

การจัดสวัสดิการแรงงานกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร

กันยปริณ ทองสามสี¹ อิศระ ทองสามสี²

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และการสนับสนุนการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด รูปแบบภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล และวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างการจัดสวัสดิการแรงงานกับการสิทธิประโยชน์ทางภาษีนิติบุคคลของสถานประกอบกิจการ และภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของลูกจ้าง สาระสำคัญที่นำเสนอได้รวบรวมจากตำรา หนังสือ ผลการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และแนววินิจฉัยของกรมสรรพากร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า การจัดสวัสดิการแรงงานมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิการหักค่าใช้จ่ายของกิจการก่อนการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคลประจำปี ส่วนลูกจ้างที่เป็นผู้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการนั้นมีทั้งไม่ต้องนำมารวมเป็นเงินได้ และต้องรวมเป็นเงินได้เพื่อคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาประจำปี โดยสามารถจำแนกตามสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร 3 ประการ ได้แก่ (1) สถานประกอบกิจการหักเป็นค่าใช้จ่ายทางภาษี 2 เท่า (2) สถานประกอบกิจการหักค่าใช้จ่ายทางภาษีเท่าที่จ่ายจริง โดยลูกจ้างไม่ต้องนำประโยชน์ที่ได้รับไปรวมเป็นเงินได้บุคคลธรรมดา และ (3) สถานประกอบกิจการหักค่าใช้จ่ายทางภาษีเท่าที่จ่ายจริง โดยลูกจ้างต้องนำประโยชน์ที่ได้รับไปรวมเป็นเงินได้บุคคลธรรมดา ข้อมูลข้างต้นจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้ประกอบการและลูกจ้างที่จะนำไปใช้วางแผนภาษีประจำปี

คำสำคัญ: สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร; สวัสดิการแรงงาน; ภาษีเงินได้นิติบุคคล; ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

การอ้างอิง:

กันยปริณ ทองสามสี และอิสระ ทองสามสี. (2566). การจัดสวัสดิการแรงงานกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร.

วารสารดุขภูภัณทิตทงสัณคคคศตร, 13(3), 615-630.

¹ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
181 หมู่ 6 ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูสมะมีแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี 94000, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: kanyaprin.s@psu.ac.th

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Labour Welfare and Tax Benefits

Kanyaprin Tongamsi¹ Isara Tongamsi²

Abstract

This academic article aims to present both the legal form of workplace welfare and the support of welfare in the workplace outside of legal requirements, types of personal income tax, corporate income tax, and an examination of the relationship between labor welfare programs and the benefits of both personal and corporate income taxes. The business owner who has registered as a juristic entity is responsible for paying corporate income tax. While also having to pay personal income tax are those who work for the company or are considered workers. It compiles information from textbooks, academic literature, the Ministry of Labor's report, laws, regulations, announcements, and Revenue Department directives, as an analytical framework.

Findings are as follows: that annual company income tax is a requirement of labor welfare contracts. Employees who receive welfare benefits must be both required to be included and excluded as additional benefits or income when computing the annual personal income tax. These benefits are divided into 3 categories based on 3 tax benefits, namely: (1) The business establishment is deducted twice as tax expenses (2) The benefits received are not required to be included in the employee's personal income, so the business is deducting taxes as they have actually been paid, and (3) Taxes that have already been paid are subtracted by the employer, and any benefits received by the employee must be reported as personal revenue. The above information will be useful to both entrepreneurs and employees for their annual tax planning.

Keywords: Tax Benefit; Labour Welfare; Corporate Income Tax; Personal Income Tax

Type of Article: Academic Article

Cite this article as:

Tongamsi, K., & Tongamsi, I. (2023). Labour welfare and tax benefits. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 13(3), 615-630.

¹ Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University, Pattani Campus
181 Moo 6 Charoen Pradit Road., Rusamilae, Mueang, Pattani 94000, Thailand
Corresponding Author Email: kanyaprin.s@psu.ac.th

² Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามสิทธิประโยชน์ทางภาษี และผู้ที่รับผิดชอบงานด้านการจัดสวัสดิการแรงงานที่ ต้องคำนึงถึงภาระทางภาษี และการปฏิบัติให้ถูกต้อง ตามระเบียบของกรมสรรพากร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ภาษีเงินได้นิติบุคคล

ภาษีเงินได้นิติบุคคล (corporate income tax) ถือเป็นภาษีทางตรงที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่จดทะเบียนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายบริษัทมหาชน รวมถึงบริษัทหรือห้างหุ้นส่วน นิติบุคคลที่มีหน้าที่เสียภาษีเงินได้นิติบุคคลตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร (Phomatcha, 2021; The Justice Group, 2021)

ผู้มีหน้าที่เสียภาษีเงินได้นิติบุคคลในประเทศไทย ประกอบด้วย (1) ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล (2) ห้าง หุ้นส่วนจำกัด (3) บริษัทจำกัด (4) บริษัทมหาชน (5) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย ของต่างประเทศที่มีกิจการหรือมีผู้ทำการแทนใน ประเทศไทย หรือมีเงินได้จากประเทศไทย (6) กิจการ ร่วมค้า และ (7) มูลนิธิและสมาคม เมื่อบริษัทหรือ ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลประกอบกิจการมีรายได้เกิดขึ้น จึงมีหน้าที่ต้องเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลตามอัตราภาษี นิติบุคคลที่กฎหมายกำหนด โดยอัตราภาษีเงินได้ นิติบุคคลในประเทศไทยเรียกเก็บแบบอัตรคงที่ (flat rate) จำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ (1) ฐานกำไร สุทธิ และ (2) ฐานอื่น อาทิ ฐานรายได้ก่อนหักรายจ่าย ฐานเงินได้ที่จ่ายจากหรือในประเทศไทย และฐานการ จำหน่ายเงินกำไรออกไปจากประเทศไทย (Meekaruna & Wotwanwat, 2022a; Phomatcha, 2021)

ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (personal income tax) เป็นภาษีทางตรงที่จัดเก็บจากบุคคลธรรมดาหรือ หน่วยภาษี (tax unit/entity) ที่มีเงินได้พึงประเมิน

ตามที่กฎหมายกำหนด โดยผู้มีหน้าที่เสียภาษีเงินได้ บุคคลธรรมดามี 5 ประเภท ได้แก่ (1) บุคคลธรรมดา (2) ผู้ถึงแก่ความตายระหว่างปีภาษี (3) กองมรดกที่ ยังไม่ได้แบ่ง (4) ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่ ไม่ใช่นิติบุคคล และ (5) วิสาหกิจชุมชน ส่วนที่มาของ เงินได้พึงประเมินเพื่อใช้ในการคำนวณอัตราภาษีนั้น ตามประมวลรัษฎากรมาตรา 40 ได้แบ่งเงินได้เป็น 8 ประเภทดังนี้ (1) เงินได้เนื่องจากการจ้างแรงงาน (2) เงิน ได้เนื่องมาจากหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่ทำ หรือจากการ รับทำงานให้ และ (3) ค่าแห่งกุศลวิศล ค่าแห่งลิขสิทธิ์หรือ สิทธิอย่างอื่น เงินปี เงินได้ที่มีลักษณะเป็นเงินรายปี อันได้มาจากพินัยกรรม นิติกรรมอย่างอื่น หรือ ค่าพิพากษาของศาล (4) เงินได้ประเภทดอกเบี้ย เงินปันผล เงินส่วนแบ่งของกำไร เงินลดทุน เงินเพิ่ม ทุน ผลประโยชน์ที่ได้จากการโอนหุ้น (5) เงินได้ จากการให้เช่าทรัพย์สิน (6) เงินได้จากวิชาชีพอิสระ (7) เงินได้จากการรับเหมา และ (8) เงินได้จากธุรกิจ การพาณิชย์ การเกษตร การอุตสาหกรรม การขนส่ง การ ขยายอสังหาริมทรัพย์ หรือการอื่นนอกจากที่ระบุไว้ใน ประเภทที่ 1-7 (Sukplung & Boonpharod, 2022a; Thanasan, 2021; The Justice Group, 2021)

ฐานภาษีที่ใช้คำนวณภาษีเงินได้มี 2 วิธี คือ (1) คำนวณจากเงินได้พึงประเมินทุกประเภทที่ได้รับ หักด้วยค่าใช้จ่ายตามประเภทของเงินได้พึงประเมิน แล้วหักด้วยค่าลดหย่อน อัตราภาษีที่ใช้ในวิธีนี้เป็นแบบ อัตราก้าวหน้า (progressive rate) ตามที่กรมสรรพากร กำหนด และ (2) คำนวณจากเงินได้พึงประเมินทุก ประเภทยกเว้นประเภทที่ 1 ก่อนหักค่าใช้จ่าย อัตรา ภาษีที่ใช้เป็นแบบอัตรคงที่คือร้อยละ 0.5 (Thanasan, 2021)

การจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 9 ว่าด้วยสวัสดิการ ได้กำหนดให้มี “คณะกรรมการ สวัสดิการแรงงาน” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน

เป็นประธานกรรมการ ส่วนกรรมการประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทำหน้าที่เป็นเลขานุการ คณะกรรมการชุดนี้ทำหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายแนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน การออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รวมทั้งให้คำแนะนำการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท ทั้งนี้ มาตรา 95 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวง กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการได้

จากบทบัญญัติข้างต้นจึงมีกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 (Ministerial Regulations on the Provision of Welfare in the Workplace B.E. 2548, 2005) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2548 ซึ่ง

สวัสดิการที่กล่าวถึงเน้นการจัดบริการสิ่งจำเป็นพื้นฐาน และการดูแลสุขภาพเป็นหลัก โดยนายจ้างต้องจัดสิ่งต่อไปนี้ให้แก่พนักงาน

1. น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งทีสำหรับลูกจ้างทุกๆ สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

2. ห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง มีการดูแลรักษาความสะอาดให้ถูกสุขลักษณะทุกวัน กรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ จัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ ทั้งนี้ จำนวนห้องน้ำห้องส้วมในโรงงานนั้นมีกฎกระทรวง ฉบับที่ 63 (พ.ศ. 2551) ออกตามความในพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 (Ministerial Regulation No. 63 (B.E. 2551) issued under the Building Control Act B.E. 2522, 2008) ดูตาราง 1

ตาราง 1

จำนวนห้องน้ำห้องส้วมในโรงงาน

เกณฑ์การกำหนด	ห้องส้วม		ห้องน้ำ	อ่างล้างมือ
	ห้องถ่ายอุจจาระ	ที่ถ่ายปัสสาวะ		
1. ต่อจำนวนคนงานชาย ไม่เกิน 15 คน	1	1	1	1
2. ต่อจำนวนคนงานหญิง ไม่เกิน 15 คน	2	-	1	1
3. ต่อจำนวนคนงานชาย ตั้งแต่ 16 คน แต่ไม่เกิน 40 คน	2	2	2	2
4. ต่อจำนวนคนงานหญิง ตั้งแต่ 16 คน แต่ไม่เกิน 40 คน	4	-	2	2
5. ต่อจำนวนคนงานชาย ตั้งแต่ 41 คน แต่ไม่เกิน 80 คน	3	3	3	3
6. ต่อจำนวนคนงานหญิง ตั้งแต่ 41 คน แต่ไม่เกิน 80 คน	6	-	3	3

หมายเหตุ: จำนวนคนงานที่เกินตามข้อ 5 และ 6 ให้เพิ่มอย่างละ 1 ที ต่อจำนวนคนงานทุก 50 คน

3. จัดสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล ดังนี้

3.1 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลอย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้ (ก) กรรไกร (ข) แก้วยาค้ำ และแก้วยาเม็ด (ค) เข็มกลัด (ง) ถ้วยน้ำ (จ) ที่ป้ายยา (ฉ) ประทัดใช้ (ช) ปากคีบปลายทู่ (ซ) ผ้าพันยืด (ฌ) ผ้าสามเหลี่ยม (ญ) สายยางรัดห้ามเลือด (ฎ) สำลี ผ้าก๊อช ผ้าพันแผล และผ้าเย็บพลาสติกปิดแผล (ฏ) หลอดหยดยา (ฐ) ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม (ฑ) ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน (ฒ) น้ำยาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล (ณ) ผงน้ำตาลเกลือแร่ (ด) ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ (ต) ยาแก้แพ้ (ถ) ยาทาแก้ผดผื่นคัน (ท) ยาธาตุน้ำแดง (ธ) ยาบรรเทาปวดลดไข้ (น) ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก (บ) ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร (ป) เหล้าแอมโมเนียหอม (ผ) แอลกอฮอล์เช็ดแผล (ฝ) ขี้ผึ้งป้ายตา (พ) ถ้วยล้างตา (ฟ) น้ำกรดบอริกล้างตา และ (ภ) ยาหยอดตา

3.2 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตามข้อ 3.1 (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์ และยานอกจากที่ระบุไว้ดังตัวอย่างตามข้อ 3.1 ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น (ค) พยาบาลระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปให้บริการประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน และ (ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน ให้บริการตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

3.3 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตามข้อ 3.1 (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ตามข้อ 3.1 ตามความจำเป็นและเพียงพอ

แก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น (ค) พยาบาลระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปให้บริการอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน (ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน ให้บริการตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้ง และไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน และ (จ) ยานพาหนะสำหรับนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้เกิดการรักษาพยาบาลได้ทันที

ทั้งนี้ นายจ้างอาจทำความตกลงกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงเพื่อให้สามารถนำส่งพนักงานเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็วแทนการจัดให้มีแพทย์ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดนี้ถือเป็นค่าใช้จ่ายของสถานประกอบกิจการสามารถนำไปหักออกจากเงินได้เพื่อคำนวณภาษีนิติบุคคล และไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มของพนักงาน

นอกจากนี้ กองสวัสดิการแรงงานยังเป็นฝ่ายจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานโดยใช้งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลเพิ่มเติมอีก 2 กิจกรรม ได้แก่ (Ministry of Labour, 2022)

1. ให้บริการศูนย์เด็กเล็กกวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ 2 ศูนย์ สามารถให้การดูแลเด็กเล็กที่เป็นบุตรของผู้ใช้แรงงานจำนวน 1,300 คน
2. การจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน จัดสรรเงินทุนหมุนเวียนจากรัฐบาลโดยให้ผู้ใช้แรงงานกู้ผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการในอัตราดอกเบี้ยต่ำร้อยละ 2.25 มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียน พัฒนารายได้ ส่งเสริมการออม และปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงาน

จากการสรุปผลการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี 2565 พบว่าสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานถึงร้อยละ 98.98 (เป้าหมายร้อยละ 95) แรงงานได้รับ

การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน จำนวน 1,243,019 ราย (Department of Labour Protection and Welfare, 2022)

การส่งเสริมการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

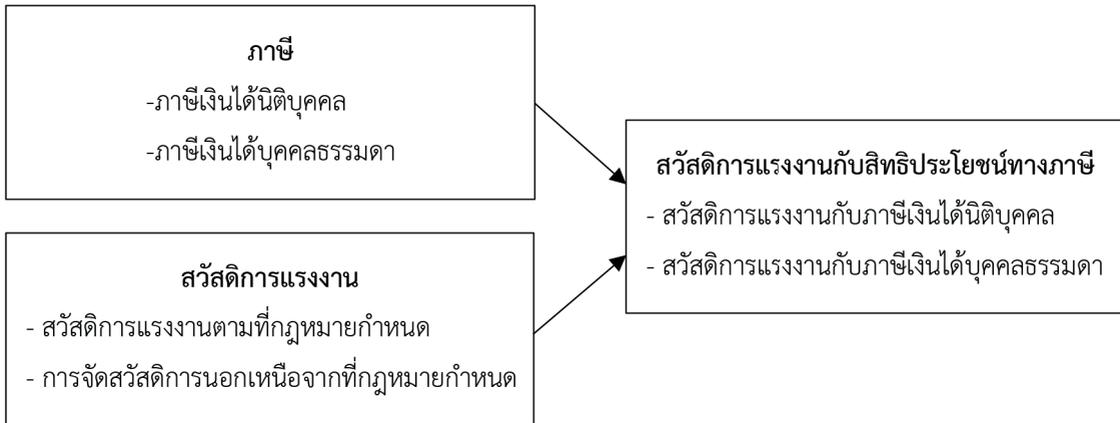
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (Office of the Council of State, 2019) มาตรา 96 ระบุให้นายจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่จำนวน 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคนที่ได้มาจากการเลือกตั้ง กรณีที่สถานประกอบการมี “คณะกรรมการลูกจ้าง” ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้ถือว่าคณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการด้วย

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอย่างเหมาะสม และเป็นสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ไม่ใช่ นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียว การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความต้องการและร่วมรับฟังข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และป้องกันข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทแรงงานได้ ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ ดังนี้ (Department of Labour Protection and Welfare, 2018a; Wilawan, 2019) (1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง (3) ตรวจสอบ ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง และ (4) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการ

ในสถานประกอบการกิจการเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ และร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบ ดูแลการจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบการ เพราะกฎหมายยังได้กำหนดไว้วานายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

กระบวนการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการอย่างชัดเจน ต่อมาในช่วงปี 2563 มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Announcement of the Department of Labour Protection and Welfare on Criteria and Methods for the Election of the Welfare Committee in the Workplace by Electronic, 2021) เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นทางเลือกแก่นายจ้างในการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ โดยกำหนดให้ทุกขั้นตอนของการเลือกตั้งสามารถดำเนินการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ ทั้งนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดประเภทสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ดังนี้ (Department of Labour Protection and Welfare, 2018a) (1) สวัสดิการด้านการเงินและบริการ (2) สวัสดิการที่จัดให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของลูกจ้าง (3) สวัสดิการด้านการให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง (4) สวัสดิการด้านการนันทนาการเพื่อส่งเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพและความสามัคคีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และ (5) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

กรอบในการวิเคราะห์



ภาพ 1 กรอบในการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์

การจัดสวัสดิการแรงงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน ในขณะที่การจัดทำบัญชีนิติบุคคลอยู่ภายใต้การกำกับของกระทรวงพาณิชย์ ส่วนระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคลอยู่ภายใต้การกำกับของกระทรวงการคลัง ดังนั้น ผู้มีหน้าที่วางแผนภาษีในการจัดสวัสดิการแรงงานจำเป็นต้องมีความรอบรู้และปฏิบัติได้สอดคล้องกับข้อกำหนดของส่วนราชการ ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างการจัดสวัสดิการแรงงานกับภาษีอากร

การจัดสวัสดิการแรงงานมีความเกี่ยวพันทั้งกับภาษีเงินได้นิติบุคคลและภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา หากพิจารณาสิทธิประโยชน์ทางภาษีนิติบุคคลแล้วการจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดสามารถนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายประจำปีของสถานประกอบการได้ ขณะเดียวกันภาครัฐให้การสนับสนุนการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดโดยกำหนดสิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่สถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการบางประเภทมีแนวปฏิบัติแตกต่างกัน สถานประกอบการจึงจัดทำ

ข้อหารือไปยังกรมสรรพากรตีความตามข้อกำหนดเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามประมวลรัษฎากร ดังนั้น การจัดสวัสดิการบางประเภทจึงมีปรากฏอยู่ได้ในหลายประเด็นเนื่องจากมีรายละเอียดในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน จากการศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่

1. สวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบการกิจการนิติบุคคลสามารถนำมาใช้หักเป็นค่าใช้จ่ายกรณีพิเศษ (2 เท่า)

1.1 สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง

การพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลสามารถหักค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรม เข้ารับการศึกษา และฝึกเตรียมเข้าทำงาน ตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548 มาตรา 4 สามารถหักเป็นรายจ่ายในทางภาษีอากรได้จำนวน 2 เท่า (Sukplung & Boonpharod, 2022b; The Revenue Department, 2005a; The Revenue Department, 2005b; The Revenue Department, 2011) ในกรณีต่อไปนี้

1.1.1 ค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างของสถานประกอบการเข้ารับการศึกษหรือฝึกอบรมในสถานศึกษาที่ทางราชการของประเทศไทยจัดตั้งขึ้นหรือสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เฉพาะที่มีฐานะเป็นมูลนิธิ สมาคม บริษัทที่จัดขึ้นตามกฎหมายไทยหรือนิติบุคคลอื่นที่จัดขึ้นตามกฎหมายเฉพาะ โดยสถานที่ฝึกอบรม หรือรับการศึกษา นั้นสามารถทำได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ฝีมือของ ลูกจ้างให้สูงขึ้น

1.1.2 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างที่สถานประกอบการจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานของตนเอง (in-house training) ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมสรรพากรประกาศกำหนด ดังนี้

(1) ต้องเป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้าง และได้รับการรับรองจากกระทรวงแรงงาน และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้างแต่ละคนต้องเป็นไปตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงแรงงาน

(2) การฝึกอบรมต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของสถานประกอบการ

(3) ลูกจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรมต้องเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการนั้น โดยสถานประกอบการต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นหลักฐานการทำงาน ของลูกจ้าง

(4) สถานประกอบการที่จะฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานลูกจ้างของตน ต้องมีการกำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้นกลับเข้าทำงานให้แก่สถานประกอบการนั้นภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้น

(5) วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ที่จะใช้ในการฝึกอบรมดังกล่าว สถานประกอบการต้องกำหนดลักษณะ ขนาด และคุณสมบัติของวัสดุอุปกรณ์ดังกล่าว เพื่อไม่ให้ปะปนกับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการประกอบกิจการตามปกติ

การที่สถานประกอบการจัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมตามเงื่อนไขข้อ (1.1.1) และ (1.1.2) นั้นไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มของพนักงาน ดังนั้น พนักงานจึงไม่ต้องนำค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการมารวมเป็นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

1.2 สวัสดิการจัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็ก

รัฐบาลไทยใช้มาตรการทางภาษีจูงใจการจัดสวัสดิการในบางช่วงเวลา ดังเช่นมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561 เห็นชอบมาตรการภาษีเพื่อส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กตามระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติว่าด้วยการจัดให้มีศูนย์รับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ พ.ศ. 2560 เพื่อเป็นสวัสดิการของลูกจ้างสถานประกอบการที่มีค่าใช้จ่ายเพื่อจัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการสามารถนำค่าใช้จ่ายดังกล่าวมาหักเป็นรายจ่ายทางภาษีได้ตามที่จ่ายจริงจำนวน 2 เท่า แต่เท่าที่สองลดหย่อนได้ไม่เกินจำนวน 1 ล้านบาท ซึ่งใช้ได้กับค่าใช้จ่ายที่ได้จ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2561 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 เมื่อเลยกำหนดระยะเวลาดังกล่าว สถานประกอบการยังสามารถนำค่าใช้จ่ายมาลดหย่อนภาษีได้ตามข้อกำหนดของกรมสรรพากร (Department of Children and Youth Affairs, 2018; Department of Labour Protection and Welfare, 2018b)

2. สวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบการนิติบุคคลสามารถนำมาหักเป็นค่าใช้จ่าย โดยลูกจ้างไม่ต้องนำประโยชน์ที่ได้รับไปรวมเป็นเงินได้บุคคลธรรมดา

สวัสดิการประเภทนี้สถานประกอบการต้องกำหนดไว้ในระเบียบ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ

จ้าง (ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541) ว่าเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างทุกคนสามารถเข้าถึงหรือใช้สิทธิได้ ได้แก่

2.1 สวัสดิการเครื่องแบบ

สถานประกอบการกิจการมอบเครื่องแบบแก่ลูกจ้างปีละไม่เกินจำนวน 2 ชุด และเสื้อนอกไม่เกินจำนวน 1 ตัวต่อปี ซึ่งรวมถึงเครื่องแบบเฉพาะหรือเครื่องแบบที่ใช้ในห้องปฏิบัติการที่ไม่ได้เป็นกรรมสิทธิ์ของลูกจ้าง ตามคำสั่งกรมสรรพากร ที่ ป. 47/2537 เรื่องผู้ประกอบการจดทะเบียนนำสินค้าไปใช้ในการบริหารงานของกิจการกรณีเครื่องแบบของพนักงาน (The Revenue Department, 1994; Meekaruna & Wotwanwat, 2022b)

2.2 สวัสดิการรถรับ-ส่ง

สถานประกอบการกิจการจัดรถรับส่งลูกจ้างตามเส้นทางที่นายจ้างเป็นผู้กำหนด ตามเวลาที่ระบุไว้ชัดเจน โดยให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างเป็นการทั่วไป รวมถึงการให้บริการลูกจ้างในเส้นทางที่ไม่มีรถประจำทาง เพื่อผลประโยชน์ของสถานประกอบการ (The Revenue Department, 2018)

2.3 สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และเงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร

ค่ารักษาพยาบาลที่สถานประกอบการจ่ายให้หรือจ่ายแทนลูกจ้าง คู่สมรส บุพการี หรือผู้สืบสันดาน ซึ่งอยู่ในความดูแลของลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงการตรวจสุขภาพประจำปี และเงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร โดยการรักษายาบาลต้องกระทำในประเทศไทย (The Revenue Department, 1966; The Revenue Department, 2018)

2.4 สวัสดิการประกันภัย

สถานประกอบการกิจการจ่ายค่าเบี้ยประกันภัยให้แก่บริษัทประกันชีวิตหรือบริษัทประกันวินาศภัยที่ประกอบกิจการในประเทศไทย สำหรับกรรมธรรม์

ประกันภัยกลุ่มที่มีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี เฉพาะการคุ้มครองค่ารักษาพยาบาลสำหรับลูกจ้าง คู่สมรส บุพการี หรือผู้สืบสันดาน ซึ่งอยู่ในความดูแลของลูกจ้าง ในกรณีรักษาพยาบาลในประเทศไทย และคุ้มครองลูกจ้างกรณีจำเป็นต้องได้รับการรักษาพยาบาลต่างประเทศในขณะที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในต่างประเทศ เป็นครั้งคราว (Sukplung & Boonpharod, 2022b)

2.5 สวัสดิการจำหน่ายเครื่องแบบราคาต่ำกว่าทุน

สถานประกอบการมีนโยบายจัดหาเครื่องแบบจำหน่ายในราคาต่ำกว่าทุนให้แก่ลูกจ้าง ถือเป็นส่วนลดที่สถานประกอบการขายสินค้าราคาสูงให้แก่ลูกจ้าง จึงไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มเติมใดๆ ที่ลูกจ้างได้รับ (The Revenue Department, 2007a)

2.6 สวัสดิการเงินช่วยเหลือพิเศษตามธรรมเนียมประเพณี

สวัสดิการตามธรรมเนียมประเพณี เช่น งานสมรส งานบวช งานศพ เป็นต้น (Jaitungmun, 2020)

2.7 สวัสดิการดำนันทนาการ

เป็นสวัสดิการที่มุ่งเสริมสร้างสัมพันธภาพและความสามัคคีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี งานเลี้ยงปีใหม่ งานแข่งขันกีฬาภายใน (Jaitungmun, 2020)

2.8 สวัสดิการค่าพาหนะและค่าเบี้ยเลี้ยง

เป็นค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงเดินทางที่ลูกจ้างได้รับสืบเนื่องจากการเดินทางไปปฏิบัติงานตามหน้าที่ในประเทศหรือต่างประเทศเป็นครั้งคราว โดยค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับต้องไม่เกินอัตราสูงสุดที่ทางราชการกำหนดจ่ายให้แก่ข้าราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในประเทศหรือต่างประเทศ และต้องมีหลักฐานการได้รับอนุมัติให้เดินทางไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานหรือนอกสถานที่จากนายจ้าง พร้อมระบุลักษณะงานที่ทำและระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วย (Sukplung &

Boonpharod, 2022b)

2.9 สวัสดิการค่าที่พักกรณีปฏิบัติงานนอกสถานที่

กรณีสถานประกอบการมีคำสั่งให้ลูกจ้างเดินทางไปปฏิบัติงานตามหน้าที่ในประเทศหรือต่างประเทศเป็นครั้งคราว ลูกจ้างสามารถเบิกค่าใช้จ่ายค่าเช่าที่พักได้ในอัตราที่กรมสรรพากรกำหนด โดยต้องมีหลักฐานการได้รับอนุมัติให้เดินทางไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานหรือนอกสถานที่จากนายจ้าง (Sukplung & Boonpharod, 2022b)

2.10 สวัสดิการของขวัญวันเกิดพนักงาน

สถานประกอบการมอบของขวัญวันเกิดแก่ลูกจ้าง ถือเป็นเงินได้จากการให้โดยเสนหาเนื่องในพิธีหรือตามโอกาสแห่งขนบธรรมเนียมประเพณี โดยของขวัญดังกล่าวต้องมีราคาหรือมูลค่าไม่เกินสมควร (Jaitungmun, 2020)

สวัสดิการที่สถานประกอบการสามารถนำมาหักเป็นค่าใช้จ่ายประจำปีที่กำลังถึงข้างต้น เป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างได้ประโยชน์ส่วนเพิ่ม หากแต่ได้รับการยกเว้นจากกรมสรรพากรไม่ต้องนำมาคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เนื่องจากเป็นสวัสดิการที่จำเป็นด้านสุขภาพอนามัย ความเป็นอยู่ของลูกจ้างและครอบครัว และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างทุกคนในองค์กร ไม่ได้จัดให้เฉพาะเพียงพนักงานคนใดคนหนึ่ง โดยทางสถานประกอบการเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ของสวัสดิการนั้น

3. สวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบการนิติบุคคลสามารถนำมาหักเป็นค่าใช้จ่าย ส่วนลูกจ้างต้องนำประโยชน์ที่ได้รับไปรวมเป็นเงินได้บุคคลธรรมดา

การจัดสวัสดิการประเภทนี้สถานประกอบการต้องกำหนดไว้ในระเบียบ หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ กรมสรรพากรเห็นว่าเป็นประโยชน์ส่วนเพิ่มของลูกจ้างจึงต้องนำผลประโยชน์ไปรวมเป็นเงินได้บุคคล

ธรรมดาเพื่อคำนวณภาษีประจำปี มีดังนี้

3.1 สวัสดิการบ้านพัก

สวัสดิการบ้านพักสามารถแบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ กรณีนายจ้างจัดที่พักให้โดยไม่ต้องจ่ายค่าเช่า และกรณีนายจ้างจ่ายค่าเช่าที่พักและ/หรือค่าใช้จ่ายอื่น ซึ่งลูกจ้างจะต้องนำมูลค่าของประโยชน์ที่ได้ไปรวมเป็นรายได้ประจำปีที่ต้องใช้คำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โดยมีแนวทางการคำนวณดังนี้ (Sukplung & Boonpharod, 2022b)

3.1.1 กรณีลูกจ้างได้อยู่บ้านพักของ

นายจ้างโดยไม่เสียค่าเช่า ไม่ว่าจะอาศัยอยู่คนเดียวหรืออยู่ร่วมกับลูกจ้างรายอื่น ให้คำนวณเป็นเงินได้พึงประเมินในอัตราร้อยละ 20 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมทั้งเงินเพิ่มอื่นๆ (ถ้ามี) ตลอดปี (เงินเพิ่มนี้ไม่รวมถึงเงินโบนัสที่จ่ายเป็นรายปี)

3.1.2 กรณีลูกจ้างได้อยู่บ้านพักของ

นายจ้างโดยไม่เสียค่าเช่า แต่เป็นบ้านที่นายจ้างได้ไปเช่าจากบุคคลอื่นมาอีกต่อหนึ่ง ให้คำนวณเป็นเงินได้พึงประเมินตามค่าเช่าที่นายจ้างได้จ่ายไปจริง ในกรณีที่ลูกจ้างอาศัยอยู่รวมกันหลายคน ให้เฉลี่ยค่าเช่าบ้านที่นายจ้างได้จ่ายไปจริงเป็นเงินได้ของลูกจ้างแต่ละคนตามส่วนของเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมทั้งเงินเพิ่มอื่นๆ (ถ้ามี) ตลอดปี (เงินเพิ่มนี้ไม่รวมถึงเงินโบนัสที่จ่ายเป็นรายปี) ส่วนในกรณีที่นายจ้างได้เช่าบ้านให้เป็นที่พักอาศัยของพนักงานพร้อมจ่ายค่าใช้จ่ายอื่น เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ประปา ค่าคนสวน ค่าโทรศัพท์ และค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในบ้าน ให้ถือว่าค่าเช่าบ้านและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่นายจ้างจ่ายไปเป็นประโยชน์ที่พนักงานได้รับทั้งจำนวน

3.2 สวัสดิการอาหาร-เครื่องดื่ม

สถานประกอบการจัดบริการอาหาร-เครื่องดื่มแบบให้เปล่า หรือซื้ออาหารชุดให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อการปฏิบัติหน้าที่และทำงานล่วงเวลา (The Revenue Department, 2004)

3.3 สวัสดิการรถรับ-ส่งลูกจ้าง

สถานประกอบการจ่ายค่าใช้จ่ายเพื่อบริการ
 รัฐบาล-ส่งลูกจ้าง ค่าใช้จ่ายดังกล่าวถือเป็นประโยชน์เพิ่ม
 ของลูกจ้าง (The Revenue Department, 2004)

3.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ

สถานประกอบการออกค่าใช้จ่ายให้ลูกจ้าง
 ทั้งหมดในการจัดนำเที่ยว ถ่ายสมาชิกสนามกอล์ฟ หรือ
 สโมสรกีฬา หรือสโมสรเพื่อการพักผ่อนหรือสันทนาการ
 และเงินค่าเล่นกอล์ฟ ค่าเล่นกีฬา หรือค่าตอบแทนเพื่อ
 การพักผ่อนหรือสันทนาการแก่ลูกจ้างโดยทั่วไป ถือเป็น
 ประโยชน์เพิ่มของลูกจ้าง (Sukplung & Boonpharod,
 2022b; The Revenue Department, 2004)

3.5 สวัสดิการเงินรางวัลสำหรับพนักงานใน โอกาสต่างๆ

สถานประกอบการกำหนดเงินรางวัลเพื่อ
 จ่ายให้กับพนักงานในโอกาสต่างๆ เช่น ทำงานครบ
 กำหนดเวลา เงินตอบแทนพิเศษกรณีครบรอบการ
 ดำเนินงานของบริษัท เป็นต้น (Jaitungmun, 2020)

3.6 สวัสดิการประกันภัย

สถานประกอบการจ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิต
 และ/หรือประกันสุขภาพแก่ลูกจ้างที่ไม่ใช่ประกันภัย
 กลุ่ม ถือเป็นประโยชน์เพิ่มของลูกจ้าง (The Revenue
 Department, 2009)

3.7 สวัสดิการเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร หรือ เงินช่วยเหลือกรณีลูกจ้างรับบุตรบุญธรรม

สถานประกอบการมอบเงินช่วยเหลือการ
 ศึกษาบุตรของลูกจ้าง หรือเงินช่วยเหลือกรณีลูกจ้างรับ
 บุตรบุญธรรมให้ถือเป็นประโยชน์เพิ่มของลูกจ้าง (The
 Revenue Department, 2018)

3.8 สวัสดิการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงรถยนต์ พนักงานที่ขับมาทำงาน

สถานประกอบการจ่ายค่าน้ำมันเชื้อเพลิง
 รถยนต์ส่วนตัวของพนักงานที่ขับมาทำงาน ถือเป็น
 ประโยชน์เพิ่มของลูกจ้าง ส่วนในกรณีที่ลูกจ้างไม่ต้อง
 นำค่าน้ำมันไปรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคล

ธรรมดาแล้วจะต้องมีหลักฐานการใช้รถยนต์และพิสูจน์
 จนเป็นที่เชื่อถือแก่การตรวจสอบของเจ้าพนักงาน
 ประเมินว่าได้จ่ายไปโดยสุจริตตามความจำเป็นเฉพาะ
 ในกรณีที่ต้องปฏิบัติกรตามหน้าที่ของตน และได้จ่ายไป
 ทั้งหมดเพื่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ประกอบกับสถาน
 ประกอบกิจการต้องมีระเบียบอนุญาตให้มีการเบิกจ่าย
 ค่าน้ำมันรถยนต์ได้และมีหนังสืออนุญาตพร้อมทั้งการ
 บันทึกรายการให้เดินทางไปติดต่อกิจการจากที่ใดถึงที่
 ไใด ระยะเวลาทางเท่าใด ชื่อเจ้าของรถยนต์ หมายเลข
 ทะเบียนรถยนต์ ใบเสร็จรับเงินค่าน้ำมันรถยนต์ที่มี
 การระบุชื่อเจ้าของรถยนต์ หมายเลขทะเบียนรถยนต์
 ให้ชัดเจน (The Revenue Department, 2007b)

3.9 สวัสดิการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาที่ บริษัทออกให้

สถานประกอบการเป็นผู้จ่ายภาษีเงินได้
 บุคคลธรรมดาแก่ลูกจ้างนั้น ถือเป็นประโยชน์เพิ่มของ
 ลูกจ้าง ตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 7/2528 (The
 Revenue Department, 1985)

3.10 สวัสดิการรถประจำตำแหน่งและน้ำมัน เชื้อเพลิงรถประจำตำแหน่ง

สถานประกอบการมีบริการรถประจำ
 ตำแหน่งและดูแลค่าน้ำมันเชื้อเพลิงรถประจำตำแหน่ง
 แก่ลูกจ้างระดับบริหาร ถือเป็นประโยชน์เพิ่มของ
 ลูกจ้าง แต่หากเป็นการใช้ในการปฏิบัติงานเฉพาะเพื่อ
 กิจการของสถานประกอบการ โดยลูกจ้างไม่ได้รับ
 ประโยชน์เป็นการส่วนตัวจากการได้ใช้รถยนต์ประจำ
 ตำแหน่งไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคล
 ธรรมดา (The Revenue Department, 2001)

3.11 สวัสดิการเงินโบนัส

กรณีสถานประกอบการให้เงินโบนัสตาม
 หลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยพิจารณาและประเมินผลการ
 ทำงานของลูกจ้างแต่ละคนในช่วงที่ผ่านมาในรอบปี
 เช่น โบนัสตามยอดขาย การทำประโยชน์ให้แก่กิจการ
 หรือการคำนวณตามสัดส่วนของกำไรต่อสินทรัพย์

(Return on Assets--ROA) ของปีก่อนเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอัตราการจ่ายโบนัสในปีปัจจุบัน (The Revenue Department, 2000; The Revenue Department, 2008)

3.12 สวัสดิการฉีดยาป้องกันโรค

กรณีสถานประกอบการจัดบริการฉีดยาป้องกันไข้หวัดหรือโรคระบาดอื่นๆ ซึ่งไม่ใช่วัคซีนที่ใช้รักษาเมื่อมีอาการเจ็บป่วยเกิดขึ้น ค่าใช้จ่ายดังกล่าวจึงไม่ถือเป็นค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้างจ่ายให้หรือจ่ายแทนลูกจ้างเป็นค่ารักษาพยาบาล (The Revenue Department, 2018)

นอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการบางประเภทที่สถานประกอบการไม่สามารถนำมาหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ ส่วนลูกจ้างต้องนำประโยชน์ที่ได้รับไปรวมเป็นเงินได้บุคคลธรรมดา เนื่องด้วยเป็นการให้โดยเสนหาที่ไม่มีข้อผูกพันใดๆ ถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามทางภาษีตามมาตรา 65 ตรี แห่งประมวลรัษฎากร รายจ่ายประเภทนี้ส่วนใหญ่จะไม่ปรากฏในระเบียบ ข้อตกลงหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานมาก่อน เช่น สวัสดิการการเป็นสมาชิกสนามกอล์ฟหรือสโมสรกีฬา หรือสโมสรเพื่อการพักผ่อนหรือสันทนาการ และเงินค่าเล่นกอล์ฟ ค่าเล่นกีฬา หรือค่าตอบแทนเพื่อการพักผ่อนหรือสันทนาการแก่ที่ปรึกษา กรรมการ หรือลูกจ้างเฉพาะบางตำแหน่ง (Sukplung & Boonpharod, 2022b)

บทสรุป

สวัสดิการแรงงานที่จัดโดยสถานประกอบการสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทหลักคือ สวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งการจัดสวัสดิการแรงงานประเภทแรกสามารถถือเป็นค่าใช้จ่ายทางภาษีได้ตามปกติ หากแต่สวัสดิการประเภทที่สองนั้นสามารถนำไปคิดเป็นค่าใช้จ่ายทางภาษีได้ระหว่าง 1-2 เท่า ขึ้นอยู่กับประเภทสวัสดิการและแนวปฏิบัติที่สถานประกอบการนั้นๆ ได้ประกาศหรือกำหนดไว้ในกฎระเบียบขององค์กร และกฎหมายภาษีอากรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างของสถานประกอบการนั้น ปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีถือเป็นประเด็นสำคัญอีกประการที่ควรคำนึงถึงร่วมกับความต้องการของลูกจ้าง

ข้อเสนอแนะ

ผู้ที่สนใจประเด็นการจัดสวัสดิการแรงงานกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีนั้น สามารถนำองค์ความรู้ไปต่อยอดสู่งานวิจัยเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจทั้งในกลุ่มลูกจ้างและผู้จัดทำบัญชีของสถานประกอบการ หากศึกษาในกลุ่มลูกจ้างนั้นมีหัวข้อที่น่าสนใจได้แก่ ระดับความเข้าใจสวัสดิการแรงงานที่ได้รับจากสถานประกอบการกับการวางแผนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ส่วนการศึกษาในสถานประกอบการสามารถดำเนินการได้หลายแง่มุมหากสถานประกอบการยินยอมเปิดเผยข้อมูล อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายด้านการจัดสวัสดิการแรงงานกับค่าใช้จ่ายทางภาษี ค่าใช้จ่ายด้านการจัดสวัสดิการแรงงานกับการวางแผนภาษีนิติบุคคล เป็นต้น

References

- Announcement of the Department of Labour Protection and Welfare on Criteria and Methods for the Election of the Welfare Committee in the Workplace by Electronic. (2021). *Royal Thai Government Gazette*, 138(269 d), 47-49. [In Thai]
- Department of Children and Youth Affairs,. (2018). *Manual for registering childcare centers in the workplace*. Retrieved from <https://welfare.labour.go.th/attachments/article/78/07122563.pdf> [In Thai]
- Department of Labour Protection and Welfare. (2018a). *Guide for the election of the welfare committee in the workplace*. Author. [In Thai]
- Department of Labour Protection and Welfare. (2018b). *The Labour Welfare Department supports the establishment of a “child care center” in the workplace which can be tax deductible*. Retrieved from <https://area6.labour.go.th/2015-12-03-04-55-08/123-2018-01-19-06-47-52> [In Thai]
- Department of Labour Protection and Welfare. (2022). *Annual report 2022 welfare administration and labour protection*. Author. [In Thai]
- Jaitungmun, T. (2020). “Tax burden” welfare of employees. *Sanpakornsarn*, 67(3), 69-93. [In Thai]
- Khakhay, S. (2022). Product cost accounting. In *Cost accounting and managerial accounting unit 1-7* (6th ed.). Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- Meekaruna, K., & Wotwanwat, T. (2022a). Personal income tax accounting. in *Tax accounting and tax planning unit 1-8* (6th ed.). Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- Meekaruna, K., & Wotwanwat, T. (2022b). Personal income tax planning. in *Tax accounting and tax planning unit 9-15* (5th ed.). Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- Ministerial Regulation No. 63 (B.E. 2551) issued under the Building Control Act B.E. 2522. (2008). *Royal Thai Government Gazette*, 125(69 A), 1-4. [In Thai]
- Ministerial Regulations on the Provision of Welfare in the Workplace B.E. 2548. (2005). *Royal Thai Government Gazette*, 122(29 A), 14-18. [In Thai]
- Ministry of Labour. (2016). *The 20-year national human resource development strategic framework (2017-2036)*. Retrieved from https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/ministryoflabour [In Thai]
- Ministry of Labour. (2022). *Labour welfare*. Retrived from <https://lb.mol.go.th/คนทำงาน/สิ่งที่ลูกจ้างควรรู้/สวัสดิการแรงงาน> [In Thai]

- Office of the Council of State. (2019). *Labour Protection Act B.E. 2541*. Retrieved from <http://area5.labour.go.th/attachments/article/192/2562.pdf> [In Thai]
- Phomatcha, N. (2021). Corporate income tax. In *Business law and taxation unit 9-15* (5th ed.). Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- Sukplung, S., & Boonpharod, D. (2022a). Corporate income tax accounting. in *Tax accounting and tax planning unit 1-8* (6th ed.). Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- Sukplung, S., & Boonpharod, D. (2022b). Corporate income tax planning. in *Tax accounting and tax planning unit 9-15* (5th ed.). Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- Thanasan, N. (2021). Personal income tax. In *Business law and taxation unit 9-15* (5th ed.). Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- The Justice Group. (2021). *Tax law and revenue code*. Pim-Aksorn. [In Thai]
- The Revenue Department. (1966). *Ministerial Regulation No. 126 (B.E. 2509) issued according to the revenue code on tax exemption*. Retrieved from <https://www.rd.go.th/2502.html> [In Thai]
- The Revenue Department. (1985). *The Revenue Department's order on the calculation of tax payments paid by employers or payers or others on behalf of various types of assessable income under Section 40 of the Revenue code*. Retrieved from <https://www.rd.go.th/3616.html> [In Thai]
- The Revenue Department. (1994.). *The Revenue Department's Order No. 47/2537 regarding VAT registrants using products in the management of the business in the case of employee uniforms*. Retrieved from <https://www.rd.go.th/3600.html> [In Thai]
- The Revenue Department. (2000). *Corporate income tax in case any expenditures are paid out of profits*. Retrieved from <https://www.rd.go.th/23897.html> [In Thai]
- The Revenue Department. (2001). *Personal income tax in case of income from the use of the position's car and VAT in case of purchase tax for car rental*. Retrieved from <https://www.rd.go.th/25472.html> [In Thai]
- The Revenue Department. (2004). *Personal income tax in the case of additional benefits for employees*. Retrieved from <https://www.rd.go.th/24358.html> [In Thai]
- The Revenue Department. (2005a). *Royal Decree issued under the Revenue Code on Tax Exemption (No. 437), B.E. 2548*. Retrieved from <https://www.rd.go.th/28631.html> [In Thai]
- The Revenue Department. (2005b). *Announcement of the Director-General of the Revenue Department on Income Tax (No. 148) on the rules, procedures and conditions for income tax exemption of companies or juristic partnerships for income paid for training expenses for employees*. Retrieved from <https://www.rd.go.th/29816.html> [In Thai]

- The Revenue Department. (2007a). *Income tax and VAT in the case of selling uniforms and building housing for workers as welfare*. Retrieved from <https://www.rd.go.th/35945.html> [In Thai]
- The Revenue Department. (2007b). *Personal income tax and corporate income tax in case of paying for fuel to employees*. Retrieved from <https://www.rd.go.th/35963.html> [In Thai]
- The Revenue Department. (2008). *Corporate income tax in the case of paying bonuses to employees and the board*. Retrieved from <https://www.rd.go.th/38513.html> [In Thai]
- The Revenue Department. (2009). *Personal income tax and corporate income tax in case the company pays life insurance to employees*. Retrieved from <https://www.rd.go.th/42159.html> [In Thai]
- The Revenue Department. (2011). *Personal income tax and corporate income tax in the case of supporting employees' study*. Retrieved from <https://www.rd.go.th/46354.html> [In Thai]
- The Revenue Department. (2018). *Personal income tax and corporate income tax in the case of employee welfare*. Retrieved from <https://www.rd.go.th/3600.html> [In Thai]
- Wilawan, K. (2019). *Explanation of labour law* (26th ed.). Winyuchon. [In Thai]