

กฎหมายแรงงาน ภาวะไม่ปกติ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง สัญญาจ้าง เลิกจ้าง ระเบียบข้อบังคับ การเกษียณอายุ และสวัสดิการพนักงาน

Labor law(covid-19) and employee welfare , Employment contract,regulations,rules,retire,lawsuits for

HR

- Update เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงาน
- พรบ.คุ้มครองแรงงาน: เลิกจ้าง,ค่าชดเชย, วันลาพัก,ย้ายสถานประกอบการ, มีผลตรงต่อ นายจ้าง, โทษอาญา HR,นายจ้าง แผนรับมือด่วน?(ตัวอย่างสัญญา ต่างๆ)
- กรณีการ ลด/ยกเลิก/เปลี่ยนแปลง “สวัสดิการต่างๆ” นายจ้างต้องทำตามกฎหมาย อย่างไร?
- เกษียณอายุ ขยายการเกษียณอายุ กรณีการเกษียณอายุ ค่าจ้างประเภทใด ค่าชดเชย?
- การวางแผน ให้ออก ไล่ออก เลิกจ้าง ของ HR นายจ้าง ตามกฎหมายแรงงาน
- คดีแรงงาน จาก Facebook ,line ,instagram HR บริหารจัดการอย่างไร ?

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

- นิติกรชำนาญการพิเศษ
- ที่ปรึกษากฎหมาย นิติกรรมและสัญญาแรงงาน
- กระทรวงแรงงาน

ประโยชน์ที่ได้รับและประเด็นเด่นสัมมนา

HR กับ ปัญหา ลดคน ลดค่าจ้าง ลดสวัสดิการ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง การยินยอมโดยปริยาย แก้ไขสัญญาจ้าง?

สัญญาจ้างลดเงินเดือน ถ้าเกิดการเลิกจ้างจะคิดค่าชดเชยอย่างไร? ตัวอย่าง หนังสือยินยอมรับปรับลดเงินเดือน

ความจริงที่ ตอบทาง online ไม่ได้ การวางแผนสำหรับ นายจ้าง และ HR รับมือ . . .

- Update เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงาน เวลาทำงาน ลดจำนวนวันทำงาน การปรับลดและชะลอการให้ สวัสดิการพนักงานบังคับให้ใช้วันพักร้อน (วันหยุดประจำปี) กำหนดวันหยุดเพิ่มเติม อำนาจบริหารจัดการ ตามสถานการณ์ COVID-19
- Update พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ยกเลิก,แก้ไข,เพิ่ม (นายจ้าง และ HR จำเป็นต้องแก้ไขระเบียบข้อบังคับให้ถูกต้องตามกฎหมาย)
- เทคนิคการการเขียน คำสั่ง การใช้ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน การแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างกฎหมายแรงงาน ค่าชดเชย ลาพัก ลาตรวจครรภ์ ค่าตอบแทน เกษียณอายุ ตามหลักกฎหมายใหม่ (มีตัวอย่าง)
- การเขียนข้อบังคับเกี่ยวกับการโอนย้าย (Transfer) การโยกย้าย (Rotation) ลูกจ้าง การย้ายสถานประกอบการ
- **HR Contracts ทั้งระบบ** เช่น สัญญาจ้างแรงงาน สัญญาจ้างชั่วคราว สัญญาสละสิทธิ สัญญาจำกัดสิทธิฟ้องร้อง สัญญาจ้างบริการ สัญญาทดลองงาน สัญญาจ้างแรงงานการทดลองงาน แบบมีกำหนดเวลาและไม่กำหนดระยะเวลา ฯลฯ สัญญาที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายบุคคล ป้องกันไม่ให้ลูกจ้างฟ้องร้องเป็นคดีและก่อให้เกิดปัญหาภายหลัง สัญญาจ้าง กับ ลูกจ้างที่เกษียณอายุ การจ้างงานลูกจ้างคนพิการตามกฎหมายแรงงาน วางแผนร่างสัญญา เพื่อป้องกันลูกจ้างเลิกจ้างสัญญาที่กำหนด
- การเลิกจ้าง การบังคับให้เขียนใบลาออก การลงโทษทางวินัย ปัญหาเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จะต้องพิจารณาและมีขั้นตอน อย่างไร?
- ประเด็นปัญหา ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย ฯลฯ ค่าทำงานในวันหยุดทำให้เกิดการฟ้องร้องคดีแรงงาน คำพิพากษาแรงงานที่น่าสนใจ
- ประเด็นการเกษียณอายุ การวางแผนเกษียณอายุ ขยายอายุ กรณีการเกษียณอายุ ค่าจ้างประเภทใด ค่าชดเชย? ข้อบังคับการเกษียณอายุ
- การวางแผนบรรเทาก่อนเลิกจ้างในช่วง COVID-19
- การหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 สลับวันหยุด เปลี่ยนกะทำงาน ปิดโรงงานบางส่วน บังคับใช้วันพักร้อน เลิกจ้าง พนักงานบางส่วน ฯลฯ พร้อมการวางแผนสำหรับ HR นายจ้าง รับมือกับสภาวะเศรษฐกิจ
- การจ้างเหมาค่าแรง ความรับผิดชอบของนายจ้างผู้ประกอบการด้วยวิธีการเหมาค่าแรง ม.11/1 /เทคนิคการปรับใช้คดีแรงงาน ที่เป็น ประโยชน์นายจ้างในปี 2563/64
- คดีแรงงานในยุคดิจิทัลที่น่าสนใจ 2562-2563 /ตัวอย่างคำพิพากษาฎีกา เป็นต้น



สนใจสำรองที่นั่งได้ที่

SEMINAR CO., LTD.

Tel: 02-5213349-50 Fax: 02-5211347

Hotline: 08-4944-1200

Website: www.rsbseminar.com

E-mail: rsbseminar@gmail.com

กำหนดการสัมมนา

สัมมนาวนศูร์ที่ 9 เมษายน 2564

ณ โรงแรม จัสติน สุขุมวิท 23 สุขุมวิท กทม.

เวลา 09.00น. -16.45 น.

หัวข้อการสัมมนา**สัมมนาวันศุกร์ที่ 9 เมษายน 2564**

Update เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงาน เวลาทำงาน ลดจำนวนวันทำงาน การปรับลดและชะลอการให้สวัสดิการพนักงานบังคับให้ใช้วันพักร้อน (วันหยุดพักผ่อนประจำปี) กำหนดวันหยุดเพิ่มเติม อำนาจบริหารจัดการ ตามสถานการณ์ COVID-19

พรบ. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ยกเลิก,แก้ไข,เพิ่ม (นายจ้าง และ HR จำเป็นต้องแก้ไขระเบียบข้อบังคับในการทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย)

พรบ. แรงงานฉบับใหม่ ให้แก้ไขระเบียบ ข้อบังคับ การทำงาน : ค่าชดเชย ลาภิจ เกษียณอายุ อำนาจนายจ้าง เปลี่ยนแปลงสถานประกอบการ

พรบ. คุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ 7) ประกาศแล้ว เป็นคดีแล้ว : ข้อแนะนำแก้ไขระเบียบข้อบังคับการทำงาน

“วันหยุดเพิ่มพิเศษ2564” รัฐกำหนด HRบริหารจัดการอย่างไร? จ่ายค่าจ้างอย่างไร?

- ปัญหาแรงงานในทางปฏิบัติ นายจ้าง และ HR จะต้องรับมืออย่างไร ตามกฎหมายแรงงานใหม่
- หัวข้อ “เกษียณอายุ ต่ออายุทำงาน และเลิกจ้าง” ตามกฎหมาย บริษัทควรวางแผนบริหารจัดการ แบบไหน บริษัทได้ประโยชน์สูงสุด และ แบบไหน ลูกจ้างได้ประโยชน์สูงสุด
 - ตามกฎหมาย การบริหารจัดการ วันทำงาน วันหยุด วันพักร้อน การย้ายวัน คำนวณค่าแรงอย่างไร
 - บริษัทควรจัดการอย่างไร ไม่ให้เกิด หลังเกิด สหภาพแรงงาน แล้วอะไรที่มีผลทางตามกฎหมาย

รับฟรี !!!เอกสาร

- ตัวอย่าง สัญญาจ้างแรงงานแบบต่าง ๆ +ระเบียบ + หนังสือเตือน ข้อบังคับ+ข้อตกลงจ้างงาน +เกษียณ +เลิกจ้าง ในงาน HR ใช้ได้จริง+หนังสือขอตกเปลี่ยนสภาพการจ้าง
- คำชี้แจง กฎหมาย พรบ.คุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ 7) อธิบาย เป็นภาษา HR เข้าใจง่าย (นายจ้าง และ HR จำเป็นต้องแก้ไขระเบียบข้อบังคับในการทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย)
- ตัวอย่าง สรุปคัดย่อ คดีเด็ด นายจ้าง ลูกจ้าง+ คำพิพากษาแรงงาน มากกว่า 600 คดี ปัจจุบัน อธิบาย เป็นภาษา HR เข้าใจง่าย (เรียนรู้จากคดีตัวอย่างรู้ทางลัดไม่ต้องเจ็บเอง)

หัวข้อการสัมมนา (ต่อ)

- **Update เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง** การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างงาน เวลาทำงาน ลดจำนวนวันทำงาน การปรับลดและชะลอการให้สวัสดิการพนักงานบังคับให้ใช้วันพักร้อน (วันหยุดพักผ่อนประจำปี) กำหนดวันหยุดเพิ่มเติม อำนาจบริหารจัดการ ตามสถานการณ์ COVID-19
- **Update พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน ยกเลิก,แก้ไข,เพิ่ม** (นายจ้าง และ HR จำเป็นต้องแก้ไขระเบียบข้อบังคับให้ถูกต้องตามกฎหมาย)
- กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประเด็นต่างๆ เช่น การปรับค่าจ้าง นายจ้างผิดนัดไม่จ่ายค่าตอบแทนต้องจ่ายดอกเบี้ย ลากิจได้ค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง การย้ายสถานประกอบการ ลาตรวจครรภ์ การไม่เลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทน การเพิ่มค่าชดเชย 400 วัน
- ประเด็นใหม่การวางแผนบรรเทาก่อนเลิกจ้างในช่วงเศรษฐกิจ
- ประเด็นใหม่ การหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา 75 สลับวันหยุด เปลี่ยนกะทำงาน ปิดโรงงานบางส่วน บังคับใช้วันพักร้อน เลิกจ้าง พนักงานบางส่วน ฯลฯ การวางแผนสำหรับ HR นายจ้างรับมือกับภาวะเศรษฐกิจ
- เทคนิคการเขียน คำสั่ง การใช้ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน การแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างกฎหมายแรงงานค่าชดเชย ลากิจ ลาตรวจครรภ์ ค่าตอบแทน เกษียณอายุ ตามหลักกฎหมายใหม่
- (มีตัวอย่าง)
- การปรับปรุงแก้ไขสัญญาจ้างแรงงาน ให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และภาวะเศรษฐกิจ
- **HR Contracts ทั้งระบบ เช่น**
 - ⇒ สัญญาจ้างแรงงาน สัญญาค่าประกัน สัญญาสิทธิ สัญญาจำกัดสิทธิฟ้องร้อง สัญญาจ้างบริการ สัญญาจ้างแรงงานการทดลองงาน สัญญาจ้างทดลองงานสัญญาจ้างประจำ
 - ⇒ สัญญาจ้างแบบมีกำหนดเวลาและไม่กำหนดระยะเวลา สัญญาห้ามพนักงานประกอบอาชีพกับบริษัทคู่แข่ง สัญญาจ้างพิเศษ ฯลฯ
 - ⇒ สัญญาที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายบุคคล ป้องกันไม่ให้ลูกจ้างฟ้องร้องเป็นคดีและก่อให้เกิดปัญหาภายหลัง สัญญาจ้าง กับ ลูกจ้างที่เกษียณอายุ การจ้างงานลูกจ้างคนพิการตามกฎหมายแรงงาน
 - วางแผนร่างสัญญา เพื่อป้องกันลูกจ้างเลิกจ้างสัญญาที่กำหนด
 - เทคนิคการเขียนสัญญาจ้างแรงงาน ป้องกันไม่ให้ลูกจ้างฟ้องร้องเป็นคดีแรงงานและก่อให้เกิดปัญหาภายหลัง สัญญาจ้าง กับ ลูกจ้างที่ เกษียณอายุ

หัวข้อการสัมมนา (ต่อ)

- กำหนดโดยข้อตกลงร่วมกัน (Mutual agreement) ข้อตกลงสัญญาจ้าง, ข้อตกลงสภาพการจ้าง
 - ⇒ สัญญาจ้างแรงงาน/จ้างทำของ/จ้างเหมาช่วงงาน
 - ⇒ ข้อเหมือนกันของสัญญาจ้างแรงงานและสัญญาจ้างทำของ
 - ⇒ ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกา การจ้าง Outsource กรณีเหมาค่าแรงมาตรา 11/1
- การจ้างเหมาค่าแรง ความรับผิดชอบของนายจ้างผู้ประกอบการด้วยวิธีการเหมาค่าแรง ม.11/1 /เทคนิคการปรับใช้คดีแรงงาน ที่เป็นประโยชน์นายจ้างในปี 2563/64
 - ⇒ เทคนิคการ การเขียน การใช้ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับในการทำงาน การแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง กฎหมายแรงงานใหม่ ค่าชดเชย 400 วัน ลาภิจ ลาตรวจครรภ์ ค่าตอบแทน เกษียณอายุ จะต้องปฏิบัติอย่างไร
 - ⇒ การกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวัน และต่อสัปดาห์
 - ⇒ กรณีงานอันตราย จะต้องกำหนดระยะเวลาการทำงานอย่างไร?
 - ⇒ นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้กับลูกจ้างหลังจากทำงานติดต่อกัน กี่ชั่วโมง
 - ⇒ “เวลาพัก” นับเป็นเวลาทำงานหรือไม่
 - ⇒ กรณีลูกจ้างทำงานล่วงเวลา จะต้องจัดเวลาพักอย่างไร?
- การวางแผนบรรเทาก่อนเลิกจ้างในช่วง COVID-19
- การวางแผน การทำงานล่วงเวลา (OT)
 - ⇒ การคำนวณค่าล่วงเวลา
 - ⇒ วางแผนคำนวณค่าล่วงเวลาที่ผิดกฎหมาย
 - ⇒ วางแผนการขอความยินยอมลูกจ้าง ในการทำงานล่วงเวลา
 - ⇒ ลูกจ้าง ไม่ยอมทำOT นายจ้าง HR ควรรับมือวางแผน รับมืออย่างไร
- นายจ้าง HR วางแผนรับ ลูกจ้างคนพิการ เข้าทำงาน
 - ⇒ การรับ หรือไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ข้อดี-ข้อเสีย ในการรับคนพิการเข้าทำงาน
 - ⇒ การเลือกปฏิบัติโดยอ้อม ต่อลูกจ้างคนพิการ และการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมคนพิการ”

หัวข้อการสัมมนา (ต่อ)

- ⇒ การสลับวันทำงาน หากลูกจ้างยินยอม นายจ้างสามารถทำได้หรือไม่? วันหยุดประจำสัปดาห์จะต้องหยุดอย่างไร? จ่ายค่าแรงอย่างไร?
- ⇒ หลักเกณฑ์การกำหนดวันหยุดตามประเพณี
- ⇒ จำนวนสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมาย
- ⇒ กรณีเลิกจ้าง การจ่ายค่าจ้างตามวันหยุดพักผ่อนประจำปีจะต้องคำนวณอย่างไร?
- ⇒ วันลาที่มีประเภท? อะไรบ้าง? และมีสิทธิอย่างไร?
- หลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด (รวมทั้งกรณีเป็นลูกจ้างรายวันและรายเดือน)
- ⇒ หลักเกณฑ์การจ่ายอัตราค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด
- ⇒ การสลับวันทำงาน หากลูกจ้างยินยอม นายจ้างสามารถทำได้หรือไม่?
- การเลิกจ้าง การบังคับให้เขียนใบลาออก การลงโทษทางวินัย ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับเลิกจ้างไม่เป็นธรรม จะต้องพิจารณาและมีขั้นตอน อย่างไร?
- ⇒ กรณีลูกจ้างกระทำผิดร้ายแรงและกระทำผิดไม่ร้ายแรง แตกต่างกันอย่างไร? และมีประเด็นใดในการพิจารณา
- ⇒ ขั้นตอนในการลงโทษทางวินัยที่ถูกต้องตามกฎหมาย
- ⇒ การออกหนังสือเตือน จะต้องดำเนินการอย่างไร?
- ⇒ หนังสือเลิกจ้าง หนังสือเลิกจ้างกรณีมีความผิด
- บังคับให้เขียนใบลาออก ถือเป็น การเลิกจ้างโดยปริยาย
- ⇒ ทำไมนายจ้างแพ้คดี และต้องจ่ายค่าเสียหายหลายแสน
- ⇒ ทำไมศาลตัดสินให้นายจ้างต้องจ่าย “ค่าเสียหายจากเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม”
- ⇒ ทำไมไม่ศาลตัดสินให้ “ผู้จัดการฝ่ายบุคคล” (HR Manager) ร่วมจ่ายค่าเสียหาย กับนายจ้าง
- ปัญหาจากความไม่รู้ ไม่เข้าใจ ความเคลือบคลุม เกี่ยวกับ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดทำให้เกิดการฟ้องร้องคดีแรงงาน
- ⇒ ค่าชดเชยพิเศษ มาตรา 120 และ ค่าชดเชยพิเศษ มาตรา 121
- ⇒ บทลงโทษ กรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินชดเชยให้กับลูกจ้าง

หัวข้อการสัมมนา (ต่อ)

- ประเด็นใหม่การเกษียณอายุ ขยายการเกษียณอายุ กรณีการเกษียณอายุ ค่าจ้างประเภทใด ค่าชดเชย?
- กรณีการเกษียณอายุของลูกจ้าง เป็นการสิ้นสุดการจ้างประเภทใด และ ประเด็นใหม่การเกษียณอายุของลูกจ้าง ว่าด้วยเรื่อง **ข้อตกลงขยายการเกษียณอายุ** กฎหมายใหม่กำหนดการเกษียณอายุเท่าไร
- ⇒ หลักเกณฑ์ใหม่ กรณีเกษียณอายุจะต้องปฏิบัติอย่างไร?
- ⇒ หลักเกณฑ์การเกษียณอายุจะต้องเขียนในระเบียบข้อบังคับการทำงานหรือไม่
- ⇒ กรณีมีการจ้างงานหลังเกษียณอายุจะต้องจ่ายค่าชดเชย ก่อนหรือหลังจากการเริ่มงานใหม่
- ⇒ กรณีลูกจ้าง “เสียชีวิต” หลังจากการจ้างงานต่อจากการเกษียณอายุ นายจ้างจะต้องทำอย่างไร?
- ข้อบังคับบริษัทกำหนดการเกษียณ มากกว่าหรือน้อยกว่า กฎหมายกำหนดจะต้องปฏิบัติอย่างไร?
- ขั้นตอนการลงโทษทางวินัย ก่อนการเลิกจ้าง จะต้องปฏิบัติอย่างไร?
- ⇒ การตัดเดือน ด้วยวาจา ภาคทัณฑ์ ออกหนังสือเตือน หนังสือเตือนที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน
- ⇒ พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย
- การเขียนข้อบังคับเกี่ยวกับการโอนย้าย (Transfer) การโยกย้าย (Rotation) ลูกจ้าง การย้ายสถานประกอบ
- ⇒ การโอนโดยกิจการของนายจ้างไม่มีการเปลี่ยนแปลง ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามสภาพการจ้างของนายจ้างใหม่
- ด้วยหรือไม่
- ⇒ กรณีลูกจ้างยอมทำงานให้ผู้รับโอนกิจการ ถือว่าผู้รับโอนกิจการเป็นนายจ้างหรือไม่
- ⇒ กรณีศึกษา ปิดสาขาแล้วไปรวมกับสาขาอื่น
- ⇒ ใช้อำนาจย้ายตัวลูกจ้าง อย่างไร ไม่ให้ถือเป็น การย้ายสถานประกอบการ
- ⇒ วางแผน ย้ายพนักงานทั้งหมด หรือ บางส่วน
- ⇒ วางแผน ทอยย้าย จนสุดท้าย ปิดสถานที่นั้น
- ⇒ นายจ้าง HR วางแผนย้ายพนักงานอย่างไร ไม่ให้เสี่ยง เลิกจ้าง ต้องจ่ายค่าชดเชย
- ⇒ Update คดีแรงงานในยุคดิจิทัลที่น่าสนใจ 2562-2563 /ตัวอย่างคำพิพากษาฎีกา

ถาม ตอบปัญหาแรงงาน

กฎหมายแรงงาน ภาวะไม่ปกติ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง สัญญาจ้าง เลิกจ้าง ระเบียบข้อบังคับ การเกษียณอายุ และสวัสดิการพนักงาน

➡ ข้อมูลที่อยู่และเบอร์ติดต่อในการออกใบแจ้งหนี้ / ใบเสร็จรับเงิน (กรุณาเขียนตัวบรรจง ขอบพระคุณครับ)

Registration form/ ใบลงทะเบียน

ชื่อบริษัท :
 เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร : () สำนักงานใหญ่ () สาขา :
 ที่อยู่ออกใบกำกับภาษี : รหัสไปรษณีย์ :
 :
 กรุณากรอกข้อมูล (กรณีท่านประสานงานแทนผู้เข้าร่วมอบรม)
 ชื่อ / นามสกุล : เบอร์โทรศัพท์ : เบอร์ต่อ :
 เบอร์แฟกซ์ : เบอร์มือถือ : อีเมล :

➡ ข้อมูลของผู้เข้าร่วมสัมมนา (ติดต่อกรณีฉุกเฉิน)

ชื่อ / นามสกุล : ตำแหน่ง :
 เบอร์มือถือ : อีเมล :
 ชื่อ / นามสกุล : ตำแหน่ง :
 เบอร์มือถือ : อีเมล :
 ชื่อ / นามสกุล : ตำแหน่ง :
 เบอร์มือถือ : อีเมล :

ค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนหลักสูตรอบรมสัมมนา : วันศุกร์ที่ 9 เมษายน 2564 เวลา 9.00-17.00 น.

Fee For one Delegate (Fee include lunch, refreshments and Materials) ค่าธรรมเนียมสำหรับหนึ่งท่าน (ค่าบริการรวมอาหารกลางวันเครื่องดื่มและวัสดุ)	Payment Before ชำระเงินก่อน 8 เมษายน 2564	Normal (Baht) Payment within ราคาปกติ (บาท) การชำระเงินภายใน 9 เมษายน 2564	Group Registration (2 persons up) Payment Before ลงทะเบียนกลุ่ม (2 ท่านขึ้นไป) ลงทะเบียน เป็นกลุ่ม ราคาพิเศษ คิดต่อ ชำระเงินก่อน 8 เมษายน 2564
Registration Fee (ค่าเข้าอบรมสัมมนา)	4,700.00	5,400.00	4,200.00
VAT 7% (+)	329.00	378.00	294.00
Withholding Tax (ภาษีหัก ณ ที่จ่าย) -3%	(141.00)	(162.00)	(126.00)
TOTAL PAID (จำนวนเงินทั้งสิ้น)	4,888.00	5,616.00	4,368.00

4 easy ways to register / ลงทะเบียน 4 ช่อง

TELTEPHONE : (02) 521-3349, (02) 521-3350

MOBILE PHONE : 084-944-1200

FAX: (02) 521-1347

ADDRESS: 137 Phahon Yothin Rd., Anusawari Sub-District,
Bangkhen District, Bangkok, 10220

Website: www.rsbseminar.com
 E-mail: rsbseminar@gmail.com

หมายเหตุ: - กรุณาพิมพ์รายละเอียดและส่งข้อมูลตาม 4 ช่องทางนี้ และทีมงานจะติดต่อกลับไป
 - ค่าฝึกอบรม สามารถหักค่าใช้จ่ายทางภาษีนิติบุคคลได้ 200% ของค่าใช้จ่ายจริง
 - ค่าฝึกอบรม รวม เอกสาร ซา กาแฟ อาหารกลางวัน และ อาหารว่าง

INCORRECT MAIL INFORMATION:

It is possible that you will receive multiple mailings of this event or incorrect company details on the labels, for which we apologize. If this happens, please let us know so that we can update our database immediately.

If you do not wish to have your name on our mailing list, please let us know and we will remove it. Remark: Speakers and programs are subject to be changed without notice.

กรุณาทำการชำระเงินชื่อบัญชีบริษัท "บริษัท อาร์เอสบี เซมินา จำกัด" (หลังทำการชำระเงิน หรือการโอนเรียบร้อยแล้ว รบกวนส่งหลักฐานใบเสร็จการชำระเงิน Paid-in Slip ทางแฟกซ์มาที่เบอร์: +66 (2) 521-1347)

กรุณาใส่เครื่องหมาย / สำหรับธนาคารที่ท่านเลือกในการชำระเงินค่าอบรมสัมมนา

Cheque under name of "RSB SEMINAR CO., LTD"

- ◇ ธนาคารกสิกรไทย สาขาเซ็นทรัลรามอินทรา เลขที่บัญชี 797-2-24750-7
- ◇ ธนาคารกรุงเทพ สาขาเซ็นทรัลรามอินทรา เลขที่บัญชี 930-0-10759-7
- ◇ ธนาคารไทยพาณิชย์ สาขาเซ็นทรัลรามอินทรา เลขที่บัญชี 292-2-18521-3

ชื่อบัญชี: RSB Seminar Co., Ltd. ประเภทบัญชี: ออมทรัพย์

ที่อยู่ในการออกใบภาษีหัก ณ ที่จ่าย

บริษัท อาร์เอสบี เซมินา จำกัด
 เลขที่ 137 ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220
 เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร: 0-1055-56152-70-4