



# LABOUR LAW

## in the DIGITAL AGE

### กฎหมายแรงงาน ยุค Digital เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

- ◆ จากสถานการณ์โควิด-19 ที่ผ่านมามีเกิดขึ้นทั่วโลกนั้น ทำให้เกิดวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ทั้งการใช้ชีวิตและรูปแบบการทำงานที่ต้องปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น การทำงานแบบ Work from home (WFH) การทำงานแบบ Hybrid Work และ Remote Work ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานในอนาคต ที่ต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ประเด็นคือ การทำงานลักษณะนี้ ในส่วนนายจ้างและ HR จะต้องบริหารจัดการอย่างไร? เพื่อให้การทำงาน สอดคล้องไปกับกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม
- ◆ สิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่จะก้าวสู่ยุค Digital ผู้นำองค์กรต้องมีความ จำเป็นอย่างยิ่งในการผสมผสาน พนักงาน 2 กลุ่มคือ Digital Immigrant คือ กลุ่มที่ไม่ได้เกิดและเติบโตมาพร้อมๆ กับเทคโนโลยี แบบ Digital และอีกกลุ่มคือ Digital Native คือ พนักงานที่อายุต่ำกว่า 35 ลงไป ที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับยุค Digital ซึ่งทุกสถานประกอบ การจะต้องมีคน 2 กลุ่มนี้ทำงานร่วมกัน
- ◆ การนำและใช้กฎหมายแรงงานกับการบริหารในยุค Digital จึงต้องเน้นความรวดเร็ว ยืดหยุ่น สร้าง สรรค์แม่นยำ เข้าใจการนำไปใช้สามารถอ้างอิงสอกลับที่มาได้ชัดเจน มากขึ้น โดยเฉพาะการใช้ Big Dataให้เป็นประโยชน์และคุ้มค่า



วิทยากร

อาจารย์กฤษฎ์ อุทัยรัตน์

อดีต :

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



#### กำหนดการสัมมนา

วันพฤหัสบดีที่ 9 มิถุนายน 2565

(เวลา 09.00 - 16.00) ณ ห้องสัมมนา

โรงแรม โนวาเทล กรุงเทพฯ เฟลินจิต

ช.ร่วมฤดี (รถไฟฟ้า BTS สถานีเฟลินจิต)

#### อัตราค่าสัมมนา

สมาชิก (Tax, HR)

4,000 + VAT 280 = 4,280 บาท

บุคคลทั่วไป

4,700+ VAT 329 = 5,029 บาท

(รวมเอกสาร อาหารว่าง ชา กาแฟ อาหารกลางวัน)

1. **กฎหมายแรงงาน ยุค Digitalแนวคิดพื้นฐาน และการนำจิ๊กซอว์ การบริหารภายในองค์กร (HRM ,HRD, OD ,Management System, Strategic Plan ,Policy ฯลฯ) มาเชื่อมโยงกับกฎหมายว่าด้วยแรงงานเพื่อนำไป ปรับใช้ในทางปฏิบัติภายในองค์กร**
  - สภาพการจ้าง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคืออะไร ไม่ปฏิบัติตามได้หรือไม่
  - สามารถนำสภาพการจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่างๆ มาลงไว้ในระบบ Intranet สื่ออิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรเพื่อการสื่อสาร และให้ลูกจ้างเข้าถึงข้อมูลรวมถึงสามารถตรวจสอบสิทธิประโยชน์ สวัสดิการของตนเองได้หรือไม่มีขอบเขตการจัดการอย่างไร?
  - การตรวจสอบ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน, คู่มือสวัสดิการ,คู่มือพนักงาน Work Instructions, Job Description, ประกาศ, คำสั่ง แนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ฯลฯ
  - ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีโทษทางอาญาถึงจำคุกด้วยหรือไม่
  - ภาษาที่ใช้สื่อสาร ทำข้อตกลง สัญญาจ้างต้องใช้ภาษาใด? หากมีการจ้างลูกจ้างต่างตัวจะทำอย่างไร?
2. **การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้เข้ากับยุคสมัยและวิธีการทำงานในรูปแบบ Digital สามารถทำได้หรือไม่เพียงใด**
  - ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีกี่ประเภท อะไรบ้าง และประเภทใดไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้เลย
  - ในการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง สามารถประกาศผ่าน Website Intranet Internet Social Network ต่างๆ เช่น Line Facebook Instagram เป็นต้น ได้หรือไม่
  - การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง สัญญาจ้างแรงงาน ทั้งลูกจ้างเก่าและลูกจ้างใหม่ จะต้องปฏิบัติอย่างไร เมื่อมีการเปลี่ยนสภาพและรูปแบบการทำงาน
    - Work from home (WFH)                      - Hybrid Work
    - Remote Work                                      - Workcation
3. **สิทธิฝ่ายจัดการสำคัญอย่างไร? นายจ้างสามารถนำนโยบาย คำสั่งทางการบริหาร ประกาศที่นายจ้างกำหนด ขึ้นชี้แจง และเวียนให้ลูกจ้างทราบทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ทำได้หรือไม่**
4. **ประเด็นเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน**
  - สัญญาจ้างแรงงานมีกี่ประเภท? มีรายละเอียดสำคัญอะไรบ้าง
  - โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการจ้างงานแต่ละประเภท สามารถนำไปเป็นหลักฐานในชั้นศาลได้หรือไม่ มีผลทางกฎหมายอย่างไร?
5. **การจัดทำเอกสารสำคัญเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ สามารถทำได้หรือไม่ ในทางกฎหมาย**
  - ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน / ทะเบียนลูกจ้าง
  - เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
6. **ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการสิ้นสุดการจ้างในกรณีต่างๆ เช่น เลิกจ้าง ลาออก ปลดออก ไล่ออกฯ ระเบียบข้อบังคับการทำงานของนายจ้างกำหนดให้จะต้องใช้ แบบฟอร์ม (เอกสาร) ในรูปแบบที่นายจ้างกำหนดเท่านั้น**
  - กรณีลูกจ้างลาออกหรือนายจ้างให้ออก โดยการส่งข้อความผ่านทาง Line โพสต์บน Facebook หรือ Facebook Messenger ไปยังผู้บังคับบัญชา หรือ ลูกจ้าง มีผลทางกฎหมายหรือไม่ อย่างไร?
  - การเลิกสัญญา จำเป็นต้องออกหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ ถ้ามีความจำเป็น จะส่งหนังสือเลิกสัญญาจ้างไปทางอีเมลหรือบน Line หรือ Facebook Messenger ได้หรือไม่ มีผลตามกฎหมายแรงงานอย่างไร?
7. **ประเด็นการลาผ่าน E-mail, Line (ส่วนตัว, กลุ่ม), SMS, ลา On line, ทางโทรศัพท์, บอกเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่ได้บอกหัวหน้างาน มีผลอย่างไร?**
  - กรณีไม่ให้พนักงานใช้สิทธิลา สามารถทำได้หรือไม่และมีผลทางกฎหมาย อย่างไร?
  - การลาที่หัวหน้าไม่เซ็นอนุมัติถือว่าชอบด้วยกฎหมายหรือไม่
  - กรณีลูกจ้างขอลา กิจ/ลาป่วยแบบกะทันหันผ่าน Line / e-mail นายจ้างกดอ่าน แต่ไม่ได้อนุมัติ ลูกจ้างสามารถลาได้หรือไม่ โดยอ้างว่านายจ้างรับทราบแล้ว
  - กรณีลูกจ้างลาป่วยบ่อยมากๆ (ไม่ป่วยจริง) จะต้องพิสูจน์อย่างไร และส่งหลักฐานอะไรเพื่ออนุมัติการลา
  - กรณีลูกจ้างลา กิจเพราะติดธุระ และนายจ้างไม่อนุมัติการลาหรือไม่สามารถอนุมัติได้ ผลจะเป็นอย่างไร
  - กรณีลูกจ้างขอลาในระบบ และนายจ้างยังไม่อนุมัติ หากลูกจ้างไม่มาทำงานถือว่ามีความผิดหรือไม่
8. **การทำงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ช่องทางต่างๆ**
  - ในการสั่งงาน/มอบหมายงาน จำเป็นต้องแจ้งผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ที่มีไว้สำหรับทำงานโดยเฉพาะ หรือสามารถแจ้งผ่านช่องทางส่วนตัวได้
  - นางจ้างแจ้งงานด่วนผ่านสื่อ Social Media นอกเวลางาน ลูกจ้างไม่รับงาน เนื่องจากไม่ใช่เวลางาน ถือว่าลูกจ้างมีความผิดหรือไม่
  - การสั่งงานนอกเวลาทำงานถือเป็นการให้พนักงานทำงานนอกเวลางานปกติหรือไม่
  - กรณีสั่งงานนอกเวลางาน พนักงานปฏิเสธไม่ตอบ ถือว่ามีความผิดหรือไม่
9. **การบอกกล่าวล่วงหน้าผ่าน Smart Phone และสื่อสังคมออนไลน์ มีวิธีการ อย่างไร ที่กฎหมายแรงงานให้การรับรอง และถือเป็นการบอกกล่าวเป็น หนังสือ (ลายลักษณ์อักษร) หรือไม่อย่างไร**
10. **ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายชดเชย และไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วยนั้นคืออะไร**
11. **ประเด็นเกี่ยวกับวินัยลงโทษของพนักงาน กรณีให้ Social Media ในรูปแบบต่างๆ กรณีลูกจ้าง Check in หรือโพสต์ข้อความต่างๆ มีผลอย่างไร?**
  - แสดงความรู้สึกที่ไม่เหมาะสม เกี่ยวกับ บริษัท
  - ตำหนิต่าทอบริษัท หัวหน้างาน เพื่อร่วมงาน
  - ใช้ข้อความไม่สุภาพ
  - ทะเลาะวิวาทผ่าน Social Media ฯลฯ
12. **ประเด็นการตรวจสอบวันเวลา ทำงานของลูกจ้าง ในการทำงานรูปแบบปกติ และการทำงานแบบ Work from home (WFH) การทำงานแบบ Hybrid Work และ Remote Work**
  - Hardware Software ระบบบันทึกเวลาการทำงาน สถิติการหยุด การลางาน การนำกล้องวงจรปิดมาใช้ในการบริหารจัดการ กฎหมายแรงงาน อนุญาตให้ทำได้แค่ไหนเพียงใดที่ถือว่าชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม
  - การเช็คเวลาการทำงาน การประชุมผ่าน On-line การบันทึกรายงานการทำงาน ประจำวัน
  - การประเมินผลการทำงาน กรณีการทำงานแบบ Work from home (WFH) การทำงานแบบ Hybrid Work และ Remote Work
13. **ประเด็นวินัยและการลงโทษทางวินัย**
  - การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาตรวจสอบการกระทำความผิดทางวินัย และใช้ในการลงโทษทางวินัยลูกจ้างนั้นทำได้หรือไม่เพียงใด
  - การดึงข้อมูลลูกจ้างจากอีเมลขององค์กรมาใช้ในการสอบสวนการกระทำความผิด และตรวจจับพฤติกรรมลูกจ้างสามารถทำได้หรือไม่
  - การนำอุปกรณ์บันทึกเสียงและภาพมาใช้ในการสอบสวนทางวินัย การมาปฏิบัติงาน การขาดงานเป็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างหรือไม่เพียงใด สามารถทำได้หรือไม่
  - กรณีการทำงานแบบ Work from home (WFH) การทำงานแบบ Hybrid Work และ Remote Work
  - การส่งหนังสือเตือนผ่านช่องทางดิจิทัล ทำได้หรือไม่ ถือว่าเป็นการรับทราบตามกฎหมายหรือไม่หากลูกจ้างแจ้งว่าไม่ได้เปิดอ่าน / ไม่ได้รับข้อความเนื่องจากลบข้อความออกไปเอง
14. **การใช้โปรแกรมวิเคราะห์ลูกจ้างเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมิน ทักษะ ทักษะ ประเมินจรรยาบรรณ และค้นหาแนวโน้มการกระทำความผิด สามารถนำมาใช้ได้หรือไม่มีขอบเขตในการพิจารณาการนำมาใช้โดยไม่เกิด ปัญหาแรงงานและถูกต้องตามกฎหมายแรงงานอย่างไรบ้าง**
15. **การแจ้งสภาพการจ้าง สิทธิประโยชน์สวัสดิการต่างๆ แจ้งผ่าน Smart Phone หรือ Application ที่นายจ้างกำหนด มีผลทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างไร?**
16. **ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส ฯลฯ**
17. **ลูกจ้างสามารถ Log in เข้าไปตรวจสอบความเคลื่อนไหวสำหรับสภาพการจ้างต่างๆ ของลูกจ้าง ด้วยตนเอง โดยไม่ใช้ Slip เงินเดือนทำได้หรือไม่อย่างไร**
18. **การเข้าถึงข้อมูลโดยลูกจ้างแต่ละคนสามารถตรวจสอบแบบ Real time สำหรับ สถิติการทำงาน การหยุดงาน ขาดงาน ลางาน ผลการประเมิน สถิติทางวินัย/การลงโทษ ฯลฯ**
16. **หนังสือรับรองการผ่านงานนายจ้างออกให้และส่งไปทางอีเมลหรือ Social Network ที่ลูกจ้างมีอยู่ถือว่าเป็นการออกไปสำคัญแสดงการทำงานตามกฎหมายแล้วหรือไม่**
17. **ถาม-ตอบประเด็นปัญหา**