

HRDD ATE กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับใหม่ 2562 B.E.2562

Labour Protection Act (No. 7) B.E.2562 (2019)



หลักการและเหตุผล

เพื่อเตรียมรับมือปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานใหม่ที่ถูกต้อง เพราะกฎหมายแรงงานเป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้าง จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อปฏิบัติตามได้ถูกต้อง ตั้งแต่ประเภทของสัญญาจ้างงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งจะทำได้สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และช่วยสนับสนุนให้การพัฒนาองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีกำไร และเติบโตอย่างยั่งยืน

หลักสูตร กฎหมายแรงงานใหม่ เตรียมพร้อมทั้งกฎหมายที่บังคับใช้ในนายจ้างลูกจ้าง มีการประกาศเพิ่มเติมหลายประเด็นทั้งข้อบังคับการทำงานเท่า รวมถึงเวลาที่ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับกฎหมายฉบับใหม่ และปรับให้ตรงกับสถานการณ์ปัจจุบันโดยสรุปเทคนิคการจัดทำสัญญาจ้างที่รัดกุมและนายจ้างที่ได้ประโยชน์ (ถาม-ตอบ ปัญหาจากผู้เข้าสัมมนา พูดจากาชาคน...สนุก...เข้าใจง่าย..ได้สาระเต็มอ้อม)



วิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลและองค์กร
และด้านการกฎหมายแรงงาน



คอร์สนี้เหมาะสมกับใคร?

นายจ้าง / ลูกจ้าง / ผู้บริหาร / ผู้จัดการ / หัวหน้างาน / และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล



รับใบประกาศนียบัตร

เมื่อจบหลักสูตรอบรมจะได้รับ ใบประกาศนียบัตร รับรองจากสถาบัน Toppro



วัตถุประสงค์

01

เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักกฎหมายแรงงานที่ใช้ในการทำงาน

02

เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้กฎหมายได้อย่างเหมาะสม

03

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รู้ถึงสิทธิและหน้าที่ของตนตามที่กฎหมายบัญญัติ

04

เพื่อให้ปฏิบัติได้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย



สิ่งที่คาดว่าจะได้รับ



ผู้เข้าอบรม เข้าใจหลักของ กฎหมายแรงงานใหม่ สามารถนำไปปฏิบัติได้ถูกต้องและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือผลกระทบต่อองค์กร ลูกจ้าง หรือบุคคลภายนอกภายใน



ผู้เข้าอบรม ได้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของ กฎหมายคุ้มครองแรงงานใหม่ ที่หัวหน้างาน หรือเจ้าของกิจการควรทราบ เกี่ยวกับ การจ้างงานค่าตอบแทน สวัสดิการ



รูปแบบการฝึกอบรม

1.



เน้นการเรียนรู้แบบการปฏิบัติ
Active Learning

2.

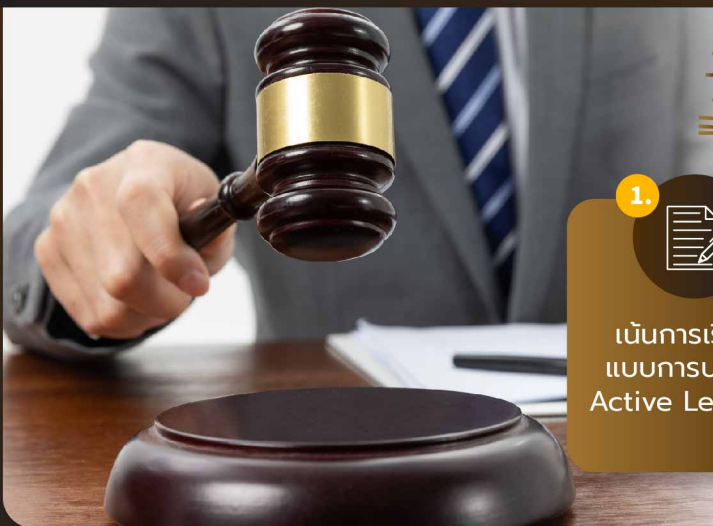


เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
Participation Learning

3.



เน้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมกลุ่ม
Group Activity Learning





หัวข้อการบรรยาย

🕒 เวลา 08:30-09:00 น.

ลงทะเบียนอบรม , แบบทดสอบก่อนอบรม (Pre - Test) กล่าวเปิดการอบรม

🕒 เนื้อหาการบรรยาย (ช่วงเช้า) 09:00 น. – 12:00 น.

LESSON
01

มาตรา ๙

ในกรณีที่นายจ้างไม่คืนหลักประกันที่เป็นเงินตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง ไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า

LESSON
02

มาตรา ๑๓

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง หรือในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล อันเนื่องมาจาก...

LESSON
03

มาตรา ๑๗/๑

ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบ

LESSON
04

มาตรา ๓๔

ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ปีละไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน

LESSON
05

มาตรา ๔๑

ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน

🕒 เนื้อหาการบรรยาย (ช่วงบ่าย) 13:00 น. – 16:00

LESSON
06

มาตรา ๕๙

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร

LESSON
07

มาตรา ๗๐

เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย ตาม พ.ร.บ. นี้

LESSON
08

มาตรา ๕๙

ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตร

LESSON
09

มาตรา ๑๑๘

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้...

LESSON
10

มาตรา ๑๒๐

นายจ้างมีประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งไปตั้งสถานที่ใหม่และนายจ้างต้องปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า

หมายเหตุ : พักเที่ยงเวลา 12.00-13.00 น.

- พักรับประทานอาหารว่าง และเครื่องดื่ม

ช่วงเช้า เวลา 10.30 – 10.45 น.- ช่วงบ่าย เวลา 14.30 – 14.45 น.



ถาม-ตอบ สรุป ประเมินผล
แบบทดสอบหลังอบรม (POST-TEST)
กล่าวปิดอบรม

Update กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ 2562

กรณีนายจ้างไม่คืนเงินหลักประกัน

กรณีนายจ้างไม่คืนเงินหลักประกัน ไม่จ่ายเงินบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่บอกล่วงหน้า หรือไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่าย หรือไม่จ่ายเงินกรณีนายจ้างหยุดกิจการหรือค่าชดเชยพิเศษ แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ให้นายจ้างเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้าง **ในระหว่างเวลาผิดนัด 15% ต่อปี**

กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง

หากมีผลทำให้ลูกจ้าง ไม่เป็นลูกจ้างของนายจ้างใหม่ **ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง คนนั้นด้วย และให้สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างมีอยู่ต่อนายจ้าง คนเดิมคงมีสิทธิต่อไปโดยนายจ้างใหม่ ต้องรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับลูกจ้าง**

WWW.HRODTHAI.COM | สถานีทีไอศูนย์ด้านทรัพยากรมนุษย์ - Hrodthai.com By Toppro

การกำหนดระยะเวลาการจ่ายเงิน

ในกรณีที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้า ให้ลูกจ้างทราบ ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง เป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างควรจะได้รับนับแต่วันที่ได้รับแจ้งให้ลูกจ้างออกจากงานจนถึงวันที่ลูกจ้างออกจากงาน



ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทวงถาม



ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทวงถาม อันจำเป็นได้ไม่เกิน **ไม่น้อยกว่า 3 วันทำงาน** โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อทวงถามเป็นต้นด้วย

สิทธิลาเพื่อคลอดบุตร



สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรกรณีไม่เกิน **98 วัน** วันลาเพื่อคลอดบุตรให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตร ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิง ในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน **45 วัน**

สิทธิเท่าเทียม

ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากันหรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกัน ในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง



ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง

ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

เงินที่นายจ้างมีหน้าที่

ต้องจ่ายให้ลูกจ้างต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้



1 ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกิน 1 เดือน



2 ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างออกจาก ข้อ 1 ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน



3 ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายให้จ่ายไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง

กรณีนายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

นายจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมีใช้เหตุสุดวิสัย ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง **ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าจ้าง**



ค่าชดเชยใหม่ กรณีเลิกจ้าง

สำหรับลูกจ้างอายุงาน เป็น 6 อัตรา

เพิ่มอัตราค่าชดเชยเลิกจ้าง หากลูกจ้างทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ได้รับค่าชดเชย 400 วัน

ระยะเวลาการจ้าง (อายุงาน)	อัตราค่าชดเชย
- 120 วัน แต่ไม่เกิน 1 ปี	- 30 วัน
- 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	- 90 วัน
- 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	- 180 วัน
- 6 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	- 240 วัน
- 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี	- 300 วัน
- ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	- 400 วัน

ค่าชดเชยพิเศษ

เนื่องจากการย้ายสถานประกอบกิจการ



1 นายจ้างซึ่งประสงค์จะย้ายสถานประกอบกิจการหรือย้ายไปยังสถานที่อื่นให้ "นายจ้างปิดประกาศ" แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าโดยให้ปิดประกาศเป็นเวลา **ไม่น้อยกว่า 30 วัน** ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ



2 หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงาน ณ สถานประกอบกิจการแห่งใหม่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือภายใน **30 วัน** นับแต่วันที่ได้รับประกาศ หรือนับแต่วันที่ย้าย



3 นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว **ให้แก่ลูกจ้างภายใน 7 วัน** นับแต่วันที่สัญญาจ้างสิ้นสุด



4 ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของลูกจ้างให้นายจ้างยื่นคำร้อง ต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน **30 วัน** นับแต่วันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ

บริษัทที่ไว้ใจใช้บริการของเรา



- 1. สมัครอบรมผ่าน www.topprobooking.com
- 2. กรุณาสำรองที่นั่งล่วงหน้า 7 - 10 วัน
- ** กรณีหักภาษี ณ ที่จ่าย ในนาม "บริษัท ทีโอพี โปรเฟสชั่นแนล แอนด์ ดีเวลอปเม้นท์ จำกัด"
- เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0205550017049 (สำนักงานใหญ่)
- ** ที่อยู่ 7/77 หมู่ 5 ต. ห้วยกะปิ อ. เมืองชลบุรี จ. ชลบุรี ปณ. 20130

ลงทะเบียนอบรมได้ที่
www.topprobooking.com

