

หลักสูตร

สัมมนา Online : ผลกระทบจากโควิด-19 เลิกจ้างอย่างไรไม่ให้ถูกฟ้อง

วันที่ 26 มกราคม 2564 เวลา 13.00-16.00

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแนวทางให้นายจ้างหรือผู้บริหารงานในองค์กรบริษัทเอกชนได้ทราบเทคนิคการแก้ปัญหากรณีองค์กรประสบปัญหาในทางเศรษฐกิจและมีความจำเป็นที่จะต้องลดค่าจ้างหรือลดค่าสวัสดิการพนักงานลงอย่างไรถึงจะประคององค์กรให้อยู่ต่อไปได้โดยให้ลูกจ้างมีความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้น
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติได้จริงต่อการออกหนังสือเลิกจ้างพนักงานต้องให้เหตุผลอย่างไร...ต้องแจ้งต้องจ่ายให้พนักงานอย่างไร..ถึงจะไม่ให้เกิดปัญหาลูกจ้างฟ้องเพื่อเรียกร้องสิทธิทางศาลแรงงานภายหลัง
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบและเป็นกรณีศึกษา หรือเป็นแนวทางในการพิจารณาความผิดทางวินัยและวิเคราะห์การตัดสินใจของคำพิพากษาศาลฎีกาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานในองค์กร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

หัวข้อในการอบรม

หมวด1: การแก้ปัญหาให้องค์กรพ้นวิกฤตและการออกหนังสือเลิกจ้าง

1. กรณีนายจ้างประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจด้วยเหตุโควิด-19 ระบาดทำให้มีผลกระทบในการประกอบธุรกิจ และทำให้บริษัทมียอดขาดทุนสะสมต่อเนื่องหลายเดือนจึงมี นโยบายลดค่าจ้างพนักงานลงท่านละร้อยละ 20 ของค่าจ้าง เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจตามนโยบายดังกล่าว นายจ้างจะใช้เทคนิคอย่างไร?

• มีตัวอย่าง การออกหนังสือเป็นนโยบายของบริษัทฯ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

2. กรณีนายจ้างประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจด้วยเหตุโควิด-19 ระบาดทำให้มีผลกระทบในการประกอบธุรกิจ และทำให้บริษัท มียอดขาดทุนสะสมต่อเนื่องหลายเดือนจึงมีนโยบายลดค่าสวัสดิการที่นายจ้างจ่ายให้พนักงานลง เพื่อเป็นการชั่วคราวนายจ้างจะใช้เทคนิคอย่างไร..?

• มีตัวอย่าง การออกหนังสือเป็นนโยบายของบริษัทฯ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

3. กรณีนายจ้างประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจด้วยเหตุโควิด-19 ระบาดทำให้มีผลกระทบในการประกอบธุรกิจ และทำให้บริษัท มียอดขาดทุนสะสมต่อเนื่องหลายเดือนจึงมีนโยบายให้พนักงานหยุดงานเป็นบางแผนก เป็นการชั่วคราวโดยจ่าย ค่าจ้างให้พนักงานร้อยละ 75 ของค่าจ้างต้องทำหนังสือและนารายชื่อพนักงานแจ้งต่อภาครัฐอย่างไร..?

• มีตัวอย่าง การออกหนังสือแจ้งต่อหน่วยงานภาครัฐ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

4. กรณีนายจ้างประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจด้วยเหตุโควิด-19 ระบาดทำให้มีผลกระทบในการประกอบธุรกิจ และทำให้บริษัท มียอดขาดทุนสะสมต่อเนื่องหลายเดือนจึงมีนโยบายยุบหน่วยงานและไม่สามารถย้ายพนักงานไปปฏิบัติงานในตำแหน่งงานอื่นได้ เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานภายหลัง ต้องออกหนังสือเลิกจ้างต้องแจ้ง ต้องจ่ายอย่างไร..?

• มีตัวอย่าง การออกหนังสือเลิกจ้างพนักงาน แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

5.กรณีนายจ้างประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจด้วยเหตุโควิด-19ระบาดทำให้มีผลกระทบในการประกอบธุรกิจ และทำให้บริษัทฯ มียอดขาดทุนสะสมต่อเนื่องหลายเดือนจึงมีนโยบายเลิกจ้างพนักงานเพื่อเป็นการป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานภายหลัง นายจ้างต้องออกหนังสือเลิกจ้างและให้เหตุผลในการเลิกจ้าง ต้องแจ้ง ต้องจ่าย อย่างไร..?

·มีตัวอย่าง การออกหนังสือเลิกจ้างกรณีนี้ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

6.กรณีนายจ้างประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจด้วยเหตุโควิด-19ระบาดทำให้มีผลกระทบในการประกอบธุรกิจและทำให้บริษัทฯ มียอดขาดทุนสะสมต่อเนื่องหลายเดือนจึงมีนโยบายให้พนักงานเกษียณอายุในการทำงานก่อนกำหนด นายจ้างต้องกำหนดเป็นนโยบายให้พนักงานเกษียณงานตามโครงการและสงวนสิทธิในการอนุมัติอย่างไร..?

·มีตัวอย่าง การออกหนังสือเกษียณตามนโยบาย-ใบสมัคร-สิทธิในการอนุมัติตามโครงการ แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

7.ในกรณีลูกจ้าง ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน มีความผิดทางวินัยเป็นกรณีร้ายแรง ตามข้อบังคับในการทำงานตามระเบียบปฏิบัติ ตามประกาศ หรือตามคำสั่งต่างๆ เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องเรียกร้องค่าใดๆ ภายหลัง ต้องสอบสวนความผิด ต้องออกหนังสือเลิกจ้างและให้เหตุผลตามความผิดอย่างไร..?

·มีตัวอย่าง การออกหนังสือเลิกจ้างกรณีทำผิดวินัยร้ายแรง แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

8.ในกรณีลูกจ้างปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน มีความผิดทางวินัยเป็นกรณีร้ายแรงตามข้อบังคับในการทำงานตามระเบียบปฏิบัติ ตามประกาศ หรือตามคำสั่งต่างๆ กรณีใกล้เกลี่ยปัญหาในองค์กรและตกลูกจ้างได้เพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างฟ้องศาลเรียกร้องค่าใดๆ ภายหลัง ต้องทำบันทึกข้อตกลงประกอบการสิ้นสุดสภาพของลูกจ้างอย่างไร..?

·มีตัวอย่าง การทำบันทึกข้อตกลงเป็นสัญญาต่างตอบแทน แจกให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

9.นายจ้างไม่ได้กำหนดการเกษียณอายุในการทำงานไว้ในข้อบังคับในการทำงานในกรณีมีลูกจ้างอายุครบ 63ปี แจ้งความประสงค์ขอเกษียณอายุในการทำงาน มีสิทธิแจ้งเมื่อใด..มีผลบังคับใช้เมื่อใด..นายจ้างต้องจ่าย อย่างไร..?

·ยกตัวอย่าง การบอกเลิกนัดสัมพันธ์ของลูกจ้างและการได้รับสิทธิของลูกจ้าง พร้อมคำอธิบาย

10.นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างเกษียณอายุในการทำงานไว้ในข้อบังคับในการทำงาน 55ปีบริบูรณ์ ถ้าเกษียณในปีใดให้ลูกจ้างทำงานไปจนถึงวันที่31ธันวาคมของปีที่พนักงานเกษียณงาน กรณีนายจ้างให้เกษียณตามวัน-เดือนที่เกิด ไม่ให้ทำงานไปจนถึงวันที่31ธันวาคมของปี ตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับในการทำงาน นายจ้างทำได้ไหม..เพราะอะไร..?

·ยกตัวอย่าง การได้รับสิทธิของลูกจ้าง พร้อมคำอธิบาย

11.ในกรณีมีลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานเพื่อเรียกร้องสิทธิต่างๆ นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างต้องเตรียมความพร้อม และต้องเปิดช่องให้ศาลไกลเกลี่ยคดีความ เพื่อให้คดีความตกลงกันได้และจากกันด้วยดี นายจ้าง ต้องใช้เทคนิคอย่างไร..?

·ยกตัวอย่าง การเตรียมข้อมูลที่ดี 10กรณี พร้อมคำอธิบาย

12.กรณีนายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานเพื่อบริหารค่าเสียหายจากการถูกเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายเป็นความผิดที่เกิดขึ้นลักษณะใด..?

·ยกตัวอย่าง ความผิดที่ถูกเลิกจ้างและลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหาย10กรณี

13.ความผิดที่นายจ้างพิจารณาลงโทษทางวินัยเป็นกรณีร้ายแรงและเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าบอกกล่าวล่วงหน้า -ไม่จ่ายค่าชดเชยใดๆ เป็นความผิด ลักษณะใดๆ

·ยกตัวอย่าง การทำผิดทางวินัยเป็นกรณีร้ายแรง10กรณี พร้อมคำอธิบาย

14.ความผิดที่นายจ้างมีสิทธิที่จะลงโทษทางวินัยเป็นหนังสือเตือนหรือสั่งพักการทำงาน เป็นความผิดลักษณะใด..?

·ยกตัวอย่าง การทำผิดทางวินัย10กรณี พร้อมคำอธิบาย

15.กรณีนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย - สัญญาจ้างหรือข้อตกลงนั้น เป็นโมฆะ เป็นสัญญาที่กำหนดเงื่อนไขการจ้างอย่างไร..?

·ยกตัวอย่าง การทำสัญญาจ้างที่ไม่มีผลบังคับใช้8กรณี พร้อมคำอธิบาย

หมวด2:กรณีศึกษาคำพิพากษาศาลฎีกาที่ตัดสินคดีแรงงาน

16.เงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน กรณีที่มีคำวินิจฉัยว่าเป็นค่าจ้าง มีเงินอะไรบ้าง..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินว่าเป็นค่าจ้าง7กรณี พร้อมคำอธิบาย

17.เงินที่นายจ้างจ่ายให้เป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน กรณีที่มีคำวินิจฉัยว่าไม่เป็นค่าจ้าง มีเงินอะไรบ้าง..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินว่าไม่เป็นค่าจ้าง15กรณี พร้อมคำอธิบาย

18.กรณีลูกจ้างมีค่าตำแหน่งงานเมื่อลูกจ้างไม่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้นมีสิทธิได้รับค่าตำแหน่งตามตกลงกันหรือไม่..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

19.สภาพการจ้างที่นายจ้างจัดให้ที่ไม่ใช่เกิดจากข้อเรียกร้องจากลูกจ้าง กรณีนายจ้างมีความจำเป็นมีสิทธิเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่นหรือยกเลิกการจ่ายให้ทำได้ไหม...เพราะอะไร..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

20.ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหมายถึง เฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้าง กรณีนายจ้าง-ลูกจ้าง ตกลงกันให้มีการเปลี่ยนแปลงภายในทำได้ไหม..เพราะอะไร..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

21.กรณีทำสัญญาจ้างงานปีต่อปี เมื่อครบ1ปี แล้วมีการต่อสัญญากันใหม่เมื่อสิ้นสุดสัญญาฉบับสุดท้ายแล้วไม่มีการจ้างกันต่อไป ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสิทธิค่าชดเชย-ค่าเสียหายหรือไม่ เพราะอะไร?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

22.ทำสัญญาจ้างพนักงานรายเดือนกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกๆ สัปดาห์ เมื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำแล้วจะทำสัญญาจ้างและกำหนดจ่ายค่าจ้างให้เป็นรายเดือน ทำได้ไหม..เพราะอะไร...?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

23.กรณีทำข้อตกลงกับนายจ้าง ต่อหน้าพยานคือผู้ตรวจแรงงานว่า เมื่อได้รับเงินค่าชดเชยกับนายจ้างแล้วลูกจ้างไม่ติดใจ และสละสิทธิจะไม่เรียกร้องค่าใดๆ จากนายจ้างอีก ต่อมาลูกจ้างฟ้องศาลแรงงาน เรียกร้องค่าชดเชย - ค่าเสียหายทำได้ไหม..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

24.ในสัญญาจ้างระบุไว้ว่าในระหว่างเป็นลูกจ้างหรือลูกจ้างออกจากราชการไปแล้วภายใน 2ปี จะไม่นำความลับทางการค้าของนายจ้างไปเปิดเผยให้บุคคลภายนอกทราบหรือไปทำงานกับคู่แข่งทางการค้าของนายจ้างไปเปิดบริษัท แข่งกับนายจ้างหรือไปถือหุ้นกับคู่แข่งทางการค้าของนายจ้าง สัญญาดังนี้มีผลบังคับใช้ได้ตามกฎหมายหรือไม่...เพราะอะไร...?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

25.กรณีลูกจ้างถูกตำรวจจับกุมเพราะเล่นการพนันและถูกควบคุมตัวไว้หลายวัน ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่อย่างไร ..ถ้านายจ้างเลิกจ้างต้องจ่ายอะไร..หรือไม่..เพราะอะไร..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

26.ลูกจ้างทำผิดวินัยและมีหลักฐานชัดเจน จะลงโทษตามความผิดทางวินัยตามข้อบังคับในการทำงาน เดือนด้วยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เดือนเป็นหนังสือได้หรือไม่ การเดือนชอบด้วยกฎหมายหรือไม่.เพราะอะไร..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

27.เลิกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างไม่มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน - ต่อลูกค้า - ชอบใช้อารมณ์ในการทำงานปฏิบัติงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานอื่นไม่ได้ เลิกจ้างเพราะเหตุนี้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่..เพราะอะไร...?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

28.เลิกจ้างเพราะเหตุวิพากษ์วิจารณ์ ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับความเสียหาย เลิกจ้างเพราะเหตุนี้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่.. เพราะอะไร..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

29.นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุประสบกับปัญหาและขาดทุนสะสมหลายเดือนจึงมีนโยบาย เลิกจ้างพนักงานและจ่ายค่าชดเชยตามค่าจ้าง - ตามกฎหมาย - กรณีลูกจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมมีสิทธิจะได้รับหรือไม่..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

30.ลูกจ้างมาทำงานสายบ่อยๆ นายจ้างออกหนังสือเตือนโดยไม่ได้ทำผิดซ้ำค่าเตือนที่เป็นลายลักษณ์อักษร ตาม พ.ร.บ.2541มาตรา119 (4)เมื่อเลิกจ้างโดยอ้างเหตุว่าผิดซ้ำค่าเตือนหลายใบลูกจ้างมีสิทธิ ได้รับค่าอะไรบ้าง..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

31.กรณีลูกจ้างเรียกหรือรับเอาทรัพย์สินกับผู้มาติดต่องานกับนายจ้าง ไม่ว่าจะรับเป็นบางครั้งหรือรับเอาในกรณีใดๆ เมื่อนายจ้างตรวจสอบพบ จะมีความผิดอย่างไร..นายจ้างเลิกจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ทำได้ไหม..เพราะอะไร..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

32.เมื่อนายจ้างนำหน่วยงานภาครัฐเข้าตรวจพบสารเสพติดในร่างกายของพนักงานพิสูจน์ได้ว่าเป็นการเสพติดยาประเภทที่ 1จะมีความผิดอย่างไร..นายจ้างเลิกจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย ทำได้ไหม..เพราะอะไร..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

33.นายจ้างทำสัญญาจ้างเพื่อรับลูกจ้างเข้าทำงานเมื่อถึงวันทำงานแล้วบอกว่าไม่รับเข้าทำงานนายจ้างจะชดเชยค่าเสียหายกรณีผิดสัญญาหรือผิดข้อตกลงอย่างไร..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

34.ข้อบังคับในการทำงานของนายจ้างกำหนดให้มีการจ่ายเงินโบนัส ให้กับพนักงานอย่างน้อยปีละ30วัน กรณีลูกจ้างมีเหตุที่ต้องออกจากงานก่อนวันที่มีการจ่ายเงินโบนัสเพียง1วัน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินโบนัสหรือไม่...เพราะอะไร..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

35.กรณีลูกจ้างทำบันทึกข้อตกลงเป็นหนังสือไว้ว่าไม่ตั้งใจจะเรียกร้องสภาพการจ้างหรือเงินใดๆ จากนายจ้างต่อไปอีก การบันทึกสละสิทธิการเรียกร้องเงินหรือสิ่งอื่นใดดังกล่าวจะมีผลผูกพันต่อลูกจ้างหรือไม่..เพราะอะไร..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

36.กรณีเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานในราชอาณาจักร เป็นการเลิกจ้างที่เป็นธรรมหรือไม่..เพราะอะไร..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

37.กรณีมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม - ทำผิดวินัย นายจ้างแจ้งให้พิจารณาตัวเองลูกจ้างขอลาออก โดยนายจ้างจ่ายค่าชดเชยเพื่อช่วยเหลือตามสมควรถือว่าเป็นการลาออกหรือเป็นการเลิกจ้าง..เพราะอะไร..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

38.กรณีลูกจ้างถูกนายจ้างขู่ - บังคับให้ลูกจ้างเขียนหนังสือลาออกจากการเป็นพนักงาน กรณีนี้ถือว่าเป็นการลาออก หรือถือว่าเป็นการเลิกจ้าง เพราะจะมีผลต่อการจ่ายค่าชดเชยตามสิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับ

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

39.กรณีลูกจ้างลาออกเป็นการแสดงเจตนาฝ่ายเดียว เมื่อนายจ้างทราบแล้วมีผลเมื่อใด..หรือถ้าลูกจ้างขอยกเลิกการลาออกทำได้หรือไม่..เพราะอะไร..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

40.ศาลแรงงานพิจารณาคดี - พิพากษาคดีให้ผู้ฟ้องได้มากกว่าค่าฟ้องทำได้หรือไม่..เพราะอะไร..?

·ยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ตัดสินคดีนี้ พร้อมคำอธิบาย

ถาม - ตอบ - แนะนำ

วิทยากร อาจารย์สมบัติ น้อยหว่า

ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

ประวัติการทำงาน / ประสบการณ์

- เป็นผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง 8 ปี
- เป็นผู้ประνομคดีในชั้นศาลแรงงานกลาง
- เป็นที่ปรึกษาด้านแรงงาน จัดทะเบียนที่กระทรวงแรงงาน
- เป็นกรรมการ (บอร์ด) ค่าจ้างขั้นต่ำที่กระทรวงแรงงาน
- เป็นอนุกรรมการประกันสังคม สำนักงานใหญ่ จ.นนทบุรี
- เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ดับบลิว เอส เอส กรุ๊ป ประเทศไทย จำกัด
- เป็นวิทยากรบรรยายพิเศษกฎหมายแรงงาน / กฎหมายประกันสังคม
- เป็นวิทยากรบรรยาย การป้องกันและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

รูปแบบการอบรม (Methodology)

1. Zoom Online Meetingบรรยาย พร้อมยกตัวอย่างกรณีศึกษา สนทนาและตอบข้อซักถาม
2. เอกสารประกอบการบรรยายจะจัดส่งเป็นไฟล์ PDFให้ก่อนวันอบรม2-3วัน

อัตราค่าอบรมสัมมนา ท่านละ 1,500 + Vat 105 = 1,605 บาท

ขอสงวนสิทธิ์ในการเปิดอบรม ต้องมีผู้เรียนไม่น้อยกว่า 10 ท่าน

เงื่อนไขการอบรม... ห้ามบันทึกภาพ วิดีโอ แชร์ หรือนำไปเผยแพร่

ติดต่อ คุณตุ้ม 086-8929330 02-1753330 Email : info.ptstraining@gmail.com

www.ptstraining.co.th

วิธีการชำระเงิน:

1. โอนผ่านบัญชีธนาคาร ดังนี้

1.1 ธนาคารกสิกรไทย บัญชีสะสมทรัพย์ สาขาเดอะมอลล์บางกะปิ เลขที่ 732-2-458238

1.2 ธนาคารกรุงเทพ บัญชีออมทรัพย์ สาขาโลตัสรามอินทรา 109 เลขที่ 029-7110496

ชื่อบัญชี หจก.โปรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น

และ Scan ใบ Pay in และหนังสือรับรองหัก ณ ที่จ่าย มาที่ Email; ptstraining3@gmail.com

พร้อมระบุชื่อบริษัทของท่าน และชื่อหลักสูตร

1.2 ชำระด้วยเช็คบริษัท สั่งจ่าย หจก.โปรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น

(Professional Training Solution Ltd, Partnership)

กรณีหัก ณ ที่จ่าย 3% ทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ เลขประจำตัวผู้เสียภาษี 0103553030100

หจก.โปรเฟสชั่นแนล เทรนนิ่ง โซลูชั่น

เลขที่ 89/161 หมู่บ้านพฤกษาวิลล 23 ซ.พระยาสุเรนทร์ 21 แยก 3

แขวงบางชั้น เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ 10510

Contact กรุณาติดต่อ: คุณอรุณญา 086-8929330

Professional Training Solution

Tel 02-1753330, 086-6183752

www.ptstraining.in.th

E-mail info.ptstraining@gmail.com, ptstraining3@gmail.com

ค่าฝึกอบรม สามารถหักค่าใช้จ่ายทางภาษีนิติบุคคลได้ 200% ของค่าใช้จ่ายจริง

(พระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 437 ใช้ 19 ตุลาคม พ.ศ.2548 เป็นต้นไป)

[Pick
the
date]

[กฎหมายแรงงานUpdate]

แบบฟอร์มการลงทะเบียน

สัมมนา Online : ผลกระทบจากโควิด-19 เลิกจ้าง อย่างไรไม่ให้ถูกฟ้อง

ส่งมาที่ ptstraining3@gmail.com;
info.ptstraining@gmail.com

บริษัท _____

ที่อยู่อกใบกำกับภาษี _____

รหัสไปรษณีย์ _____ เลขประจำตัวผู้เสียภาษี _____

ชื่อผู้ประสานงาน (HR) _____ โทรศัพท์ _____ ต่อ _____

Fax: _____ E-mail: _____

วันสัมมนา _____

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ _____

E-mail: _____

2. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ _____

E-mail: _____

3. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ _____

E-mail: _____

4. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ _____

E-mail: _____

5. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) _____

ตำแหน่ง: _____ มือถือ _____

E-mail: _____