

HR Beyond Expectations 2026-2027

ค่าจ้าง โบนัส สวัสดิการ ระเบียบฯ ความเสี่ยง กม.และภาษี

When **HRM** Dreams Become **Tax** Nightmares !

พฤหัสบดีที่ 22 ตุลาคม 2569 เวลา 09.00 - 16.30 น. สัมมนา ONLINE ผ่านระบบ ZOOM

ผู้เชี่ยวชาญภาษี สวัสดิการพนักงาน
ประสบการณ์ ณ กรมสรรพากร กว่า 30 ปี

HR ใช้ Maternity Convention ยกเว้นภาษีลูกจ้าง !
“ระเบียบสวัสดิการพนักงาน” (แ่งมูมภาษีสรรพากร)
ขณะคดีแรงงาน “ค่าจ้าง” เสียภาษี RD ได้อย่างไร?

ประเด็นเด่นสัมมนา

- ♦ **Update 2** คำพิพากษา ศาลภาษี + ศาลอุทธรณ์ฯ “เงินเดือนผู้บริหารสูงเกินสมควร” : ทำไมสรรพากรชนะคดี !
- ♦ HR ช่วยขณะคดีแรงงาน **“โบนัส”** แต่กลับแพ้คดี RD เงิน Bonus ถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามภาษี ในชั้นศาลฎีกา
- ♦ HR ชนะ “คดีแรงงาน” ค่ารถเหมาจ่าย ในศาลแรงงาน แต่แพ้คดี RD “ค่ารถเหมาจ่าย” ในชั้นศาลฎีกา
- ♦ กรณีศึกษาจริงอื่นๆ HR ชนะคดีสวัสดิการ “ไม่เป็นค่าจ้าง ไม่เป็นสภาพการจ้าง” แต่แพ้คดีภาษี RD ในศาลฎีกา
- ♦ **HR Tax Dilemma** หนี้เสีย (ลูกจ้าง) ประจักษ์ (สรรพากร) : HR รับมือภาษีที่อยู่เหนือความคาดหมายอย่างไร
- ♦ เมื่อ HR ช่วยขณะคดีแรงงาน เลิกจ้าง ค่าชดเชย เกษียณอายุ ในชั้นศาล : ความเสี่ยงภาษีที่ HR ไม่เคยรู้ !
- ♦ **Flexible Benefits** สวัสดิการพนักงานแบบยืดหยุ่น : ข้อเสนอแนะบริหารภาษีสรรพากร PIT, CIT, VAT
- ♦ 10 สวัสดิการพนักงานยอดฮิต ที่ HR ฝ่ายบัญชี มักผิดพลาดด้านภาษี : เทคนิคการจัดเตรียมระเบียบสวัสดิการ
- ♦ **When HR Dreams Become Tax Nightmares** การบริหารงานบุคคลที่ดี กลายเป็นฝันร้ายภาษี : Cases จริง !
- ♦ HR จัดเตรียม ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “อบรมออนไลน์” อย่างไร นายจ้างลงรายจ่ายทางภาษีได้ 200%
- ♦ HR ฝ่ายบัญชี รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการพนักงาน ในแ่งมูมภาษีสรรพากร รับมือ TAX AUDIT

Organized by : Unique Seminar & Training

ติดต่อการสำรองสัมมนาออนไลน์ได้ที่ Call : 094-405-2459 หรือ Email : uniquehaitax@gmail.com

Website : <http://www.uniqueseminar.com>

HR Beyond Expectations : HR Dreams Become Tax Nightmares

เมื่อความสำเร็จของ HR ใน "ศาลแรงงาน" อาจกลายเป็น "ฝันร้ายภาษี" ในชั้นศาลฎีกา
กรณีศึกษาจริงที่อยู่เหนือความคาดหมายของ HR

ในโลกการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ HR ยุคใหม่ต้องเดินอยู่บนเส้นด้ายที่เชื่อมโยงระหว่าง "กฎหมายคุ้มครองแรงงาน" และ "ประมวลรัษฎากร" เข้าไว้ด้วยกัน

จากกรณีศึกษาและคำพิพากษาศาลฎีกาจริง ไม่ว่าจะเป็นประเด็นเงินเดือนผู้บริหารสูงเกินสมควร ค่ารถเหมาจ่าย โบนัส หรือสวัสดิการพนักงานรูปแบบต่างๆ ที่ HR ต่อสู้จนชนะคดีแรงงานหรือเขียนระเบียบได้อย่างรัดกุมตามกฎหมายแรงงาน แต่สุดท้ายนายจ้างกลับต้องแพ้คดีภาษี ถูกประเมินภาษีเงินได้นิติบุคคล (CIT) พร้อมเบี้ยปรับและเงินเพิ่มมหาศาล เนื่องจากรายจ่ายเหล่านั้นถูกตีความว่าเป็น "รายจ่ายต้องห้าม" ทางภาษี และลูกจ้างถือว่าได้รับประโยชน์เพิ่มเติมเสีย "ภาษีเงินได้นิติบุคคลธรรมดา"

- HR จะบริหารจัดการ ค่าจ้าง สวัสดิการพนักงาน ทั้งมุมมองกฎหมายแรงงาน และภาษี อย่างไร ให้ Save ทั้งองค์กรและลูกจ้าง
- HR as a Strategic Partner : ทำไม HR ต้องรู้เรื่องภาษี บัญชี การเงิน เพื่อบริหาร ค่าจ้าง สวัสดิการพนักงานทั้งระบบ
- HR ร่างระเบียบสวัสดิการพนักงานอย่างไร ไม่ให้เป็น "ค่าจ้าง" รวมคำนวณ "ค่าชดเชย" ไม่เสียภาษี CIT PIT VAT
- HRM การบริหารงานบุคคลลักษณะใดที่ปลอดภัยตาม กม. แรงงาน แต่เสี่ยง "ภาษีสรรพากร" อย่างมาก
- HR ชนะคดี ค่าจ้าง "สำนักงานประกันสังคม" แต่ทำไมยัง "พลาด" เรื่องภาษี ?

Update 2 คำพิพากษา ศาลภาษี + ศาลอุทธรณ์ฯ

"เงินเดือนลูกจ้าง /ผู้บริหาร สูงเกินสมควร"

- Talent Management การบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานดาวรุ่ง กับความเสี่ยงภาษี
- เงินเดือน ค่าจ้าง ผู้บริหาร (ลูกจ้าง) ที่เกินสมควร ถือเป็นรายจ่ายต้องห้าม : ทำไม 2 ศาลตัดสินให้ สรรพากรชนะคดี !
- เงินเดือน ค่าจ้าง "เกินสมควร" : RD พิจารณาอย่างไร?
- ทำไม ศาลภาษี ยอมรับ Head Hunter
- โอกาสของ HR ฝ่ายบัญชี ทั่วประเทศ ในการใช้ประโยชน์จาก Salary Survey ได้แย่ง RD

HR บริหารจัดการ เงิน Bonus ปลายปี

ทั้งแง่มุม กม.แรงงาน และภาษีสรรพากร

- HR ชนะคดีศาลแรงงาน "เงื่อนไขการจ่าย Bonus" "สงวนสิทธิจ่าย Bonus" แต่ แพ้คดีภาษี Bonus ในชั้นศาลฎีกา
- HR นายจ้าง กำหนดจ่าย Bonus ลักษณะใด ถือเป็น "รายจ่ายต้องห้ามทางภาษี" : บทเรียนในศาลฎีกา
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการจ่ายเงินโบนัส (ทั้ง กม.แรงงาน + ภาษี)

เทรนด์ "สวัสดิการพนักงาน ปี 2026-2027" : Tax Risk

- สวัสดิการพนักงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits :Flex Ben) : ความเสี่ยงภาษีสรรพากร
- Tax Audit vs. Flexible Benefits : HR ฝ่ายบัญชี เตรียมรับมืออย่างไร ? จัดเตรียม ระเบียบอย่างไรรับมือ ถูกตรวจสอบภาษี คดีแรงงาน เลิกจ้าง
- สวัสดิการรักษายาพยาบาลแบบยืดหยุ่น กับ ประเด็นภาษีใหม่ที่ HR ฝ่ายบัญชี ควรรู้
- คำพิพากษาศาลฎีกาคดีภาษี ที่เป็นประโยชน์ HR ฝ่ายบัญชี ในการจัด Flex Ben ในองค์กร
- ระเบียบสวัสดิการ Flex Ben เชื่อมโยง "มติที่ประชุมกรรมการ" และภาษี ได้อย่างไร ?
- รูปแบบ Flex Ben สมัยใหม่ เช่น Gamification ฯลฯ เชื่อมโยงประเด็นภาษี

HR Beyond Expectations : HR Dreams Become Tax Nightmares

คดีแรงงาน “ค่าคอมมิชชั่น” ไม่เป็นค่าจ้าง : Tax Risk !

- HR ฉลาด กำหนดหลักเกณฑ์การจ่าย ค่าคอมมิชชั่น ไม่เป็นค่าจ้าง
- การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานขาย (Sales) ที่เสี่ยงภาษี
- HR นายจ้างกำหนด “เกณฑ์การจ่ายค่าคอมมิชชั่น” อย่างไรเสี่ยงภาษี
- รัฟรี่ ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการจ่ายค่าคอมมิชชั่น (คดีแรงงาน + ภาษี)

ศาลแรงงานตัดสินให้ ลูกจ้างจ่ายค่าเสียหาย 800,000 บาท

ให้นายจ้าง ฐานละเมิด Non-Disclosure Agreement :

Tax Risk !

- HR ช่วยชนะคดี ห้ามลูกจ้างเปิดเผยข้อมูล ในศาลแรงงาน
- ศาลสั่งให้ลูกจ้างชดใช้ค่าเสียหายแก่นายจ้าง 800,000 : ประเด็นภาษี
- ลูกจ้างจ่ายค่าเสียหาย 800,000 นำไปหักค่าใช้จ่าย เพื่อยื่นแบบเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (ภงด.90/91) ได้หรือไม่ ?
- ความเสี่ยง VAT ที่ฝ่ายบัญชี และ HR ควรรู้

คดีแรงงาน HR ฉลาด ใช้ “การแปลงหนี้ใหม่”

บริหารลูกจ้างเจ้าปัญหา : Tax Risk

- ทำไมศาลแรงงาน ยอมรับ “สัญญาการแปลงหนี้ใหม่”
- สัญญาการแปลงหนี้ใหม่ ใช้ในการบริหารงานบุคคล ได้อย่างไร ?
- สัญญาแปลงหนี้ใหม่ ใช้จัดการ “ลูกจ้างเจ้าปัญหา” (Difficult Employee) ได้อย่างไร?
- ความเสี่ยงภาษี เมื่อ HR ทำสัญญาแปลงหนี้ใหม่กับลูกจ้าง

คดีแรงงาน “จ้างงานหลังเกษียณอายุ อย่างไรไม่เป็นสัญญา

จ้างแรงงาน ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย” : Tax Risk !

- ศาลแรงงานยอมรับ สัญญาจ้างหลังเกษียณอายุ ไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
- เมื่อพ้นหวาน HR กลับกลายเป็นฝันร้ายภาษี
- ความเสี่ยงภาษีที่ HR ฝ่ายบัญชีควรรู้

คดีแรงงาน “ค่ารักษาพยาบาลพนักงาน” : Tax Risk

- HR ร่างระเบียบฯ อย่างไร บริษัทลงเป็นรายจ่ายทางภาษีได้
- ค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายให้พนักงานเกินระเบียบ : ความเสี่ยงรายจ่ายต้องห้าม
- การกำหนดความหมาย “ค่ารักษาพยาบาล” : โรคป่วยเรื้อรัง เช่น ความดัน เบาหวาน ฯลฯ
- HR ฝ่ายบัญชี เตรียมระเบียบฯ อย่างไร พนักงานได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
- รัฟรี่ ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลพนักงาน

คดีแรงงาน “ภาษีที่นายจ้างออกให้พนักงาน” : Tax Risk

- HR ช่วยชนะคดีแรงงาน “สวัสดิการภาษีที่นายจ้างออกให้” ไม่ถือเป็นค่าจ้าง
- ความเสี่ยงภาษีที่ HR ควรรู้ !
- รัฟรี่ ไฟล์ ตัวอย่าง “ระเบียบสวัสดิการภาษีที่นายจ้างออกให้ลูกจ้าง” (คดีแรงงาน + ภาษี)

เมื่อสรรพากรยอมรับ “เงินรางวัลจ่ายให้ Talent

ป้องกันการย้ายงาน”

- เผยข้อหาหรือสรรพากรที่ไม่เปิดเผย แต่เป็นประโยชน์ HR
- HR กำหนดหลักเกณฑ์จ่ายเงินให้กับ Talent : แง่มุมภาษี
- รัฟรี่ ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการจ่ายเงินรางวัลให้พนักงานดาวรุ่ง (Talented Employee) (แง่มุม ภาษี)

“สวัสดิการประกันภัยกลุ่ม” มุมมอง 3 กฎหมายที่ HR และนายจ้างต้องรู้ให้เท่าทัน (กม.แรงงาน ภาษีสรรพากร และ กม.ความปลอดภัย)

- มุมมองกฎหมายคุ้มครองแรงงาน: เบี้ยประกันภัยกลุ่ม “ไม่ใช่ค่าจ้าง”
- มุมมองประมวลรัษฎากร: เบี้ยประกันกลุ่มเป็นเงินได้ หรือได้รับยกเว้นภาษี?
- HR ทำอย่างไรให้ลูกจ้างได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
- มุมมองกฎหมายความปลอดภัยฯ และเงินทดแทน: เมื่อลูกจ้างเจ็บป่วย/อุบัติเหตุ แม้มีประกันกลุ่มก็ห้ามละเลยหน้าที่ตามกฎหมาย

HR Beyond Expectations : HR Dreams Become Tax Nightmares

คดีแรงงาน “พนักงานทุจริต” นอโงะ ยักยอกทรัพย์สิน

HR บริหารความเสี่ยงภาษี อย่างไร?

- HR ช่วยฟ้องลูกจ้างทุจริตนอโงะ ยักยอกทรัพย์สิน
- ความเสี่ยงภาษีที่อยู่เหนือความคาดหมายของ HR : หนี้สูญ (Bad Debt) vs. ผลเสียเสียหาย (Loss)
- ปัญหาการลงรายจ่ายทางภาษี กรณีพนักงานทุจริต : ประเด็นสืบสวน HR
- ภาระภาษี “พนักงานทุจริตล่อโกงบริษัท แต่มี คำประกันพนักงาน”
- คดีแรงงานพนักงานทุจริต เกี่ยวข้องกับ “เกณฑ์สิทธิ” (Accrual Basis) ทางภาษี ได้อย่างไร?
- ลงเป็นรายจ่ายในปีใดกรณีพนักงานทุจริต : (1) ปีที่พนักงานทุจริต (2) ปีที่บริษัทจับได้ว่าพนักงานทุจริต (3) ปีที่ศาลตัดสินคดีถึงที่สุด
- สรรพากรแจ้งให้บริษัท “จำหน่ายหนี้สูญ” กรณีพนักงานทุจริต : HR ฝ่ายบัญชี ควรโต้แย้งอย่างไร?
- “ประกันภัยการทุจริตพนักงาน” “ประกันภัยความซื่อสัตย์พนักงาน” : ภาระภาษีที่ HR ต้องรู้ !!

คดีแรงงาน “เงินรางวัลแฉเบาะแสการทุจริต” : Tax Risk

- HR ช่วยชนะคดีแรงงาน “การแฉเบาะแสทุจริตในองค์กร” (Whistleblowing Policy)
- ระเบียบสวัสดิการเงินรางวัลพนักงานแฉเบาะแสการทุจริต : ยกเว้นภาษี ? มาตรา 42 (11)
- ภาระภาษีสำหรับบริษัทนายจ้าง
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง “ระเบียบสวัสดิการเงินรางวัลแฉเบาะแสการทุจริต” (คดีแรงงาน + ภาษี)

ศาลแรงงานยอมรับ “ข้อตกลงหักกลบลบหนี้” : Tax Risk

- ข้อตกลงหักกลบลบหนี้ลูกจ้างใช้บังคับได้ : Update คดีแรงงานที่สำคัญ
- HR ฝ่ายบัญชี ใช้ประโยชน์ ข้อตกลงหักกลบลบหนี้ อย่างไร ไม่เสี่ยงคดีแรงงาน + ภาษีสรรพากร ?
- ข้อห้ามในการหักค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน
- ความเสี่ยงภาษีหัก ณ ที่จ่าย (Withholding Tax)

HR Tax Dilemma

หนี้เสีย (ลูกจ้าง) ประระเชษฐ์ (สรรพากร)

ศาลแรงงานตัดสินให้นายจ้างจ่ายค่าสินไหมทดแทน 3 ล้าน

บท : Tax Risk !

- คดีแรงงาน นายจ้างปล่อยปละละเลยให้มีการใช้เครื่องจักรที่ไม่มีความพร้อมในการใช้งาน
- ลูกจ้างกลายเป็นคนพิการ ฟ้องเรียกค่าสินไหมทดแทนนายจ้าง
- นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทน 3 ล้านให้ลูกจ้าง : รายจ่ายต้องห้ามทางภาษี ?
- วิเคราะห์เปรียบเทียบคำพิพากษาฎีกาค่าปรับบุคลากร ถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามภาษีสรรพากร
- การยกเว้นภาษีของลูกจ้าง + หน้าที่ภาษีของนายจ้าง ?

ไม่ออก “ใบสำคัญแสดงการทำงาน” ศาลสั่งให้จ่าย

ค่าเสียหาย : Tax Risk !

- คู่มือกำหนดค่าเสียหายของศาลแรงงาน
- ความเสี่ยงภาษีของนายจ้าง
- ลูกจ้างได้รับยกเว้นภาษี หรือไม่ อย่างไร?

นายจ้างแพ้คดีแรงงาน “ค่าชดเชยพิเศษเนื่องจากการนำ

เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีแทนลูกจ้าง”

- Update คดีแรงงาน ศาลสั่งนายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษ (Special Severance Pay) ให้ลูกจ้าง
- ลูกจ้างได้รับ “ค่าชดเชยพิเศษ” มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีหรือไม่ ?
- หน้าที่ (ภาษี) นายจ้าง เมื่อจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้าง
- ประเด็นภาษีที่ นายจ้าง ฝ่ายบัญชี มักผิดพลาด : HR ควรรู้

คดีแรงงาน “ลูกจ้างคนพิการฟ้องร้องนายจ้าง” : HR Dilemma

- ลูกจ้างคนพิการ จี้มาสามสอออกไปบอก ศาล + คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน
- ประเด็นภาษีที่น่าสนใจสำหรับ HR นายจ้าง ฝ่ายบัญชี

HR Beyond Expectations : HR Dreams Become Tax Nightmares

**ยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา สำหรับค่าชดเชยที่
ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างกรณีถูก เลิกจ้าง**

- ขยายเพดานยกเว้นภาษี “ค่าชดเชยถูกเลิกจ้าง” 400 วัน
- ความหมาย “เลิกจ้าง” ตาม กม.แรงงาน กับ กม.ภาษี
- ค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับ เพราะเหตุเกษียณอายุ

HR ฝ่ายบัญชี จัดเตรียม “ระเบียบสวัสดิการพนักงาน”

ระเบียบสวัสดิการพนักงานเกี่ยวกับประกันชีวิต

- จ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิตให้พนักงานอย่างไรบริษัทลงไป
รายจ่ายทางภาษีได้
- ภาระภาษีของพนักงาน
- ผลประโยชน์ที่พนักงานหรือทายาทได้รับตามกรมธรรม์
ประกันชีวิต กับ สิทธิยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
- รับฟรีไฟล์ตัวอย่างระเบียบสวัสดิการประกันชีวิตพนักงาน

ระเบียบสวัสดิการพนักงานตรวจสอบสุขภาพประจำปี

- กำหนดเงื่อนไขอย่างไรนายจ้างลงเป็นรายจ่ายทางภาษีได้
- เทคนิคการร่างระเบียบ ไม่ให้ถือเป็นเงินได้ของพนักงาน
- รับฟรีไฟล์ตัวอย่างระเบียบตรวจสอบสุขภาพประจำปี

ระเบียบสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลครอบครัวพนักงาน

- ร่างระเบียบอย่างไรนายจ้างลงเป็นรายจ่ายทางภาษีได้
- กำหนดเงื่อนไขระเบียบให้พนักงานได้รับการยกเว้นภาษี
- รับฟรีไฟล์ตัวอย่างระเบียบการรักษาพยาบาลครอบครัว

ระเบียบสวัสดิการพนักงานเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือพิเศษ

- นายจ้างถือเป็นรายจ่ายและลูกจ้างได้รับยกเว้นภาษี
- การกำหนดเงื่อนไขสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าพิเศษ
- รับฟรีไฟล์ตัวอย่าง ระเบียบเกี่ยวกับการช่วยเหลือพิเศษ

ระเบียบสวัสดิการฝึกอบรมในต่างประเทศ

- ร่างระเบียบ ไม่ถือเป็นเงินได้พนักงาน นายจ้างลงรายจ่ายได้
- รับฟรีระเบียบสวัสดิการฝึกอบรมในต่างประเทศ

ระเบียบสวัสดิการ “พนักงาน / ผู้บริหารชาวต่างชาติ”

- Update คำวินิจฉัย ก.แรงงาน เป็นประโยชน์ Expat
- ภาษีสวัสดิการพนักงาน ผู้บริหารต่างชาติที่สำคัญ

ระเบียบสวัสดิการแนะนำเพื่อนมาสมัครงาน

(Employee Referral Program)

- เทคนิคกำหนดค่าตอบแทนจูงใจให้แนะนำเพื่อนมาสมัครงาน
- เตรียมระเบียบอย่างไรบริษัทลงเป็นรายจ่ายได้

**HR ใช้ “อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองความเป็น
มารดา (ฉบับที่ 183) ค.ศ.2000 (Maternity Protec-
tion Convention 2000 (No.183) รับมือจัดสวัสดิการ
คลอดบุตร ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉ.9)
พ.ศ.2568 ยกเว้นภาษีพนักงาน**

- “สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร” รับมือ พรบ.คุ้มครอง
แรงงาน (ฉ.9) พ.ศ.2568
- ลาช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร (Parental Leave)
- การตีความของกรมสรรพากร “ค่ารักษาพยาบาล” รวมถึง
“สวัสดิการค่าคลอดบุตร” ด้วยหรือไม่ ?
- การนำเสนอกฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคลอดบุตร
- ทำไมกรมสรรพากรไทย ยอมรับ กฎหมายระหว่างประเทศที่
ไม่เกี่ยวกับภาษี (Non-Tax Treaty) เพื่อยกเว้นภาษีเงินได้
- กรณีศึกษาจริงที่น่าสนใจใช้ Maternity Protection Conven-
tion เพื่อยกเว้นภาษีพนักงาน

ระเบียบสวัสดิการ “ค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงเดินทาง”

- Update คดีแรงงาน “เบี้ยเลี้ยง” ไม่ใช่ค่าจ้าง ตาม กม.แรงงาน
- HR ฝ่ายบัญชี เชื่อมโยง “กฎหมาย ก.คลัง” เพื่อยกเว้นภาษี
สวัสดิการพนักงาน ค่าเบี้ยเลี้ยง ได้อย่างไร?
- ข้อสังเกต “ค่าพาหนะเหมาจ่าย”
- รับฟรี ไฟล์ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการ “ค่าพาหนะและเบี้ย
เลี้ยงเดินทาง” (แถมม กม.แรงงาน + ภาษี)

HR Beyond Expectations : HR Dreams Become Tax Nightmares

คำวินิจฉัย ก.แรงงาน “หักค่าจ้างชำระหนี้เงินกู้”

สวัสดิการเงินกู้พนักงาน : Tax Risk !

- Update คำวินิจฉัย ก.แรงงาน เป็นประโยชน์ HR นายจ้างทั่วประเทศ
- HR ปฏิบัติตาม คำวินิจฉัย ก.แรงงาน เสียภาษี (Tax Risk) อย่างไร?
- สวัสดิการเงินกู้พนักงาน “ไม่มีดอกเบี้ย” “มีดอกเบี้ยต่ำกว่าราคาตลาด” : ประเด็นภาษี
- HR ฝ่ายบัญชี จัดสวัสดิการเงินกู้พนักงาน อย่างไร ไม่เสียภาษี
- เงื่อนไขการจัดสวัสดิการเงินกู้ ที่นายจ้างไม่ต้องเสีย “ภาษีธุรกิจเฉพาะ” (SBT)
- ระเบียบสวัสดิการพนักงานกู้ยืมเงิน กับ “อากรแสตมป์” (Stamp Duty)
- HR ทำหนังสือค้ำประกันเงินกู้ยืมพนักงาน : ความเสี่ยงภาษี ?
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการพนักงานเงินกู้ยืม (คดีแรงงาน + ภาษี)

คดีแรงงาน “ค่า Outing” (สวัสดิการพนักงานท่องเที่ยว) :

Tax Risk!

- คดีแรงงานที่เป็นประโยชน์ HR นายจ้าง
- จัดสวัสดิการ Outing อย่างไรไม่เสียภาษีสรรพากร
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง “ระเบียบสวัสดิการพนักงานเพื่อการท่องเที่ยว” (คดีแรงงาน + ภาษี)

คดีแรงงาน HR ธุรกิจ Logistics ชนะคดี : Tax Risk

- “ค่าขับรถด้วยความปลอดภัย” ไม่เป็น “ค่าจ้าง” ไม่ต้องรวมค่าชดเชย
- HR ธุรกิจโลจิสติกส์ กำหนดเงื่อนไขไม่เป็นค่าจ้าง : ข้อสังเกต ภาษี
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง “ระเบียบสวัสดิการพนักงาน ค่าขับรถด้วยความปลอดภัย” (คดีแรงงาน + ภาษี)

คดีแรงงาน “เงินจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อใช้จ่ายรับรองลูกค้า”

ไม่ใช่ค่าจ้าง : Tax Risk !

- คดีแรงงานที่เป็นประโยชน์ HR นายจ้าง
- HR ฝ่ายบัญชี กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายอย่างไร ไม่เสียภาษี
- ประเด็นตรวจสอบสรรพากรในทางปฏิบัติ
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง “ระเบียบการจ่ายเงินรับรองลูกค้า” (คดีแรงงาน + ภาษี)

เมื่อสรรพากร ยอมรับ “รายจ่ายค่าตอบแทนตามข้อผูกพัน

ตาม สัญญาจ้างแรงงาน” : โอกาสของ HR ฝ่ายบัญชี

- เผยข้อหาหรือกรมสรรพากรที่ไม่ได้เปิดเผย แต่เป็นประโยชน์ HR นายจ้าง ฝ่ายบัญชี
- HR แก้ไข “ข้อตกลง + เงื่อนไข” ในสัญญาจ้างแรงงาน ให้สอดคล้องกับ กรมสรรพากร อย่างไร?
- เปรียบเทียบ “คดีแรงงาน เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง”

คดีแรงงาน “เงินรางวัลพิเศษ” ไม่ใช่ค่าจ้าง : Tax Risk

- HR กำหนดหลักเกณฑ์เงินรางวัลพิเศษ ไม่เป็นค่าจ้าง ไม่ต้องรวมค่าชดเชย
- การจ่ายเงินรางวัลพิเศษให้พนักงานข้ามรอบระยะเวลาบัญชี : ความเสี่ยงภาษี
- Update จุดยืนกรมสรรพากร เกี่ยวกับ “เงินรางวัลพนักงานข้ามรอบ”
- บทบาท HR ฝ่ายบัญชี ช่วยนายจ้างลดความเสี่ยง “รายจ่ายต้องห้ามทางภาษี”

แพ็คเกจเล็กจ้าง จ่ายค่าชดเชย : HR Tax Dilemma

- บริษัทแพ็คเกจเล็กจ้าง แล้วเสียภาษีสรรพากร ในเรื่องใด ?
- เลิกจ้างพนักงานปี 2566 จ่ายค่าชดเชยปี 2567 : ลงเป็นรายจ่ายทางภาษีในปีใด ?
- ผลกระทบทางภาษี หากลงรายจ่าย “ผิดรอบระยะเวลาบัญชี”
- ประเด็นภาษีที่ HR ไม่ค่อยรู้ !

HR Beyond Expectations : HR Dreams Become Tax Nightmares

ระเบียบสวัสดิการพนักงานเกี่ยวกับ “การจ่ายเงินรางวัลพนักงาน”

- กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินรางวัลพนักงานอย่างไร เสียภาษีอย่างไร ต้องห้าม มาตรา 65 ตรี (19) แห่ง ป.รัชฎากร
- HR ฝ่ายบัญชี ใ้ตรง่ง วางหลักเกณฑ์การจ่ายเงินรางวัลจาก “ผลกำไรทุกไตรมาส”
- กำหนดจ่ายเงินรางวัลจากกำไรสุทธิเมื่อสิ้นรอบระยะเวลาบัญชี
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการพนักงานเกี่ยวกับ “การจ่ายเงินรางวัลพนักงาน”

ระเบียบสวัสดิการในลักษณะของ Gamification

- HR จูงใจให้พนักงานทำงานสนุกเหมือนเล่นเกม : ประเด็นภาษี
- HR นำ Gamification มาใช้เพื่อประโยชน์ Team Building + Engagement อย่างไร ลงรายการทางภาษีได้ 2 เท่า
- HR จัดสวัสดิการ Gamification กรณีใดที่ “พนักงาน” มีความเสี่ยงภาษี

ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “เงินกู้”

- นายจ้างควรจัดสวัสดิการ เงินกู้ “มีดอกเบี้ยปกติ” หรือ “ดอกเบี้ยต่ำ” หรือ “ไม่มีดอกเบี้ย” ในแง่มุมภาษี
- HR ฝ่ายบัญชี กำหนดหลักเกณฑ์อย่างไร นายจ้าง ไม่เสี่ยง “ภาษีธุรกิจเฉพาะ” (SBT)
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “เงินกู้”

ระเบียบสวัสดิการพนักงาน

Bring Your Own Device Policy : BYOD

- พนักงานนำอุปกรณ์ต่างๆ เช่น Notebook, มือถือ มาใช้งาน
- การจ่ายเงินให้พนักงานในลักษณะเป็นการเหมา : ความเสี่ยงภาษี
- รับฟรี ไฟล์ ระเบียบสวัสดิการพนักงาน BYOD

ระเบียบสวัสดิการ “ค่าการศึกษาบุตรพนักงาน”

- การกำหนดหลักเกณฑ์พนักงานที่ได้สิทธิสวัสดิการ : เชื่อมโยงภาษี
- ประเด็นภาษีหัก ณ ที่จ่าย ของนายจ้าง
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการ “ค่าการศึกษาบุตรพนักงาน”

ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน”

- HR ฝ่ายบัญชี กำหนดหลักเกณฑ์ให้ทุน อย่างไรลงเป็นรายการทางภาษีได้ ?
- ความเชื่อมโยงคดียุทธศาสตร์งานล่าสุด !
- การกำหนดเงื่อนไขเข้าทำงานหลังจบการศึกษา : เชื่อมโยงภาษี
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน”

ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “อบรมออนไลน์”

- HR จัดเตรียมระเบียบฯ อย่างไรนายจ้างลงเป็นรายการได้ 2 เท่า ! : HR ฝ่ายบัญชี ต้องทำอย่างไร?
- การส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมรูปแบบ On-site หรือ Online / e-Learning
- เงื่อนไขในการลงรายการทางภาษีได้ 2 เท่า : ความเชื่อมโยงการร่าง “สัญญาขอใช้ทุน” ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานฯ
- ส่งลูกจ้างอบรมกับ “บริษัทที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย” หรือ “บริษัทตามกฎหมายต่างประเทศ”
- ข้อสังเกต “สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงาน”
- กรณีใบเสร็จรับเงินออกในนาม “ลูกจ้างที่เข้าอบรม”
- การกำหนดเงื่อนไขสำหรับลูกจ้าง : HR ฝ่ายบัญชีควรทำอย่างไร?
- ประเด็นที่ HR ฝ่ายบัญชี มักผิดพลาด
- รับฟรี ไฟล์ ระเบียบสวัสดิการการฝึกอบรมออนไลน์

HR Beyond Expectations : HR Dreams Become Tax Nightmares

ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “ลดค่าครองชีพ และ ลดปัญหาการเลิกจ้าง”

- เมื่อกรมสรรพากรยอมรับ สวัสดิการพนักงาน “ลดค่าครองชีพ และลดปัญหาการเลิกจ้าง”
- เผยข้อหาหรือกรมสรรพากรที่ไม่ได้เปิดเผย (Unseen Tax Ruling)
- HR ฝ่ายบัญชี กำหนดหลักเกณฑ์ระเบียบอย่างไร บริษัทลงเป็นรายจ่ายได้
- แถมฟรี ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “ลดค่าครองชีพ และลดปัญหาการเลิกจ้าง”

ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “เงินรางวัลให้พนักงานที่มีผลงานดีเด่น”

- HR จัดเตรียมสวัสดิการ เพื่อรักษาพนักงานดีเด่น (Talent Management)
- การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงาน : แบ่งภูมิภาค
- HR ฝ่ายบัญชี จัดเตรียม ระเบียบอย่างไร นายจ้างลงเป็นรายจ่ายได้
- แถมฟรี ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “เงินรางวัลให้พนักงานที่มีผลงานดีเด่น”

ระเบียบสวัสดิการพนักงาน เชื่อมโยง “สร้างแบรนด์นายจ้าง” (Employer Branding) : นักศึกษาฝึกงาน

- Employer Branding สำคัญต่อกิจการนายจ้างอย่างไร?
- กรณีศึกษา HR ฝ่ายบัญชี กำหนดสวัสดิการนักศึกษาฝึกงาน เชื่อมโยง Employer Branding
- รับฟรี ระเบียบสวัสดิการพนักงาน เชื่อมโยง “การสร้างแบรนด์นายจ้าง” (Employer Branding) : นักศึกษาฝึกงาน

ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “Office Syndrome”

- HR จัดสวัสดิการอย่างไร นายจ้าง ลูกจ้าง ได้ประโยชน์ภาษี

ระเบียบสวัสดิการพนักงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

- Update ข้อหาหรือกรมสรรพากรยอมรับ รายจ่ายเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง
- HR ใช้ประโยชน์จากข้อหาหรือไม่ ออกสวัสดิการได้อย่างไร?
- สิทธิยกเว้นภาษีเงินได้ของพนักงาน
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการพนักงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “เงินค่าภาษีที่นายจ้างจ่ายให้แทนลูกจ้าง”

- “เงินค่าภาษีที่นายจ้างจ่ายให้แทนลูกจ้างนั้น ถือเป็นค่าจ้างหรือไม่” - ฎีกาแรงงานที่น่าสนใจ
- นายจ้าง “ออกภาษี” ให้ลูกจ้าง อย่างไร ไม่เป็นภาระแก่ลูกจ้างในการยื่นแบบ
- หน้าที่นายจ้างในการทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการพนักงาน เงินค่าภาษีออกแทน

ระเบียบสวัสดิการพนักงานเกี่ยวกับ “ประกันชีวิต”

- HR จัดเตรียมระเบียบสวัสดิการฯ ประกันชีวิต ที่เป็นประโยชน์นายจ้าง
- ภาระภาษีของพนักงาน
- รับฟรี ไฟล์ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการพนักงานเกี่ยวกับ “ประกันชีวิต”

ระเบียบสวัสดิการ “เครื่องแบบพนักงาน”

- HR จัดสวัสดิการเครื่องแบบฯ อย่างไร พนง. ยกเว้นภาษี
- เงื่อนไขกรมสรรพากรที่ HR มักผิดพลาด
- หลักเกณฑ์การยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม (VAT) สำหรับเครื่องแบบพนักงาน
- รับฟรี ระเบียบสวัสดิการ “เครื่องแบบพนักงาน”

HR Beyond Expectations : HR Dreams Become Tax Nightmares

ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “ตรวจสอบภาพประจำปี”

- HR กำหนดหลักเกณฑ์สวัสดิการฯ อย่างไร ลูกจ้างได้รับยกเว้นภาษี นายจ้างลงเป็นรายจ่ายได้ !
- ค่าตรวจสอบภาพประจำปี “เกินวงเงิน” : ประเด็นภาษี
- ข้อสังเกต สวัสดิการตรวจสอบภาพประจำปี สำหรับ **คู่สมรส บุตร พนักงาน**
- รับฟรี ไฟล์ ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “ตรวจสอบภาพประจำปี”

ระเบียบสวัสดิการเพื่อส่งเสริม “สุขภาพร่างกายของพนักงาน”

- ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการกีฬา และกิจกรรมต่างๆ
- ประเด็น “ภาษีซื้อต้องห้าม”
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการเพื่อส่งเสริม “สุขภาพร่างกายของพนักงาน”

Update คำวินิจฉัยกระทรวงแรงงาน บริษัทขอแยกจ่ายค่าจ้างเป็นเงิน Digital : ภาษี !!

- Update คำวินิจฉัย กระทรวงแรงงาน บริษัทเอกชนสามารถแยกจ่ายค่าจ้างเป็นเงินดิจิทัล (e-Money) ได้หรือไม่ ?
- คำวินิจฉัย ก.แรงงาน สอดคล้องกับ นโยบายรัฐบาล หรือไม่
- ภาระภาษีที่ HR และฝ่ายบัญชีการเงิน ควรรู้
- ความเสี่ยงทางภาษี เมื่อ นายจ้าง สามารถแยกจ่ายค่าจ้างเป็น e-Money

ระเบียบสวัสดิการพนักงานส่งเสริมการมี “สุขภาพจิต” ที่ดี

- ปัญหา **Toxic Work Environment** หรือบรรยากาศการทำงานที่เป็นพิษในองค์กร
- รูปแบบรายจ่ายส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดี กับภาระภาษี

ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “ฉีดวัคซีน”

- Update ข้อหาหรือกรมสรรพากรที่ไม่ได้เปิดเผย “นายจ้างจัดซื้อวัคซีนมาฉีดให้พนักงานป้องกันโรค
- นายจ้างลงเป็นรายจ่ายได้ ลูกจ้างได้รับยกเว้นภาษี
- กรณีศึกษาเปรียบเทียบ ข้อหาหรือนายจ้างจัดซื้อวัคซีน “ใช้หวั่นใหญ่”
- ประเด็นที่เป็นประโยชน์ HR นายจ้าง
- รับฟรี ไฟล์ ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “ฉีดวัคซีน”

ระเบียบสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มสำหรับพนักงาน

- ข้อดีในการจัดสวัสดิการ “ประกันสุขภาพกลุ่มพนักงาน”
- การกำหนดในกรมธรรม์เกี่ยวกับ “ผู้รับประโยชน์”
- สิทธิยกเว้นภาษีสำหรับพนักงาน
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มสำหรับพนักงาน

ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “เบี้ยขยัน”

- HR จัดเตรียมระเบียบฯ “เบี้ยขยัน” อย่างไรไม่เป็นค่าจ้าง นายจ้างลงเป็นรายจ่ายได้
- บริษัทต้องหักภาษี ณ ที่จ่ายหรือไม่
- รับฟรี ไฟล์ ระเบียบสวัสดิการพนักงาน “เบี้ยขยัน”

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง HR บริหารความเสี่ยง รายจ่ายต้องห้ามภาษี

- ป.ร.ฎ.การ บัญญัติ ห้ามนำเงินที่นายจ้างจ่ายเข้า กองทุนทุกชนิด ยกเว้น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund : PVF) ลงเป็นรายจ่ายทางภาษี
- เงินสะสม เงินสมทบ (เงินออกแทน) กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง : ทำไมนายจ้างเสี่ยง ภาษี
- HR ช่วยนายจ้างเรื่องภาษีอย่างไร ตามแนว คำวินิจฉัย RD ที่ไม่ได้เปิดเผย ล่าสุด !

HR Beyond Expectations : HR Dreams Become Tax Nightmares

HR ช่วยเหลือลูกจ้าง “แยกจ่ายค่าจ้าง”

ชนะคดีแรงงาน....ฝันร้ายภาษี

- Update 2 คำพิพากษาศาลฎีกา - HR ช่วยแยกจ่ายค่าจ้าง ชนะคดีแรงงาน - ความเสี่ยงภาษี ?
- ความรับผิดชอบของ HR ในการช่วยลูกจ้าง “หลีกเลี่ยงภาษี”

HR บริษัทจดทะเบียนฯ / บมจ.

ช่วยลูกจ้าง ได้ ESG / CG + ประโยชน์ภาษี

- สิทธิประโยชน์ทางภาษี กรมสรรพากร เชื่อมโยง “การบริหารงานบุคคล” (HRM)
- กรณีศึกษา HR บมจ. บริษัทจดทะเบียนฯ ช่วยลูกจ้าง “ได้ใจพนักงาน” ได้ ESG / CG และลงรายจ่ายทางภาษีได้ 200%

ระเบียบสวัสดิการพนักงาน ผู้บริหาร

Sports Club / Golf Club / Fitness

- คดีแรงงาน เชื่อมโยงสวัสดิการ Sports Club ที่น่าสนใจ
- HR ช่วยจัดสวัสดิการ Sports Club / Golf Club อย่างไร บริษัทลงเป็นรายจ่ายทางภาษีได้
- ประเด็น “ประโยชน์เพิ่ม พนักงาน / ผู้บริหาร”
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการพนักงาน ผู้บริหาร Sports Club / Golf Club / Fitness

กองทุนประกันเลิกจ้าง

ทิศทางกฎหมายแรงงานใหม่..ฝันร้ายภาษี ?

- Update ร่างกฎหมาย ก.แรงงาน “กองทุนประกันเลิกจ้าง”
- ประเด็นความเสี่ยงภาษี ที่ HR ฝ่ายบัญชี ต้องรู้ !!

“กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”

ชนะคดีแรงงาน....ฝันร้ายภาษี !!

การแก้ไขอัตราภาษีค่าชดเชย

- การ “แก้ไขกฎหมาย ยกเว้นภาษี อัตราค่าชดเชย” : วิเคราะห์ผลกระทบภาษีนายจ้าง ลูกจ้าง
- ประเด็นที่น่าสนใจสำหรับ HR ฝ่ายบัญชี

คดีแรงงาน Safety ความปลอดภัย

Tax Nightmares !

- นายจ้างแพ้คดีแรงงาน “นายจ้างมีหน้าที่บริหารความปลอดภัย (Safety) ในสถานประกอบการ (ฎีกาแรงงาน)”
- Update คำวินิจฉัย กรมสรรพากร “ภาระภาษี กรณีนายจ้างจัดโครงการเพื่อบริหารความปลอดภัยในสถานประกอบการ”
- ประเด็นที่เป็นประโยชน์ HR ทั่วประเทศ

HR ช่วยชนะคดี “ลาออก” “เลิกจ้างโดยปริยาย”

- ฝันร้ายภาษี กรณีลูกจ้าง “ลาออก” “เลิกจ้างโดยปริยาย”
- ข้อเสนอแนะ HR ในแง่มุมภาษี

นายจ้างแพ้คดี “สัญญาค่าประกันการทำงาน”

โอกาสภาษี ?

- คดีแรงงาน “นายจ้าง แพ้คดี สัญญาค่าประกันการทำงาน”
- โอกาสภาษี ที่ HR ฝ่ายบัญชี ไม่ค่อยรู้ !!

Update คดีค่าปรับ 7 ล้านบาท PDPA

พนักงานทำข้อมูลรั่วไหล

ประเด็นรายจ่ายต้องห้ามทางภาษี

- จ่ายค่าปรับ 7 ล้าน PDPA : บริษัท นำมาลงเป็นรายจ่ายทางภาษีได้หรือไม่ ?
- วิเคราะห์เปรียบเทียบ คำพิพากษาศาลฎีกา “ค่าปรับสุทธาการ” ถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามภาษีสรรพากร
- แนวคิดกรมสรรพากรเกี่ยวกับ รายจ่ายภาษีค่าปรับ PDPA : บริษัททั่วประเทศ ควรรู้
- ข้อเสนอแนะบริษัทนายจ้างรับมือ Tax Audit

HR Beyond Expectations : HR Dreams Become Tax Nightmares

ADMINISTRATIVE DETAIL

METHOD OF PAYMENT:

() Crossed cheque made payable to
Unique Seminar & Training Co., Ltd.

() 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

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

FOR NORMAL REGISTRATION

In order to avoid any inconvenient circumstances to delegates at the conference, payment should reach us 7 days after the registration form is submitted

ENQUIRIES

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

CONFERENCE DATE

พฤหัสบดีที่ 22 ตุลาคม 2569

เวลา 09:00 - 16:30 น.

สัมมนาออนไลน์ โปรแกรม ZOOM



TELEPHONE : 089-488-4535



Email : uniquethaitax@gmail.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 (ลิวิธรีแมนชั่น)
แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150

1) Name: _____ Position: _____

Email: _____ Mobile : _____

2) Name: _____ Position: _____

Email: _____ Mobile : _____

3) Name: _____ Position: _____

Email: _____ Mobile : _____

4) Name: _____ Position: _____

Email: _____ Mobile : _____

5) Name: _____ Position: _____

Email: _____ Mobile : _____

Company : _____

Tax ID No.: _____ () Head Office () Branch _____

Address: _____

Tel: _____

Contact Person : _____ Mobile : _____ Email: _____

HR รับฟรี !!! ตัวอย่าง ระเบียบสวัสดิการพนักงาน ในแง่ มุม กม.แรงงาน คดีแรงงาน และภาษีสรรพากร

Fee for one delegate (Fee include Online Seminar, Materials, and Sample)	One person	Two-Five Persons
Registration Fee	4,000.00	5,000.00
VAT 7% (+)	280.00	350.00
Withholding Tax 3% (-)	(120.00)	(150.00)
TOTAL PAID	4,160.00	5,200.00

รายจ่ายค่าสัมมนาหลงเป็นรายจ่ายได้ 200% Call 089-488-4535