที่เพิ่มมากขึ้น
มีรายละเอียดอะไรบ้าง?
- **ตีความคำว่า“คู่สมรส”**
ตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่
- **การเข้าสู่...สังคมผู้สูงอายุ**
กับประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการ
เกษียณอายุของคุณจ้าง

หลักสูตรอบรมตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2568 เป็นต้นไป

**ผู้เข้าอบรมจะได้รับใบกำกับภาษีในรูปแบบ
อิเล็กทรอนิกส์ (e-Tax Invoice)**

Promotion พิเศษ

<p>ต่อที่ 1 เฉพาะผู้เข้าอบรม ที่ชำระเงินสดล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 3 วัน ก่อนวันอบรม</p> <p>เข้าอบรม 2 ท่าน ลด 500 บาท</p> <p>เข้าอบรม 3 ท่าน ลด 1,000 บาท</p> <p><small>(หลักสูตรเดียวกัน, ไม่รวมถึงเงินสนับสนุน)</small></p>	<p>ต่อที่ 2 รับส่วนลดค่าอบรม เพิ่มขึ้นจากราคาสมาชิก</p> <p>เมื่อสมัครหรือต่ออายุ 1-5 ปี วารสารเอกสารภาษีอากร <small>Subscribers</small> 500-2,500 บาท</p> <p>วารสาร HR Society <small>Subscribers</small> 300-900 บาท</p> <p>ใช้ได้ทั้งหลักสูตร Onsite และ Online</p> <p><small>สแกน QR Code สมัคร/ต่ออายุสมาชิก</small></p>	<p>ต่อที่ 3 ซื้อหนังสือธรรมนิติ DHARMNITI BOOK เฉพาะหน้างานอบรมเท่านั้น</p> <p>ซื้อหนังสือครบ 1,000.- รับส่วนลดค่าหนังสือ 100.-</p> <p>ซื้อหนังสือครบ 2,000.- รับส่วนลดค่าหนังสือ และกระเป๋า 100.-</p> <p><small>Canvas Bag 1 ใบ (มูลค่า 350.-)</small></p> <p><small>สแกน QR Code เพื่อดูรายการหนังสือพิมพ์เป็น www.dharmnitibook.com</small></p>
---	---	--

กำหนดการอบรม

SCAN เพื่อจองอบรม



วันศุกร์ที่ 19 ธันวาคม 2568

(เวลา 09.00 - 16.00)

โรงแรมฮิลตัน พัทยา
(Hilton Pattaya)

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

อัตราค่าอบรม

สมาชิก (Tax, HR)

4,300 + VAT 301 = 4,601 บาท

บุคคลทั่วไป

5,000+ VAT 350 = 5,350 บาท

(รวมเอกสาร ซา กาแฟ อาหารว่าง อาหารกลางวัน)

หัวข้ออบรม

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2568 ฉบับที่ 9

บังคับใช้ 7 ธันวาคม 2568

- การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ลาเพื่อคลอดบุตร 120 วัน
- วันลาเพื่อการตรวจครรภ์ จะต้องใช้วันลาประเภทใด
- ลูกจ้างหญิงคลอดก่อนกำหนดยังบังคับใช้ จะได้รับสิทธิตามกฎหมายใหม่หรือไม่
- การรับค่าจ้างระหว่างวันลาคลอด ลูกจ้างจะได้รับจำนวนเท่าไร และได้รับจากหน่วยงานใดบ้าง?
- การลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร จากการลาคลอดกรณีบุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน จะต้องแสดงหลักฐานอะไรบ้าง
- การลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร สามารถลาเป็นช่วงเวลา หรือลาต่อเนื่อง
- การรับค่าจ้างระหว่างการลาต่อเนื่อง ลูกจ้างจะได้รับจำนวนเท่าไร
- การลาของลูกจ้าง เพื่อช่วยเหลือ “คู่สมรส” ซึ่งคลอดบุตร
- ทำความเข้าใจ เกี่ยวกับ “คู่สมรส” ตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่
- เอกสารหลักฐาน ที่ลูกจ้างใช้ในการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร
- การรับค่าจ้างระหว่างการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร ลูกจ้างจะได้รับจำนวนเท่าไร
- บิดามารดาไม่ได้จดทะเบียนสมรสกันแต่บิดาจดทะเบียนรับรองบุตร บิดาใช้สิทธิการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสได้หรือไม่
- การลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร สามารถลาเป็นช่วงเวลา หรือลาต่อเนื่อง
- การจ้างงานลูกจ้างหน่วยงานราชการและหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายใหม่อย่างไร
- ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ้างเหมาบริการ
- สิทธิที่กำหนด ค่าตอบแทนการทำงาน วันหยุด วันลา วันและเวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่ากฎหมายแรงงาน
- กรณีเกิดข้อพิพาทของลูกจ้างเหมาบริการ ใคร? เป็นผู้ตัดสิน
- การแก้ไขเพิ่มเติมการยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (แบบ คร.11) ทางอิเล็กทรอนิกส์

2. (ร่าง) พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานฉบับที่...ที่ทางสภาผู้แทนราษฎรรับหลักการ

- ความเท่าเทียมในการจ้างงานของลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง ขยายฐาน “ห้ามเลือกปฏิบัติ”
 - ทำความเข้าใจ คำว่า “ความเท่าเทียม”
 - การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
 - การเลื่อนตำแหน่ง
 - เพศสภาพ gender identity ฯลฯ
- จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ตามแนวทาง Work-Life Balance และสุขภาพ
- (เพิ่ม) จำนวนวันหยุดประจำปี
- (เพิ่ม) หลักเกณฑ์วันหยุดพักผ่อนประจำปี
- ลาเนื่องจากปวดประจำเดือน เดือนละกี่วัน แยกโดยไม่นับเป็นการลาป่วยหรือไม่ และจ่ายค่าจ้างอย่างไร?
- การจัดสถานที่ให้นมบุตรของลูกจ้างหญิง ซึ่งเป็นมารดา และความถี่เวลาพักให้นมบุตร
- ลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวและบุคคลใกล้ชิดที่มีหลักเกณฑ์อย่างไร

3. หลักเกณฑ์สำคัญเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 8

- หลักเกณฑ์การทำงานนอกสถานประกอบกิจการ หรือนอกสำนักงานของนายจ้าง
- การจัดทำหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ กรณีลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างควรมีรายละเอียดใดบ้าง
- สิทธิในการยุติการติดต่อสื่อสารของลูกจ้างหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงาน (Right to disconnect)
- สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง

4. หลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานลูกจ้างหญิง (Female labour)

และมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานหญิงที่เพิ่มขึ้น

- งานประเภทใดบ้าง ที่ห้ามไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำ
- การกำหนดเวลาที่ห้ามไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงาน
- การลาปวดประจำเดือนของลูกจ้างหญิง จำนวนกี่วัน ใช้สิทธิประเภทใดในการลา
- การให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ (Maternity Rights)
- การขอเปลี่ยนงานชั่วคราวของลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ ทำได้หรือไม่
- นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ได้หรือไม่
- สิทธิการลาเพื่อคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงตามกฎหมายใหม่
- กรณีลูกจ้างลาไปตรวจครรภ์ จะต้องใช้วันลาประเภทใด
- การลาต่อเนื่องจากการลาคลอด กรณีบุตรมีภาวะแทรกซ้อน

5. รายละเอียด กรอบในการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างกรณีการทำงานนอกสถานประกอบกิจการ หรือนอกสำนักงานของนายจ้าง ที่นายจ้างจัดให้เป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

- ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
- วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา
- หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งวันลาประเภทต่างๆ
- ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง
- ภาระหน้าที่ในการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการทำงานที่จำเป็น

6. ผลกระทบเกี่ยวกับการกำหนดวัน เวลาทำงาน สำหรับนายจ้างและลูกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ และ (ร่าง)กฎหมาย

- ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง กรณีงานทั่วไป และงานที่อาจเป็นอันตราย จะต้องจัดการทำงานอย่างไร?
- การจัดวันหยุดประจำปี จะต้องจัดการอย่างไร?
- สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- การคิดค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด
- เปรียบเทียบจำนวนวันทำงานของลูกจ้างหญิง

7. การปรับตัวขององค์กรเกี่ยวกับการเข้าสู่ สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบัน

และการจ้างงานในอนาคต เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน กรณีเกษียณอายุ

- การเกษียณอายุจะต้องกำหนดไว้ในข้อบังคับหรือไม่ กรณีมีการเปลี่ยนแปลงจะต้องปฏิบัติอย่างไร?
- กรณีการเกษียณอายุโดยกำหนด ด้วย เพศ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน เป็นต้น สามารถทำได้หรือไม่
- กรณีขยายการเกษียณอายุจะต้องดำเนินการอย่างไร?
- ลูกจ้างขอเกษียณอายุ นายจ้างไม่ให้เกษียณได้หรือไม่
- กรณีกำหนดการเกษียณอายุไว้แล้ว สามารถขยายอายุเกษียณได้หรือไม่ มีผลอย่างไร
- การเขียนสวัสดิการกรณีต่ออายุเกษียณสำหรับบางตำแหน่งทำได้หรือไม่
- นโยบายการเกษียณก่อนกำหนด (Early retirement) เป็นการเลิกจ้างหรือไม่
- การจ่ายค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ จะต้องจ่ายอย่างไร?

8. ถาม-ตอบประเด็นปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

บรรยายโดย

วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายแรงงาน

จากกระทรวงแรงงาน

ผู้เขียนหนังสือทางด้านกฎหมายแรงงาน

สำรองที่นั่งได้ที่ Tel. 02-555-0700 กด 1, 080-251-9946, 086-378-8470 Website. www.dst.co.th