

HR Preparation for EU Forced Labor Regulation 2027

HR รับมือ กม.แรงงานบังคับยุโรป เริ่มใช้ปี 2570

HR เตรียม สัญญาทางการค้า / ระเบียบข้อบังคับ รับมือ EU Forced Labor

ศุกร์ที่ 9 ตุลาคม 2569 เวลา 13.00 - 16.30 สัมมนาออนไลน์ผ่านระบบ ZOOM

อ.ประสพชัย สินธุเสน

อดีตผู้บริหารระดับสูง ก.แรงงาน

อดีต คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

อดีต นิติกรชำนาญการ ก.แรงงาน

ลักษณะ HRM ที่เสี่ยงผิด EU Forced Labor

OT / เลิกจ้าง / หักค่าจ้าง / วินัยลงโทษทางวินัย

วิเคราะห์เปรียบเทียบคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ

ข้อเสนอแนะ HR แก้ไขระเบียบฯ สัญญา นโยบาย

ประเด็นเด่นสัมมนา

- ♦ HR เข้าใจสาระสำคัญและผลกระทบ EU Forced Labor Regulation ต่อภาคธุรกิจไทยและห่วงโซ่อุปทาน
- ♦ HR เข้าใจลักษณะการบริหารงานบุคคล (HRM) ที่เข้าข่ายถือเป็น “แรงงานบังคับ” : กรณีศึกษาที่น่าสนใจ
- ♦ HR สามารถประเมินความเสี่ยงและตรวจสอบสภาพการจ้างงานภายในองค์กรเกี่ยวกับ “แรงงานบังคับ” ของ EU และ ILO (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ)
- ♦ บทบาท HR เตรียมพร้อมการร่าง / แก้ไขปรับปรุง “ข้อสัญญาทางการค้ากับคู่ค้าและซัพพลายเออร์” (Commercial Contracts) รับมือ EU Forced Labor Law 2027 : เงื่อนไขสัญญาสำคัญที่ HR ต้องรู้
- ♦ เรียนรู้แนวทางการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้าง และนโยบายภายในองค์กรให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานไทยและกฎหมาย EU Forced Labor Regulations
- ♦ เตรียมความพร้อมในการรับมือกับการตรวจสอบ (Audit) และการจัดทำเอกสารหลักฐานพิสูจน์ความโปร่งใส
- ♦ ลาออก vs. เลิกจ้าง : ความเสี่ยงผิด EU Forced Labor วิเคราะห์เปรียบเทียบคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ
- ♦ ตัวอย่าง และข้อเสนอแนะการแก้ไข เอกสาร HRM + สัญญาซื้อขาย ที่ทำกับ Supplier / บุคคลภายนอก ฯลฯ

Organized by : Unique Seminar & Training

ติดต่อ สัมมนาออนไลน์ที่ไอดีเบอร์ 089-488-4535 หรือ Email : uniquehaitax@gmail.com

www.uniqueseminar.com สัมมนาออนไลน์ผ่านระบบ ZOOM

HR Preparation for EU Forced Labor Regulation 2027

หลักการและเหตุผล

มาตรการห้ามนำเข้าและวางจำหน่ายสินค้าที่เกี่ยวข้องกับ
แรงงานบังคับของสหภาพยุโรป (EU Forced Labor Regulation -
FLR) โดยห้ามนำเข้า ส่งออก และวางจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ทำจาก
แรงงานบังคับในตลาดสหภาพยุโรป (Forced Labor Regulation -
FLR) กำลังจะมีผลบังคับใช้เต็มรูปแบบในปี 2570 (2027)

กฎหมายฉบับนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก (Global Supply Chain) รวมถึงผู้ประกอบการไทยในฐานะ
ผู้ผลิต ผู้ส่งออก และห่วงโซ่อุปทานในหลากหลายอุตสาหกรรมทุก
ระดับในประเทศไทย

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) และผู้บริหารองค์กร จึงมีความ
จำเป็นเร่งด่วนในการทำความเข้าใจกฎระเบียบของ EU เกี่ยวกับ
แรงงานบังคับ ทบทวน ตรวจสอบ ลักษณะการบริหารงานบุคคล
(HRM) ที่เข้าข่าย “แรงงานบังคับ” (Forced Labor) เช่น การ
บริหารงานบุคคลที่เข้าข่ายผิด EU Forced Labor การทำงาน OT
การหักค่าจ้าง การทำสัญญาจ้างไม่เป็นธรรม ฯลฯ

ตลอดจนการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับการทำงาน สัญญา
จ้างแรงงาน กระบวนการบริหารงานบุคคล (HRM) และแก้ไข
สัญญาซื้อขาย สัญญาบริการ สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง กับ Suppliers
เพื่อลดความเสี่ยงรับมือ EU Forced Labor Regulation

กลุ่มเป้าหมาย

- ✓ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR Manager / HR Director)
- ✓ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR Officer)
- ✓ ผู้บริหารระดับสูง และผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ (Procurement Manager / Purchase manager)
- ✓ เจ้าหน้าที่โลจิสติกส์ นำเข้าส่งออก
- ✓ ผู้ประกอบการ SME และผู้ส่งออกไทย (Exporter)
- ✓ ผู้จัดการฝ่ายกฎหมาย (Legal manager)

ผลกระทบของ EU Forced Labor

Regulation ต่อธุรกิจไทย : HR ไทยรับมืออย่างไร?

- ทำความรู้จักกฎหมาย EU Forced Labor Regulation และผลกระทบจากบริษัทแม่/ผู้ซื้อในยุโรปสู่ซัพพลายเออร์ไทย
- แรงงานบังคับคืออะไร? (Defining Forced Labor)
- นิยามของ "แรงงานบังคับ" ตามมาตรฐานสากล และเจาะลึกตัวชี้วัดแรงงานบังคับของ ILO
- บทลงโทษบริษัทไทย กรณีฝ่าฝืน EU Forced Labor Law
- EU จะรู้ได้อย่างไรว่าบริษัทไทยกระทำความผิดเรื่อง EU Labor Force?
 - ✓ การแจ้งเบาะแสจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Whistleblowing & Complaints): ตัวลูกจ้าง สภาพแรงงาน ฯลฯ
 - ✓ การประเมินความเสี่ยงระดับประเทศและระดับภาคส่วน (Country & Sector Risk Assessment):
 - ✓ ห่วงโซ่อุปทานและการตรวจสอบย้อนกลับ (Supply Chain Traceability & Audits)
 - ✓ พบหลักฐานเชิงประจักษ์และตัวชี้วัด 11 ข้อของ ILO
- ใครคือผู้ประกอบการไทยที่จะได้รับผลกระทบ?
 - ✓ ผู้ผลิตและผู้ส่งออกไทย (Producers / Manufacturers / Exporters) ที่ส่งสินค้าไปยังตลาด EU
 - ✓ ซัพพลายเออร์ในห่วงโซ่อุปทาน (Product Suppliers)
 - ✓ ผู้ผลิตชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบต้นน้ำ แม้จะไม่ได้ขายตรงให้ E U แต่ส่งขายต่อให้กับผู้ส่งออกหรือบริษัทข้ามชาติที่นำไปประกอบเป็นสินค้าส่งออกไป EU
 - ✓ ผู้ประกอบการ SME และรายใหญ่ (รับจ้างผลิต / ขายสินค้าต่อ / Trading Company)
- กรณีศึกษา: ทำไมบริษัทที่ไม่ได้ส่งออกโดยตรง (Tier-2 / Tier-3 Suppliers) จึงได้รับผลกระทบกฎหมาย EU Forced Labor

HR Preparation for EU Forced Labor Regulation 2027

พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลในไทย
ที่เสี่ยงหรือเข้าข่าย "แรงงานบังคับ" :
HR รับมือ EU Forced Labor อย่างไร?

- วิเคราะห์กรณีศึกษาจริง และข้อเสนอแนะ HR ในการแก้ไข ปรับปรุงรับมือ EU Forced Labor
- การพันธนาการด้วยหนี้ (Debt Bondage): การหักค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม
- การจำกัดสิทธิลูกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (Restriction of Employee): กรณีศึกษาที่น่าสนใจ
- การคุกคาม ข่มขู่ หรือใช้ความรุนแรง (Intimidation and Threats / Violence) : รูปแบบการข่มขู่ คุกคาม ตาม EU Forced Labor Law ที่ถือว่าผิด
 - ✓ การคุกคามระหว่าง “หัวหน้างาน” กับ “ลูกน้อง” (Power Harassment)
 - ✓ การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment)
 - ✓ การข่มขู่ให้ลูกจ้าง “ลาออก” : กรณีใดผิด กรณีใดไม่ผิด !
- การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ไม่สมเหตุสมผล
- กรณีศึกษาจริงตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน
- การลงโทษพนักงานที่ถือว่าผิด EU Forced Labor Law
- การทำงานล่วงเวลา (OT) ที่ถือว่าผิด EU Forced Labor Law
- การใช้แรงงานผ่านผู้รับเหมาช่วง (Subcontractor) ที่ขาดการตรวจสอบ
- การค้าประกันการทำงานที่เข้าข่ายผิด EU Forced Labor Law
- การเลือกปฏิบัติในการทำงาน (Unfair Discrimination)

บทบาท HR เตรียมพร้อมการร่างหรือปรับปรุงข้อ
สัญญาทางการค้ากับคู่ค้าและซัพพลายเออร์
(Commercial Contracts)
รับมือ EU Forced Labor Law 2027

- บทบาท HR ในการสำรวจห่วงโซ่อุปทานของตนเอง (Supply Chain Mapping) และ ตรวจสอบความเสี่ยง “แรงงาน บังคับ” กับคู่ค้าทั้งระบบ
- ความสัมพันธ์ระหว่าง “สัญญาซื้อขาย” (Sales Contract) “สัญญาบริการ” (Service Agreement) “สัญญาจัดซื้อจัด จ้าง” (Procurement Agreement) กับ EU Forced Labor Law 2027
- เพิ่มข้อสัญญา Anti-Forced Labor & Ethical Recruitment Clause : HR จัดเตรียมอย่างไร?
- สิทธิในการเข้าตรวจสอบประเมิน (Right to Audit) : ประเด็น สำคัญที่ HR ควรรู้
- Zero Recruitment Fees Principle : เมื่อใด HR ควรใส่ใน สัญญา
- หน้าที่ในการเปิดเผยข้อมูลย้อนกลับ (Traceability & Infor- mation Sharing): ทำไม HR ต้องกำหนดให้คู่ค้าต้องส่งมอบ ข้อมูลแหล่งที่มาของวัตถุดิบ (Traceability data)
- ข้อสัญญาเกี่ยวกับ “การเยียวยาและสิทธิในการบอกเลิก สัญญา” (Termination for Cause) หากพบว่าคู่ค้าละเมิด กฎหมายแรงงานอย่างร้ายแรง : HR ร่างอย่างไร?
- ข้อสัญญาความร่วมมือในการเผชิญหน้ากับการตรวจสอบ จากทางการ EU (Cooperation in Regulatory Investiga- tions Clause)

HR Preparation for EU Forced Labor Regulation 2027

HR ไทย เรียนรู้ตัวชี้วัด 11 ประการของแรงงานบังคับ (The ILO's 11 Indicators of Forced Labor)

รับมือ EU Forced Labor

- ทำไม HR ไทยต้องเข้าใจ ILO's 11 Indicators เชื่อมโยงกฎหมาย EU Forced Labor
- ความสำคัญของตัวชี้วัด 11 ประการ เพื่อใช้ในการตรวจสอบภายในองค์กรและห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)
- ตัวชี้วัด 11 ประการแรงงานบังคับ กับกรณีศึกษาจริงที่น่าสนใจสำหรับ HR : วิเคราะห์เปรียบเทียบ คำพิพากษาคดีแรงงานไทย คำวินิจฉัยกระทรวงแรงงานไทย และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.)
- การจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนไหว (Restriction of movement): กรณีศึกษาการใช้กล้องวงจรปิดควบคุมเกินความจำเป็น คำวินิจฉัย กสม.
- การใช้อำนาจครอบงำหรือความเปราะบาง (Abuse of vulnerability) : กรณีศึกษาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน
- การหลอกลวง (Deception) : กรณีศึกษาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน
- การผูกมัดด้วยหนี้สิน (Debt bondage): กรณีศึกษาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน
- การแยกตัวโดดเดี่ยว (Isolation): กรณีศึกษาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน
- ความรุนแรงทางร่างกายและทางเพศ (Physical and sexual violence): กรณีศึกษาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา

- การข่มขู่และคุกคาม (Intimidation and threats): กรณีศึกษาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา (เลิกจ้าง)
- การยึดเอกสารแสดงตัวตน (Retention of identity documents): กรณีศึกษาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน
- การทำงานล่วงเวลาที่ผิดกฎหมายแรงงาน (Illegal OT) : กรณีศึกษาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน
- สภาพการทำงานที่ย่ำแย่ : กรณีศึกษาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน
- การละเมิดเรื่องค่าจ้าง (Abusive of wages): : กรณีศึกษาตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกาคดีแรงงาน

ประเด็นความเสี่ยง “การทำงานล่วงเวลา OT” ที่เชื่อมโยงกับ EU Forced Labor Regulation

- การบังคับทำ OT โดยไม่มีความสมัครใจ (Compulsory / Involuntary Overtime)
- ชั่วโมงทำงานรวมและ OT ที่สูงเกินขีดจำกัดตามกฎหมาย (Excessive Overtime)
- การบังคับทำ OT เพื่อชดเชยค่าแรงขั้นต่ำ (Involuntary OT for Basic Livelihood)
- การบังคับทำ OT ในรูปแบบต่างๆ (Forced Volunteering)
- การบิดเบือนบันทึกเวลาทำงานและการทำ O T (Falsification of Time Records / Off-the-Clock Work)
- การตัดสิทธิ์การลาหรือพักผ่อนเนื่องจากภาระงาน O T (Deprivation of Rest Periods)
- การกำหนดเป้าหมายการผลิตที่สูงเกินจริงจนบังคับต้องทำ OT (Unrealistic Production Targets / Quotas)
- การใช้มาตรการลงโทษทางวินัยหรือการเงิน หากปฏิเสธทำ OT (Penalties for Refusing OT)
- ข้อเสนอแนะ HR รับมือการทำ OT ที่ขัดต่อ EU Forced La-

HR Preparation for EU Forced Labor Regulation 2027

“การหักค่าจ้าง” ที่ผิด EU Forced Labor : กรณีศึกษาจริงตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ HR ควรรู้

- คดีวางแผนทำ “สัญญากู้ยืมเงินและหักค่าจ้างชำระคืน”
 - ✓ เหตุผลที่เข้าข่ายเสี่ยง EU แรงงานบังคับ
 - ✓ การสร้างภาระหนี้สินผูกมัด (Debt Bondage)
 - ✓ ข้อเสนอแนะ HR บริหารจัดการที่ดี
- คดีการหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อดำเนินการทำ Work Permit / VISA
 - ✓ เหตุผลที่เข้าข่ายเสี่ยง EU แรงงานบังคับ
 - ✓ ข้อสังเกต “ข้อยกเว้นการหักค่าจ้าง ตามมาตรา 76 พรบ.คุ้มครองแรงงาน”
 - ✓ ข้อเสนอแนะ HR ตรวจสอบห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain)
- คดีการหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อเป็น “ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม”
 - ✓ แม้มีข้อตกลงหรือความยินยอมของลูกจ้าง ทำไมยังผิดกฎหมาย
 - ✓ เหตุผลที่เข้าข่ายเสี่ยง EU แรงงานบังคับ
 - ✓ ข้อสังเกต “ข้อยกเว้นการหักค่าจ้าง ตามมาตรา 76 พรบ.คุ้มครองแรงงาน”

กรณีศึกษาจริง “การเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน” ที่เข้าข่ายผิด EU Forced Labor : HR แก้ไข ปรับปรุงอย่างไร?

- ลักษณะหรือสภาพของงานที่เรียกหรือรับหลักประกันได้ : กม.แรงงานไทย vs. กม. EU
- หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกัน
- ความรับผิดชอบตามสัญญาจ้างหลักประกันการทำงาน
- กรณีศึกษาจริงที่เข้าข่ายความเสี่ยงแรงงานบังคับของ EU
- การใช้อำนาจควบคุมทางเศรษฐกิจเหนือกำลังแรงงาน (Financial Coercion) ที่เสี่ยงผิด กม. EU

การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ นโยบาย และสัญญาจ้าง เพื่อรับมือ EU Forced Labor Regulations

- ข้อเสนอแนะการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
- การเพิ่มเติมนโยบายใหม่ๆ รับมือ EU Forced Labor Law เช่น นโยบายไม่ยอมรับแรงงานบังคับ (Zero Tolerance) และนโยบายการจัดหาแรงงานที่เป็นธรรม (Zero Recruitment Fees)
- ทบทวนแนวทางและนโยบาย “การหักค่าจ้าง” (Wage Deductions)
- แนวทางการตรวจสอบการหักค่าจ้าง ให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- หนังสือยินยอมให้หักค่าจ้าง
- จัดระเบียบเวลาทำงานและการล่วงเวลา
- การปรับปรุงสัญญาจ้างแรงงาน (Employment Contracts)
- ข้อเสนอแนะจัดเตรียม นโยบายบริษัทที่เกี่ยวข้อง รับมือ EU Forced Labor Regulations 2027
- การสร้างนโยบายและกลไกการร้องเรียนภายในองค์กร

Action Plan: HR จะต้องทำอะไรบ้างตั้งแต่วันนี้?

- ✓ การทำแผนที่ห่วงโซ่อุปทานเชิงลึก (Supply Chain Mapping)
- ✓ การจัดเตรียมช่องทางการร้องเรียนที่ปลอดภัย) และการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส
- ✓ การตั้งรับเมื่อได้รับหนังสือขอข้อมูล (Request for Information) จากทางการ EU หรือผู้ตรวจสอบอิสระ

HR Preparation for EU Forced Labor Regulation 2027

ลาออก vs. เลิกจ้าง : ความเสี่ยงผิด

EU Forced Labor Regulations

วิเคราะห์เปรียบเทียบคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ

- ข่มขู่ให้ลูกจ้าง “ลาออก” : เมื่อใด นายจ้าง กระทำได้
- ลักษณะการข่มขู่ที่ไม่ถือว่าผิดกฎหมายไทย และ E U Forced Labor Regulations
- เส้นแบ่งบางๆ ทางกฎหมาย: ทำความเข้าใจความแตกต่างทางกฎหมายระหว่างการ “ลาออกด้วยความสมัครใจ” และการ “เลิกจ้างแฝงการบังคับ” (Constructive Dismissal) ที่ศาลยุโรปและมาตรฐานสากลมองว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของแรงงานบังคับ
- วิเคราะห์คำพิพากษาศาลฎีกา: เจาะลึกแนวคำพิพากษาศาลฎีกาไทย กรณีใดบ้างที่นายจ้างอ้างว่าลูกจ้าง “ลาออกเอง” แต่ศาลมองว่าเป็นการ “เลิกจ้างโดยปริยาย”
- กับดักการบีบลาออก: พฤติกรรมการกดดันในที่ทำงาน (เช่น การลดเงินเดือน การย้ายงานกะทันหันอย่างไร้เหตุผล หรือการบีบให้ลาออก) ที่มีความเสี่ยงสูงต่อการละเมิดกฎหมาย EU FLR 2027
- ข้อยกเว้นการกดดันที่ชอบด้วยกฎหมาย: สำนวณลักษณะการใช้อำนาจบริหารของนายจ้างตามกฎหมายไทย (เช่น การตักเตือน การลงโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับ) ที่ทำได้โดยไม่ถือเป็นการข่มขู่หรือผิดกฎหมายสากล
- การสละสิทธิ์ฟ้องร้องที่เป็นโมฆะ: ตรวจสอบข้อตกลงการลาออกหรือสัญญาประนีประนอมยอมความ (Mutual Separation Agreement) แบบใดที่ทำขึ้นภายใต้การข่มขู่ และอาจถูกตีความว่าเป็นโมฆะในสายตาผู้ตรวจสอบสากล

- วิเคราะห์ความเสี่ยงทางการเงินและชื่อเสียงองค์กร เมื่อกระบวนการ “บีบให้ลาออก” ถูกนำไปใช้หลบเลี่ยงการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานไทย ซึ่งจะสะท้อนกลับเป็นหลักฐานความไร้ธรรมาภิบาลในห่วงโซ่อุปทาน
- ภาระการพิสูจน์ (Burden of Proof): เตรียมพร้อมรับมือกรณีผู้ตรวจประเมินของ EU (Auditors)
- การจัดการพนักงานมีปัญหาอย่างปลอดภัย: แนวทางปฏิบัติสำหรับ HR ในการเจรจาเลิกจ้างหรือการลาออกด้วยความสมัครใจ
- ผลกระทบสู่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: เชื่อมโยงปัญหาการบังคับลาออกหรือการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมภายในองค์กร
- เช็คลิสต์คู่มือ HR ยุคใหม่: สรุปแนวทางปฏิบัติในการจัดทำเอกสารการลาออก การบันทึกการยินยอม (Voluntary Resignation Forms)

ความเชื่อมโยงกฎหมาย EU Forced Labor กับ
คำวินิจฉัยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
HR รับมืออย่างไร?

- วิเคราะห์จุดเชื่อมโยงระหว่าง EU Forced Labor กับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.)
- กรณีศึกษา คำวินิจฉัย กสม. ที่บริษัทนายจ้างเข้าข่าย “ละเมิดสิทธิมนุษยชน” และเสี่ยง EU Forced Labor
- ข้อเสนอแนะ HR บริหารความเสี่ยง

HR บริษัทมหาชนฯ บริษัทจดทะเบียนฯ รับมือ
EU Forced Labor Regulations 2027
ข้อเสนอแนะการแก้ไข “นโยบายบริษัท”

HR Preparation for EU Forced Labor Regulation 2027

ADMINISTRATIVE DETAIL

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)

ENQUIRIES

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

CONFERENCE DATE

ศุกร์ที่ 9 ตุลาคม 2569

เวลา 13.00 - 16.30 น.

สัมมนาออนไลน์ โปรแกรม ZOOM

EASY WAYS TO REGISTER OR ENQUIRE



TELEPHONE : 089-488-4535



Email : uniquethaitax@gmail.com
Website : <http://www.uniqueseminar.com>

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 (ลิฟท์แมนชั่น)
แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150

1) Name: _____ Position: _____ Email: _____

2) Name: _____ Position: _____ Email: _____

3) Name: _____ Position: _____ Email: _____

4) 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	2-4 Persons
Registration Fee	3,000.00	5,000.00
VAT 7% (+)	210.00	350.00
Withholding Tax 3% (-)	(90.00)	(150.00)
TOTAL PAID	3,120.00	5,200.00

รายจ่ายค่าสัมมนาออนไลน์ ลงเป็นรายจ่ายทางภาษีได้ 200% สอบถามเพิ่มเติม 089-488-4535