

# เลิกจ้าง..แล้วลูกจ้างเอาคืน HR นายจ้าง กรณีศึกษาจริง ลูกจ้าง "เอาคืน" ได้อย่างไร?

ลูกจ้างใช้มาตรการ Name & Shame เปิดเผยชื่อบริษัทนายจ้าง ผู้กระทำความผิด

ศุกร์ที่ 17 กรกฎาคม 2569 เวลา 13.00 - 16.30 น. สัมมนาออนไลน์ผ่านระบบ ZOOM

อ.ประสพชัย สินธุเสน

อดีต แรงงานจังหวัดฯ ก.แรงงาน  
ปัจจุบัน ที่ปรึกษา ธนาคารยักษ์ใหญ่

เอาคืน HR นายจ้าง ผ่านช่องทาง“คณะกรรมการ  
คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล” (PDPC)  
กรณีศึกษา เลิกจ้าง ลาออก แล้วเอาคืน PDPA

## ประเด็นเด่นสัมมนา

- ◆ เลิกจ้างแล้วลูกจ้างเอาคืน HR นายจ้าง โดยใช้ มาตรการ Name & Shame (ประจาน) : ทำไมนายจ้างกลัวที่สุด
- ◆ “ลงโทษทางวินัย” เลิกจ้าง...แล้วลูกจ้างเอาคืน ร้องเรียน คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPC)
- ◆ กรณีศึกษาจริง ลูกจ้างร้องเรียนต่อ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม) : เลิกจ้างไม่เป็นธรรม / ละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวนายจ้าง / ลูกจ้าง Outsource ร้องเรียน / การกระทำของนายจ้างที่ไม่เป็นธรรม ฯลฯ
- ◆ เมื่อลูกจ้าง ร้องเรียน กรมสรรพากร RD ตาม 2 คำพิพากษาคดีภาษี “เงินเดือน ผู้บริหารสูงเกินสมควร”
- ◆ “คณะกรรมการแข่งขันทางการค้า” : ลูกจ้างใช้สิทธิเอาคืน HR ในประเด็น การบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นธรรม ได้อย่างไร : กรณีศึกษาจริง ผู้อำนวยการฝ่ายกฎหมาย บมจ.ถูกปรับ 1.3 ล้านบาท ฝ่าฝืน พรบ.แข่งขันฯ
- ◆ เลิกจ้างแล้วลูกจ้าง ร้องเรียน “พนักงานตรวจแรงงาน” ประเด็นที่ HR นายจ้าง พลาดมากที่สุด !
- ◆ HR โดนหลอก ! สัญญาสละสิทธิฯ / สัญญาประนีประนอมยอมความ ประเด็นที่ ลูกจ้าง เอาคืน นายจ้าง HR มากที่สุด กรณีศึกษาจริง นายจ้างเสียหาย หลายแสน !
- ◆ ลูกจ้างเอาคืน HR นายจ้าง โดยใช้ช่องทางต่างๆ พร้อมกัน PDPC + ศาลอาญา + ศาลแรงงาน : คดีจริง !

Organized by : Unique Seminar & Training

ติดต่อ สัมมนาออนไลน์ที่ได้เบอร์ 089-488-4535 หรือ Email : [uniquethaitax@gmail.com](mailto:uniquethaitax@gmail.com)

[www.uniqueseminar.com](http://www.uniqueseminar.com) สัมมนาออนไลน์ผ่านระบบ ZOOM

# เลิกจ้าง..แล้วถูกจ้างเอาคืนนายจ้าง : HR รับมือมาตรการ Name & Shame

## หลักการและเหตุผลในการจัดสัมมนา

มาตรการ "Name and Shame" ("การระบุชื่อและสร้างความอับอาย") คือ มาตรการทางสังคมหรือกฎหมายที่ใช้ "การเปิดเผยรายชื่อผู้กระทำความผิดหรือผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานผู้สาธารณะ" เพื่อให้สังคมรับรู้ ร่วมกันกดดัน และลงโทษทางสังคม (Social Sanction) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อป้องปรามไม่ให้เกิดการกระทำความผิดซ้ำ และกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม) ของประเทศไทย มีและใช้มาตรการในลักษณะ "Name and Shame" โดยกฎหมายได้ให้อำนาจไว้อย่างชัดเจนในการเปิดเผยพฤติกรรมหรือรายชื่อของหน่วยงานหรือบุคคลที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือไม่ให้ความร่วมมือกับ กสม. ผู้สาธารณะ ถือเป็น มาตรการทางสังคม และการเปิดเผยข้อมูล (Social Sanction & Transparency) ที่กระทบต่อภาคเอกชน อย่างมาก

กรณีศึกษาที่น่าสนใจ เลิกจ้างแล้ว ถูกจ้างไปร้องเรียนต่อ กสม. หลายกรณี เช่น เลิกจ้างไม่เป็นธรรม / บริหารงานบุคคล ไม่เป็นธรรม / ละเมิดสิทธิลูกจ้าง ฯลฯ อันถือเป็นการ "ละเมิดสิทธิมนุษยชน" (Human Right Violation)

เลิกจ้างแล้วถูกจ้าง "ขี้ม้าสามดอกไปบอก" "คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" (PDPC) ในประเด็นที่ นายจ้างกระทำความผิด PDPA เช่น คดี การขอความยินยอม (Consent) สวัสดิการพนักงานเกี่ยวกับรักษาพยาบาล : HR บริหารจัดการอย่างไร?

เลิกจ้างแล้ว ถูกจ้าง ใช้สิทธิร้องเรียน กรมสรรพากร (RD) ตามช่องทางล่าสุดของ RD : กรณีศึกษาที่น่าสนใจ

เลิกจ้างแล้ว ถูกจ้างร้องเรียนต่อ "คณะกรรมการแข่งขันทางการค้า" (กคค.) : วิเคราะห์เปรียบเทียบคดีค่าปรับ 1.3 ล้านบาท ที่ผู้อำนวยการฝ่ายกฎหมาย (Legal Director) ต้องจ่าย !

## Update คำวินิจฉัย "คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ" การหักเงินลูกจ้างที่มาทำงานสาย ถือเป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชน

- ✓ เพียงแค่หัก "เงินเพิ่มพิเศษ" ไม่ใช่การหักค่าจ้าง : ทำไมคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตัดสินว่า "บริษัทละเมิดสิทธิมนุษยชน" (Human Rights Violations)
- ✓ ข้อสังเกต "การลงโทษทางวินัย โดยการหักเงิน ในระเบียบข้อบังคับการทำงาน"
- ✓ การหักค่าจ้างและขอยกเว้นการหักค่าจ้าง ตาม พรบ. คุ้มครองแรงงานฯ
- ✓ ข้อเสนอแนะ HR บริหารความเสี่ยง ก่อนการหักค่าจ้าง หรือ สวัสดิการพนักงาน
- ✓ ลูกจ้างใช้สิทธิสามทาง (1) พนักงานตรวจแรงงาน (2) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และ (3) ศาลแรงงาน : เป็นไปไม่ได้ ทำไม่ได้ หรือไม่ได้ทำ!
- ✓ ผลกระทบ ESG + Sustainability Report + Human Right + One Report : HR บริษัทมหาชนฯ บริษัทจดทะเบียนฯ รับมืออย่างไร?

## Update คำพิพากษาคดีแรงงาน สำคัญ ศาลยอมรับ "ลงโทษวินัย โดยการหักค่าจ้าง"

- ✓ ทำไมศาลยอมรับ การลงโทษทางวินัย โดยการหักค่าจ้าง ไม่ถือเป็น การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง
- ✓ HR ควรแก้ไข "ระเบียบข้อบังคับการทำงาน" ตามแนวคำพิพากษาร่างงาน ล่าสุด หรือไม่?
- ✓ วิเคราะห์ เปรียบเทียบ คำวินิจฉัย คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

# เลิกจ้าง..แล้วลูกจ้างเอาคืนนายจ้าง : HR รับมือมาตรการ Name & Shame

## “ลงโทษทางวินัย” เลิกจ้าง...แล้วลูกจ้างเอาคืน ร้องเรียน คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPC)

- ทำไมลูกจ้าง ใช้ช่องทาง PDPC ในการเอาคืน HR นายจ้าง หลังลงโทษทางวินัย เลิกจ้าง
- Update คำวินิจฉัย PDPC ที่ HR นายจ้าง ควรรู้ รับมือ “ลูกจ้างเอาคืน”
- ข้อมูลการลงโทษทางวินัยลูกจ้าง ถือเป็น “ข้อมูลอ่อนไหว” (Sensitive Data) ที่จะต้องได้รับ “ความยินยอม” (Consent) จากลูกจ้าง หรือไม่?
- คำวินิจฉัยของ PDPC และการวางหลัก หากข้อมูล Sensitive Data รั่วไหล จะก่อให้เกิด “การเลือกปฏิบัติที่รุนแรง”
- HR กับหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับ “การลงโทษทางวินัยลูกจ้าง” : การวางหลักสำคัญของ PDPC
- HR บริหารข้อมูลการลงโทษทางวินัยลูกจ้างอย่างไร ไม่เสี่ยง “กฎหมายอื่นๆ”
- แนวทางรับมือ “ลูกจ้างเอาคืน” ผ่าน PDPC : การจัดทำ **ROPA (Record of Processing Activities)** ต้องระบุให้ชัดว่าบริษัทประมวลผลข้อมูลวินัยไปทำไม เก็บไว้ที่ไหน และใครเข้าถึงได้
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง “ประกาศมาตรการรักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้าง กรณีข้อมูลการลงโทษทางวินัย”
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่างร่าง ROPA (Record of Processing Activities) สำหรับ “ข้อมูลการลงโทษทางวินัย”

## ดำเนินคดีลูกจ้างที่ผิด “สัญญาจำกัดสิทธิประกอบอาชีพ” (Non-Competition Agreement) แล้วลูกจ้าง ร้องเรียนผ่าน คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPC)

- การดำเนินคดีแรงงานลูกจ้างฐานผิดสัญญาจำกัดสิทธิประกอบอาชีพ (ห้ามทำงานกับคู่แข่งในระยะเวลา 1 ปี ในธุรกิจเดียวกัน)
- นายจ้างชนะคดีแรงงานในศาลแรงงาน..... แล้วถูกเอาคืน PDPA ได้อย่างไร?
- ทำไม PDPC ตัดสินให้ ลูกจ้างชนะคดี
- ข้อพิพาทความหมาย "ข้อมูลส่วนบุคคล" ที่สามารถระบุตัวลูกจ้างได้ “ทางอ้อม” (Indirect)
- ฐานทางกฎหมายในการประมวลผลข้อมูล (Legal Basis) ที่ "เกินความจำเป็น"
- กับดักของ "การสื่อสารภายในองค์กร" จนนำไปสู่คดีในชั้น PDPC
- เส้นบางๆ ระหว่างการเตือนพนักงานเรื่องจริยธรรมกับการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดกฎหมาย PDPA
- แนวทางการสื่อสารภายในเมื่อเกิดคดีแรงงาน: ทำอย่างไรไม่ให้กลายเป็น "การนำข้อมูลมาใช้เปิดเผยโดยมิได้รับความยินยอม" ตามมาตรา 27
- คำสั่งของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ: การถูกตักเตือน, การต้องลบทำลายข้อมูล, และภาระในการรายงานผลการปฏิบัติ
- แนวทางการป้องกัน: การจัดทำคู่มือการสื่อสารภายในองค์กรและการควบคุมการเผยแพร่ข้อมูลในที่ทำงาน

# เลิกจ้าง..แล้วลูกจ้างเอาคืนนายจ้าง : HR รับมือมาตรการ Name & Shame

## ลูกจ้างลาออกไปแล้ว..เอาคืน HR นายจ้าง ผ่าน คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล (PDPC) : กรณีศึกษา จริงที่น่าสนใจ

- หน้าทีมนายจ้าง HR ในการทำให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน สมบูรณ์ และไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด
- Update คำวินิจฉัย PDPC : อดีต ลูกจ้างลาออก แล้วเอาคืน HR นายจ้าง ได้อย่างไร?
- บทเรียน HR ในการบริหาร “ข้อมูลอดีตลูกจ้าง” ให้สอดคล้องกับ PDPA
- จัดเก็บข้อมูล “อดีตลูกจ้าง” ได้นานเท่าไร?
- การขอความยินยอม (Consent) จากอดีตลูกจ้าง : ข้อสังเกตของคำวินิจฉัย PDPC

## อดีตลูกจ้าง ร้องเรียน PDPC ว่าบริษัทนายจ้าง “ไม่ได้ ทำให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน” ทำไมนายจ้างแพ้คดีในชั้น PDPC

- หน้าทีมนายจ้าง ในการทำให้ข้อมูลของลูกจ้างมี “ความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สมบูรณ์ และไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด” (ม.35 PDPA)
- ทำไม “ข้อมูลต้องเป็นปัจจุบัน” ถึงสำคัญกว่าที่ HR คิด? บทเรียนจากคำสั่ง PDPC
- ทิศทาง แนวโน้ม อดีตลูกจ้าง ใช้ประเด็น “การจัดให้ข้อมูลส่วนบุคคลมีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสมบูรณ์” ร้องเรียนต่อ PDPC
- HR กับการปฏิบัติตาม PDPA เมื่อลูกจ้างลาออก
- รัฟรี่ ไฟล์ แบบฟอร์มการตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล (Data Rectification Log)

## เลิกจ้างอย่างไรไม่ให้โดน PDPC 'เอาคืน': เทคนิคการ สื่อสารภายในและการจัดการข้อมูลเมื่อต้อง อำลาพนักงาน"

- Update คำวินิจฉัย PDPC เมื่อลูกจ้าง เอาคืน HR นายจ้าง ที่แจ้งเหตุการณ์เลิกจ้าง (เวียนอีเมลเพื่อนร่วมงานในองค์กร)
- เมื่อไหร่ที่การประกาศสาเหตุการเลิกจ้างทำได้โดยไม่ต้องขอความยินยอม?
- เส้นแบ่งระหว่าง "การบริหารจัดการที่จำเป็น" กับ "การละเมิดสิทธิพนักงาน" อยู่ตรงไหน?
- วิธีเขียนประกาศเลิกจ้างให้เป็นไปตามหลักมาตรา 24 (5) แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
- บริษัทนายจ้าง อ้าง "ความจำเป็นในการบริหารจัดการธุรกิจ" ตามมาตรา 24 (5) : PDPC รับฟัง หรือไม่ ?
- การวางแผนทางปฏิบัติ (Best Practice) ในการจัดการข้อมูลพนักงานหลังจากพ้นสภาพไปแล้ว เพื่อไม่ให้เป็นการละเมิดสิทธิโดยเกินความจำเป็น
- หากถูกลูกจ้างร้องเรียนต่อ PDPC ขั้นตอนการเตรียมหลักฐานชี้แจงเพื่อยุติเรื่องร้องเรียนอย่างไร?
- วิเคราะห์เปรียบเทียบ ลูกจ้างใช้สิทธิ ฟ้องร้อง บริษัทนายจ้าง ต่อ ศาลอาญา (Criminal Court) ข้อหาหมิ่นประมาท
- วิเคราะห์เปรียบเทียบ ลูกจ้างใช้สิทธิ ฟ้องร้อง บริษัทนายจ้าง ต่อ ศาลแรงงาน (Labor Court) ข้อหาละเมิดสิทธิลูกจ้าง

# เลิกจ้าง..แล้วถูกจ้างเอาคืนนายจ้าง : HR รับมือมาตรการ Name & Shame

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตัดสินว่า  
บริษัทละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว (Privacy Rights)  
ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

- “การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว” (Privacy Rights) กับ การละเมิดสิทธิมนุษยชน : ประเด็นที่ HR ควรรู้
- สิทธิความเป็นส่วนตัว ภายใต้ PDPA + Labor Law + Human Rights : ความเหมือนที่แตกต่าง
- ผลกระทบการส่งออก (Export) ภายใต้มาตรการกีดกันทางการค้าที่ไม่ใช่ภาษี (Non-Tariff Barriers : NTBs) ภายหลังคดีนี้
- ผลกระทบ ESG + Human Rights + TLS ภายหลังคดีนี้

Update คำวินิจฉัย คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน  
แห่งชาติ “การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในทางที่ไม่  
เป็นคุณแก่ลูกจ้าง” ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

- ✓ รูปแบบในการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ในคดีนี้
- ✓ ข้อสังเกต “สิทธิได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน”
- ✓ ความเชื่อมโยง อนุสัญญาฯ ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951 (Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100))
- ✓ ผลกระทบ ESG + Human Right + CG บริษัทนายจ้าง เมื่อนายจ้างใช้สิทธิฟ้องร้อง 2 ทาง (1) ศาลแรงงาน / พนักงานตรวจแรงงาน (2) คณะกรรมการสิทธิฯ
- ✓ Update คำวินิจฉัย ก.แรงงาน “ลูกจ้างทดลองงาน ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง” : HR บริษัทที่มี Provident Fund รับมืออย่างไร ? ความเสี่ยง Human Right ?

เลิกจ้าง แล้วถูกจ้างร้องเรียน  
“คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล” (PDPC)  
กรณีศึกษาจริง ที่น่าสนใจ + HR รับมืออย่างไร?

- ✓ สิทธิของลูกจ้างในการร้องเรียนต่อ คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPC)
- ✓ **กรณีศึกษาจริง** เลิกจ้างแล้ว ลูกจ้างร้องเรียนประเด็น “นายจ้างจัดเก็บข้อมูลสวัสดิการพนักงานเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล โดยไม่ได้รับความยินยอม (Consent) จากลูกจ้าง” ผิด PDPA
- ✓ HR รับมืออย่างไร เมืู่ลูกจ้างใช้สิทธิช่องทาง PDPC
- ✓ ฐานทางกฎหมายในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Legal Basis under PDPA)
- ✓ PDPC มีมาตรการ Name & Shame หรือไม่ ? HR รับมืออย่างไร ?
- ✓ คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล PDPC วินิจฉัยประเด็น การขอความยินยอมการจัดเก็บ “สวัสดิการสุขภาพพนักงาน” อย่างไร?

สิทธินายจ้างในการออก “มาตรการทางองค์กร”  
PDPA ป้องกันลูกจ้าง ร้องเรียน PDPC  
กรณีศึกษาในทางปฏิบัติ

- ✓ มาตรการทางองค์กร (Organizational Measures) ภายใต้ PDPA คืออะไร?
- ✓ บทบาท HR ในการออก “นโยบาย / ระเบียบ / สัญญา” ป้องกันข้อมูลรั่วไหล และสอดคล้องกับ มาตรการองค์กร PDPA
- ✓ บริษัทนายจ้างออก มาตรการองค์กร PDPA อย่างไร ไม่ถือเป็นการ “เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง”

# เลิกจ้าง..แล้วถูกจ้างเอาคืนนายจ้าง : HR รับมือมาตรการ Name & Shame

## Update คำวินิจฉัย คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ เชื่อมโยง การบังคับใช้กฎหมาย “กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง”

- ✓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เริ่มบังคับใช้ 1 ตค.2569 : บริษัทมหาชนฯ บริษัทจดทะเบียนฯ เสี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Human Rights Violations) ได้อย่างไร?
- ✓ “ไม่นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม” ถือเป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชน : วิเคราะห์เปรียบเทียบ “เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง”
- ✓ Update คำวินิจฉัย ก.แรงงาน “ลูกจ้างทดลองงาน ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง” : HR บริษัทที่มี Provident Fund รับมืออย่างไร? ความเสี่ยง Human Right ?
- ✓ HR บริษัทมหาชนฯ บริษัทจดทะเบียนฯ ไม่นำส่งเงินสมทบ ลูกจ้างทดลองงาน เข้า กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง : วิเคราะห์ ความเสี่ยงถูกกล่าวหาละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามแนวคำวินิจฉัย คณะกรรมการสิทธิฯ ล่าสุด
- ✓ “สิทธิที่จะได้รับการประกันทางสังคม” ภายใต้ กติกา ระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคม และ วัฒนธรรม : ลูกจ้างทดลองงาน หยิบยก กล่าวหาบริษัท ละเมิดสิทธิมนุษยชน ได้อย่างไร ตามแนวคำวินิจฉัยล่าสุด !
- ✓ “กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง” กับ ผลกระทบ ESG + Human Right + One Report + Sustainability Report : HR รับมืออย่างไร ?

เมื่อการปฏิบัติตาม “กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง” เสี่ยง  
ผิด กม.สรรพากร (ภาษี) + One Report  
HR บริษัทมหาชนฯ บริษัทจดทะเบียนฯ ทำอย่างไร?

## Update คำพิพากษาคดีแรงงาน ลูกจ้างฟ้องร้อง นายจ้างฐาน “เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม โดยอ้อม” (Indirect Discrimination) : ผลกระทบ HR บริษัทมหาชนฯ บริษัทจดทะเบียนฯ

- ✓ มูลเหตุ คดีแรงงาน ลูกจ้างฟ้องร้องนายจ้าง “เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยอ้อม”
- ✓ ความแตกต่างระหว่าง การเลือกปฏิบัติทางตรง กับ การเลือกปฏิบัติทางอ้อม แง่มุม สิทธิมนุษยชน (Human Right)
- ✓ การเลือกปฏิบัติทางอ้อม ในการบริหารงานบุคคล (HRM) กับ ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- ✓ คำตัดสินของศาลไทย “บริษัทไม่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” : HR รับมืออย่างไร?
- ✓ ทำไมศาลฯ ตัดสินให้ ลูกจ้างชนะคดี การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยอ้อม (Indirect Discrimination)
- ✓ ข้อเสนอแนะ HR บริษัทมหาชนฯ บริษัทจดทะเบียนฯ แก้ไข “นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและด้านแรงงาน”
- ✓ ผลกระทบบริษัทจดทะเบียนฯ บริษัทมหาชนฯ หากถูกกล่าวหาว่า “เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างทางอ้อม” : Human Right + ESG + One Report + Sustainability Policy

## HR บริษัทจดทะเบียน รับมือ ถูกกล่าว “การเลือกปฏิบัติ” (Discrimination) แง่มุมต่างๆ

- ✓ HR รับมือลูกจ้างร้องเรียนต่อ พนักงานตรวจแรงงาน / ศาลแรงงาน / คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน : ESG + Human Rights Policy + Sustainability Policy + Discrimination

# เลิกจ้าง..แล้วลูกจ้างเอาคืนนายจ้าง : HR รับมือมาตรการ Name & Shame

## เลิกจ้าง แล้วลูกจ้างร้องเรียน

### “คณะกรรมการแข่งขันทางการค้า”

กรณีศึกษา การบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นธรรม (Unfair HRM) เข้าข่ายผิด พรบ.แข่งขันทางการค้า

### ละเมิด Human Rights + Sustainability

- Update ผลคำวินิจฉัย “คณะกรรมการแข่งขันทางการค้า” สั่งปรับ ผู้อำนวยการฝ่ายกฎหมาย (Legal Director) บริษัทยักษ์ใหญ่ 1.3 ล้านบาท ฝ่าฝืน พรบ.แข่งขันทางการค้า
- ลักษณะ “การบริหารงานบุคคล” (HRM) บริษัทจดทะเบียนฯ เสี่ยงผิด พรบ.แข่งขันทางการค้า : Update คดีกรีกโครมฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายในชั้นศาลฎีกา
- การดึงตัวหรือแย่งตัว / การสรรหา (Recruitment) “ลูกจ้าง / ผู้บริหาร” ที่ไม่เป็นธรรม กับการ ฝ่าฝืน พรบ.แข่งขันทางการค้า
- วิเคราะห์เปรียบเทียบ กฎหมายเกาหลีใต้ “การดึงตัวลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (Predatory Hiring / Pirating of Employee) ผิดกฎหมายแข่งขันฯ ของเกาหลีใต้
- กลุ่มบริษัทจดทะเบียนฯ ในประเทศไทย (Group Companies in Thailand) ร่วมกันแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับ “เงินเดือน ค่าจ้าง” ที่ให้แก่ ลูกจ้าง / ผู้บริหาร (Information Exchange on Wage)
- ทำไมศาลในประเทศสหรัฐอเมริกา วินิจฉัยว่า “การแลกเปลี่ยนข้อมูลค่าจ้าง ถือเป็นความผิดตามกฎหมายป้องกันการผูกขาด” (Anti-Trust Law)
- วิเคราะห์เปรียบเทียบ ความเสี่ยง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล (HR Manager) ในการฝ่าฝืน พรบ.แข่งขันทางการค้าฯ จากการบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นธรรม (Unfair HRM)

## รับมือ กฎหมาย AI ของญี่ปุ่น

### และ “มาตรการ Name & Shame”

### HR บริษัทญี่ปุ่นในไทย รับมืออย่างไร?

- ทำไม HR บริษัทญี่ปุ่นในไทย ควรเตรียม “นโยบายการใช้ปัญญาประดิษฐ์สำหรับพนักงาน” (AI Policy for Employees)
- Update กฎหมายปัญญาประดิษฐ์ของประเทศญี่ปุ่น (Japanese AI Law) กับ มาตรการ Name & Shame
- ทำไม **รัฐบาลญี่ปุ่น ต้องออกมาตรการ Name & Shame** ในการบริหารจัดการการใช้ “ปัญญาประดิษฐ์” (AI) ในองค์กร

“Japanese Government to name and shame AI misusers; no criminal charges.”

Source : THE ASAHI SHIMBUN

- **HR บริษัทญี่ปุ่น ในไทย จัดเตรียม AI Policy for Employees** รับมือ กฎหมาย AI + มาตรการ Name & Shame ของรัฐบาลญี่ปุ่น ได้อย่างไร?

## เลิกจ้างลูกจ้าง แล้วร้องเรียน RD

### 2 คดี “เงินเดือนผู้บริหาร สูงเกินสมควร”

- Update ช่องทาง RD ในการรับเรื่องร้องเรียนหลักเลียงภานี้
- Update 2 คำพิพากษา “เงินเดือน ลูกจ้าง / ผู้บริหารสูงเกินสมควร” ถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามทางภาษี
- ประเด็นที่ลูกจ้างจะใช้สิทธิ ร้องเรียน RD กรณี เงินเดือนผู้บริหารสูงเกินสมควร
- HR รับมือการใช้สิทธิของพนักงาน แอปร้องเรียน RD ได้อย่างไร?
- RD มีมาตรการ Name & Shame หรือไม่ ? HR รับมืออย่างไร ?

# เลิกจ้าง..แล้วถูกจ้างเอาคืนนายจ้าง : HR รับมือมาตรการ Name & Shame

## HR โดนหลอก !

สัญญาสละสิทธิฯ / สัญญาประนีประนอมยอมความ  
ประเด็นที่ถูกจ้าง เอาคืน นายจ้าง HR มากที่สุด  
กรณีศึกษาจริง นายจ้างเสียหาย หลายแสน !

- ถอดบทเรียน ตามคำพิพากษาศาลฎีกาดีแรงงาน HR ถูกถูกจ้าง ต้ม โดยใช้ สัญญาสละสิทธิฯ / สัญญาประนีประนอมยอมความ
- การกำหนดเงื่อนไข “ถูกจ้างจะไม่เรียกร้อง เงินใดๆ ค่าชดเชย ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม” ใน สัญญาประนีประนอมยอมความ / สัญญาสละสิทธิ
- ถูกจ้างใช้ Trick ทางกฎหมาย “หลอก” HR
- Signature Block + การแสดงเจตนาในการทำสัญญา : ความซับซ้อนทางกฎหมายที่ HR ถูกหลอกมากที่สุดในรอบปี !
- ข้อเสนอแนะ ไม่ให้ HR ถูกถูกจ้างหลอกในการทำสัญญาประนีประนอมยอมความ

## เลิกจ้างถูกจ้าง แล้วถูกจ้างใช้ช่องทาง “ศาลอาญา” เอาคืน HR นายจ้าง

- เลิกจ้างแล้วถูกจ้างเอาคืน HR นายจ้าง โดยใช้ช่องทาง “ศาลอาญา” (Criminal Court) ได้อย่างไร? : กรณีศึกษาจริง
- HR รับมืออย่างไร เมื่อถูกจ้างใช้ช่องทาง “ศาลอาญา”

เลิกจ้างถูกจ้าง แล้วถูกจ้างใช้กฎหมาย Class Action  
เอาคืนนายจ้าง  
HR ควรรับมืออย่างไร ? กรณีศึกษาคำพิพากษาศาลฎีกา

## เลิกจ้างถูกจ้าง แล้วถูกจ้าง ร้องเรียนต่อ กต. กรณีศึกษา คำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ

- ถูกจ้างใช้ช่องทาง “กต.” เอาคืน HR นายจ้าง ได้อย่างไร?
- กรณีศึกษาจริงตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา
- ผลกระทบ Name & Shame เมื่อถูกจ้างใช้สิทธิเอาคืน ช่องทาง

## เลิกจ้างแล้วถูกจ้าง ร้องเรียน “พนักงานตรวจแรงงาน” ประเด็นที่ HR นายจ้าง พลาดมากที่สุด !

- กต.
- เมื่อถูกจ้างใช้สิทธิร้องเรียน พนักงานตรวจแรงงาน : HR ควรรับมืออย่างไร ไม่ให้เสียรูปคดี
  - ประเด็นที่ HR มักผิดพลาด
  - ประเด็นที่ ถูกจ้าง ร้องเรียน พนักงานตรวจแรงงาน มากที่สุด
    - ✓ “ลาออก” vs “ถูกบีบให้ลาออก”
    - ✓ เลิกจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย
    - ✓ ไม่ร้ายแรง (ต้องเตือนก่อน)
    - ✓ เลิกจ้างไม่เป็นธรรม
  - ถูกจ้างใช้สิทธิร้องเรียนหลายทาง (1) พนักงานตรวจแรงงาน (2) ศาลแรงงาน (3) กตม. (4) PDPC (5) ศาลอาญา : เป็นไปไม่ได้ ทำไม่ได้ หรือไม่ได้ทำ !
  - HR รับมืออย่างไร เมื่อถูกจ้างใช้สิทธิ “เอาคืน” หลายทาง : กรณีศึกษาจริง ในคดี “เลิกจ้างถูกจ้างระดับผู้บริหาร แล้วแจ้งเหตุการณ์เลิกจ้าง เพื่อนร่วมงานในทีม”
  - มาตรการ Name & Shame ภายใต้อำนาจพนักงานตรวจ

# เลิกจ้าง..แล้วถูกจ้างเอาคืนนายจ้าง : HR รับมือมาตรการ Name & Shame

## ADMINISTRATIVE DETAIL

## EASY WAYS TO REGISTER OR ENQUIRE

### METHOD OF PAYMENT:

( ) Bank Transfer to  
Unique Seminar & Training Co., Ltd.

( ) SIAM COMMERCIAL BANK  
/ Chidlom  
Saving Account No. 008-2710867

( ) KRUNGSRI BANK /  
Klongsan Branch  
Saving Account No.051-1-45661-5

( ) BANGKOK BANK /  
Urupong Branch  
Saving Account No.149-096241-0

(Please kindly e-mail pay-in slip including a copy of withholding tax document to [uniquethaitax@gmail.com](mailto:uniquethaitax@gmail.com))

### ENQUIRIES

Please call our conference administrator  
Tel: 089-488-4535 if you need more  
Information about the seminar conference

### CONFERENCE DATE

ศุกร์ที่ 17 กรกฎาคม 2569

เวลา 13.00-16.30 น.

**สัมมนาออนไลน์ โปรแกรม ZOOM**



TELEPHONE : 089-488-4535

**ที่อยู่ในการออกหัก ณ ที่จ่าย**

บริษัท ยูนิค เซมินา แอนด์ เทรนนิ่ง จำกัด (สำนักงานใหญ่)  
เลขที่ 61 ถนนพระรามที่ 2 ซอยพระรามที่ 2 ซอย 27  
แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร 10150

Tax ID No: 0105550042885

**ที่อยู่ในการจัดส่งเอกสาร**

นฤมล แสงพระจันทร์  
95 ถนนพระรามที่ 2 ซอย 25 (ลิวิธรมแนชชั่น)  
แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150

1) Name: \_\_\_\_\_ Position: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_

2) Name: \_\_\_\_\_ Position: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_

3) Name: \_\_\_\_\_ Position: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_

4) Name: \_\_\_\_\_ Position: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_

5) Name: \_\_\_\_\_ Position: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_

Company: \_\_\_\_\_

Tax ID No.: \_\_\_\_\_ ( ) Head Office ( ) Branch \_\_\_\_\_

Address: \_\_\_\_\_

Tel: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_

Contact Person: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_

Tel: \_\_\_\_\_

Fee for one delegate (Fee include Online Seminar, Materials, and Formats)	1 Person	2-5 Persons
Registration Fee	3,000.00	<b>5,000.00</b>
VAT 7% (+)	210.00	<b>350.00</b>
Withholding Tax 3% (-)	(90.00)	<b>(150.00)</b>
TOTAL PAID	<b>3,120.00</b>	<b>5,200.00</b>

รายจ่ายค่าสัมมนาออนไลน์ ลงเป็นรายจ่ายทางภาษีได้ 200% สอบถามเพิ่มเติม 089-488-4535