ธรรมนิติ
DHARMNITI
www.dst.co.th
บริษัท ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด
DHARMNITI SEMINAR AND TRAINING CO.,LTD.
178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4 ซ.เพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20) ถ.ประชาชื่น
แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800 TAX ID 010-553-300-1556

สงวนลิขสิทธิ์
รหัส 03118P/1

กฎหมายแรงงาน

ด่วน! **ฉบับใหม่**

บังคับใช้ 7 ธันวาคม 2568

และกฎหมายแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ในปี 2568-2569

- **Update!!** พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ฉบับที่ 9
  บังคับใช้ 7 ธันวาคม 2568
- **มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานหญิง** ที่เพิ่มมากขึ้น มีรายละเอียดอะไรบ้าง?
- **ตีความคำว่า"คู่สมรส"** ตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่
- การเข้าสู่...สังคมผู้สูงอายุกับประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการ**เกษียณอายุของลูกจ้าง**

หลักสูตรอบรมตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2568 เป็นต้นไป

ผู้เข้าอบรมจะได้รับใบกำกับภาษีในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Tax Invoice)

Promotion พิเศษสุด !!!
จองอบรมหลักสูตรเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2569

จองภายใน 31 ธันวาคม 2568	จองตั้งแต่ 1 ม.ค.-28 ก.พ. 2569
รับส่วนลดทันที 500 บาท ทุกที่นั่ง	เข้าอบรม 2 ท่าน **รับส่วนลด 500 บาท** เข้าอบรม 3 ท่าน **รับส่วนลด 1,000 บาท** (หลักสูตรเดียวกัน / ใบเสร็จรับเงินฉบับเดียวกัน)

เงื่อนไขการใช้โปรโมชัน : ส่วนลดค่าอบรมใช้ได้เฉพาะหลักสูตร **On-site ราคา 4,000 บาท/วัน** ขึ้นไป และหลักสูตร **Online ราคา 3,300 บาท/วัน** ขึ้นไป (ยังไม่รวม VAT / ไม่รวมโปรโมชันอื่น)

กำหนดการอบรม

SCAN เพื่อจองอบรม

วันศุกร์ที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569
(เวลา 09.00 - 16.00)

โรงแรมโฟร์พอยท์ส บาย เชอราตัน กรุงเทพ เพลินจิต
รถไฟฟ้า BTS สถานีเพลินจิต ทางออกที่ 4

อัตราค่าอบรม

สมาชิก (Tax, HR)
4,300 + VAT 301 = 4,601 บาท

บุคคลทั่วไป
5,000+ VAT 350 = 5,350 บาท
(รวมเอกสาร ชา กาแฟ อาหารว่าง อาหารกลางวัน)

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

หัวข้ออบรม

1. **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2568 ฉบับที่ 9**
   บังคับใช้ 7 ธันวาคม 2568
   - การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ลาเพื่อคลอดบุตร 120 วัน
   - วันลาเพื่อการตรวจครรภ์ จะต้องใช้วันลาประเภทใด
   - ลูกจ้างหญิงคลอดก่อนกฎหมายบังคับใช้ จะได้รับสิทธิตามกฎหมายใหม่หรือไม่
   - การรับค่าจ้างระหว่างวันลาคลอด ลูกจ้างจะได้รับจำนวนเท่าไหร่ และได้รับจากหน่วยงานใดบ้าง?
   - การลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร จากการลาคลอดกรณีบุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน จะต้องแสดงหลักฐานอะไรบ้าง
   - การลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร สามารถลาเป็นช่วงเวลา หรือลาต่อเนื่อง
   - การรับค่าจ้างระหว่างการลาต่อเนื่อง ลูกจ้างจะได้รับจำนวนเท่าไหร่
   - การลาของลูกจ้าง เพื่อช่วยเหลือ“คู่สมรส” ซึ่งคลอดบุตร
   - ทำความเข้าใจ เกี่ยวกับ “คู่สมรส” ตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่
   - เอกสารหลักฐาน ที่ลูกจ้างใช้ในการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร
   - การรับค่าจ้างระหว่างการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร ลูกจ้างจะได้รับจำนวนเท่าไหร่
   - บิดามารดาไม่ได้จดทะเบียนสมรสกันแต่บิดาจดทะเบียนรับรองบุตร บิดาใช้สิทธิการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสได้หรือไม่
   - การลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร สามารถลาเป็นช่วงเวลา หรือลาต่อเนื่อง
   - การจ้างงานลูกจ้างหน่วยงานราชการและหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายใหม่อย่างไร?
   - ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ้างเหมาบริการ
   - สิทธิที่กำหนด ค่าตอบแทนการทำงาน วันหยุด วันลา วันและวลาทำงาน 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 และสุขภาวะ
   - **(เพิ่ม)** จำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์
   - **(เพิ่ม)** หลักเกณฑ์วันหยุดพักผ่อนประจำปี
   - ลาเนื่องจากปวดประจำเดือน เดือนละกี่วัน แยกโดยไม่นับเป็นการลาป่วยหรือไม่ และจ่ายค่าจ้างอย่างไร?
   - การจัดสถานที่ให้นมบุตรของลูกจ้างหญิง ซึ่งเป็นมารดา และความถี่เวลาพักให้นมบุตร
   - ลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวและบุคคลใกล้ชิดมีหลักเกณฑ์อย่างไร
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 ที่นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์**
   - ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
   - วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา
   - หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งวันลาประเภทต่างๆ
   - ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง
   - ภาระหน้าที่ในการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการทำงานที่จำเป็น
6. **ผลกระทบเกี่ยวกับการกำหนดวัน เวลาทำงาน สำหรับนายจ้างและลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ และ (ร่าง)กฎหมาย**
   - ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง กรณีงานทั่วไป และงานที่อาจเป็นอันตราย จะต้องจัดการทำงานอย่างไร?
   - การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ 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
   - การจ่ายค่าชดเชยกรณีเกียณอายุ จะต้องจ่ายอย่างไร?
8. **ถาม-ตอบประเด็นปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น**

บรรยายโดย

วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายแรงงาน

จากกระทรวงแรงงาน

ผู้เขียนหนังสือทางด้านกฎหมายแรงงาน