



# ค่าจ้าง



# สวัสดิการ

## จ่ายอย่างไร เขียนอย่างไร ให้ **ถูกต้องเหมาะสม**

- ประเด็นปัญหา **อะไร? คือ ค่าจ้าง อะไร? คือ สวัสดิการ**
- ความแตกต่างระหว่าง “ค่าจ้าง” และ “สวัสดิการ” และผลกระทบที่เกิดขึ้น
- ตัวอย่าง “สวัสดิการ” ที่ศาลตัดสินว่าเป็นค่าจ้าง? ตามแนวคำพิพากษาฎีกา
- ตัวอย่าง “การเขียนสวัสดิการ” ที่ถูกต้อง

หลักสูตรอบรมตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2568 เป็นต้นไป

ผู้เข้าอบรมจะได้รับใบกำกับภาษีในรูปแบบ  
อิเล็กทรอนิกส์ (e-Tax Invoice)

### กำหนดการอบรม

วันพุธที่ 21 มกราคม 2569

(เวลา 09.00 - 16.00)

โรงแรมจูปีลี เพรสทีจิวัน รัชดาภิเษก

(ถ.รัชดาภิเษก สีแยกหัวขวง)

รถไฟฟ้าใต้ดิน MRT สถานีหัวขวง ทางออกที่ 2

### Promotion พิเศษสุด !!!

จองอบรมหลักสูตรเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2569

จองภายใน 31 ธันวาคม 2568

จองตั้งแต่ 1 ม.ค.-28 ก.พ. 2569

รับส่วนลดทันที  
**500 บาท**  
ทุกที่นั่ง

เข้าอบรม 2 ท่าน  
รับส่วนลด **500 บาท**

เข้าอบรม 3 ท่าน  
รับส่วนลด **1,000 บาท**

(หลักสูตรเดียวกัน / ไม่เสร็จรับเงินฉบับเดียวกัน)

เงื่อนไขการใช้เงินคืน : ส่วนลดคำนวณใช้เฉพาะหลักสูตร On-site ราคา 4,000 บาท/วัน ขึ้นไป  
และหลักสูตร Online ราคา 3,300 บาท/วัน ขึ้นไป (ยังไม่รวม VAT / ไม่รวมไปรษณีย์)

### อัตราค่าอบรม

สมาชิก (Tax, HR)

4,000 + VAT 280 = 4,280 บาท

บุคคลทั่วไป

4,700 + VAT 329 = 5,029 บาท

(รวมเอกสาร อาหารว่าง ชา กาแฟ อาหารกลางวัน)

## 1. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์อื่นๆ

- อะไรเป็นค่าจ้าง ค่าตอบแทนการจ้าง
- อะไรเป็นสวัสดิการ และประโยชน์อื่นๆ
- ความแตกต่างระหว่าง “ค่าจ้าง” และ “สวัสดิการ”
- ลักษณะและเงื่อนไขการจ่าย และการให้สวัสดิการ
- “สวัสดิการ” ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน
- กรณีเป็นค่าจ้าง จะต้องพิจารณาอย่างไร ?
- ตัวอย่าง สวัสดิการที่ศาลพิจารณาว่า เป็น “ค่าจ้าง”
- ตัวอย่าง “เงิน” ที่ศาลพิจารณาว่าไม่ใช่ค่าจ้าง พิจารณาอย่างไร
- การเขียนข้อตกลงการจ้างงานจะเขียนอย่างไร ไม่ให้มีปัญหาค่าจ้าง
- ข้อต่อสู้คดีค่าจ้างและสวัสดิการ จากประสบการณ์การทำงานจริง

## 2. **ตัวอย่าง :** “ค่าจ้าง” ที่นายจ้างนำมาเป็นฐานในการคำนวณของลูกจ้างไม่ครบ ทำให้ลูกจ้างฟ้องร้องจนมีความเสียหายจำนวนมาก

- “ค่าจ้าง ค่าตอบแทน” ที่ลูกจ้างสามารถเรียกร้องจากนายจ้างได้ เมื่อมีการเลิกจ้าง

## 3. **ตัวอย่าง “สวัสดิการ”** ที่ศาลตัดสินว่าเป็นค่าจ้าง ?

ตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา เพื่อทำความเข้าใจ และป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

## 4. การเพิ่ม การเปลี่ยนแปลงสวัสดิการใหม่ให้กับลูกจ้าง สิ่งที่ HR ต้องคำนึงถึง

- หลักเกณฑ์การให้
- ข้อดี ข้อเสียของการเพิ่มหรือเปลี่ยนแปลงสวัสดิการ
- การทำความเข้าใจเพื่อนำเสนอผู้บริหาร
- การทำความเข้าใจกับลูกจ้าง
- ตามกฎหมายการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการทำได้หรือไม่
- เมื่อมีการเพิ่ม เปลี่ยนแปลงต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- สวัสดิการที่อาจทำให้เกิดการทุจริตได้ HR ควรมีวิธีป้องกันอย่างไร

## 5. ประเด็นสำคัญ...กรณีพิจารณา “เงิน” ไต?

ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์อื่นๆเป็น “ค่าจ้าง” ผลกระทบที่จะทำให้นายจ้างเกิดความเสียหายเมื่อจะต้องคำนวณเงินเพิ่มในกรณีต่างๆ

- ค่าล่วงเวลา
- ค่าทำงานในวันหยุด
- ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า
- ค่าชดเชย
- เงินสมทบประกันสังคม
- เงินสมทบเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ฯลฯ

## 6. การจ่ายค่าชดเชยลูกจ้างที่มีการต่อสัญญาอย่างต่อเนื่อง ต้องจ่ายค่าชดเชยอย่างไร

- การจ่ายค่าชดเชยของลูกจ้าง และการคำนวณจากระยะเวลาการทำงานต่อเนื่องของลูกจ้าง ทั้งสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาและไม่กำหนดระยะเวลา
- กรณีการจ้างลูกจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ต้องจ่ายเงินชดเชยหรือไม่
  - เลิกจ้างเมื่อครบตามสัญญา
  - มีการต่อสัญญาจ้าง
  - การนับระยะเวลาการจ้าง กรณีที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้าง

## 7. **ตัวอย่าง :** การเขียนสวัสดิการอย่างไร ไม่ให้เป็นค่าจ้าง เพื่อป้องกันการฟ้องร้องคดี

- ตัวอย่าง : คำพิพากษาศาลฎีกาที่ศาลตัดสินว่าเป็น “ค่าจ้าง” และ “ไม่เป็นค่าจ้าง”

## 8. บทลงโทษของนายจ้าง : จำคุก ทั้งปรับ และจ่ายเงินเพิ่มพร้อมดอกเบี้ย

- กรณีจงใจไม่จ่ายค่าจ้าง ค่าชดเชย
- อัตราดอกเบี้ย จำนวนเท่าไร
- ลูกจ้างมีสิทธิในการฟ้องเงินเพิ่มย้อนหลังได้กี่ปี

## 9. ถาม-ตอบปัญหา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

## วิทยากร

## อาจารย์สิทธิศักดิ์ ศรีธรรมวัฒนา

- ประวัติดการทำงานทางด้านงานบุคคลมากกว่า 20 ปี ของบริษัทชั้นนำในประเทศไทย
- นักเขียนทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกฎหมายแรงงาน มากกว่า 20 เล่ม
- วิทยากรบรรยายทางด้านกฎหมายแรงงาน

ยิ่งอบรมมาก ยิ่งเสียภาษีน้อย ค่าอบรมสามารถลดรายจ่ายได้เพิ่มขึ้นถึง 200%

สำรองที่นั่งได้ที่ Tel. 02-555-0700 ทด 1, 080-251-9946, 086-378-8470 Website. [www.dst.co.th](http://www.dst.co.th)