

การวางแผนภาษีเกี่ยวกับรายจ่ายพนักงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ด้านภาษีแก่องค์กรธุรกิจ

TAX PLANNING FOR EMPLOYEE EXPENSES THAT CAN BE DEDUCTIBLE EXPENSES FOR BUSINESS ENTERPRISE

ธนวรรณ แฉ่งชำโถม

Thanawan Changkomchome

สาขาการบัญชี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยธนบุรี

Mamablue_th@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการเกี่ยวกับรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าแรง และสวัสดิการและผลประโยชน์เพิ่มแก่พนักงาน เป็นต้นทุนหรือรายจ่ายในการดำเนินธุรกิจที่สำคัญ เพราะบุคลากรนับเป็นกุญแจไขไปสู่ความสำเร็จ (Key Success) ขององค์กรธุรกิจ ในปัจจุบันแนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการมากขึ้น ซึ่งความสำคัญของการจัดสวัสดิการมีความเชื่อมโยงกับการวางแผนภาษีของธุรกิจ กล่าวคือ การจัดสวัสดิการที่ดี ให้เป็นที่ยอมรับแก่พนักงานต้องเป็นสวัสดิการที่จะไม่เพิ่มภาระทางภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา แก่พนักงานที่เป็นผู้รับ และขณะเดียวกัน องค์กรธุรกิจที่เป็นผู้จ่ายต้องได้รับผลประโยชน์ในด้านภาษี คือ สามารถนำรายจ่ายดังกล่าวมาคำนวณกำไรสุทธิทางภาษีได้ ในส่วนที่เกี่ยวกับภาษี มูลค่าเพิ่ม กิจการก็สามารถนำภาษีซื้อที่เกิดขึ้นมาคำนวณหักภาษีมูลค่าเพิ่มที่ต้องนำส่งได้ และมูลค่าสินค้าหรือบริการที่ถือเป็นสวัสดิการ ไม่ต้องรวมคำนวณเป็นฐานภาษีทางด้านการค้าคำนวณภาษีขายด้วย ถ้าเป็นได้ดังกรณีดังกล่าวทั้งหมด ก็จะถือว่า การจัดสวัสดิการนั้นให้ผลดีในทางภาษี ทั้งพนักงานผู้รับและ องค์กรธุรกิจผู้ให้ ที่กิจการควรนำมาพิจารณาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ : สวัสดิการพนักงาน, การวางแผนภาษี

Abstract

The management of the expenditure of the salaries, wages, and the welfare including with more remunerations to the employees is the cost or expense of running important business because the personnel is a key to the success of business enterprises. At present, human resource management tends to focus more on the welfare. The importance of the welfare is associated with the tax planning on the business. That is if it has a good welfare and was accepted by the staffs it must be the welfare which will not increase the income tax burden of the staffs and in the same time the business enterprises that paid for the tax must have the good beneficiaries. It means that it will be able to bring the expenses to calculate taxable income .In the part of the VAT the enterprise was able to bring the purchase tax which occurred to calculate in order to deduct the tax required and the value of the goods or services that are considered as the welfare wasn't included as the tax base in the calculation of the tax sale. So if it was done as all the above it is considered that the good results of the tax were from the welfare. Both employees as the receivers and the enterprises

as the providers in the business should be taken into consideration as an importance strategy to implement the policies about the human resources

Keywords: staffs welfare, tax planning.

บทนำ

ผลตอบแทนแก่พนักงาน หรือค่าตอบแทนแก่พนักงาน นับว่าเป็นรายจ่ายที่มีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจเพราะเป็นค่าใช้จ่ายประจำที่กิจการต้องจ่ายเป็นกระแสเงินสดทุกกรอบระยะเวลาที่ได้ตกลงแก่พนักงาน เช่น เป็นรายเดือน รายปักษ์ หรือรายสัปดาห์ การจ่ายผลตอบแทนไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง แรงงาน ค่าครองชีพ หรืออื่นๆ ก็ตาม รายจ่ายนี้จะเป็นตัวกำหนด ความยั่งยืน (Sustainability) ของกิจการ ในการที่จะได้พนักงานที่ดี มีคุณภาพคงไว้ในกิจการซึ่งหากพิจารณาแต่เฉพาะ เงินเดือน ค่าจ้าง คงไม่ใช่ค่าตอบแทนท้ายที่ดีที่สุดเสมอไป เพราะการจ่ายเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่เพียงอย่างเดียว ย่อมเพิ่มภาระทางภาษีให้แก่พนักงานด้วยเช่นกัน เนื่องจากอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเป็นอัตราก้าวหน้าก็ยิ่งทำให้ การรับผลตอบแทนเป็นเงินเดือนและค่าจ้างในอัตราที่สูงขึ้นเป็นภาระในการเสียภาษีเพิ่มแก่พนักงาน หากจะหันกลับมาบอกว่าให้พนักงานไปวางแผนภาษีเอาเอง ก็จะพบว่าเงินได้ประเภท เงินเดือนและค่าจ้างเป็นเงินได้ตามมาตรา 40(1) แห่งประมวลรัษฎากรซึ่งตามกฎหมายในมาตรานี้สามารถหักค่าใช้จ่ายได้จำกัดมาก คือหักในอัตราร้อยละ 40 โดยมีเพดานไม่เกิน 60,000 บาทและ การหักลดหย่อนที่มาตรการทางภาษีกำหนดมาให้มากมายก็จริงอยู่แต่ก็แปลว่า พนักงานเองต้องมีการเพิ่มขึ้น เพราะค่าลดหย่อนทั้งหลายเป็นการบรรเทาภาระให้แก่ผู้ที่มีภาระค่าใช้จ่ายในหลายๆด้านนั่นเอง

ผลตอบแทนพนักงานที่กำหนดในรูปแบบสวัสดิการ

สำหรับบทความนี้ ผู้เขียนมีความตั้งใจที่จะนำเสนอให้องค์กรธุรกิจหันมาสนใจการกำหนดจ่ายผลตอบแทนแก่พนักงานในรูปการจัดสวัสดิการที่ดี ซึ่งจะให้ผลประโยชน์ทางภาษีทั้งตัวพนักงานซึ่งเป็นผู้รับและ

องค์กรธุรกิจซึ่งเป็นผู้จ่าย มากกว่าที่จะกำหนดการเพิ่มผลตอบแทนแก่พนักงาน โดยเพิ่มเงินเดือนและค่าจ้างเพียงอย่างเดียว ซึ่งประโยชน์ในทางภาษีที่เกิดแก่พนักงานก็จะหมายถึงการได้รับผลตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการจากองค์กรธุรกิจ บางรายการจะไม่เพิ่มภาระภาษีแก่พนักงาน และประโยชน์กับองค์กรธุรกิจก็คือรายจ่ายสวัสดิการที่เป็นรายจ่ายทางภาษี สามารถนำมาหักภาษีได้ ไม่เป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี แห่งประมวลรัษฎากร และในด้านความรู้สึกพนักงานจะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรที่มีการกำหนดรายจ่ายด้านสวัสดิการหลายๆด้าน เพราะเสมือนเป็นการให้หลักประกัน ในการทำงานในระยะยาว เช่น เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือเป็นการลดภาระรายจ่ายที่ปกติต้องเกิดขึ้นอยู่แล้วไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น ค่าเครื่องแบบพนักงาน หรือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ปกติเงินได้พึงประเมิน หรือเงินได้ที่จะต้องถูกนำมาคำนวณเพื่อเสียภาษี สำหรับบุคคลธรรมดาตามมาตรา 39 กำหนดไว้ ได้แก่ [1]

- (1) เงิน
- (2) ทรัพย์สินซึ่งอาจคิดคำนวณได้เป็นเงิน
- (3) ประโยชน์ซึ่งอาจคิดคำนวณได้เป็นเงิน
- (4) เงินค่าภาษีอากรที่ผู้จ่ายเงิน หรือผู้อื่นออกแทนให้
- (5) เครดิตภาษีตามที่กฎหมายกำหนด

และในมาตรา 40(1) แห่งประมวลรัษฎากร กำหนดเงินได้พึงประเมินประเภทนี้ ได้แก่ เงินได้เนื่องจากการจ้างแรงงานไม่ว่าจะเป็น

- (ก) เงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง โบนัส เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ
- (ข) เงินค่าเช่าบ้านที่ได้รับจากนายจ้าง
- (ค) เงินที่คำนวณจากมูลค่าของการได้อยู่บ้าน ซึ่งนายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่า

- (ง) เงินที่นายจ้างจ่ายชำระหนี้ใดๆ ซึ่งลูกจ้างมีหน้าที่ต้องชำระ
- (จ) เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์ใดๆ บรรดาที่ได้เนื่องจากการจ้างแรงงาน เช่นมูลค่าของการได้รับประทานอาหาร เป็นต้น

ดังนั้น ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน และค่าจ้าง ในความหมายของประมวลรัษฎากรก็ค่อนข้างจะให้ความหมายครอบคลุมถึงประโยชน์อื่นที่อาจคิดคำนวณเป็นเงินได้อยู่แล้ว การกำหนดผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้าง จึงต้องระมัดระวังในการพิจารณาความหมายตามประมวลรัษฎากรด้วย กล่าวคือ ต้องนำมาคิดคำนวณเป็นรายได้พึงประเมินตามมาตรา 40(1) ด้วย แต่อย่างไรก็ตาม มาตรา 42 และกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา นี้ก็มีเงินได้พึงประเมินที่ได้รับการยกเว้น ซึ่งเราน่าจะนำมาพิจารณากำหนดเป็นผลตอบแทนแก่พนักงานในรูปสวัสดิการ ซึ่งแม้จะสามารถคิดคำนวณได้เป็นตัวเงิน แต่เมื่อได้รับการยกเว้น ก็ไม่ต้องนำมาคำนวณเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงาน แต่อย่างไรก็ตามเราต้องพิจารณาในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรธุรกิจอีกด้านหนึ่งด้วย คือ สามารถถือเป็นรายจ่ายทางภาษีได้ด้วยเช่นกัน ซึ่งจะทำให้การจัดผลตอบแทนในรูปสวัสดิการนี้เป็นที่น่าพึงพอใจที่ฝ่ายบริหารจะให้การสนับสนุน

ก่อนอื่น เราต้องมาดูนิยามของคำว่า “สวัสดิการ” ว่า หมายถึง “สิ่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานดีขึ้น สะดวกสบายมากขึ้น ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้แต่นายจ้างอาจจัดให้มีสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายแรงงานกำหนดได้ภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น”

หลักการวางแผนภาษีเกี่ยวกับรายจ่ายด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของผู้บริหารและพนักงานที่ดีควรเป็นดังนี้ [2]

1. ศึกษาว่ามีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์รายการใดบ้างที่ไม่เป็นภาระทางภาษีกับพนักงาน

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์รายการใดไม่ถือเป็นเงินได้พึงประเมิน หรือ เป็นเงินได้พึงประเมินที่ได้รับการยกเว้น ไม่ต้องนำมาคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

2. ศึกษาว่ามีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์รายการใดบ้างที่เป็นประโยชน์กับนายจ้าง นายจ้างนำมามีค่าใช้จ่ายและนำมาคำนวณภาษีซื้อได้ ซึ่งตั้งตัวอย่างต่อไปนี้เป็น “สวัสดิการ” ที่เป็นไปตามหลักการวางแผนภาษีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนี้ [3]

1. รายจ่ายเกี่ยวกับค่าเบี่ยงเบนเดินทาง

“เบี่ยงเบน” เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นค่าอาหารประจำวันในกรณีที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ตั้งประจำ ถือเป็นเงินได้พึงประเมิน แต่อาจได้รับยกเว้นภาษี ซึ่งมาตรา 42(1) ยกเว้นในกรณี ค่าเบี่ยงเบนหรือค่าพาหนะซึ่งลูกจ้าง หรือผู้รับหน้าที่ หรือตำแหน่งงาน หรือผู้รับทำงานให้ได้อย่างไปโดยสุจริตตามความจำเป็นเฉพาะในการต้องปฏิบัติหน้าที่ของตน และได้จ่ายไปทั้งหมดในการนั้น

หน้าที่ของลูกจ้าง ต้องเป็นกรณีออกไปทำงานนอกสำนักงานเป็นการชั่วคราว หากปฏิบัติงานตามหน้าที่นอกสำนักงานเป็นประจำ หรือเป็นการถาวรแล้ว จะไม่ได้รับยกเว้นภาษี (หนังสือตอบข้อหารือฯ กค 0802/3548 ลว.21 ก.พ. 2534) ในส่วนที่ กิจการจ่ายค่าเบี่ยงเบนในอัตราไม่เกินอัตราค่าเบี่ยงเบนสูงสุดที่ทางราชการกำหนดเบิกจ่ายให้ข้าราชการในลักษณะเหมาะสม ให้ถือเป็นค่าเบี่ยงเบนที่จ่ายไปโดยสุจริตเพื่อการปฏิบัติตามหน้าที่ และได้จ่ายไปทั้งหมดในการนั้นโดยไม่ต้องมีหลักฐานพิสูจน์ว่า จ่ายไปโดยสุจริตเพื่อการปฏิบัติตามหน้าที่ และได้จ่ายไปทั้งหมดในการนั้น ให้ถือว่าได้รับยกเว้นภาษีเฉพาะส่วนที่ไม่เกินอัตรา (หนังสือตอบข้อหารือฯ กค 0802/11980 ลว 22 ก.ค. 2539) ซึ่งอัตราสูงสุดของข้าราชการกรณีเหมาะจ่าย เป็นดังนี้

ก. เบี่ยงเบนในประเทศอัตราสูงสุด ไม่เกินวันละ 240 บาท

ข. เบี้ยเลี้ยงในต่างประเทศ อัตราสูงสุดไม่เกินวันละ 3,100 บาท (ระเบียบกระทรวงการคลัง (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2544

สำหรับหลักฐานการเบิกจ่ายจะต้องเป็นดังนี้คือ

1. ใบขออนุมัติเบิกเงิน (ค่าเบี้ยเลี้ยง)
2. แบบรายงานการเดินทางไปปฏิบัติงาน (ให้ผู้จัดการฝ่าย หรือหัวหน้าฝ่ายลงนามรับทราบ เพื่อถือเป็นคำสั่งอนุมัติให้ไปปฏิบัติงาน)
3. รายงานการประชุม (อนุมัติให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ)
4. หลักฐานการจ่ายเงิน ได้แก่ ใบเสร็จรับเงิน ใบกำกับภาษี บิลเงินสด ใบสำคัญการจ่ายเงิน(แนบชื่อ ที่อยู่ บัตรประชาชนรับรองสำเนาถูกต้อง) หรือใบรับรองแทน

2. รายจ่ายเกี่ยวกับค่าน้ำมันรถให้พนักงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กรณี

2.1 พนักงานใช้รถของบริษัท และบริษัทเติมน้ำมันรถให้ พิจารณาว่าประโยชน์ที่พนักงานได้รับ คือ

- 2.1.1 ได้ประโยชน์จากการใช้รถ และ
- 2.1.2 ได้ประโยชน์จากการที่บริษัทเติมน้ำมันรถให้

2.2 พนักงานใช้รถส่วนตัว และบริษัทเติมน้ำมันรถให้ พิจารณาประโยชน์ที่พนักงานได้รับ คือ

2.2.1 ได้ประโยชน์จากการเติมน้ำมัน ถือเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงาน(กค.0802/23202 ลว.28 ธ.ค. 2533 และ คำพิพากษาศาลฎีกา 5330/2537) ดังนั้น ในกรณีนี้หากไม่ต้องการให้เป็นภาระภาษีแก่พนักงาน ก็ควรกำหนดให้ใช้รถของกิจการ ซึ่งแน่นอนว่าพนักงานเองก็ต้องเห็นด้วย เพราะความสึกหรอของรถตนเอง กิจการไม่ได้จ่ายให้ แต่กรณีได้ใช้รถประจำตำแหน่งของบริษัท และบริษัทเติมน้ำมันรถให้ถือเป็นประโยชน์เพิ่มของพนักงานตาม ม.40(1)(2) จะเป็นข้อยกเว้นก็ต่อเมื่อกิจการกำหนดเป็นระเบียบสวัสดิการ การใช้รถประจำตำแหน่ง หรือการใช้ “ยานพาหนะ” ของบริษัท ซึ่งในรายละเอียดของระเบียบควรกำหนดดังนี้

(1) ระบุตำแหน่งพนักงาน/กรรมการ/ผู้บริหาร ที่ใช้รถประจำตำแหน่ง

(2) ระบุชนิดของรถยนต์

(3) ระบุเหตุผลของการใช้รถประจำตำแหน่ง เช่น

(ก) เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของบริษัท (กค.0811/พ.02340 ลว.24 ก.พ. 2541) เนื่องจากพนักงาน กรรมการและผู้บริหารในตำแหน่งดังกล่าว มีหน้าที่ต้องไปติดต่อเจรจาและประสานงานกับลูกค้า บริษัทจึงจำเป็นต้องสร้างเครดิตและความน่าเชื่อถือให้แก่ พนักงาน กรรมการ ผู้บริหารของบริษัท ในตำแหน่งดังกล่าว

(ข) พนักงาน กรรมการ และผู้บริหาร ได้ใช้รถเพื่อปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น ไม่ได้ใช้รถเป็นการส่วนตัว

(4) ในส่วนของสถานที่จอดรถอาจมีความจำเป็นต้องให้พนักงานนำรถไปจอดที่บ้านได้เพราะ

(ก) บริษัทไม่มีงบประมาณจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยมาดูแลรถประจำตำแหน่งโดยเฉพาะ

(ข) พนักงานมีหน้าที่ต้องดูแลรถเฉกเช่นวิญญูชนดูแลทรัพย์สินของตนเอง จึงต้องจอดรถไว้ในที่ที่ปลอดภัยที่สุดคือที่บ้านพักพนักงานเอง

สรุปหลักเกณฑ์เรื่องการใช้รถของกิจการ

1. พนักงาน กรรมการ และผู้บริหารได้ใช้รถประจำตำแหน่งเพื่อประโยชน์ของบริษัท ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว จึงไม่ถือเป็นเงินได้พึงประเมิน(หนังสือตอบข้อหารือกรมสรรพากรที่ กค0811(กม.04)/02)

2. การเบิกค่าน้ำมันรถได้ตามที่จ่ายเพื่อประโยชน์ของบริษัทจริง โดยมีหลักฐานการเบิกจ่าย เช่น ใบเสร็จรับเงิน ใบกำกับภาษี โดยไม่ถือเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงาน

ในกรณีพนักงานส่งสินค้า ส่งเอกสาร ส่งของ และพนักงานขับรถ ได้ใช้รถของบริษัท ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน และมีการเบิกจ่ายค่าน้ำมันรถตามที่ จ่าย

ไปจริง จึงไม่ถือเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงาน (กค.

สำหรับกรณีที่ใช้รถของพนักงาน และกิจการ
เติมน้ำมันให้มัน ค่าน้ำมันรถเป็นประโยชน์เพิ่มของ
พนักงานตาม ม.40(1),(2)

ต่อมาเมื่อมีข้อยกเว้นให้กรณีต้องนำรถมาเพื่อใช้
ประโยชน์ของบริษัทและมีระเบียบสวัสดิการรองรับ ค่า
น้ำมันรถจึงถือเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงาน จาก
กรณีตัวอย่างตามหนังสือกรมสรรพากรที่ กค 0702/88
ลว.7ม.ค.2552 กรณีพนักงานนำรถส่วนตัวมาใช้ใน
กิจการ และบริษัทจ่ายค่าน้ำมันรถให้ ดังนี้

1) บริษัทจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์ให้กับพนักงาน
ที่เดินทางไปทำงานต่างจังหวัดให้กับบริษัท ด้วยรถยนต์
ของพนักงานเอง ถือเป็นรายจ่ายเกี่ยวกับการประกอบ
กิจการของบริษัท ไม่เป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65
ตรี

2) พนักงานได้รับค่าน้ำมันรถยนต์ ได้รับ
ยกเว้นภาษีโดยต้องมีหลักฐานการใช้รถและพิสูจน์เป็นที่
เชื่อถือแก่การตรวจสอบไตสวนของเจ้าพนักงานประเมิน
ว่า ได้จ่ายไปโดยสุจริตเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่และมีการ
เบิกจ่ายตามจริง

สิทธิประโยชน์ทางภาษีที่ได้รับคือ นายจ้างนำ
ค่าน้ำมันรถมาหักเป็นค่าใช้จ่ายของบริษัทได้ เพราะเป็น
การจ่ายเพื่อการประกอบกิจการ และ ภาษีมูลค่าเพิ่ม
จากน้ำมันรถ นำมาคำนวณภาษีซื้อได้ (ถ้าไม่ใช่รถยนต์
โดยสารที่มีที่นั่งไม่เกิน 10 คน หรือรถยนต์นั่ง)

3. กรณีบริษัทจ่ายค่าเบี้ยประกันภัยรถยนต์ของ พนักงานที่นำมาใช้ในกิจการ กรณีนี้ถือว่า

3.1 เป็นรายจ่ายต้องห้ามของบริษัท

3.2 เป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40(1) ของ
ลูกจ้าง เว้นแต่ ลูกจ้างได้นำรถยนต์มาใช้ในกิจการ
ทั้งหมด โดยไม่มีการใช้ส่วนตัว ซึ่งย่อมเป็นไปได้ยาก

4. กรณีบริษัทจ่ายค่าซ่อมรถยนต์ของพนักงานที่ นำมาใช้ในกิจการ กรณีนี้ถือว่า

4.1 ถือเป็นค่าใช้จ่ายของบริษัทได้กึ่งหนึ่ง

4.2 ถือเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงาน กึ่งหนึ่ง

0811/02340 ลว.24 ก.พ. 2541

5. กรณีบริษัทจ่ายค่าพาหนะและค่าทางด่วนให้ พนักงานบริษัท กรณีนี้ถือว่า

เป็นเงินได้พึงประเมินแต่อาจได้รับยกเว้นภาษี
ตามประมวลรัษฎากร มาตรา 42(1) โดยต้องจัดทำเป็น
ระเบียบสวัสดิการให้ชัดเจน โดยค่าใช้จ่ายทั้งสอง
ประเภทจะต้องมีลักษณะ

5.1 จ่ายโดยสุจริตตามความจำเป็น

5.2 เพื่อเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่

5.3 เบิกจ่ายตามความเป็นจริง

5.4 มีการจัดทำแบบฟอร์มการเบิกค่าพาหนะและ
ค่าทางด่วน และให้ผู้จัดการฝ่ายอนุมัติแทน
นายจ้างได้

**ดังนั้น การวางแผนภาษีค่าพาหนะและค่า
ทางด่วนจะเป็นดังนี้ คือ**

1. จัดทำเป็นระเบียบสวัสดิการค่าพาหนะและค่า
ทางด่วน

2. ระบุค่าพาหนะและค่าทางด่วนที่เบิกได้ต้อง
จ่ายโดยสุจริตตามความจำเป็น เพื่อการปฏิบัติตามหน้าที่
จริง

3. ต้องมีคำสั่งอนุมัติจากนายจ้างให้ไปโดยมีการ
จัดทำแบบฟอร์มการเบิกค่าพาหนะและค่าทางด่วนและ
ให้ผู้จัดการฝ่ายอนุมัติแทนนายจ้างได้

สิทธิประโยชน์ที่เกิดแก่นายจ้าง คือ นายจ้าง
นำค่าพาหนะและค่าทางด่วนมาหักเป็นค่าใช้จ่ายของ
บริษัทได้ เพราะเป็นการจ่ายเพื่อการประกอบกิจการ

6. รายจ่ายเกี่ยวกับการจัดการรถรับ-ส่งพนักงาน มี 2 แนวคำตอบของกรมสรรพากรจากข้อหารือดังนี้

6.1 กรณีรถรับ-ส่งพนักงานตามเส้นทางที่
กำหนดให้พนักงาน/ลูกจ้าง โดยให้บริการแก่พนักงานทุก
คนนั้นเป็น เพียงให้ความสะดวกแก่พนักงานเป็นการ
ทั่วไปและเพื่อประโยชน์ของบริษัท จึงไม่ถือเป็น
ประโยชน์เพิ่มที่พนักงานได้รับ (กค 0811(กม.02)/916
ลว.7 ส.ค. 2544)

6.2 กรณีบริษัท จ่ายค่าใช้จ่ายเพื่อจัดให้มีรถยนต์สองแถวรับ-ส่งพนักงานถือเป็นประโยชน์เพิ่มของพนักงาน40(1)(กค 0706/705 ลว.6 ส.ค. 2547)

ซึ่งการตอบข้อหาหรือขัดแย้งกันอยู่ ต้องพิจารณาดำเนินการให้ตรงกับกรณีอย่างแท้จริง

สิทธิประโยชน์ของนายจ้าง คือนายจ้างนำค่าน้ำมันรถมาหักเป็นค่าใช้จ่ายของบริษัทได้เพราะ เป็นการจ่ายเพื่อการประกอบกิจการ และภาษีมูลค่าเพิ่มจากค่าน้ำมันรถนำมาคำนวณภาษีซื้อได้ (ถ้าไม่ใช่รถยนต์โดยสารที่มีที่นั่งไม่เกิน 10 คน หรือรถยนต์นั่ง)

7. รายจ่ายเกี่ยวกับการส่งพนักงานไปศึกษาหรือฝึกอบรม แยกเป็น 3 กรณีคือ

7.1 ฝึกอบรมเป็นการทั่วไป (Public Training) มีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

7.1.1 บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลส่งลูกจ้างเข้ารับการศึกษหรือฝึกอบรม

7.1.2 เป็นการจัดการศึกษาและฝึกอบรมในสถานศึกษา หรือฝึกอบรมทางราชการ เอกชน (อาจเป็นมูลนิธิ สมาคม หรือบริษัทไทย)

7.1.3 ต้องเป็นการจัดการศึกษา หรือฝึกอบรมในประเทศไทย

7.1.4 ค่าใช้จ่ายได้แก่ค่าเล่าเรียน ค่าลงทะเบียนหรือค่าบำรุง ค่าธรรมเนียมเข้าอบรมหรือค่าลงทะเบียน รวมถึงค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ

7.1.5 ต้องมีหลักฐานการใช้สิทธิ ได้แก่ รายละเอียดการฝึกอบรม ใบเสร็จรับเงิน บริษัทต้องจัดทำรายงานการให้สิทธิ

7.1.6 ต้องมีคำสั่งนายจ้างอนุมัติให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรม ต้องมีกำหนดการ และเงื่อนไขให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานให้นายจ้าง ต้องเป็นการศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ฝีมือของลูกจ้างให้สูงขึ้น

7.1.7 ต้องเป็นการศึกษาหรือฝึกอบรมในเรื่องที่เป็นประโยชน์ของกิจการ

7.2 การจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของบริษัท (In-house Training) มีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

7.2.1 ต้องเป็นหลักสูตรเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้าง

7.2.2 ต้องเป็นหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงแรงงาน

7.2.3 ต้องได้รับการอนุมัติค่าใช้จ่ายจากกระทรวงแรงงาน

7.2.4 ผู้เข้ารับการอบรมต้องเป็นลูกจ้างของบริษัท ดังนั้น บริษัทต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามระเบียบของกระทรวงแรงงาน

7.2.5 วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องกำหนดลักษณะ ขนาด คุณสมบัติ **มิให้ปะปน**กับที่ใช้ประกอบกิจการตามปกติ

7.2.6 ต้องมีการกำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานหลังฝึกอบรมเสร็จสิ้น (กค.0811/5664 ลว. 21 พ.ย. 2539)

สำหรับในกรณีสวัสดิการ เรื่องการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมได้มีพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 482 ปี พ.ศ. 2552 และประกาศอธิบดีกรมสรรพากร ฉบับที่ 179 ปี พ.ศ. 2553 ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรฉบับที่ 192 (ลงวันที่ 16 พ.ย. 2553) เรื่องการอบรมสัมมนา ลูกจ้าง ได้กำหนดเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ต้องเป็นการจัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของลูกจ้าง ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล (ไม่รวมตัวแทนจำหน่าย ผู้แทนจำหน่าย ตัวแทน และนายหน้า)

(2) ต้องมีหลักฐานประกอบ โครงการอบรม แสดงต่อเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร ดังรายการต่อไปนี้

(ก) ใบเสร็จรับเงินค่าห้องสัมมนา

(ข) หลักสูตรและเนื้อหาในการอบรม กำหนดการอบรมและสถานที่อบรม

(ค) หลักฐานการขออนุมัติต่อผู้บริหาร

(ง) หลักฐานค่าใช้จ่ายอื่น เช่น ค่าวิทยากร ค่าเอกสารประกอบการอบรม

(จ) รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม

(3) ได้รับสิทธิประโยชน์ในการหักค่าใช้จ่ายได้เพิ่มร้อยละ 100 โดยค่าใช้จ่ายที่หักได้มีดังต่อไปนี้

(ก) ค่าห้องสัมมนา รวมถึง ค่าใช้จ่ายที่ผู้ให้บริการห้องสัมมนาเรียกเก็บเป็นค่าอาหารและเครื่องดื่มจากการใช้ห้องสัมมนาตามปกติทางการค้า

(ข) รายจ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องในการอบรมสัมมนา หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเพื่อการจัดการ ค่าวิทยากร และค่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการสัมมนา เช่น ค่าเอกสารประกอบการสัมมนา ค่าจ้างถ่ายเอกสาร ค่าบันทึกภาพและเสียง และค่าจัดทำสื่อที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรในการฝึกอบรม

(ค) ค่าขนส่ง (เพิ่มเติมโดยประกาศอธิบดีฉบับที่ 192 พ.ศ.2553)

(4) ต้องเป็นรายการอบรมสัมมนาภายในประเทศเท่านั้น

(5) เป็นการจัดอบรมสัมมนาในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2552

(6) การใช้สิทธิต้องไม่ซ้ำซ้อนกับพระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 437(2)

กรณีถ้าจัดโปรแกรมการท่องเที่ยวสนทนาการให้พนักงาน เช่น จัดให้มีการพาพนักงานไปพักผ่อนในสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆในประเทศปีละครั้ง ซึ่งจัดให้กับพนักงานทุกคนเป็นประจำทุกปี ถือเป็นประโยชน์อย่างอื่นที่ได้รับจากการจ้างแรงงานตามมาตรา 40(1) แห่งประมวลรัษฎากร บริษัทมีหน้าที่ต้องหักภาษีเงินได้ไว้ ทุกคราวที่จ่ายตามหลักเกณฑ์ในมาตรา 50(1) (หนังสือกรมสรรพากรที่ กค.0706/131 ลว.8 พ.ย. 2545) ดังนั้นควรจัดอบรมสัมมนาพนักงานตามสถานที่ท่องเที่ยวเพื่อสามารถใช้สิทธิหักค่าใช้จ่าย 200%

สรุปรายจ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมพนักงาน ถ้าเป็นไปตาม

พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 284(พ.ศ. 2538)

พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 437(พ.ศ. 2543)

ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่องการกำหนดสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมวิชาชีพที่ลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเข้าศึกษาหรือฝึกอบรม(4 พ.ย. 2545)

ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 148 ลว.23 พ.ย. 2548 มีผลใช้บังคับ 19 ต.ค. 2548)

คำสั่งกรมสรรพากรที่ ป.122/2545

พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ 482 (พ.ศ. 2552)

ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรฉบับที่ 179

ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรฉบับที่ 192(พ.ศ.2553)

บริษัทหักค่าใช้จ่ายได้ 200% สามารถนำภาษีซื้อ มาหักได้และไม่เป็นผลประโยชน์เพิ่มของพนักงานที่จะต้องถูกนำมาคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

8. รายจ่ายเกี่ยวกับการจัดหาชุดเครื่องแบบให้แกพนักงาน

กรณีบริษัทตัดชุดเครื่องแบบให้พนักงานถือเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงาน แต่มีข้อยกเว้นขึ้นอยู่กับลักษณะของเครื่องแบบ ต้องเข้าเกณฑ์ดังนี้

(1) เครื่องแบบที่พนักงานต้องแต่งอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันในจำนวนคนมากพอสมควร และตกเป็นกรรมสิทธิ์ แก่พนักงานปีละไม่เกิน 2 ชุด เสื้อนอก 1 ตัว (ไม่รวมรองเท้า ชุดชั้นใน หรือเครื่องแต่งกายอย่างอื่น) ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 ข้อ 2 (34)

(2) เครื่องแบบที่ใช้เฉพาะงานหรือห้องปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในปริมาณไม่เกินสมควร ไม่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ แก่พนักงาน โดยต้องเก็บรักษาไว้ที่สถานประกอบการหรือให้พนักงานนำออกไปเพียงเพื่อการซักฟอกหรือทำความสะอาดตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ป. 47/2537

เมื่อปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขพนักงานได้รับยกเว้นภาษีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับชุดเครื่องแบบ บริษัทหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้ และคำนวณภาษีซื้อได้(ถ้าพนักงานนำผ้าไปจ้างตัดเย็บ ควรออกใบเสร็จรับเงินในนามบริษัท)

แต่ถ้าเป็นกรณีบริษัทขายเครื่องแบบให้พนักงานตามหนังสือตอบข้อหารือกรมสรรพากร กค.0706/8484 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2550 เป็นดังนี้คือ

(1) บริษัทขายชุดเครื่องแบบให้พนักงานในราคาต่ำกว่าทุน ส่วนลดไม่ถึงเป็นเงินได้พนักงาน เพราะเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดทำให้แก่พนักงาน

(2) ถ้าขาย 1 ตัว แกรม 1 ตัว เสื้อที่แกรมมีมูลค่าไม่เกินมูลค่าของแกรม ถือเป็น “การขาย” แต่ไม่ต้องนำมูลค่าของแกรมมารวมคำนวณฐานภาษีมูลค่าเพิ่ม

9. รายจ่ายเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือพนักงานในโอกาสพิธีต่างๆ (แต่งงาน คลอดบุตร และงานศพ) ตามประมวลรัษฎากร มาตรา 42(10) เงินได้ดังต่อไปนี้ได้รับยกเว้นภาษี

9.1 เงินได้ที่ได้รับจากการอุปการะโดยหน้าที่ธรรมจรรยา เงินที่ได้รับจากกองมรดก หรือจากการให้โดยเสน่หาเนื่องในพิธีหรือตามโอกาสแห่งขนบธรรมเนียมประเพณี (ประมวลรัษฎากร มาตรา 42(17),กฎกระทรวงฉบับที่ 126 ข้อ 2(6)(9))

9.2 เงินช่วยเหลือบุตรได้รับยกเว้นภาษีตามหนังสือกรมสรรพากรที่ กค.0802/1187 ลว. 8 ส.ค. 2531

9.3 เงินช่วยเหลือในการสมรส และเงินช่วยเหลือในงานศพ ได้รับยกเว้นตามมาตรา 42(10) เงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรได้รับยกเว้นตามกฎกระทรวงฉบับที่ 126 ข้อ 2(4) แต่สำหรับด้านกิจการต้องจัดทำเป็นระเบียบสวัสดิการ และมีเกณฑ์การจ่ายแน่นอน หากจ่ายโดยไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน อาจถูกประเมินเป็นการให้โดยเสน่หาซึ่งเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตร

10. รายจ่ายเกี่ยวกับการสมัครสมาชิกสนามกอล์ฟให้ผู้บริหาร กรณีนี้ บริษัทจ่ายเงินค่าสมัครสมาชิกในนามบริษัท โดยปฏิบัติตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป.56/2538 และกฎกระทรวงฉบับที่ 143(พ.ศ.2522) ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิประเภทค่ารับรองได้ (แต่ภาษีซื้อค่ารับรองเป็นภาษีซื้อต้องห้าม) ไม่ถือเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงาน เพราะไม่ได้รับเป็นการเฉพาะตัว โดยมีระเบียบปฏิบัติดังนี้

10.1 จัดทำเป็นระเบียบสวัสดิการเกี่ยวกับการใช้บริการสมาชิกสนามกอล์ฟ สโมสรกีฬา(Sport Club)

หรือสโมสรเพื่อการพักผ่อนสันทนาการ (Member Club) หรือ สถานบริหารร่างกาย (Fitness Centre)

10.2 ต้องเป็นการจ่ายเงินค่าสมาชิก เงินประกัน เงินมัดจำ เงินจ่ายล่วงหน้าเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายหรือเงินอื่นที่จ่ายในลักษณะทำนองเดียวกัน เพื่อเป็นการได้มาซึ่งสิทธิในการเป็นสมาชิกสนามกอล์ฟ สโมสรกีฬาหรือสโมสรเพื่อการพักผ่อนหรือสันทนาการ หรือการที่บริษัทจ่ายเงินค่าเล่นกอล์ฟ ค่าเล่นกีฬา ค่าตอบแทนเพื่อการพักผ่อนหรือสันทนาการ

10.3 ไม่จำกัดตัวบุคคลเข้าใช้บริการและไม่มอบสิทธิเด็ดขาดในการใช้บริการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ

10.4 ต้องเป็นการเข้าใช้บริการเพื่อการรับรองลูกค้าตามธรรมเนียมประเพณีทางธุรกิจทั่วไปสำหรับค่ารับรองหรือค่าบริการ

1) ต้องเป็นค่ารับรองหรือค่าบริการอันจำเป็นตามธรรมเนียมประเพณีทางธุรกิจทั่วไป

2) บุคคลที่ได้รับการรับรองต้องมีชื่อลูกค้าจ้าง เว้นแต่ ลูกค้าดังกล่าวมีหน้าที่เข้าร่วมในการรับรองหรือบริการนั้น

3) ค่ารับรองหรือค่าบริการต้องมีเกณฑ์ดังนี้คือ

3.1 เป็นค่าใช้จ่ายอันเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับการรับรองหรือการบริการที่จะอำนวยความสะดวกแก่กิจการ เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเครื่องดื่ม ค่าคุมหรรสพ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการกีฬา เป็นต้น หรือ

3.2 เป็นค่าสิ่งของไม่เกินคนละ 2,000 บาท (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)ในแต่ละคราวที่มีการรับรองหรือให้บริการ

4) หักปิ่นค่าใช้จ่ายได้ตามจำนวนที่ต้องจ่าย แต่รวมกันต้องไม่เกินร้อยละ 0.3 ของจำนวนเงินยอดรายได้ หรือยอดขายที่ต้องนำมาคำนวณกำไรสุติก่อนหักรายจ่ายใดๆในรอบระยะเวลาบัญชี หรือของจำนวนเงินทุนที่ได้รับชำระแล้วถึงวันสุดท้ายของรอบระยะเวลาบัญชี แล้วแต่จำนวนใดจะมากกว่า ทั้งนี้ หักได้จำนวนสูงสุดไม่เกิน 10 ล้านบาท

5) ต้องมีกรรมการ หรือผู้เป็นหุ้นส่วน หรือผู้จัดการ หรือผู้ได้รับมอบหมายจากบุคคลดังกล่าว เป็นผู้อนุมัติ หรือส่งจ่ายค่ารับรองหรือค่าบริการนั้นด้วยและต้องมีใบรับ หรือหลักฐานของผู้รับด้วย

11. รายจ่ายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการอาหารให้แก่พนักงาน มีคำตอบข้อหรือดังนี้

11.1 นายจ้างให้ลูกจ้างรับประทานอาหารฟรี ไม่เสียค่าตอบแทน ถือเป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้าง ต้องถูกหักภาษี ณ ที่จ่าย นายจ้างนำมาหักเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีได้ ภาษีซื้อ มีสิทธิขอคืนได้ และไม่ถือเป็นกรขาย (กค.0802/พ. 5760 ลว. 31 มี.ค.2537(โรงแรม)) (กค.0811(กม. 02)/916 ลว.7 ส.ค. 2544) (ฎ.123/2540 พนักงานบนเรือชุดแรก)

11.2 นายจ้างจัดสวัสดิการด้านอาหารให้แก่พนักงานลูกจ้าง โดยไม่ถือเป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้าง ในส่วนของนายจ้างนำมาหักเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีได้ และไม่ต้องนำมาคำนวณรวมเป็นฐานภาษีมูลค่าเพิ่ม นั้นต้องเข้าหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

11.2.1 จัดทำเป็นระเบียบสวัสดิการด้านอาหารแก่พนักงานลูกจ้าง

11.2.2 จัดจำหน่ายอาหารแก่พนักงานลูกจ้างในราคาถูกลง ดังนี้

(1) ต้องจำหน่ายอาหารระหว่างเวลาปฏิบัติงาน หรือเวลาทำงานเท่านั้น เช่นจำหน่ายในช่วงเวลา 12.00-13.00 น. เป็นต้น

(2) ต้องจำหน่ายในราคาเดียวกันแก่พนักงานทุกคนโดยเท่าเทียมกัน

(3) จำหน่ายอาหารในราคาถูกลง อยู่ในอัตราที่เหมาะสม ไม่เกินสมควร

(4) หากนายจ้างจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม ควรพิจารณาประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่ม(ฉบับที่ 40)

12. รายจ่ายเกี่ยวกับการจัดหาบ้านพักสวัสดิการ กรณี นายจ้างให้ลูกจ้างได้อยู่บ้านฟรีโดยไม่ต้องเสียค่าเช่าแยกพิจารณา ดังนี้ คือ

12.1 นายจ้างจ่ายเงินช่วยค่าเช่าบ้าน

12.1.2 ถือเป็นรายได้ของลูกจ้าง เท่าเงินที่นายจ้างจ่าย นายจ้างต้องหัก ภาษี ณ ที่จ่ายตามมาตรา 40(1)และมาตรา50(1)

12.1.3 บริษัทหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ เพราะเป็นรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการประกอบกิจการ

12.2 นายจ้างเช่าบ้านให้พนักงานอยู่ (คำสั่งป. 23/2533 ข้อ 1(5)(6))

12.2.2 ถือเป็นรายได้ของลูกจ้าง เท่าจำนวนเงินค่าเช่าบ้านที่นายจ้างจ่ายให้แก่ผู้ให้เช่า ถ้าลูกจ้างอยู่หลายคนให้เฉลี่ยค่าเช่าบ้าน เป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้างแต่ละคน

12.2.3 บริษัทหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ เพราะเป็นรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการประกอบกิจการ

12.3 นายจ้างมีบ้านพักสวัสดิการให้อยู่ฟรี (คำสั่งกรมสรรพากรที่ ป.23/2533 ข้อ 1 (1)-(4))

12.3.1 ถือเป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้าง ในอัตราร้อยละ 20 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมทั้งเงินเพิ่มตลอดปี(ถ้ามี) โดยไม่รวมเงินโบนัสที่จ่ายเป็นรายปี

12.3.2 กรณีลูกจ้างหลายคน อยู่รวมบ้านหลังเดียวกันโดยไม่เสียค่าเช่า ให้คำนวณประโยชน์เพิ่มตามเกณฑ์ใน(1) เป็นเงินได้ของพนักงานแต่ละคน

12.3.3 ในกรณีมีการโต้แย้งในชั้นการประเมิน หรือในชั้นอุทธรณ์ ให้ปฏิบัติดังนี้ คือ

(ก) ให้พนักงานทำการประเมินค่าเช่าบ้าน

(ข) ทำบันทึกการประเมิน

(ค) ทำรายงานและขอความเห็นชอบจากอธิบดีกรมสรรพากร

(ง) ถือเป็นเกณฑ์คำนวณในปีต่อไปด้วย เว้นแต่สภาพบ้านเปลี่ยนแปลงไป

กรณีลูกจ้างอยู่หลายคน ให้เฉลี่ยค่าเช่าบ้านตามที่เจ้าพนักงานประเมินไว้

หมายเหตุ :- แม้อันที่นายจ้างให้พนักงานอยู่ จะได้ใช้เป็นสถานที่ประชุม ที่จัดเลี้ยงรับรองลูกค้าเป็น ครั้งคราว ก็ยังให้ถือว่า ค่าเช่าบ้าน ค่าน้ำประปา ค่า ไฟฟ้า ค่าทำสวน ฯลฯ ที่นายจ้างจ่ายไป ถือเป็นเงินได้พึง ประเมินของลูกจ้าง

13. รายงานเกี่ยวกับการจัดงานเทศกาลปีใหม่ บริษัท จัดงานเลี้ยงปีใหม่ ต้องกำหนดในระเบียบสวัสดิการ ดังนี้คือ

13.1 ระบุวัตถุประสงค์ของการจัด เช่น เพื่อเป็น ขวัญ กำลังใจให้พนักงาน

13.2 การอนุมัติการจัดงานขึ้นกับงบประมาณจาก ผลการดำเนินงานของแต่ละรอบบัญชี

13.3 พนักงานทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมได้

13.4 วิธีการจัด ได้แก่ รูปแบบการจัดงาน สถานที่ จัดงาน ขึ้นกับคณะกรรมการจัดงาน(กค.0706/131 ลง วันที่ 8 พ.ย. 2545,กค.0706/3552 ลว. 2 พ.ค.2549) สิทธิประโยชน์ทางภาษีมีดังต่อไปนี้

(ก) บริษัทหักค่าใช้จ่ายได้

(ข) ภาษีซื้อขอเครดิตได้ (แม้ถือเป็นการขาย แต่สำหรับประกาศอธิบดีกรมสรรพากร ฉบับที่ 40 ไม่ ต้องรวมคำนวณฐานภาษี)

(ค) พนักงานได้รับยกเว้นภาษี ตามมาตรา 42(10) ถือเป็นการให้เนื่องในพิธีตามโอกาสแห่ง ขนบธรรมเนียมประเพณี

14. รายงานชื่อของขวัญปีใหม่ให้พนักงานหรือชื่อ ของขวัญให้พนักงานจับสลาก

ถ้าบริษัทชื่อของขวัญปีใหม่ให้พนักงาน หรือ ชื่อของขวัญให้พนักงานจับสลาก จะเป็นดังนี้ คือ

14.1 บริษัทหักค่าใช้จ่ายได้ เพราะเป็นรายจ่ายที่ เกี่ยวเนื่องกับการประกอบกิจการของบริษัทโดยตรงแต่

14.2 พนักงานต้องเสียภาษี เพราะถือเป็นเงินได้พึง ประเมินของพนักงาน (หนังสือตอบข้อหารือของ กรมสรรพากร กค.0706/3552 ลว. 2 พ.ค. 2549) และ บริษัทต้องนำส่งภาษีขายตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 86/2542 ข้อ 2(10) ในกรณีผู้ประกอบการจดทะเบียน จำหน่าย จ่าย โอน สินค้าโดยไม่มีค่าตอบแทน และไม่ได้

เรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มจากผู้ซื้อสินค้าตามมาตรา 82/4 ถือเป็นการขายตามมาตรา 77/1(8) ความรับผิดเกิดเมื่อ มีการส่งมอบสินค้าตามมาตรา 78(1) แห่งประมวล รัษฎากร

15. รายงานเกี่ยวกับการซื้อของเยี่ยมพนักงาน

กรณีนายจ้างกำหนดในระเบียบสวัสดิการซื้อ ของเยี่ยมพนักงาน มีผลดังนี้คือ

15.1 ไม่ถือเป็นเงินได้ของพนักงาน เพราะได้รับ ยกเว้นตามมาตรา 42(10) ถือเป็นการให้โดยเสนหาเนื่อง ในพิธีหรือตามโอกาสแห่งขนบธรรมเนียมประเพณี

15.2 บริษัทไม่สามารถหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ เพราะ เป็นรายจ่ายอันมีลักษณะเป็นการส่วนตัว เป็นรายจ่าย ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี(3)

บทสรุป

จากประเด็นการจัดสวัสดิการต่างๆที่นำเสนอ มานี้ จะเห็นว่า กลยุทธ์ในการวางแผนภาษีรายจ่าย พนักงาน มีประเด็นที่ควรพิจารณาดังต่อไปนี้ คือ

1) ศึกษากลยุทธ์การวางแผนภาษีเกี่ยวกับ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของผู้บริหารและพนักงาน

2) จัดทำระเบียบสวัสดิการให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์ดังกล่าวเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี

3) จัดทำแผนภาษีอากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ บริษัทในการหักค่าใช้จ่าย และการคำนวณ ภาษีมูลค่าเพิ่ม แต่ไม่เป็นภาระภาษีอากรกับพนักงาน

4) ปฏิบัติตามแผนภาษีอากรและทำการ ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

แม้ว่ารายจ่ายด้านสวัสดิการ จะสะท้อนถึง ผลตอบแทนแก่พนักงานตามระบบคุณงามความดีและ ความสามารถ (Merit System) ได้ไม่เต็มที่เท่ากับการจ่าย ผลตอบแทนประเภทเงินเดือนและค่าจ้างก็ตาม เนื่องจากด้านสวัสดิการมักจะต้องกำหนดในเกณฑ์ เดียวกัน ค่อนข้างเหมือนกันทุกคน ก็ตาม แต่สวัสดิการ ย่อมมีผลในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และในระยะ ยาวมักจะเป็นข้อพิจารณาในการทำงานของพนักงาน สำคัญพอๆกับการจ่ายผลตอบแทนประเภทเงินเดือน

และค่าจ้าง เพราะพนักงานรู้ว่า การขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ย่อมมีเพดานจำกัด และเมื่ออยู่ในระดับขั้นที่สูงขึ้นไป อัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนจะต่ำลง พนักงานจึงพอใจในเรื่องสวัสดิการมากกว่าในระยะยาว ทรัพยากรด้านบุคคลมักจะเป็นกุญแจไขไปสู่ความสำเร็จที่สำคัญ(Key Success) ขององค์กรธุรกิจ ซึ่งองค์กรจะต้องตระหนักในการดำรงรักษา บุคคลากรที่ดีไว้ ในขณะเดียวกัน องค์กรเองต้องสร้างความมั่งคั่งสูงสุดจากการทำกำไรสูงสุด แต่ทั้งนี้ ต้องยืนอยู่บนพื้นฐานของการไม่ละเลยผลประโยชน์ที่ผู้มีส่วนได้เสีย(Stakeholders) ควรจะได้รับ ซึ่ง หนึ่งในนั้นของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร ก็คือพนักงานนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- [1] กลุ่มนักวิชาการการภาษีอากร. (2555). หนังสือ การภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร 2555 เดือน มิถุนายน 2532 แก้ไขปรับปรุงเดือน มีนาคม 2555.
- [2] ดุลย์รักษ์ ตราชูธรรม. บรรยายภาษีเงินได้นิติบุคคล.
- [3] ชัยสิทธิ์ ตราชูธรรม. คำสอนวิชากฎหมายภาษีอากร.พิมพ์ครั้งที่ 8.