

Employee Welfares : HR Nightmare & Legal Risk Management

ระเบียบสวัสดิการ ค่าจ้าง พนักงาน ผู้บริหาร : ฝันร้าย HR

ค่าจ้าง สวัสดิการ ที่อยู่ “เหนือความคาดหมาย HR” + ผลกระทบแบบ 56-1

ศุกร์ที่ 6 พฤศจิกายน 2569 เวลา 13.00-16.30 น. สัมมนา ONLINE ผ่านระบบ ZOOM

วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญกฎหมายและภาษี
สวัสดิการพนักงาน ผู้บริหาร กม.กสท. One Report
ประสบการณ์ภาครัฐ กว่า 30 ปี (ระดับผู้บริหาร)

ก.ล.ต. กล่าวโทษ บมจ. และอดีตผู้บริหาร กรณี
เปิดเผยข้อมูลในแบบ 56-1 One Report ประจำปี
ไม่ถูกต้อง และแสดงข้อความอันเป็นเท็จ

Benefits & Highlights

- ผู้บริหารบริษัทจดทะเบียน / บมจ. บริหารความเสี่ยงการเปิดเผยข้อมูลใน แบบ 56-1 SEC One Report ไม่ครบ ไม่ถูกต้อง Update คดีศรีโครม กสท.กล่าวโทษ ล่าสุด ! : วิเคราะห์ความเสี่ยง HR Directors บมจ. Listed Co
- Update คำพิพากษาคดี “ค่าจ้าง สวัสดิการพนักงาน ผลประโยชน์พนักงาน” ที่บริษัทแพ้คดี : ผลกระทบ HR
- ข้อพิพาทสวัสดิการพนักงาน ผู้บริหาร “เงินโบนัส” : HR บมจ. กับการเปิดเผยในแบบ SEC Disclosure Form
- Disclosure Strategy : การเปิดเผยข้อมูลคดีแรงงาน ในรายงานความยั่งยืน เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อกลงทุน
- HR บริษัทมหาชน / บริษัทจดทะเบียนฯ นำเสนอ “อนุสัญญาคุ้มครองความเป็นมารดา” จัดสวัสดิการพนักงาน ช่วยเหลือทั้ง พนักงาน ผู้บริหาร และบริษัทนายจ้าง : โอกาส HR ใน “รายงานความยั่งยืน ESG”
- “สวัสดิการรักษายาบาล ลูกจ้าง ผู้บริหาร” คดีข้อพิพาทแรงงาน / PDPA / ภาษี : HR รายงานแบบ 56-1 ?
- HR บริษัทมหาชน แพ้คดี สวัสดิการผู้บริหาร “เงินค่าพาหนะเหมาจ่าย” ในชั้นศาลฎีกา ผลกระทบ แบบ 56-1
- เมื่อศาลฎีกา ตัดสิน บริษัทมหาชน “เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมทางอ้อม” (Indirect Discrimination) ต้องจ่ายค่าเสียหาย (Damages) ให้ลูกจ้าง : ผลกระทบ SEC Disclosure Form สำหรับ HR

Organized by : Unique Seminar & Training

ติดต่อการสำรองสัมมนาออนไลน์ได้ที่ Call : 089-488-4535 หรือ uniqueseminar2026@gmail.com

Employee Welfares : HR Nightmare & Legal Risk Management

HR บมจ./บริษัทจดทะเบียน บริหารความเสี่ยง
การเปิดเผยข้อมูลใน แบบ 56-1 One Report
ไม่ครบ ไม่ถูกต้อง
คดีริ้วโครม กลต.กล่าวโทษ ล่าสุด !

- ก.ล.ต. กล่าวโทษ บมจ.และ ผู้บริหาร (CEO / กรรมการ) กรณีเปิดเผยข้อมูลในแบบ 56-1 One Report ไม่ถูกต้อง / แสดงข้อความอันเป็นเท็จหรือปกปิดข้อเท็จจริงซึ่งควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญ
- โทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี ปรับไม่เกิน 500,000 หรือทั้งจำทั้งปรับ
- “ข้อพิพาทกฎหมาย” (Legal Dispute) : ทำไมบริษัทฯเปิดเผยไม่ครบถ้วนในแบบ 56-1 One Report
- เกณฑ์การพิจารณาเพื่อรายงานใน One Report : มุมมองสำหรับ HR ผู้บริหารฝ่ายบุคคล
 - 1) คดีที่กระทบต่อทรัพย์สินของบริษัทหรือบริษัทย่อย ที่มีจำนวนสูงกว่า 5% ของส่วนของผู้ถือหุ้น
 - 2) คดีที่กระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ
 - 3) คดีที่ไม่เกิดจากการประกอบธุรกิจปกติ
- บทบาทของ HR บริษัทจดทะเบียน ในการช่วยบริหารความเสี่ยงเปิดเผยข้อมูลในแบบ One Report : กรณีศึกษาจริงต่างๆ ที่ HR ควรรู้ “ก่อนยื่นแบบ One Report”
- Update คำพิพากษาเกี่ยวกับข้อพิพาทคดี ค่าจ้าง สวัสดิการพนักงาน ผู้บริหาร และ การรายงานความเสี่ยงในแบบ One Report อย่างโปร่งใส”
- Protect HR Career : ป้องกันความรับผิดชอบส่วนตัวของ HR จากการเปิดเผยข้อมูล (ข้อพิพาท HRM) ที่ผิดพลาด

HR บริษัทมหาชน แพ้คดี สวัสดิการผู้บริหาร
“เงินค่าพาหนะเหมาจ่าย”
ในชั้นศาลฎีกา
ผลกระทบ แบบ 56-1 One Report กลต.

- “ผู้บริหารระดับสูง” บริษัทมหาชน แพ้คดี “สวัสดิการ เงินค่าพาหนะเหมาจ่าย” ในชั้นศาลฎีกา : HR ต้องรายงานในแบบ 56-1 กลต. หรือไม่ ?
- ทำไมศาลฎีกาตัดสินให้ “ผู้บริหารแพ้คดี” “เงินค่าพาหนะเหมาจ่าย”
- ความแตกต่างทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ระหว่าง "เงินค่าตอบแทนเหมาจ่าย" กับ "รถประจำตำแหน่ง" : การวางหลักสำคัญของศาลฎีกา
- เกณฑ์คัดกรอง "ข้อพิพาททางกฎหมาย" (Legal Dispute) ที่ต้องรายงาน: กรณีข้อพิพาท ผู้บริหาร บมจ. / บริษัทจดทะเบียน
- การเปลี่ยนจากการจัดหารถมาเป็นการจ่ายเงินสด ถือเป็นประโยชน์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ : ทำไมศาลฎีกาไม่รับฟัง ผู้บริหาร
- HR จัดระเบียบสวัสดิการพนักงาน ผู้บริหาร เรื่อง “เงินค่าพาหนะเหมาจ่าย” อย่างไร ไม่เสี่ยงคดีข้อพิพาท
- ข้อเสนอแนะ HR แก่ใจ ระเบียบสวัสดิการพนักงาน ผู้บริหาร หลังแพ้คดี “ค่าพาหนะเหมาจ่าย”
- บทบาทเชิงรุกของ HR ก่อนยื่น One Report: วิธีตรวจสอบและบริหารความเสี่ยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและข้อพิพาทแรงงาน เพื่อป้องกันความรับผิดชอบส่วนตัวของ HR (Protect HR Career)

Employee Welfares : HR Nightmare & Legal Risk Management

HR กำหนด จ่ายเงินโบนัส (Bonus) อย่างไร
ถือเป็น “รายจ่ายต้องห้ามตาม ป.รัษฎากร”
ผลกระทบ คำพิพากษาศาลฎีกา ต่อ HR บมจ./
บริษัทจดทะเบียนฯ

- บริษัท แพ็คดีเงินโบนัส (Bonus) ในชั้นศาลฎีกา : HR ต้องเปิดเผยข้อมูลในแบบ 56-1 One Report กต. ด้วยหรือไม่ ?
- กรณีศึกษาครีโคมในชั้นศาลฎีกา กำหนดจ่ายเงินโบนัสพนักงาน ผู้บริหาร อย่างไร ถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามทางภาษี : คดีที่ HR ควรรู้
- ร่างนโยบายการจ่ายเงินโบนัส เพื่อบริหารความเสี่ยงภาษี (Tax Risk Management) และ กต.
- “เงื่อนไขการจ่ายโบนัส” และการระบุในนโยบายฯ ที่ไม่เสี่ยงผิดพลาดภาษีสรรพากร : วิเคราะห์เปรียบเทียบ คำพิพากษาศาลฎีกาอื่นๆ
- รัฟรี่ ไฟล์ “นโยบายการจ่ายโบนัส” แจ่มุม HRM + Tax + SEC Disclosure

คดี สวัสดิการพนักงาน ผู้บริหาร ที่น่าสนใจ
HR กับการรายงานแบบ SEC Disclosure Form

- คดี HR จ่ายค่าตอบแทน เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง : การวางแผนบริหารงานบุคคล (HRM) + ค่าจ้าง ที่น่าสนใจ
- การเปลี่ยนรูปแบบการจ่ายค่าจ้าง เป็น Electronic Money (E-Money) : Update คำวินิจฉัย ก.แรงงานที่น่าสนใจ
- สวัสดิการพนักงาน BYOD : ประเด็นที่น่าสนใจ

"Non-Deductible Expenses vs. SEC One Report Disclosure"

บทเรียนจาก “ศาลฎีกา” คดีรายจ่ายต้องห้าม
HR บมจ. บริหารความเสี่ยง อย่างไร?

- “รายจ่ายต้องห้ามทางภาษี” ที่เกี่ยวกับข้อพิพาท การบริหารงานบุคคล (HRM) : ผลกระทบการเปิดเผยข้อมูลในแบบ 56-1 One Report สำหรับ HR บมจ./บริษัทจดทะเบียน
- Update คำพิพากษาศาลฎีกา : ทำไม RD + สำนักงานอัยการสูงสุด พิจารณาว่า “รายจ่ายต้องห้ามทางภาษี” ถือเป็น “การเลี่ยงภาษี” (Tax Avoidance) ที่ต้องดำเนินคดี “อาญา”
- HR บริษัทจดทะเบียนฯ บมจ. แคล่ ผิดพลาด “สวัสดิการพนักงาน ผู้บริหาร” : ต้องเปิดเผยในแบบ 56-1 หรือไม่ ?
- ศาลฎีกาตัดสิน เมื่อ “เลี่ยงภาษี” (Tax Avoidance) “ยังไม่ถือเป็นความผิดอาญา” : HR ต้อง Report หรือไม่ ?
- การไม่ใช้ “สิทธิอุทธรณ์การประเมินภาษี” กับการเปิดเผย “ข้อพิพาททางกฎหมาย” (Legal Dispute) ในแบบ One Report : จุดตาย HR !
- ความเสี่ยงด้าน ESG (คะแนน ESG) กับคดีการหลีกเลี่ยงภาษี : วิเคราะห์แนวคำพิพากษาศาลฎีกาล่าสุด
- HR บริหารความเสี่ยงโดยขอความเห็น “ที่ปรึกษากฎหมายภาษี” ได้อย่างไร? : หลักความระมัดระวัง (duty of care) ตามกฎหมาย กต.

คดี สวัสดิการพนักงาน ผู้บริหาร ที่น่าสนใจ
HR กับการรายงานแบบ SEC Disclosure Form

Employee Welfares : HR Nightmare & Legal Risk Management

เงินเดือน ค่าตอบแทน ลูกจ้าง ผู้บริหาร

“สูงเกินสมควร”

HR บมจ. บริษัทจดทะเบียนฯ กับการเปิดเผย

ข้อมูลใน แบบ SEC One Report

(HR แพ็คดี 2 ศาล)

- Update 2 คำพิพากษา ศาลพิเศษ ตัดสิน “เงินเดือน ลูกจ้าง ผู้บริหาร บริษัทจดทะเบียนฯ สูงเกินสมควร ถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามทางภาษี (Non-Deductible Tax Expenses)
- เงินเดือน ผู้บริหาร / กรรมการ สูงเกินสมควร ส่วนที่เกินสมควร ถูกบวกกลับภาษี : การวางหลักสำคัญของศาลที่ HR บมจ. บริษัทจดทะเบียน ต้องรู้
- ข้อเสนอแนะ HR ทำ **Benchmarking + Comparable Data** รับมือ Audit บริษัทจดทะเบียนฯ ในปี 2027
- หน้าที่นำสืบ (Burden of Proof) บริษัทจดทะเบียน นำเสนอ “Salary Survey” ได้แย้ง เงินเดือนสูงเกินสมควร
- ข้อพิพาททางกฎหมายเกี่ยวกับ “เงินเดือนผู้บริหาร บริษัทจดทะเบียน เกินสมควร” ถือเป็น “คดีที่มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ” (Materiality) ที่ HR ต้องรายงานใน One Report หรือไม่ ?
- คดีเงินเดือนผู้บริหารสูงเกินสมควร ถือเป็น “คดีที่ไม่เกิดจากการประกอบธุรกิจปกติ” ที่ HR ต้องยื่น SEC One Report หรือไม่ ?
- HR กับบทบาท เตรียมเอกสารพิสูจน์ “หน้าที่และความรับผิดชอบ” (Job Description : JD) นำเสนอ หน่วยงานภาครัฐ ต่างๆ
- กรณี HR ไม่ได้เปิดเผย One Report ความเสี่ยงทางกฎหมายต่างๆ

เมื่อ สำนักงานคณะกรรมการแข่งขันทางการค้า (กขค.)

สั่งปรับเงิน 1.3 ล้าน

“ผู้บริหารฝ่ายกฎหมาย (Legal Director)” บมจ.ชื่อดัง

ข้อแนะนำบริหารความเสี่ยงกฎหมายสำหรับ HR

- ทำไมระดับ “ผู้บริหารฝ่ายกฎหมาย” (Legal Director) บมจ. / บริษัทจดทะเบียนชื่อดัง ถึงถูกปรับเงินสูงถึง 1.3 ล้านบาท
- มูลเหตุผลการกระทำผิดของ Legal Director ตาม พรบ. แข่งขันทางการค้า (Competition Law)
- ความผิดตาม พรบ.แข่งขันทางการค้า ถือเป็น “ข้อพิพาทกฎหมาย” (Legal Dispute) ที่ HR ต้องเปิดเผยในแบบ 56-1 SEC One Report หรือไม่?
- ค่าปรับ 1.3 ล้านที่ Legal Director ต้องจ่าย ตาม พรบ.แข่งขันทางการค้า ถือเป็น “คดีที่ไม่เกิดจากการประกอบธุรกิจปกติ” ที่ HR ต้องเปิดเผย หรือไม่?
- บริษัทมหาชนจำกัด ยอมจ่ายค่าปรับ 1.3 ล้าน แทน Legal Director : ผลกระทบทางกฎหมายที่ตามมา ที่ HR ต้องรู้

HR บมจ. บริษัทจดทะเบียนฯ บริหารงานบุคคล

ลักษณะใด เสี่ยงผิด พรบ.แข่งขันทางการค้า

ต้องยื่น แบบ SEC Disclosure

- Update คดีศรี ก โครม “การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร” (Recruitment & Selection) เข้าข่ายการกระทำที่ไม่เป็นธรรม
- ข้อเสนอแนะ HR แก้ไขปรับปรุง นโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อบริหารความเสี่ยงทางกฎหมาย (Legal Risk)
- ผลกระทบแบบ SEC Disclosure Form ที่ HR บมจ. ต้องรู้

Employee Welfares : HR Nightmare & Legal Risk Management

ข้อพิพาทเกี่ยวกับ สวัสดิการฝึกอบรมพนักงาน
HR ต้องเปิดเผยในแบบ SEC Disclosure Form
หรือไม่ ?

- Update ข้อพิพาททางกฎหมาย “สวัสดิการฝึกอบรมพนักงาน ผู้บริหาร” : HR บมจ./บริษัทจดทะเบียน ควรรู้
- ข้อพิพาท “สวัสดิการฝึกอบรมพนักงาน” ที่บริษัทกระทำผิด ถือเป็น “คดีที่ไม่เกิดจากการประกอบธุรกิจปกติ” หรือไม่ ?
- HR ร่างสัญญาฝึกอบรมพนักงาน (Training Agreement) ไม่ครอบคลุม กับข้อพิพาททางกฎหมาย
- ข้อตกลงและเงื่อนไข (Terms & Conditions) ในสัญญาที่ HR ต้องใส่ ตามข้อกำหนด “หน่วยงานรัฐ”
- HR ร่างสัญญาฯ อย่างไร เพื่อให้การฝึกอบรมพนักงานทั้ง Onsite และผ่าน “ระบบ Online” (เช่น Zoom หรือ Teams) สามารถลงเป็นรายจ่ายทางภาษีได้ 200%
- HR ร่างสัญญา อย่างไร ไม่ให้ถือเป็น “ประโยชน์เพิ่มของพนักงาน” ที่จะต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
- “ภาระผูกพันในการทำงานชดใช้ทุน” : HR ร่างอย่างไรในแง่กฎหมายแรงงาน และภาษี
- “การผิดสัญญาชดใช้ทุน” : HR ร่างอย่างไร ไม่เสี่ยง “หักค่าจ้าง” ตามกฎหมายแรงงาน
- Update ข้อพิพาท “สวัสดิการฝึกอบรมพนักงาน” กับข้อสังเกตการยื่นแบบ SEC Disclosure Form ของ HR บริษัทจดทะเบียนฯ / บมจ.
- รับฟรี ไฟล์ ตัวอย่าง “สัญญาฝึกอบรมและชดใช้ทุน” แ่งมุมกฎหมายทั้งระบบ รับมือ SEC Disclosure Requirement

เมื่อศาลฎีกา ตัดสิน บริษัทมหาชน ชื่อดัง
“เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมทางอ้อม”
(Indirect Discrimination)

ผลกระทบ SEC Disclosure Form สำหรับ HR

- คำพิพากษาศาลฎีกาดีประวัติศาสตร์ “บริษัทมหาชนฯ / บริษัทจดทะเบียนฯ แพ้คดี ต้องจ่าย “ค่าเสียหาย” ให้ลูกจ้างฐาน “เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมทางอ้อม”
- หลักการางกฎหมายเกี่ยวกับ “การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมทางอ้อม” (Indirect Discrimination) คืออะไร ?
- HR บมจ. ต้องเปิดเผยข้อพิพาท Indirect Discrimination ในแบบ 56-1 One Report กลด. หรือไม่ อย่างไร?
- ศาลฎีกาตัดสินให้ บมจ.แพ้คดีเพราะเหตุ “Indirect Discrimination” : จะถือเป็น “คดีที่กระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ” หรือ “คดีที่ไม่เกิดจากการประกอบธุรกิจปกติ” ที่ HR ต้องเปิดเผยแบบ SEC Disclosure Form หรือไม่ ?
- ผลกระทบและความเสี่ยง หาก HR บมจ. ไม่เปิดเผยข้อพิพาทในแบบ SEC Disclosure Form

ความเสี่ยงกฎหมายอื่นๆ เมื่อ บริษัทมหาชน
ได้จ่าย ค่าเสียหาย ที่ถือเป็น Indirect Discrimination

- เจาะลึก คำพิพากษาศาลฎีกา “ค่าปรับศุลกากร 200 ล้าน ถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามทางภาษี เนื่องจากเป็น รายจ่ายไม่เกี่ยวข้องกับกิจการ” : วิเคราะห์ความเสี่ยง บมจ. ลงรายจ่าย Indirect Discrimination (ตัดสินโดยศาลฎีกา)
- HR บมจ. ควรทำอย่างไร ไม่เสี่ยงผิด กฎหมาย กลด.

Employee Welfares : HR Nightmare & Legal Risk Management

HR บริษัทมหาชน / บริษัทจดทะเบียนฯ นำเสนอ

“อนุสัญญาคุ้มครองความเป็นมารดา”

จัดสวัสดิการพนักงาน ช่วยเหลือทั้ง พนักงาน

ผู้บริหาร และบริษัทนายจ้าง

โอกาส HR ใน “รายงานความยั่งยืน ESG”

- “อนุสัญญาคุ้มครองความเป็นมารดา” (Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)) ภายใต้ International Labour Organization : ILO หรือ "องค์การแรงงานระหว่างประเทศ" คืออะไร?
- Update ข้อพิพาทกฎหมาย HR นำเสนอ อนุสัญญาคุ้มครองความเป็นมารดา เพื่อช่วยเหลือ พนักงาน และบริษัท
- “สวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร” รับมือ พรบ.คุ้มครองแรงงาน (ฉ.9) พ.ศ.2568
- ลาช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร (Parental Leave)
- การตีความของหน่วยงานภาครัฐ “คำรักษาพยาบาล” รวมถึง “สวัสดิการค่าคลอดบุตร” ด้วยหรือไม่?
- ข้อเสนอแนะ HR บมจ. ผนวก “อนุสัญญาคุ้มครองความเป็นมารดา” จัดสวัสดิการพนักงาน ผู้บริหาร
- HR นำเสนอ “อนุสัญญาคุ้มครองความเป็นมารดา” เข้ากับ “รายงานความยั่งยืน ESG” ได้อย่างไร?

สวัสดิการพนักงาน ผู้บริหาร “เบี้ยเลี้ยง”

กรณีศึกษาข้อพิพาท และ แบบ 56-1

- ข้อพิพาทกฎหมาย “สวัสดิการพนักงานเกี่ยวกับ เบี้ยเลี้ยง” ต้องแสดงในแบบ 56-1 Disclosure Form หรือไม่?

HR บมจ. บริษัทจดทะเบียนฯ ควรทำอะไร?

เมื่อ คำพิพากษาศาลฎีกา 2 ฉบับ (เรื่องเดียวกัน)

ตัดสินแตกต่างกัน

ผลกระทบการยื่นแบบ SEC Disclosure Form

- คำพิพากษาศาลฎีกา (แผนกคดีแรงงาน) “ข้อตกลงจ่ายค่าจ้างเพื่อหลีกเลี่ยงภาษีให้ลูกจ้าง ผู้บริหาร ไม่ตกเป็นโมฆะ”
- คำพิพากษาศาลฎีกา (แผนกคดีภาษี) “ข้อตกลงจ่ายค่าจ้างเพื่อหลีกเลี่ยงภาษีให้ลูกจ้าง ผู้บริหาร ตกเป็นโมฆะ”
- เมื่อ 2 คำพิพากษาศาลฎีกา ตัดสินเรื่องเดียวกัน แต่แตกต่างกัน : HR บมจ. ควรทำอะไร?
- รูปแบบการหลีกเลี่ยงภาษีเพื่อช่วยเหลือ “ลูกจ้างระดับผู้บริหาร” : HR บริษัทมหาชน ควรรู้
- HR บมจ. ต้องรายงานใน แบบ 56-1 SEC Disclosure Form หรือไม่ อย่างไร?
- ข้อเสนอแนะ HR บมจ. แก่ไข “นโยบายการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน” รับมือ 2 คำพิพากษาศาลฎีกาสำคัญ

ข้อพิพาท “สวัสดิการให้กู้ยืมเงิน”
ประเด็นที่อยู่ “เหนือความคาดหมายของ HR”

- การกำหนดเงื่อนไขทางกฎหมายให้การให้สวัสดิการเงินกู้ยืมพนักงาน : กฎหมายที่ HR ไม่ค่อยรู้
- ข้อพิพาทสวัสดิการเงินกู้ยืมพนักงาน = ข้อพิพาททางกฎหมาย : HR ต้องรายงาน SEC Disclosure Form หรือไม่
- กรณีศึกษาจริง ข้อพิพาทกฎหมายเกี่ยวกับ “สวัสดิการเงินกู้พนักงาน”

Employee Welfares : HR Nightmare & Legal Risk Management

HR บมจ.ใช้ “วิธีการเพื่อความตกลงร่วมกัน”

Mutual Agreement Procedure : MAP

ช่วยเหลือ “ลูกจ้าง / ผู้บริหาร”

ประเด็น การยื่นแบบ 56-1 SEC Disclosure Form

- Mutual Agreement Procedure หรือวิธีการเพื่อความตกลงร่วมกัน คืออะไร? เกี่ยวข้องกับ HR บริษัทมหาชน ได้อย่างไร?
- กรณีศึกษา HR บมจ. / บริษัทจดทะเบียน ใช้ MAP เพื่อช่วยเหลือ ลูกจ้าง ผู้บริหาร กรรมการ (ชาวไทย ต่างชาติ)
- MAP ถือเป็น “ข้อพิพาททางกฎหมาย” (Legal Dispute) ที่ HR ต้องเปิดเผยใน แบบ 56-1 One Report หรือไม่ ?

HR ใช้ “กฎหมายขอให้พิจารณาใหม่”

ต้องรายงานใน SEC One Report หรือไม่ ?

- กฎหมายขอให้พิจารณาใหม่ ภายใต้ พรบ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง คืออะไร ? ใช้ ช่วยเหลือ ลูกจ้าง ผู้บริหาร ได้อย่างไร?
- เมื่อ 3 สถาบันภาครัฐ ยอมรับ กฎหมายขอให้พิจารณาใหม่ : HR บมจ. ใช้ประโยชน์ได้อย่างไร?
 - 1) มติ คณะรัฐมนตรี
 - 2) ศาลฎีกา
 - 3) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
- “ระยะเวลาในการขอให้พิจารณาใหม่” (Time Limit) เป็นอย่างไร ?
- ข้อพิพาทการขอให้พิจารณาใหม่ ถือเป็น ข้อพิพาททางกฎหมายที่ต้อง รายงานใน SEC Disclosure Form หรือไม่ ?

ข้อพิพาท “คำปฎิเสธการกรรมการ” หรือ

“คำตอบแทนกรรมการ” บริษัทมหาชน

HR ต้องเปิดเผยในแบบ SEC Disclosure Form

หรือไม่ ?

- ปัญหาทางกฎหมายและภาษีที่เกี่ยวข้องกับ “คำปฎิเสธการกรรมการ” หรือ “คำตอบแทนกรรมการ” (รวมถึงเบี้ยประชุมและโบนัสกรรมการ)
- กำหนดจ่ายคำปฎิเสธการกรรมการ อย่างไร เสี่ยงข้อพิพาททางกฎหมาย (Legal Dispute)
- ประเด็น “กรรมการอิสระ หรือกรรมการที่ไม่ใช่ฝ่ายบริหาร”
- HR บมจ. ต้องเปิดเผยใน แบบ 56-1 หรือไม่?

การทุจริตของพนักงาน ผู้บริหาร

เมื่อใด HR ต้องรายงานใน SEC Disclosure Form

- เมื่อใดการทุจริตของพนักงาน ผู้บริหาร ถือเป็น “ข้อพิพาททางกฎหมาย” (Legal Dispute) ที่ HR บมจ. ต้องรายงานในแบบ 56-1
- ประเด็นที่ “อยู่เหนือความคาดหมายของ HR บมจ.” (Beyond HR Expectations)
- การทุจริตของพนักงาน กับประเด็น “การจำหน่ายหนี้สูญ” vs. “ผลเสียหายจากการประกอบกิจการ”
- กรณีศึกษาจริงที่น่าสนใจสำหรับ HR บมจ.
- ข้อเสนอแนะ HR บมจ. แก่ไข “นโยบายต่อต้านการทุจริต” (Anti-Fraud Policy)

Employee Welfares : HR Nightmare & Legal Risk Management

ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นสามัญ (Warrant)

คดีกรีกโครมในชั้นศาลฎีกา

HR กับแบบ 56-1 SEC Disclosure Form

- คำพิพากษาศาลฎีกาคดีข้อพิพาทเกี่ยวกับ “ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นสามัญ” (Warrant) สำหรับผู้บริหาร / กรรมการ
- ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นสามัญ (Warrant) กับ ประเด็นข้อพิพาทที่ ลูกจ้าง ผู้บริหาร กรรมการ ผลิตผลมากที่สุด : HR บมจ. ควรรู้!
- ข้อพิพาทการประเมินมูลค่า Warrants ในวันที่ได้รับ
- ข้อพิพาทเกี่ยวกับ Warrant สำหรับ ผู้บริหาร / กรรมการ บริษัทจดทะเบียนฯ / บมจ. : HR ต้องรายงานใน SEC One Report แบบ 56-1 หรือไม่?
- HR กับความเสี่ยงทางกฎหมายจากการปกปิดหรือแสดง ข้อมูลไม่ครบ

การเลือกปฏิบัติ สวัสดิการพนักงาน ผู้บริหาร ข้อพิพาทกฎหมายที่อยู่เหนือความคาดหมาย HR บมจ.

- สวัสดิการพนักงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) vs. การเลือกปฏิบัติสวัสดิการพนักงาน : ความเหมือนที่แตกต่าง
- ทำไมการเลือกปฏิบัติ “สวัสดิการพนักงาน” ก่อให้เกิด ข้อพิพาททางกฎหมาย (Legal Dispute)
- กรณีศึกษาจริงที่น่าสนใจสำหรับ HR บมจ.
- HR บมจ. ต้องรายงานในแบบ SEC Disclosure Form แบบ 56-1 ด้วยหรือไม่ อย่างไร?

สวัสดิการการออกเงินภาษีอากรแทนให้"

(Tax Equalization / Tax Assistance)

HR กับแบบ 56-1 SEC Disclosure Form

- Update คำพิพากษาพิพาท สวัสดิการออกเงินภาษีแทน
- ประเด็น ข้อตกลงให้ชำระภาษีแทน กับ พรบ.ว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม (Unfair Contract Term Act)
- HR บมจ. ต้องรายงานในแบบ 56-1 Disclosure Form หรือไม่?

“สวัสดิการรักษายาบาล ลูกจ้าง ผู้บริหาร”

คดีข้อพิพาทแรงงาน / PDPA / ภาษี

กรณีศึกษาที่น่าสนใจสำหรับ HR

- ข้อพิพาทเกี่ยวกับ “สวัสดิการรักษายาบาล ลูกจ้าง” เชื่อมโยง คดีข้อพิพาทแรงงาน / PDPA / ภาษี
- Update คำวินิจฉัย PDPC (สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล) การจัดเก็บ ข้อมูลการรักษายาบาล ลูกจ้าง เชื่อมโยง สวัสดิการพนักงาน
- Update คำพิพากษาคดีแรงงาน สวัสดิการรักษายาบาล
- Update คดีภาษีเชื่อมโยง สวัสดิการรักษายาบาล
- ทำไม HR ถึงพลาดหลายประเด็นกฎหมาย
- HR บมจ. ต้องรายงานในแบบ 56-1 ทั้งหมดเลยหรือไม่?
- ข้อเสนอแนะ HR แก่ไข ระเบียบสวัสดิการรักษายาบาล รับมือ ทั้ง คดีแรงงาน PDPA และภาษี

Employee Welfares : HR Nightmare & Legal Risk Management

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 6 พฤศจิกายน 2569

เวลา 13:00 - 16:30 น.

สัมมนาออนไลน์ โปรแกรม ZOOM

EASY WAY TO REGISTER OR ENQUIRE



TELEPHONE : 089-488-4535



uniqueseminar2026@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 (ลิฟท์แมนชั่น)
แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150

Please register the following delegate (s) for the conference:

1) Name: _____ Position: _____

Email: _____ Mobile : _____

2) Name: _____ Position: _____

Email: _____ Mobile : _____

3) Name: _____ Position: _____

Email: _____ Mobile : _____

4) Name: _____ Position: _____

Email: _____ Mobile : _____

Company : _____

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

Address: _____

Tel: _____

Contact Person : _____ Mobile : _____

Personal Email : _____ Corporate Email _____

Fee for one delegate (Fee include Online Seminar, And Materials)	One person	Two-Four 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

ลงรายจ่ายสัมมนาออนไลน์ได้ 200% ติดต่อโทร 089-488-4535