

บทที่ 3

การวางแผนภาษีเกี่ยวกับค่าตอบแทน

การวางแผนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

ตามมาตรา 56 วรรคแรก แห่งประมวลรัษฎากรกำหนดเกณฑ์เงินได้พึงประเมินขั้นต่ำที่ผู้มีเงินได้ตลอดทั้งปีมีหน้าที่ต้องยื่นแบบแสดงรายการเพื่อชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาประจำปี คือ

1. ถ้าผู้มีเงินได้เป็นคนโสด มีเงินได้ทุกประเภทรวมตลอดทั้งปีเกิน 30,000 บาท
2. ถ้าผู้มีเงินได้เป็นคนโสด มีเงินได้จากการจ้างแรงงานอย่างเดียวตลอดทั้งปีเกิน 50,000

บาท

3. ถ้าผู้มีเงินได้มีคู่สมรส มีเงินได้ทุกประเภทรวมตลอดทั้งปีเกิน 60,000 บาท
4. ถ้าผู้มีเงินได้มีคู่สมรส มีเงินได้จากการจ้างแรงงานอย่างเดียวตลอดทั้งปีเกิน 100,000

บาท

ดังนั้น หากลูกจ้างมีเงินได้พึงประเมินเกินกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น เป็นคนโสดมีเงินได้จากการจ้างแรงงานตลอดทั้งปีจำนวน 50,005 บาท หรือมีคู่สมรสแล้วมีเงินได้จากการจ้างแรงงานตลอดทั้งปีจำนวน 100,010 บาท เมื่อคำนวณภาษีแต่ละกรณีแล้วปรากฏว่าไม่มีภาษีเงินได้ประจำปีที่ต้องชำระ แต่ลูกจ้างยังคงมีหน้าที่ต้องยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาประจำปีโดยยื่นเป็นแบบเปล่า ไม่มีเงินภาษีที่ต้องชำระ ภายในเดือนมีนาคมของปีถัดจากปีที่มีเงินได้พึงประเมิน โดยเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรจะออกหลักฐานใบเสร็จรับเงินให้ว่า “ไม่มีเงินเรียกเก็บ” แต่ถ้าลูกจ้างละเลยไม่ไปยื่นแบบภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาภายในกำหนดเวลาถือว่าลูกจ้างมีความผิดฐาน ไม่ยื่นแบบแสดงรายการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาประจำปีมีโทษต้องชำระค่าปรับอาญาในฐานความผิดนี้ไม่เกิน 2,000 บาท

เงินได้พึงประเมินที่ได้รับยกเว้น

ในการวางแผนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดานั้น นายจ้างจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินได้พึงประเมินที่ได้รับการยกเว้นภาษีสำหรับค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องในแต่ละกรณีให้ชัดเจนเพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องและการได้รับยกเว้นที่แท้จริงเพื่อการหักภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย หรือประโยชน์ต่อตัวลูกจ้างในการประหยัดภาษีเนื่องจากไม่ถือ

เป็นประโยชน์เพิ่มของลูกจ้าง ดังนั้นเงินได้พึงประเมินประเภทดังต่อไปนี้ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ได้แก่

1. ค่าเบี้ยเลี้ยงหรือค่าพาหนะเดินทาง

1.1 ค่าเบี้ยเลี้ยงหรือค่าพาหนะเดินทางซึ่งลูกจ้างหรือผู้รับหน้าที่หรือตำแหน่งงานหรือผู้รับทำงานให้ได้จ่ายไปโดยสุจริตตามความจำเป็น เฉพาะในการที่ต้องปฏิบัติการตามหน้าที่ของตนและได้จ่ายไปทั้งหมดในการนั้นตามมาตรา 42 (1) แห่งประมวลรัษฎากร

เงื่อนไขสำคัญของการยกเว้นเงินได้ในกรณีนี้ คือ ลูกจ้างต้องมีหลักฐานในอันที่จะพิสูจน์ว่าตนได้นำเงินได้ที่ได้รับมานั้นไปใช้จ่ายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงหรือค่าพาหนะเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เช่น บิลเงินสด ใบเสร็จรับเงิน ใบกำกับภาษี ตัวค่าโดยสาร รายงานการเดินทาง ฯลฯ ประกอบการจ่ายเงินแล้วแต่กรณี ในกรณีที่ไม่มีหลักฐานที่จะพิสูจน์ได้ดังกล่าว เช่น การจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงหรือค่าพาหนะเป็นการเหมาจ่ายก็ย่อมไม่ได้ยกเว้นภาษีเงินได้

อย่างไรก็ตาม เงินได้ค่าเบี้ยเลี้ยงหรือค่าพาหนะเหมาจ่ายในอัตราไม่เกินค่าพาหนะหรือค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางตามอัตราที่รัฐบาลกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 ก็ให้ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ป. 59/2538 เรื่อง ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามมาตรา 42 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ดังนี้

1. ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางที่ลูกจ้างหรือผู้มีหน้าที่หรือตำแหน่งงาน หรือผู้รับทำงานให้ ได้รับเนื่องจากการเดินทางไปปฏิบัติงานตามหน้าที่ในประเทศหรือต่างประเทศเป็นครั้งคราว ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาต้องเข้าลักษณะดังนี้

1.1 ต้องเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงซึ่งบุคคลดังกล่าวได้จ่ายไปโดยสุจริตตามความจำเป็นเฉพาะในการที่จะต้องปฏิบัติการตามหน้าที่ของตนและได้จ่ายไปทั้งหมดในการนั้น

1.2 ในกรณีบุคคลดังกล่าวได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงในอัตราไม่เกินอัตราค่าเบี้ยเลี้ยงสูงสุดที่ทางราชการกำหนดจ่ายให้แก่ข้าราชการ ตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ในประเทศหรือต่างประเทศ แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายในลักษณะเหมาจ่าย ให้ถือว่าค่าเบี้ยเลี้ยงดังกล่าว เป็นค่าเบี้ยเลี้ยงซึ่งบุคคลดังกล่าวได้จ่ายไปโดยสุจริตตามความจำเป็นเฉพาะในการที่ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนและได้จ่ายไปทั้งหมดในการนั้น โดยไม่ต้องมีหลักฐานการจ่ายเงินมาพิสูจน์

1.3 ในกรณีบุคคลดังกล่าวได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงในอัตราเกินกว่าอัตราค่าเบี้ยเลี้ยงตาม 1.2 และบุคคลดังกล่าวไม่มีหลักฐานมาพิสูจน์ว่าได้จ่ายไปโดยสุจริตตามความจำเป็นเฉพาะในการที่ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนและได้จ่ายไปทั้งหมดในการนั้นให้ถือว่าค่า

เบี้ยเลี้ยงดังกล่าวเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงซึ่งบุคคลนั้น ได้จ่ายไปโดยสุจริตตามความจำเป็น เพียงเฉพาะใน ส่วนที่ไม่เกินอัตราตาม 1.2

2. การเดินทางไปปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตาม 1. ต้องมีหลักฐานการได้รับอนุมัติให้เดินทางไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานหรือนอกสถานที่จากนายจ้างหรือผู้จ่ายเงินได้ โดย ต้องระบุลักษณะงานที่ทำและระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่แล้วแต่กรณีด้วย

1.2 ค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงเดินทางตามอัตราที่รัฐบาลกำหนดไว้ โดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยอัตราค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ซึ่งในปัจจุบันได้แก่พระราชกฤษฎีกาว่า ด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 ตามมาตรา 42 (2) แห่งประมวลรัษฎากร

1.3 เงินค่าเดินทางซึ่งนายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง เฉพาะส่วนที่ลูกจ้างได้จ่ายทั้งหมดโดยจำเป็นเพื่อการเดินทางจากต่างถิ่นในการเข้ารับงานเป็นครั้งแรก หรือในการกลับถิ่นเดิม เมื่อการจ้าง ได้สิ้นสุดลงแล้ว แต่ช้อยกเว้นนี้มีให้รวมถึงเงินค่าเดินทางที่ลูกจ้างได้รับในการกลับถิ่น เดิม และในการเข้ารับงานของนายจ้างเดิมภายในสามร้อยหกสิบห้าวัน นับแต่วันที่การจ้างครั้งก่อน ได้สิ้นสุดลง ตามมาตรา 42 (3) แห่งประมวลรัษฎากร

2. เงินค่าเช่าบ้าน และเงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้อยู่บ้านที่นายจ้างให้ อยู่โดยไม่เสียค่าเช่า

2.1 เงินค่าเช่าบ้านหรือบ้านที่ให้อยู่โดยไม่ต้องเสียค่าเช่า สำหรับข้าราชการ สถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศตามมาตรา 42 (5) แห่งประมวลรัษฎากร

2.2 เงินได้ที่ทางราชการจ่ายให้เป็นเงินค่าเช่าบ้านหรือเงินที่คำนวณได้จาก มูลค่าของการได้อยู่บ้านที่ให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่าตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 126 ข้อ 2 (6)

2.3 เงินค่าเช่าบ้านที่ได้รับจากรัฐวิสาหกิจซึ่งมิใช่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วน นิติบุคคลเท่าที่ผู้มีเงินได้จ่ายไปโดยสุจริตตามความเป็นจริงหรือเงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการ ได้อยู่บ้านที่รัฐวิสาหกิจดังกล่าวให้อยู่โดยไม่ต้องเสียค่าเช่าและรัฐวิสาหกิจผู้จ่ายเงินมิได้ออกค่าภาษี เงินได้สำหรับเงินได้จำนวนดังกล่าวให้ตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 126 ข้อ 2 (8)

3. เงินได้จากกองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนบำนาญ บำนาญข้าราชการและเงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนบำนาญบ้านอายุ ข้าราชการ

3.1 เงินประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนได้รับจากกองทุนประกันสังคม ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ตามมาตรา 42 (25) แห่งประมวลรัษฎากร

3.2 เงินได้เท่ากับที่ลูกจ้างจ่ายเป็นเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตาม กฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉพาะส่วนที่เกิน

10,000 บาทแต่ไม่เกิน 290,000 บาทสำหรับปีภาษีนั้น ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 ข้อ 2 (35) ใช้บังคับ 1 มกราคม 2537 เป็นต้นไป

3.3 เงินหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ทูพพลภาพ หรือตาย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 52) ดังนี้

3.3.1 กรณีเกษียณอายุ ลูกจ้างผู้นั้นต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์ และเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในระหว่างวันที่ 13 กันยายน พ.ศ.2537 ถึงวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ.2538 และได้ออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ก่อนวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ.2543 ซึ่งมีระยะเวลาที่ทำงานกับนายจ้างนั้นก่อนเกษียณอายุไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.3.2 กรณีทุพพลภาพ ต้องเป็นกรณีที่แพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าลูกจ้างผู้นั้นไม่สามารถที่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นต่อไป ไม่ว่าเหตุทุพพลภาพนั้นจะเกิดเนื่องจากการปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้าง หรือไม่ก็ตาม

3.3.3 กรณีตาย ไม่ว่าจะการตายนั้นจะเกิดจากการปฏิบัติงานให้แก่ นายจ้างหรือไม่

ทั้งนี้ ลูกจ้างต้องมีหลักฐานจากนายจ้างเพื่อรับรองว่าลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ทุพพลภาพ หรือตาย แล้วแต่กรณีมาแสดงด้วย

ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 126 (พ.ศ.2509) ข้อ 2 (35) ให้กำหนดเงินได้ต่อไปนี้ เป็นเงินได้ต่อไปนี้ เป็นเงินได้ตาม (17) ของมาตรา 42 แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2596 เงินได้เท่าที่ลูกจ้างจ่ายเป็นเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง เฉพาะส่วนที่เกินหนึ่งหมื่นบาท แต่ไม่เกินสองแสนเก้าหมื่นบาท สำหรับปีภาษีนั้น

3.4 เงินได้เท่าที่สมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการจ่ายเป็นเงินสะสมเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เฉพาะส่วนที่ไม่เกิน 300,000 บาทสำหรับปีภาษีนั้น ตามกฎกระทรวง (ฉบับที่ 126) ข้อ 2 (43) ใช้บังคับ 27 มีนาคม 2540 เป็นต้นไป

3.5 เงินหรือประโยชน์ใด ๆ ที่สมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้รับจาก กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เนื่องจาก

ออกจากราชการเพราะเหตุสูงอายุ เหตุทุพพลภาพ เหตุทดแทน หรือตาย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 70) ดังนี้

3.5.1 กรณีเหตุสูงอายุ สำหรับสมาชิกซึ่งออกจากราชการเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือลาออกเมื่ออายุครบ 50 ปีบริบูรณ์แล้ว

3.5.2 กรณีทุพพลภาพ สำหรับสมาชิกซึ่งออกจากราชการเพราะป่วย เจ็บ ทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่า ลูกจ้างนั้นไม่สามารถจะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นต่อไปได้

3.5.3 กรณีเหตุทดแทน สำหรับสมาชิกซึ่งออกจากราชการเพราะทางราชการเลิก หรือยุบตำแหน่ง หรือมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิดหรือทหารซึ่งออกจากกองหนุน เบี้ยหวัด

3.5.4 กรณีตาย สำหรับสมาชิกซึ่งออกจากราชการเพราะถึงแก่ความตายในระหว่างรับราชการตามกฎหมาย (ฉบับที่ 126) ข้อ 2 (44) ใช้นับกับ 27 มีนาคม 2540 เป็นต้นไป

4. ค่ารักษาพยาบาล

เงินได้ส่วนที่เป็นค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้างจ่ายให้ หรือจ่ายแทนลูกจ้างเป็นค่ารักษาพยาบาลสำหรับ

4.1 ลูกจ้าง สามี ภรรยา บุพการีหรือผู้สืบสันดาน ซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้าง ทั้งนี้ เฉพาะสำหรับการรักษาพยาบาลที่กระทำในประเทศไทย

4.2 ลูกจ้างในกรณีที่ต้องได้รับการรักษาพยาบาลในต่างประเทศในขณะที่ปฏิบัติกรตามหน้าที่ในต่างประเทศเป็นครั้งคราว

ทั้งนี้ เงินจำนวนดังกล่าวได้จ่ายไปทั้งหมดในกรณีนั้น ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 126 ข้อ 2 (4)

5. เงินได้ที่คำนวณได้จากมูลค่าของเครื่องแบบ

เงินได้ที่คำนวณได้จากมูลค่าของเครื่องแบบซึ่งลูกจ้างได้รับจากนายจ้างในจำนวนคนละไม่เกินสองชุดต่อปี และเสื้อมอกในจำนวนคนละไม่เกินหนึ่งตัวต่อปี

“เครื่องแบบ” หมายความว่า เครื่องแต่งกาย รวมทั้งสิ่งประกอบเครื่องแต่งกายที่กำหนดให้แต่งเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ไม่รวมถึงรองเท้าที่อาจใช้งานได้ทั่วไป ชุดชั้นใน หรือสิ่งประกอบเครื่องแต่งกายที่ทำด้วยโลหะหรืออัญมณีที่มีค่า เช่น เงิน ทองคำ หับทิม หยก

“เลื่อนนอก” หมายความว่ารวมถึง ชุดไทยพระราชทานและเสื้อที่นิยมใช้ในการ แต่งกายไปในงานสำคัญต่าง ๆ ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 126 ข้อ 2 (34) ใช้บังคับ 1 มกราคม 2537 เป็นต้นไป

6. การฝึกอบรมลูกจ้างเพื่อพัฒนาศักยภาพ

เงื่อนไขการฝึกอบรมลูกจ้างเพื่อพัฒนาศักยภาพ คือ ลูกจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องกลับมาทำงานให้แก่นายจ้างหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว

กรณีบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจ่ายค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาหรือฝึกอบรมลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของกิจการของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วน นิติบุคคลที่เป็นนายจ้างตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 122/2545 ข้อ 2 ถึงข้อ 5 ไม่ถือเป็นประโยชน์อย่างอื่นที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับซึ่งอาจคิดคำนวณได้เป็นเงินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร ลูกจ้างแต่ละคนจึงไม่ต้องนำค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาหรือฝึกอบรมในส่วนของตนไปรวมคำนวณเป็นเงินได้เพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาแต่อย่างใด ตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 122/2545 ข้อ 6

7. ทุนการศึกษาที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง

เป็นทุนการศึกษาที่ให้ลูกจ้างได้รับการศึกษาเพื่อนายจ้างโดยตรง และโดยสัญญารับทุนการศึกษานั้นมีการระบุงการกลับมาทำงานใช้ทุนและ โทษปรับต่าง ๆ ถ้ามีการผิดสัญญา ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ ตามมาตรา 42 (11) แห่งประมวลรัษฎากร

หากถ้าการให้ทุนการศึกษาของนายจ้างแก่ลูกจ้างนั้น เมื่อพิจารณาตามหลักสูตรการศึกษาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจการที่นายจ้างจดทะเบียนไว้แล้วปรากฏว่าไม่เกี่ยวข้องกันอย่างสิ้นเชิง ทางฝ่ายเจ้าพนักงานสรรพากรผู้ตรวจสอบอาจพิจารณาไปว่าเป็นการศึกษาเพื่อส่วนตัวของลูกจ้างได้ หรือในกรณีที่สัญญาการรับทุนอุดหนุนการศึกษาไม่ได้มีการระบุให้ลูกจ้างผู้นั้นต้องกลับมาทำงานใช้ทุนดังกล่าวแต่อย่างใด ก็ย่อมถือว่าเป็นการศึกษาเพื่อตัวของลูกจ้างเองไม่เกี่ยวกับกิจการของนายจ้างถือเป็นเงินได้พึงประเมินอันเนื่องจากการจ้างแรงงานของลูกจ้างที่ต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

8. เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร ที่ได้รับจากรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีใช้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในอัตราเดียวกับที่ทางราชการจ่ายให้แก่ข้าราชการ และรัฐวิสาหกิจผู้จ่ายเงินมิได้ออกค่าภาษีเงินได้ สำหรับเงินได้จำนวนดังกล่าวให้ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 ข้อ 2 (9)

9. เงินได้ส่วนที่เป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างที่คนประจำเรือได้รับเนื่องจากการปฏิบัติงานบนเรือไทย ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพาณิชย์ที่ใช้ในการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 126 ข้อ 2 (39) ใช้นับตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม 2539 เป็นต้นไป

10. เงินได้ที่ได้รับการอุปการะโดยหน้าที่ธรรมจรรยา เงินได้ที่ได้รับการรับมรดกหรือจากการให้โดยเสน่หาเนื่องในพิธีหรือตามโอกาสแห่งขนบธรรมเนียมประเพณี ตามมาตรา 42 (10) แห่งประมวลรัษฎากร

11. รางวัลเพื่อการศึกษาหรือค้นคว้าในวิทยาการ ตามมาตรา 42 (11) แห่งประมวลรัษฎากร

12. ค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

ลูกจ้างเมื่อได้รับเงินชดเชยเพราะถูกเลิกจ้างจากนายจ้าง เงินจำนวนนี้จะเป็นเงินก้อนในลักษณะเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน โดยปกติต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจากการจ้างแรงงานตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร แต่ปรากฏว่าประมวลรัษฎากรได้มีการยกเว้นภาษีให้ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 126 (พ.ศ.2509) ข้อ 2 (51) คือ “ค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและค่าชดเชยที่พนักงานได้รับตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แต่ไม่รวมถึงค่าชดเชยที่ลูกจ้างหรือพนักงานได้รับเพราะเหตุเกษียณอายุหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง ทั้งนี้ เฉพาะค่าชดเชยส่วนที่ไม่เกินค่าจ้างหรือเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้าย แต่ไม่เกินสามแสนบาท”

โดยค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับนั้นจะต้องเป็นการจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2541 จึงจะได้รับยกเว้นภาษี แต่ถ้าลูกจ้างสมัครใจลาออกจากงานเองไม่ใช่การเลิกจ้างของนายจ้าง ถ้ามีการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง กรณีเช่นนี้ไม่ใช่เงินชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ตามเงื่อนไขดังนี้

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคแรก ได้กำหนดอัตราค่าชดเชยปกติโดยคำนึงถึงระยะเวลาการทำงานเป็น 5 อัตราดังนี้

1. ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วันสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ยังไม่ครบ 1 ปี
2. ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วันสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ยังไม่ครบ 3 ปี
3. ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วันสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ยังไม่ครบ 6 ปี

4. ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วันสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ยังไม่ครบ 10 ปี

5. ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วันสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป

ดังนั้น ลูกจ้างควรมีหนังสือรับรองจากนายจ้างหรือเอกสารอื่นใดที่นายจ้างออกให้โดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับวันที่เข้าทำงานและวันที่ออกจากงาน อัตราค่าจ้างรายวัน (กรณีจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน) หรืออัตราเงินเดือน (กรณีจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน) 12 เดือนสุดท้ายก่อนออกจากงานและสาเหตุของการออกจากงาน ในกรณีที่ไม่มีเอกสารรับรองจากนายจ้างและไม่สามารถติดต่อกับนายจ้างได้เนื่องจากนายจ้างเลิกกิจการ ลูกจ้างควรติดต่อกับผู้ชำระบัญชีของกิจการเพื่อแจ้งให้นายจ้างออกเอกสารดังกล่าวให้ แต่ถ้าไม่สามารถติดต่อได้ให้ผู้มีเงินได้จัดทำเอกสารที่ระบุรายละเอียดดังกล่าวข้างต้นและเซ็นรับรองด้วยตนเอง อนึ่ง เงินได้ในส่วนที่เป็น “ค่าชดเชย” ที่พนักงานได้รับตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์นี้ไม่รวมถึงเงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้าหรือเงินชดเชยพิเศษที่นายจ้างต้องจ่ายให้

ทางกรมสรรพากรได้วางแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเงินค่าชดเชยเพราะเหตุออกจากงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งได้รับยกเว้นภาษีตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509)ฯ ข้อ 2 (51) โดยมีท้ายบันทึกด่วนที่สุดที่ กค 0814/ว.02435 วันที่ 17 มีนาคม 2542 ถึงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการคืนเงินภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีเงินค่าชดเชยที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้เพราะถูกให้ออกจากงาน เพื่อให้การปฏิบัติเกี่ยวกับการคืนเงินภาษีเงินได้บุคคลธรรมดากรณีเงินค่าชดเชยที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้เพราะถูกให้ออกจากงานถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกัน กรมสรรพากรจึงกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้นำไปถือปฏิบัติไว้ดังนี้

1. แบบคำร้องขอคืน

กรณีผู้มีเงินได้ถูกนายจ้างหักภาษี ณ ที่จ่าย และนำส่งภาษีต่อกรมสรรพากรไปก่อนกฎกระทรวงฉบับที่ 217 (พ.ศ. 2542) จะประกาศใช้ ผู้มีเงินได้สามารถยื่นคำร้องขอคืนภาษีดังกล่าวได้ โดยใช้แบบดังนี้

1.1 แบบ ค.10 สำหรับกรณี

- มีเงินได้ไม่ถึงเกณฑ์ ต้องยื่นแบบแสดงรายการฯ
- มีเงินได้ถึงเกณฑ์ ต้องยื่นแบบแสดงรายการฯ และได้ยื่นแบบ

ภ.ง.ด. 91 โดยนำเงินชดเชยที่ได้รับยกเว้นรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ไปแล้ว ภายหลังต้องการยื่นคำร้องขอคืนเพิ่มเติม

1.2 แบบ ภ.ง.ด. 90, 91 สำหรับกรณี

- มีเงินได้ถึงเกณฑ์ต้องยื่นแบบแสดงรายการฯ

2. เอกสารที่ต้องใช้แนบคำร้องทั้งกรณีแบบค.10 และแบบภ.ง.ด.90, 91 ดังนี้

2.1 หนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย (ยกเว้นกรณียื่นคำร้องเพิ่มเติม ด้วยแบบ ค.10)

2.2 ใบแบบแบบแสดงรายการกรณียกเว้นภาษีเงินได้สำหรับค่าชดเชยฯ

2.3 หนังสือรับรองจากนายจ้าง หรือเอกสารอื่นใดที่นายจ้างออกให้โดย ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับ

2.3.1 วันที่เข้าทำงานและวันที่ออกจากงาน

2.3.2 อัตราค่าจ้างรายวัน (กรณีจ่ายค่าจ้างเป็นรายวัน) หรืออัตราเงิน เดือน (กรณีจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน) 12 เดือนสุดท้ายก่อนออกจากงาน

2.3.3 สาเหตุของการออกจากงาน

หมายเหตุ กรณีไม่มีเอกสารรับรองจากนายจ้างและไม่สามารถติดต่อ นายจ้างได้ เนื่องจากนายจ้างเลิกกิจการ ให้แนะนำผู้มีเงินได้ติดต่อผู้ชำระบัญชีของกิจการเพื่อแจ้ง ให้นายจ้างออกเอกสารดังกล่าวให้ แต่ถ้าไม่สามารถติดต่อได้ให้ผู้มีเงินได้จัดทำเอกสารที่ระบุ รายละเอียดดังกล่าวข้างต้นและเซ็นรับรองด้วยตนเอง

2.4 เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักฐานการหักลดหย่อนต่าง ๆ เป็นต้น (ยกเว้นกรณีที่ได้นำแบบในแบบ ภ.ง.ด.90 หรือ ภ.ง.ด.91 ที่ได้ยื่นครั้งแรกไปแล้ว)

3. การวิเคราะห์

เอกสารที่จะใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ แบบ ภ.ง.ด.90, 91 หรือ ค.10 แล้ว แต่กรณีพร้อมเอกสารแนบต่าง ๆ

3.1 กรณีที่มีเงินได้ถึงเกณฑ์และได้ยื่นแบบ ภ.ง.ด.90, 91 โดยนำเงินได้ที่ได้รับยกเว้นไปรวมคำนวณเป็นเงินได้ไปก่อนแล้ว ต่อมาได้ยื่นแบบขอคืนภาษีโดยใช้แบบ ค.10 ให้ เติร์มแบบที่จะใช้วิเคราะห์ คือ แบบ ค.10 และแบบ ภ.ง.ด.90, 91 ที่ยื่นไว้แล้ว

3.2 กรณีที่มีเงินได้อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และค่าชดเชยที่พนักงานได้รับตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ ให้ดำเนินการวิเคราะห์เงินได้อื่น ๆ นั้นตามคู่มือการวิเคราะห์แบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภ.ง.ด.90, 91 ที่ส่งให้ตาม บันทึกที่ กค 0814/ว.14968 หรือหนังสือ กค 0814/ว.14969 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2541 แล้วแต่ กรณี

3.3 สำหรับเงินได้ในส่วนที่เป็นค่าชดเชยที่ถูกจ้างได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและค่าชดเชยพิเศษที่นายจ้างต้องจ่ายให้ในกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการให้ดำเนินการตรวจวิเคราะห์ ดังนี้

3.3.1 ตรวจสอบหนังสือรับรองจากนายจ้างหรือเอกสารอื่นใดที่นายจ้างออกให้ในส่วนที่ระบุถึงสาเหตุของการออกจากงานว่าเป็นการให้ออกจากงานหรือไม่ ถ้าใช้ถือว่าเข้าข่ายยกเว้น

3.3.2 กรณีที่ไม่มีหนังสือหรือเอกสารตาม 2.1 แต่มีหนังสือรับรองจากผู้เสียหายเองว่าเป็นการให้ออกจากงานถือว่าเข้าข่ายยกเว้น กรณีที่ไม่มีหนังสือหรือเอกสารตาม 2.1 หรือ 2.2 แต่นามของนายจ้างเป็นที่ปรากฏแน่ชัดว่าเลิกกิจการไปแล้ว เช่น ธนาคารกรุงเทพ พาณิชย์การ จำกัด บริษัทเงินทุนและบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ 56 แห่ง เป็นต้น ถือว่าเข้าข่ายยกเว้น

3.3.3 กรณีไม่มีหนังสือหรือเอกสารตาม 2.1 หรือ 2.2 และไม่เข้าข่ายตาม 2.3 ให้ติดต่อผู้มีเงินได้ให้นำเอกสารตาม 2.3 มาเพิ่มเติม

3.4 กรณีเข้าข่ายยกเว้น ให้ตรวจสอบใบแนบแสดงรายการกรณียกเว้นภาษีเงินได้สำหรับค่าชดเชยฯ ว่าจำนวนเงินที่กรอกใน 2.2 ของใบแนบดังกล่าวนั้นถูกต้องตรงกับจำนวนเงินที่ได้รับยกเว้นภาษีตามกฎกระทรวงฉบับที่ 126 (เฉพาะเงินชดเชยส่วนที่ไม่เกินค่าจ้างหรือเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายแต่ไม่เกิน 300,000 บาท) โดยพิจารณาร่วมกับเอกสารที่แนบกับคำร้องตามข้อ 2.3 หากไม่ถูกต้องให้ปรับปรุงจำนวนเงินที่ได้รับยกเว้นภาษีให้ถูกต้อง เช่น ผู้มีเงินได้กรอกใน 2.2 ของใบแนบบนแสดงรายการกรณียกเว้นภาษีเงินได้สำหรับค่าชดเชยฯ เป็นเงิน 300,000 บาท แต่จากการคำนวณเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายโดยการเฉลี่ยเงินเดือนค่าจ้างเป็นรายวันในแต่ละเดือน บวกสะสมจนครบสามร้อยวันเป็นเงิน 197,420 บาทเช่นนี้ถือว่าผู้มีเงินได้มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษี 197,420 บาท

ถ้าอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปีผู้มีเงินได้มีสิทธิไม่นำเงินค่าชดเชยที่เหลือไปรวมคำนวณกับเงินได้ประเภทอื่นในแบบ ภ.ง.ด.90 หรือ ภ.ง.ด.91 แล้วแต่กรณี แต่ให้นำไปคำนวณในแบบแสดงรายการกรณีคำนวณเงินได้ที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน โดยคำนวณรวมกับเงินได้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานประเภทอื่น เช่น เงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ถ้าอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีผู้มีเงินได้ต้องนำเงินค่าชดเชยที่เหลือพร้อมกับเงินได้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานประเภทอื่นไปรวมคำนวณกับเงินได้ประเภทอื่นในแบบ ภ.ง.ด. 90 หรือ ภ.ง.ด. 91 แล้วแต่กรณี

4. การพิจารณาคืนเงินภาษี

ให้ดำเนินการตามระเบียบกรมสรรพากรว่าด้วยการคืนเงินภาษีอากร พ.ศ. 2539 ซึ่งปัจจุบันได้แก้ไขระเบียบดังกล่าวถึง ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2541 แล้ว

13. เงินค่าทำขวัญที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ประสบเหตุบาดเจ็บในขณะปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นเงินที่ลูกจ้างได้รับจากการอุปการะ โดยหน้าที่ธรรมจรรยาได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ตามมาตรา 42 (10) แห่งประมวลรัษฎากร

14. เงินช่วยเหลือพิเศษ

14.1 เงินช่วยเหลือในการสมรส พิธีศพ งานบวช ถือเป็นเงินที่ให้โดยเสน่หาเนื่องในพิธีหรือตามโอกาสแห่งขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ตามมาตรา 42 (10) แห่งประมวลรัษฎากร

14.2 เงินช่วยเหลือสำหรับพนักงานหรือลูกจ้างเนื่องจากการคลอดบุตร ถือเป็นเงินค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้างจ่ายให้และจ่ายไปทั้งหมดเพื่อการนั้น ซึ่งได้รับยกเว้นภาษีตามมาตรา 42 (17) แห่งประมวลรัษฎากรตามเงื่อนไขกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ข้อ 2 (4)

ดังนั้น ค่าตอบแทนประเภทต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างแล้วหากเข้ากรณีถือเป็นเงินได้พึงประเมินที่ได้รับยกเว้นดังกล่าวข้างต้นนั้น ไม่ต้องนำไปรวมคำนวณภาษีเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในคอนสิ้นปี

เงินได้พึงประเมินที่ต้องเสียภาษีเนื่องจากถือเป็นประโยชน์เพิ่มของลูกจ้าง

ในการวางแผนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างนอกเหนือจากเงินได้พึงประเมินที่ได้รับยกเว้นดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้นให้ถือเป็นเงินได้พึงประเมินเนื่องจากการจ้างแรงงานตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร เนื่องจากถือเป็นประโยชน์เพิ่มของลูกจ้าง ดังนั้น จึงต้องนำค่าตอบแทนประเภทต่าง ๆ นั้นไปรวมคำนวณเป็นเงินได้พึงประเมินเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในคอนสิ้นปี ได้แก่

1. การให้สิทธิลูกจ้างซื้อหุ้นหรือได้รับแจกหุ้นในราคาต่ำกว่าราคาตลาด
2. เบี้ยขยัน
3. รางวัลหรือของขวัญที่จ่ายเป็นตัวเงิน
4. บ้านนั้ง และบ้านาญ
5. เงินค่าเช่าบ้าน และเงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้อยู่บ้านที่นายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่า
6. ภาษีที่นายจ้างออกให้แทนลูกจ้าง
7. การให้เครื่องแบบลูกจ้าง

8. การเลี้ยงอาหารเครื่องคัมแก่ลูกจ้าง
9. การจัดให้มีหรือเช่าสถานที่ออกกำลังกายให้ลูกจ้างด้วยการเป็นสมาชิกสนามกอล์ฟ สโมสรการกีฬา สโมสรเพื่อการพักผ่อนหรือสันทนาการ
10. ค่าเบี้ยประกันภัยที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง
11. รถรับ – ส่งลูกจ้าง
12. การให้ลูกจ้างกู้ยืมเงิน
13. เงินช่วยเหลือบุตรของลูกจ้าง
14. นายจ้างช่วยค่าน้ำมันรถยนต์ของลูกจ้าง กรณีนำมาใช้ในการกิจการ
15. ค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน
16. เงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
17. การจัดหาเที่ยวหรืองานวันปีใหม่
18. เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์มือถือที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
19. นายจ้างจ่ายค่ากระแสไฟฟ้าให้ลูกจ้าง

รายละเอียดรายการเงินได้พึงประเมินที่ต้องเสียภาษีเนื่องจากถือเป็นประโยชน์เพิ่มของลูกจ้าง มีดังนี้

1. การให้สิทธิลูกจ้างซื้อหุ้นหรือได้รับแจกหุ้นในราคาต่ำกว่าราคาตลาด ควรพิจารณาตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยภาษีอากรที่ 28/2538 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2538 เรื่อง ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาการเสียภาษีในกรณีได้รับแจกหุ้น หรือได้ซื้อหุ้นในราคาที่ต่ำกว่าราคาตลาดตามข้อตกลงพิเศษ ดังนี้

ด้วยกรมสรรพากรได้ขอให้คณะกรรมการวินิจฉัยภาษีอากรวินิจฉัยว่า กรณีที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนำหุ้นไปแจก หรือขายในราคาต่ำกว่าราคาตลาดให้กับพนักงานลูกจ้าง กรรมการ ที่ปรึกษา หรือบุคคลผู้รับทำงานให้ในลักษณะทำนองเดียวกัน ถือว่าบุคคลดังกล่าวได้รับเงินได้พึงประเมินที่จะต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหรือไม่ จำนวนใด

คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาและได้มีคำวินิจฉัยในการประชุมครั้งที่ 33/2538 วันที่ 10 มกราคม 2538 ว่า กรณีที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนำหุ้นไปแจกให้พนักงานลูกจ้าง กรรมการ ที่ปรึกษา หรือบุคคลผู้รับทำงานให้ในลักษณะทำนองเดียวกัน หรือนำหุ้นไปขายให้กับบุคคลดังกล่าวตามข้อตกลงพิเศษในราคาต่ำกว่าราคาตลาดกรณียอมถือได้ว่าบุคคลดังกล่าวได้รับเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากรแล้ว จึงต้องนำไปรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาประจำปีภาษีที่ได้รับกรรมสิทธิ์ในหุ้นไม่ว่าหุ้นดังกล่าวจะมีเงื่อนไขหรือไม่

เงื่อนไขเกี่ยวกับการจำหน่ายจ่ายโอน และไม่ว่าหุ้นดังกล่าวจะเป็นหุ้นที่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือนอกตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สำหรับจำนวนเงินได้พึงประเมิน ให้ถือตามมูลค่าหุ้น ดังนี้

1. ในวันที่ได้รับกรรมสิทธิ์ในหุ้นดังกล่าวเป็นหุ้นที่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1.1 หากหุ้นดังกล่าวมีราคาขายให้กับประชาชนทั่วไป (Public offering) ให้ถือมูลค่าหุ้นเท่ากับราคาขายให้กับประชาชนทั่วไป

1.2 หากหุ้นดังกล่าวไม่มีราคาขายให้กับประชาชนทั่วไป (Public offering) ให้ถือมูลค่าหุ้นเท่ากับราคาเฉลี่ยในตลาดหลักทรัพย์ในเดือนที่ได้รับกรรมสิทธิ์ในหุ้น

2. ในวันที่ได้รับกรรมสิทธิ์ในหุ้นดังกล่าวเป็นหุ้นที่ไม่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2.1 หากหุ้นดังกล่าวมีราคาขายให้กับประชาชนทั่วไป (Public offering) ให้ถือมูลค่าหุ้นเท่ากับราคาขายให้กับประชาชนทั่วไป

2.2 หากหุ้นดังกล่าวไม่มีราคาขายให้กับประชาชนทั่วไป (Public offering) ให้ถือมูลค่าหุ้นเท่ากับมูลค่าทางบัญชีในรอบระยะเวลาบัญชีที่ได้รับกรรมสิทธิ์ในหุ้น

ดังนั้นตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยภาษีอากร จะเห็นได้ว่าการแจกหุ้นให้ลูกจ้างหรือขายในราคาต่ำกว่าราคาตลาด จะต้องถือว่าผู้รับหุ้นมีเงินได้พึงประเมินและต้องนำเงินได้พึงประเมินนี้ไปรวมคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาประจำปีที่ได้รับกรรมสิทธิ์ในหุ้นและหากหุ้นที่ให้ลูกจ้างนั้นไม่มีราคาขายให้แก่ประชาชนทั่วไป ให้ใช้มูลค่าทางบัญชีของหุ้นเป็นเงินได้พึงประเมิน และหากลูกจ้างได้รับสิทธิซื้อหุ้นต่ำกว่าราคาตลาดจะต้องใช้ส่วนต่างระหว่างมูลค่าหุ้นทางบัญชีกับราคาที่ลูกจ้างซื้อซึ่งหากไม่มีส่วนต่างก็ไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ เพราะไม่ถือว่าได้รับประโยชน์เพิ่มแต่ประการใด

ข้อสังเกต ในวรรคสุดท้ายของ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยภาษีอากรที่ 28/2538 ได้เปิดช่องทางให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จะเสนอหุ้นให้พนักงาน ลูกจ้าง กรรมการที่ปรึกษา หรือบุคคลผู้รับทำงานให้โดยมีเงื่อนไขเรื่องสวัสดิการเกี่ยวกับมูลค่าหุ้น และประสงค์ที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับการคำนวณมูลค่าหุ้นเพื่อประโยชน์ในการเสียภาษีของบุคคลดังกล่าว ให้ยื่นคำขอต่อกรมสรรพากรเพื่อเสนอกระทรวงการคลังพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ซึ่งตามข้อสังเกตสรุปได้ว่าการให้สิทธิพนักงานหรือลูกจ้างซื้อหุ้นหรือได้รับแจกหุ้นในราคาต่ำกว่าราคาตลาดจะต้องถือว่าพนักงานหรือลูกจ้างผู้รับหุ้นมีเงินได้พึงประเมิน และต้องนำเงินได้พึงประเมินนี้ไปรวมคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาประจำปีภาษีที่ได้รับกรรมสิทธิ์ใน

หุ้น นอกจากนี้หากกิจการออกไปสำคัญแสดงสิทธิในการซื้อหุ้นสามัญแก่พนักงาน โดยออกให้เป็นการเฉพาะตัวไม่สามารถโอนเปลี่ยนมือได้ภายในเวลาที่กำหนดและไม่มีกำหนดจำหน่ายให้กับประชาชนทั่วไป ดังนี้ถือว่าพนักงานยังไม่ได้รับเงินได้พึงประเมินในวันที่ได้รับใบสำคัญแสดงสิทธิฯ แต่ได้รับเงินได้พึงประเมินในวันที่นำไปสำคัญแสดงสิทธิไปซื้อหุ้นสามัญ

2. เบี้ยขยัน การรับเงินตอบแทนกรณีเบี่ยขยันถือเป็นประโยชน์เพิ่มของพนักงานผู้ที่ได้รับเบี่ยขยัน ถือเป็นเงินได้ที่เกิดจากการจ้างแรงงานเช่นเดียวกับเงินเดือนตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร โดยพนักงานผู้รับเงินได้จะต้องนำเงินได้ดังกล่าวมารวมคำนวณเป็นเงินได้พึงประเมินเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

3. รางวัลหรือของขวัญที่จ่ายเป็นตัวเงิน ถือเป็นประโยชน์เพิ่มของพนักงานผู้ที่ได้รับรางวัลหรือของขวัญที่จ่ายเป็นตัวเงินดังกล่าวนี้ ที่ต้องนำไปเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาไม่ได้รับยกเว้นตามมาตรา 42 (10) แห่งประมวลรัษฎากร เว้นแต่รางวัลหรือของขวัญเหล่านั้นจะเป็นทรัพย์สินที่ไม่อาจคำนวณได้เป็นตัวเงินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร

4. บ้านหนึ่ง และบ้านอายุ ตามประมวลรัษฎากรมาตรา 40 เบี้ยหวัด บ้านหนึ่ง และบ้านอายุที่นายจ้างได้จ่ายให้กับลูกจ้างถือเป็นเงินได้เนื่องจากการจ้างแรงงานของลูกจ้างที่ต้องนำมารวมคำนวณภาษีเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

5. เงินค่าเช่าบ้าน และเงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้อยู่บ้านที่นายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่า คำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 23/2533 เรื่อง การกำหนดมูลค่าของการได้อยู่บ้านที่นายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่าเป็นเงินได้พึงประเมิน ดังนี้

5.1 กรณีลูกจ้างได้อยู่บ้านของนายจ้างโดยไม่เสียค่าเช่า ให้คำนวณประโยชน์เพิ่มจากการนี้เป็นเงินได้พึงประเมินในอัตราร้อยละ 20 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมทั้งเงินเพิ่มตลอดปี (ถ้ามี) โดยไม่รวมเงินโบนัสที่จ่ายเป็นรายปี

5.1.1 กรณีลูกจ้างได้อยู่บ้านของนายจ้างโดยไม่เสียค่าเช่า ให้คำนวณประโยชน์เพิ่มจากการนี้เป็นเงินได้พึงประเมินในอัตราร้อยละ 20 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมทั้งเงินเพิ่มตลอดปี (ถ้ามี) โดยไม่รวมเงินโบนัสที่จ่ายเป็นรายปี

5.1.2 กรณีลูกจ้างหลายคนได้บ้านของนายจ้างหลังเดียวกันโดยอยู่ร่วมกันโดยไม่เสียค่าเช่า ให้คำนวณประโยชน์เพิ่มตามเกณฑ์ใน 5.1.1 เป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้างแต่ละคน

5.1.3 กรณีลูกจ้างหลายคนได้บ้านของนายจ้างหลังเดียวกันโดยอยู่ร่วมกันโดยไม่เสียค่าเช่าตาม 5.1.1 ไม่ว่าจะเป็นการโต้แย้งในชั้นการตรวจสอบได้ส่วนหรือในชั้นอุทธรณ์ก็ตาม ให้เจ้าพนักงานประเมินทำการประเมินค่าเช่าของบ้านนั้น ๆ ว่าสมควรให้เช่าได้ตามปกติปีละเท่าใด

และให้ทำบันทึกการประเมินไว้เป็นหลักฐานแล้วรายงานขอความเห็นชอบจากอธิบดีกรมสรรพากร และให้ถือว่าค่าเช่าบ้านที่ได้ทำการประเมินนี้เป็นเงินได้ของลูกจ้างที่จะนำมาทำการประเมินหรือพิจารณาชี้ขาดของเจ้าหน้าที่ผู้พิจารณาอุทธรณ์ แล้วแต่กรณี และให้ถือเป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินได้ในปีภาษีต่อไปด้วย เว้นแต่มีข้อเท็จจริงหรือสภาพของบ้านเปลี่ยนแปลงไป

5.1.4 กรณีลูกจ้างหลายคนได้บ้านของนายจ้างตาม 5.1.3 หลังเดียวกัน ให้เฉลี่ยค่าเช่าบ้านที่ประเมินได้ตาม 5.1.3 เป็นเงินได้ของลูกจ้างแต่ละคนตามส่วนของเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมทั้งเงินเพิ่มตลอดปี (ถ้ามี) โดยไม่รวมเงินโบนัสที่จ่ายเป็นรายปี และให้ถือว่าค่าเช่าบ้านที่ได้ทำการประเมินนี้เป็นเงินได้ของลูกจ้างที่จะนำมาทำการประเมินหรือพิจารณาชี้ขาดของเจ้าหน้าที่ผู้พิจารณาอุทธรณ์ แล้วแต่กรณี และให้ถือเป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินได้ในปีภาษีต่อไป ด้วย เว้นแต่มีข้อเท็จจริงหรือสภาพของบ้านเปลี่ยนแปลงไป

5.1.5 กรณีลูกจ้างได้อยู่บ้านของนายจ้างโดยไม่เสียค่าเช่าและเป็นบ้านที่นายจ้างได้ไปเช่าจากบุคคลอื่นมาอีกต่อหนึ่ง ให้คำนวณประโยชน์เพิ่มจากการนี้เป็นเงินได้พึงประเมินตามค่าเช่าที่นายจ้างได้จ่ายไปจริง

5.1.6 กรณีลูกจ้างหลายคนได้บ้านของนายจ้างตาม 5.1.5 อยู่รวมกัน ให้เฉลี่ยค่าเช่าบ้านที่นายจ้างได้จ่ายไปจริงตาม 5.1.5 เป็นเงินได้ของลูกจ้างแต่ละคนตามส่วนของเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมทั้งเงินเพิ่มตลอดปี (ถ้ามี) โดยไม่รวมเงินโบนัสที่จ่ายเป็นรายปี

5.2 ในกรณีนายจ้างได้เช่าบ้านให้เป็นที่พักอาศัยของพนักงาน ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับบริหาร โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าเช่าและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าคนสวน และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายในบ้าน แม้ออมาพนักงานผู้นั้นหรือนายจ้างจะได้ใช้บ้านดังกล่าวส่วนหนึ่งเป็นสถานที่ประชุมและรับประทานอาหารหรือกิจการของนายจ้างตลอดจนการจัดงานเลี้ยงรับรองลูกค้าสำคัญ ๆ ของนายจ้างเป็นครั้งคราว ถือได้ว่าค่าเช่าบ้านและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่นายจ้างจ่ายไปเป็นประโยชน์ที่พนักงานผู้นั้นได้รับทั้งสิ้น พนักงานผู้นั้นจะต้องนำประโยชน์ที่ได้รับทั้งหมดมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วย

จากคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 23/2533ฯ ดังกล่าว ประโยชน์เพิ่มที่พนักงานลูกจ้างได้รับ นอกเหนือจากการที่ได้อยู่บ้านที่นายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่าแล้ว ยังรวมไปถึงกรณีที่นายจ้างไปเช่าบ้านจากบุคคลอื่นมาอีกต่อหนึ่งด้วย และในกรณีของผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารก็ยังสามารถเอาไว้เป็นพิเศษทั้งเรื่องค่าเช่าบ้านและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับการดูแลบ้านพักอาศัยนั้นที่นายจ้างได้จ่ายไป โดยถือว่า เป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้างทั้งสิ้นที่ต้องนำทั้งหมดมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

การวางแผนภาษีจากเดิมที่นายจ้างให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างด้านที่พักอาศัยโดยให้ลูกจ้างอยู่ฟรีไม่เสียค่าเช่า ควรปรับเปลี่ยนระเบียบสวัสดิการใหม่มาเป็นการให้ลูกจ้าง “เช่า” ในราคาถูก โดยทุกคนทุกตำแหน่งไม่เลือกปฏิบัติมีสิทธิที่จะได้สวัสดิการนี้ โดยค่าเช่าที่นายจ้างได้รับให้ถือเป็นรายได้ของนายจ้าง ส่วนส่วนต่างของค่าเช่าโดยทั่วไปกับค่าเช่าที่เป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามสมควรแก่กรณีนั้น ไม่ถือเป็นเงินได้ของลูกจ้างเพราะถือเป็นสวัสดิการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง

6. ภาษีที่นายจ้างออกให้แทนลูกจ้าง ภาษีที่นายจ้างออกให้แทนลูกจ้างไม่ว่าประเภทใดและสำหรับเงินได้พึงประเมินประเภทใด ให้ถือเป็นเงินได้พึงประเมินประเภทนั้น ทั้งนี้ไม่ว่าจะออกให้เพียงครั้งเดียวหรือทอดเดียวหรือจะออกให้ทุกทอด ให้ลูกจ้างถือรวมเป็นเงินได้ทุกทอดที่มีการออกภาษีแทนให้ และภาษีที่นายจ้างออกให้แทนนั้นแม้จะออกแทนให้คนละปีภาษีกับปีที่เกิดเงินได้พึงประเมินที่มีการออกภาษีแทนให้ ก็ให้นำมารวมเป็นเงินได้พึงประเมินในประเภทและปีภาษีเดียวกับเงินได้ที่ออกภาษีแทนให้ นั้น ตามมาตรา 40 วรรคท้าย แห่งประมวลรัษฎากร

7. การให้เครื่องแบบลูกจ้าง เครื่องแบบที่ลูกจ้างได้รับที่เกินกว่า 2 ชุด และเสื้อนอกเกินกว่า 1 ตัวตามที่กฎหมายกำหนด ถือเป็นประโยชน์เพิ่มที่ลูกจ้างต้องนำมารวมคำนวณภาษีเงินได้ตอนปลายปีเช่นเดียวกับเงินเดือนที่ได้รับ ถือเป็นเงินได้ตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ทั้งนี้มีเหตุผลมาจาก

- กรรมสิทธิ์ในเครื่องแบบตกเป็นของพนักงานหรือลูกจ้างทันทีที่ได้รับ
- เครื่องแบบเหล่านั้นโดยแท้จริงแล้วคือต้นทุนพื้นฐานที่พนักงานหรือลูกจ้างจะต้องลงทุนให้ได้มาซึ่งสิทธิสภาพการทำงานตามปกติ แต่บริษัทฯ หรือผู้ว่าจ้างได้เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้แทนพนักงานของตนเองเพื่อการนั้น
- การให้เครื่องแบบหากให้เป็นการเจาะจงไปที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลส่วนน้อยหรือมีมูลค่าหรือระดับราคาที่เกิดความจำเป็นหรือไม่เหมาะสมกับสภาพ เท่ากับได้นำหรือเบียดบังทรัพยากรหรือความมั่งคั่งของกิจการส่วนหนึ่ง ไปสร้างประโยชน์ให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นการเฉพาะ

ดังนั้น ลูกจ้างต้องถือมูลค่าเครื่องแบบและเสื้อนอกในส่วนเกินนั้นเป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้างที่ต้องนำไปรวมคำนวณเพื่อการเสียภาษีเงินได้ ยกเว้นเครื่องแบบและเสื้อนอกในส่วนที่เกินนั้นจะเป็นชุดที่ใช้เพื่อปฏิบัติงานในการทำงานอันเป็นปกติและมีระเบียบการใช้จ่ายเงินก็คือ เมื่อใช้ทำงานเสร็จแล้วต้องถอดเก็บไว้ที่สำนักงานตอนเลิกงาน หรือมิฉะนั้นก็ใส่ถุงนำไปซักรีดที่บ้านแล้วนำใส่ถุงกลับมาที่สำนักงานเพื่อใช้ทำงาน พอถึงกำหนดสิ้นปีพนักงานต้องนำ “ซาก”

เครื่องแบบและเสื้อนอกส่วนที่เกินกว่ากฎหมายกเว้นภาษีให้นำมาคืนนายจ้าง เพื่อนายจ้างจะได้รับรู้ชากนั้นไว้ในระบบของบัญชีและทำลายหรือบริจาคต่อไป

8. การเลี้ยงอาหารเครื่องดื่มนักจ้าง ข้อควรระวังด้านภาษีเงินได้บุคคลธรรมดากรณีนายจ้างจัดให้มีการเลี้ยงอาหารเครื่องดื่มนักจ้าง คือ การจ่ายเป็นประจำกับจ่ายให้เป็นครั้งคราว และความสัมพันธ์ของสิ่งที่จ่ายให้กับงานที่ลูกจ้างเหล่านั้นปฏิบัติอยู่ เป็นความแตกต่างที่ไม่ควรมองข้าม เช่น การมอบค่าอาหารหรือพาหนะเหมาะจ่ายรายวันเมื่อลูกจ้างทำงานนอกสถานที่นั้นพบมีการปฏิบัติแตกต่าง 2 กรณี ยกตัวอย่าง เช่น

- กรณีที่ลูกจ้างคนนั้นทำงานอยู่ในสำนักงานเป็นปกติวิสัยแต่จำเป็นต้องไปสำรวจตลาดในภาคสนามเพื่อหาข้อมูลวางแผนการตลาด ซึ่งเป็นการออกไปเป็นครั้งคราวไม่เป็นประจำ และ

- กรณีที่ลูกจ้างออกปฏิบัติงานภาคสนามเป็นปกติและได้รับเงินค่าอาหารหรือค่าพาหนะเหมาะจ่ายเป็นประจำ

ซึ่งทั้ง 2 กรณีเป็นเงินได้อย่างเดียวกันที่ได้รับเพิ่มเติมจากเงินเดือนปกติของลูกจ้างทั้งสิ้น แต่มีข้อหารือชี้ชัดแล้วว่ากรณีแรกไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่ม แต่การให้ค่าอาหารหรือค่าพาหนะรายวันเป็นประจำกับลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ภาคสนามเป็นปกติ ตามกรณีที่ 2 นั้น ถือเป็นประโยชน์เพิ่มของลูกจ้างที่ต้องเสียภาษีด้วย (หนังสือกรมฯ ที่ กค 0802/4490 ลงวันที่ 4 เมษายน 2532)

เกณฑ์ที่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มที่ใช้ประกอบในการคำนวณเงินได้

1. จัดอาหารให้เป็นสวัสดิการลูกจ้างเป็นรายมือหรือทุกมือ เป็นประโยชน์เพิ่มที่ต้องคำนวณเป็นเงินได้พึงประเมินเพื่อเสียภาษีเป็นรายมือ (หากทราบมูลค่าต่อมือให้ใช้มูลค่านั้น) ในอดีตกรมสรรพากรเคยกำหนดให้คำนวณเป็นเงินได้พึงประเมินในปี 2534 ในอัตราเมื่อละ 7 บาท ซึ่งถ้าจัดให้ทุกมือให้คิดเป็น 15 บาทต่อคนต่อวันทำการปกติ (หนังสือกรมฯ ที่ กค 0802/5631 ลงวันที่ 25 มีนาคม 2534) จนถึงปัจจุบันยังไม่พบว่ามีกำหนดอัตราประเมินใหม่แต่อย่างใด

2. ค่าอาหารต่อวันต่อคน เช่น การให้ค่าอาหารหรือค่าพาหนะในลักษณะเบี้ยเลี้ยงรายวันวันละ 90 บาท (ขึ้นอยู่กับงานที่ทำประจำและพนักงานต้องออกปฏิบัติงานภาคสนามเป็นปกติ) จ่ายเป็นเงินค่าอาหารเหมาะจ่ายทุกเดือน ๆ ละ 400 บาท หรือมอบเงินค่าอาหารพิเศษวันละ 25 บาท ที่จ่ายให้ทุกสิ้นเดือนถือเป็นประโยชน์เพิ่มของพนักงานด้วย (หนังสือกรมฯ ที่ กค 0802/11187 ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2531)

3. ให้เป็นพิเศษเป็นครั้งคราว เช่น การเลี้ยงพนักงานหรือลูกจ้างในโอกาสจัดตั้งบริษัทครบรอบ 50 ปี การจัดเลี้ยงฉลองความสำเร็จแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาดทุกคนเนื่องจากทำ

ยอดขายทะลุเป้า ที่กระทำเป็นการทั่วไปและพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับสิทธิในงานนั้น ๆ ถือเป็นการให้โดยเสน่หา (หนังสือกรมฯ ที่ กค 0802/9650 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2531)

9. การจัดให้มีหรือเช่าสถานที่ออกกำลังกายให้ลูกจ้างด้วยการเป็นสมาชิกสนามกอล์ฟ สโมสรการกีฬา สโมสรเพื่อการพักผ่อนหรือสันทนาการ การนำสถานที่ออกกำลังกายให้ลูกจ้างใช้เป็นที่ออกกำลังกายโดยไม่คิดค่าบริการและเปิดให้ใช้เป็นการทั่วไปโดยไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เฉพาะบุคคลนั้น ไม่ถือว่าเป็นประโยชน์เพิ่มของพนักงานหรือลูกจ้างจึงไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเป็นเงินได้เพื่อเสียภาษีประจำปี โดยประเด็นการให้บริการจริงเพียงบางคนหรืออาจจะมีบางคนเล่นบ้างไม่เล่นบ้างไม่ใช่กรณีที่จะใช้ประกอบการพิจารณาประโยชน์เพิ่มตามกรณีนี้

หากนายจ้างมีการจ่ายเงินค่าสมาชิกสนามกอล์ฟ สโมสรกีฬา (Sport club) หรือสโมสรสันทนาการ (Member club) เงินค่าเล่นกีฬา ค่าเล่นกอล์ฟ ค่าตอบแทนเพื่อการพักผ่อนหรือค่าสันทนาการต่าง ๆ แก่กรรมการ พนักงาน ลูกจ้าง ที่ปรึกษา หรือผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในลักษณะให้เป็นรางวัลประจำตำแหน่งหรือก่อสิทธิประโยชน์ส่วนบุคคลใด ๆ เงินที่จ่ายให้เพื่อการนี้ จะถือเป็นประโยชน์เพิ่มของพนักงานหรือลูกจ้างหรือคนเหล่านั้นทันที

ดังนั้น หากจะกระทำการในลักษณะนี้ให้ตรวจสอบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 56/2538 ซึ่งได้วางแนวทางให้เจ้าหน้าที่สรรพากรถือปฏิบัติในการพิจารณาการถือเป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้างตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากรที่ต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ดังนี้

1. กรณีบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลได้จ่ายเงินดังต่อไปนี้

1.1 เงินค่าสมาชิก เงินประกัน เงินมัดจำ เงินจ่ายล่วงหน้าเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายหรือเงินอื่นที่จ่ายไปในลักษณะทำนองเดียวกัน เพื่อการได้มาซึ่งสิทธิในการเป็นสมาชิกสนามกอล์ฟ สโมสรการกีฬา (Sport Club) หรือสโมสรเพื่อการพักผ่อนหรือสันทนาการ (Member club)

1.2 เงินค่าเล่นกอล์ฟ ค่าเล่นกีฬา ค่าตอบแทนเพื่อการพักผ่อนหรือสันทนาการในการใช้สิทธิตาม 1.1 หากการจ่ายเงินเป็นการจ่ายตามข้อกำหนดในลักษณะเป็นการจำกัดเฉพาะตัวบุคคลบางคนซึ่งเป็นกรรมการ พนักงาน ลูกจ้าง ที่ปรึกษา หรือบุคคลอื่นในตำแหน่งในลักษณะทำนองเดียวกันของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลให้เข้าไปใช้บริการได้ ไม่ว่าจะมีการนำบุคคลอื่นที่มีใช้กรรมการ พนักงาน ลูกจ้าง ที่ปรึกษา หรือบุคคลอื่นในตำแหน่งในลักษณะทำนองเดียวกันของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเข้าไปใช้บริการด้วยหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่ารายจ่ายดังกล่าวเข้าลักษณะเป็นรายจ่ายเป็นการส่วนตัว ไม่ให้ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิ ตามมาตรา 65 ตรี (3) แห่งประมวลรัษฎากร

หากการจ่ายเงินเป็นการจ่ายตามข้อกำหนดเพื่อให้การรับรองลูกค้าหรือบุคคลตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ 143 (พ.ศ.2522) ออกตามความประมวลรัษฎากรว่าด้วยภาษีเงินได้ ตามมาตรา 65 ตรี (4) แห่งประมวลรัษฎากร และในการรับรองดังกล่าวเปิดโอกาสให้กรรมการ พนักงาน ลูกจ้าง ที่ปรึกษา หรือบุคคลอื่นในตำแหน่งในลักษณะทำนองเดียวกันของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเข้าใช้บริการได้เป็นการทั่วไป ให้ถือว่ารายจ่ายดังกล่าวเข้าลักษณะเป็นค่ารับรองที่ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้ ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 143 (พ.ศ.2522) ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยภาษีเงินได้ ตามมาตรา 65 ตรี (4) แห่งประมวลรัษฎากร

2. กรณีบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจ่ายเงินตาม 1.2 ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นประโยชน์ที่กรรมการ พนักงาน ลูกจ้าง ที่ปรึกษา หรือบุคคลอื่นในตำแหน่งในลักษณะทำนองเดียวกันของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลได้รับ เข้าลักษณะเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร โดยถือเป็นเงินได้ตามมาตรา 40 (1) หรือ (2) แห่งประมวลรัษฎากร ของกรรมการ พนักงาน ลูกจ้าง ที่ปรึกษา หรือบุคคลอื่นในตำแหน่งในลักษณะทำนองเดียวกัน นั้น

3. กรณีบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลมอบสิทธิตาม 1.3 ให้แก่ กรรมการ พนักงาน ลูกจ้าง ที่ปรึกษา หรือบุคคลอื่นในตำแหน่งในลักษณะทำนองเดียวกันโดยเด็ดขาด ไม่ว่าจะในกรณีใดหรือในกรณีการออกจากบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นประโยชน์ที่กรรมการ พนักงาน ลูกจ้าง ที่ปรึกษา หรือบุคคลอื่นในตำแหน่งในลักษณะทำนองเดียวกันของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลได้รับ เข้าลักษณะเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร โดยถือเป็นเงินได้ตามมาตรา 40 (1) หรือ (2) แห่งประมวลรัษฎากร ของกรรมการ พนักงาน ลูกจ้าง ที่ปรึกษา หรือบุคคลอื่นในตำแหน่งในลักษณะทำนองเดียวกันนั้น

10. ค่าเบี้ยประกันภัยที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง การที่ฝ่ายนายจ้างได้ทำประกันภัยให้กับลูกจ้างเพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้าง ไม่ว่าจะทำสัญญาประกันภัยในลักษณะใด อาทินายจ้างเป็นผู้เอาประกันภัยและเป็นผู้จ่ายเงินค่าเบี้ยประกันภัยให้ โดยระบุลูกจ้างเป็นผู้รับประโยชน์จากบริษัทผู้รับประกันภัยโดยตรง หรือนายจ้างเป็นทั้งผู้เอาประกันภัยและเป็นผู้รับประโยชน์ในสัญญาตามกรมธรรม์ แต่ผลสุดท้ายก็เบิกจ่ายเงินค่าสินไหมทดแทนนั้นให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งลักษณะที่ดำเนินการเป็นเพียงรับแทนไว้ในนามนายจ้างเพื่อจ่ายให้พนักงานต่อไป

จะเห็นได้ว่าความมุ่งหมายของการประกันภัยที่นายจ้างได้ทำนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์เพิ่มต่อลูกจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างแต่ละคนจะต้องนำเงินค่าเบี้ยประกันชีวิตเฉพาะส่วนของตนไปรวมคำนวณกับเงินเดือน เพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ตามหนังสือตอบข้อหารือดังนี้

หนังสือตอบข้อหารือกรมสรรพากรที่ กค 0802/20215 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2532 บริษัทประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานส่งเอกสาร โดยบริษัทเป็นผู้จ่ายเบี้ยประกันและเป็นผู้

รับประโยชน์ เป็นกรรมธรรม์รวมเพียง 1 ฉบับ ระบุชื่อผู้เอาประกันภัยคือบริษัทและพนักงาน โดยบริษัทประกาศให้ทราบทั่วกันว่า บริษัทจะยกผลประโยชน์ทั้งหมดที่บริษัทได้รับจากบริษัทประกันภัยให้แก่พนักงานที่ประกันภัยไว้ ค่าเบี้ยประกันภัยที่จ่ายจำนวน 3,000 บาท ระยะเวลา 1 ปี มีพนักงานที่ทำประกันภัยให้จำนวน 6 คน (เฉลี่ยคนละ 500 บาท) เงินค่าเบี้ยประกันภัยที่บริษัทจ่ายแทนพนักงานถือเป็นประโยชน์เพิ่มของพนักงาน เป็นเงินได้ตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งพนักงานแต่ละคนต้องนำเงินค่าเบี้ยประกัน เฉพาะส่วนของตนไปรวมคำนวณกับเงินเดือนเพื่อเสียภาษีเงินได้

หนังสือตอบข้อหารือกรมสรรพากรที่ กค 0802/4950 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2534 บริษัทมีสวัสดิการทำประกันสุขภาพ และอุบัติเหตุให้กับพนักงาน โดยในกรรมธรรม์ระบุชื่อพนักงานเป็นผู้เอาประกัน จะได้รับประโยชน์ในกรณีเจ็บป่วยหรือได้รับอุบัติเหตุ เงินค่าเบี้ยประกันที่บริษัทจ่ายแทนพนักงาน ถือเป็นประโยชน์เพิ่มจากการจ้างแรงงาน เป็นเงินได้ตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร

หนังสือตอบข้อหารือกรมสรรพากรที่ กค 0800 (กม.)/795 ลงวันที่ 22 เมษายน 2541 บริษัทฯ ประกันชีวิตพนักงานทุกคน (การประกันหมู่) โดยมีได้แยกประกันชีวิตเป็นรายบุคคล ซึ่งผู้รับผลประโยชน์ตามกรรมธรรม์จากการประกันชีวิตพนักงานคือ บริษัทฯ แต่เมื่อพนักงานได้รับอุบัติเหตุหรือเสียชีวิต ทางบริษัทผู้รับประกันภัยก็จะจ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิตคืนมาให้ในนามของบริษัทฯ และบริษัทฯ ก็จะทำการเบิกจ่ายเป็นเงินสดให้แก่พนักงานหรือผู้รับประโยชน์อีกครั้งหนึ่ง โดยไม่มีการหักค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้รับประโยชน์จากกรรมธรรม์ที่แท้จริงคือพนักงาน โดยบริษัทฯ เป็นเพียงผู้จ่ายค่าเบี้ยประกันและเบิกจ่ายค่าชดเชยแทนพนักงานเท่านั้น เงินค่าเบี้ยประกันที่บริษัทฯ จ่ายแทนพนักงาน จึงถือเป็นประโยชน์เพิ่มจากการจ้างแรงงานของลูกจ้าง เป็นเงินได้พึงประเมิน ตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะต้องนำเงินค่าเบี้ยประกันชีวิตเฉพาะส่วนของตนไปรวมคำนวณกับเงินเดือน เพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วย

11. รถรับ - ส่งลูกจ้าง การให้สวัสดิการในเรื่องรถรับ-ส่งลูกจ้างที่นายจ้างจัดให้นั้น บริการนี้เป็นประเด็นที่ต้องถกเถียงหรือชี้แจงกับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบของสรรพากรอยู่เสมอ ซึ่งแนวโน้มในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ฯ จะมองในรูปลักษณะเป็น “สวัสดิการ” ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นเมื่อนายจ้างถือเป็น “รายจ่าย” ในการคำนวณภาษีเงินได้ ในทางกลับกันรายจ่ายตัวนี้ก็ต้องถือเป็นได้พึงประเมินของลูกจ้างที่ได้รับ ด้วยเหตุนี้ความชัดเจนในระเบียบหรือกฎเกณฑ์การให้บริการรถรับ-ส่งลูกจ้างที่ฝ่ายนายจ้างจัดทำขึ้น รวมทั้งการกำหนดแผนที่เส้นทางและระยะเวลาการเดินทางเพื่อประโยชน์ของนายจ้างมีความแตกต่างจากสวัสดิการเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างใน

ประเด็นใดที่จะไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มของลูกจ้างคงต้องชี้แจงโดยอ้างอิงหนังสือตอบข้อหารือฯ ประกอบ ดังนี้

หนังสือตอบข้อหารือกรมสรรพากรที่ กค 0811 (กม. 02)/916 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2544 กรณีรรับ-ส่งพนักงานตามเส้นทางที่กำหนดให้พนักงานหรือลูกจ้าง โดยให้บริการแก่พนักงานทุกคนนั้น เป็นเพียงให้ความสะดวกแก่พนักงานเป็นการทั่วไปและเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ จึงไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มที่พนักงานได้รับ

12. การให้ลูกจ้างกู้ยืมเงิน โดยปกติแล้วผู้กู้เงินจะต้องเสียดอกเบี้ยไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนดให้แก่ผู้ให้กู้ แต่ถ้าได้รับประโยชน์ตามสัญญาที่ผู้ให้กู้ไม่คิดดอกเบี้ยหรือคิดดอกเบี้ยต่ำกว่าราคาตลาด กฎหมายกำหนดให้นำไปรวมเป็นรายได้ของผู้ให้กู้ ตามมาตรา 65 ทวิ (4) แห่งประมวลรัษฎากร

กรณีลูกจ้างได้รับประโยชน์กู้ยืมเงินโดยไม่เสียดอกเบี้ย หรือเสียดอกเบี้ยต่ำกว่าราคาตลาดทั่วไปอันเป็นประโยชน์ส่วนตัวเฉพาะบุคคลจากนายจ้าง ในแง่ของกฎหมายภาษีแล้วถือว่าประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับนั้นเป็น “เงินได้พึงประเมิน” ที่ต้องนำมารวมคำนวณกับเงินได้อื่นๆ เพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามประมวลรัษฎากรมาตรา 39 และมาตรา 40 (1)

ประเด็นวางแผน หากมีการจัดตั้งกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง โดยมีเหตุอันควรซึ่งไม่คิดดอกเบี้ยหรือคิดดอกเบี้ยต่ำกว่าการให้กู้ยืมโดยทั่วไป ตามที่ฝ่ายนายจ้างได้มีระเบียบของกองทุนฯ ประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับก็จะไม่ต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา อันเป็นการถือว่านายจ้างได้อุปการะโดยหน้าที่ธรรมจรรยาแก่ลูกจ้างตามสมควรแก่ความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานที่มีต่อกัน ตามมาตรา 42 (10) แห่งประมวลรัษฎากร

13. เงินช่วยเหลือบุตรของลูกจ้าง ประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างกรณีนี้ ในแง่ของกฎหมายภาษีอากรแล้วถือเป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้างที่ได้รับเนื่องจากการจ้างแรงงานตามประมวลรัษฎากรมาตรา 40 (1) เพราะไม่มีกฎหมายยกเว้นภาษีเงินได้ให้ในสวัสดิการประเภทนี้แต่อย่างใด หากจะตีความให้เข้าเงื่อนไขการยกเว้นภาษีเงินได้ตามมาตรา 42 (10) แห่งประมวลรัษฎากรที่ว่า “เงินได้ที่ได้รับจากการอุปการะโดยหน้าที่ธรรมจรรยาแก่ลูกจ้างตามสมควรแก่ความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานที่มีต่อกัน” จะเป็นการตีความที่กว้างและขยายเกินไป เพราะประโยชน์ที่ได้รับไม่ได้เกิดกับลูกจ้างโดยตรงที่จะถือว่าเป็นการอุปการะโดยหน้าที่ของนายจ้าง ดังนั้นเงินช่วยเหลือบุตรของลูกจ้างเป็นค่าเล่าเรียนที่นายจ้างจ่ายให้ ต้องนำไปรวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ลูกจ้างผู้นั้นได้รับเพื่อเสียภาษีเงินได้ประจำปี

14. นายจ้างช่วยค่าน้ำมันรถยนต์ของลูกจ้าง กรณีนำมาใช้ในกิจการ การจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์ของลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง หากไม่สามารถระบุหรือมีหลักฐานที่พึงตรวจสอบได้ว่า

เกี่ยวข้องกับกิจการ ค่าน้ำมันที่ออกให้ นั้นเป็นประโยชน์เพิ่มที่ได้เนื่องจากการจ้างแรงงานตาม มาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร และลูกจ้างผู้นั้นต้องนำเงินที่ได้รับดังกล่าวไปรวมคำนวณเพื่อ เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา การที่ไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มของลูกจ้างเป็นไปได้ตามกรณี ดังต่อไปนี้

14.1 ต้องมีหลักฐานการจ่ายค่าน้ำมันที่พิสูจน์ได้ว่าจ่ายไปโดยสุจริต และ จ้างเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

14.2 ลูกจ้างคนนั้นต้องจ่ายไปทั้งหมดเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่ (รับ 500 ก็ จ่าย 500 บาท) หรือได้รับการชดเชยค่าน้ำมันนั้นตามจำนวนที่จ่ายไปทั้งหมดเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ (จ่าย 500 ก็รับ 500 บาท)

14.3 นายจ้าง (ผู้จ่ายเงิน) ต้องมีระเบียบอนุญาตให้มีการเบิกจ่ายค่าน้ำมันรถ ได้

14.4 มีการบันทึกอนุญาตให้เดินทางไปติดต่องานจากไหนไปไหน ระยะ ทาง ชื่อเจ้าของรถ หมายเลขทะเบียนรถ ใบเสร็จรับเงินค่าน้ำมันรถที่ระบุชื่อเจ้าของรถและทะเบียน รถที่ชัดเจน

15. ค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน กรณีที่มีเงินค่าชดเชย “คงเหลือ” จากการที่ ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ตามกฎหมายแล้ว จะต้องพิจารณาอายุการทำงานในหนังสือรับรองจากนาย จ้างว่าครบ 5 ปีหรือไม่ ถ้าอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ลูกจ้างมีสิทธิไม่นำเงินค่าชดเชยที่ เหลือดังกล่าวไปรวมคำนวณเป็นเงินได้ที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจางานได้ โดย คำนวณรวมกับเงินได้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจางานประเภทอื่น ๆ เช่น เงินจากกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ถ้าอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ผู้มีเงินได้ต้องนำเงินค่าชดเชยที่เหลือพร้อมกับเงินได้ที่ นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจางานประเภทอื่นไปรวมคำนวณกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง และหรือประโยชน์เพิ่มอื่น

16. เงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฎหมายได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ถูก หักเงินเดือนหรือค่าจ้างเข้าสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยง ชชีพ และเป็นไปตามเงื่อนไขของกฎกระทรวง ฉบับที่ 183 (พ.ศ. 2533) สามารถนำหลักฐานที่ถูก หักเงินเดือนดังกล่าวมาคิดค่าลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาได้ตามจำนวนที่จ่าย จริงแต่ไม่เกิน 10,000 บาท อีกทั้งในกรณีที่สามีหรือภริยาของผู้มีเงินได้ได้จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน สำรองเลี้ยงชีพตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเดียวกันและความเป็นสามีภริยาได้มีอยู่ตลอดปี ภาษี กฎหมายก็ให้หักลดหย่อนได้ด้วยสำหรับเงินสะสมของสามีภริยาที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยง ชชีพนั้น (ตามประมวลรัษฎากร มาตรา 47 (1) (ข))

การหักลดหย่อนเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามมาตรา 47 (1) (ข) แห่งประมวลรัษฎากร จะสัมพันธ์กับกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ.2509) ว่าด้วยการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ข้อ 2 (35) และ (36)

ดังนั้น เงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนที่ไม่เกิน 10,000 บาท กฎหมายให้ผู้มีเงินได้นำไปหักเป็นค่าลดหย่อนตามมาตรา 47 (1) (ข) แห่งประมวลรัษฎากร เพราะการยกเว้นภาษีเงินได้ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ.2509) ข้อ 2 (35) นั้น เพิ่งมาประกาศใช้ในภายหลัง ทั้งนี้จุดประสงค์ของกฎหมายก็เพื่อต้องการให้ยกเว้นภาษีเงินได้ในเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามที่จ่ายไปจริงไม่เกิน 300,000 บาท เหมือนกับการยกเว้นให้กับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบ.ข.)

17. การจัดนำเที่ยวหรืองานวันปีใหม่ เงินที่นายจ้างได้จ่ายไปเพื่อพาลูกจ้างไปท่องเที่ยวดังกล่าวนั้นถือเป็นประโยชน์เพิ่มของลูกจ้างตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร โดยค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่บริษัทออกไปในการท่องเที่ยวจะต้องนำมาหารเฉลี่ยเป็นเงินได้ของลูกจ้างแต่ละคนเพื่อนำไปเป็นเงินได้พึงประเมินและคำนวณภาษีเงินได้ประจำปี

ส่วนเงินที่นายจ้างได้จ่ายไปเพื่อจัดงานเลี้ยงวันปีใหม่นั้นถือเป็นการให้ตามขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มของลูกจ้าง ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ตามมาตรา 42 (10) แห่งประมวลรัษฎากร ลูกจ้างไม่ต้องนำมาถือเป็นเงินได้เพื่อคำนวณภาษีเงินได้

18. เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์มือถือที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีนี้หากมีหลักฐานพิสูจน์ได้ชัดเจนว่ารายจ่ายเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับกิจการโดยตรง ค่าใช้จ่ายที่ได้รับการชดเชยไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มที่พนักงานหรือลูกจ้างต้องนำไปรวมเป็นเงินได้พึงประเมินเพื่อคำนวณภาษี ตามมาตรา 48 (1) แห่งประมวลรัษฎากร

19. นายจ้างจ่ายค่ากระแสไฟฟ้าให้พนักงานหรือลูกจ้าง แบ่งเป็น 2 กรณี

19.1 การจ่ายให้เต็มจำนวนที่ใช้จริงทุกเดือนตามหลักฐานการเรียกเก็บเงินของการไฟฟ้าฯ ถือเป็นการนำภาระของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคลจึงถือเป็นประโยชน์เพิ่มที่ต้องนำมารวมกับเงินเดือนเป็นเงินได้ที่ได้รับตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร

19.2 การจ่ายเป็นเงินตามอัตราเงินเดือนซึ่งเป็นการจ่ายให้เป็นอัตราเหมาสูงต่ำกว่าอัตราเงินเดือนและเป็นจำนวนแน่นอนทุกเดือนก็ถือเป็นประโยชน์เพิ่มที่ต้องนำมารวมกับเงินเดือนเป็นเงินได้ที่ได้รับตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร

ดังนั้น นายจ้างควรจัดทำตารางสรุปลักษณะของค่าตอบแทนแต่ละประเภทเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการวางแผนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ดังตารางที่ 2 แสดงภาระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ดังนี้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 2 แสดงภาวะภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

คำตอบแทน	เงินที่ต้องเสียภาษี	เงินได้ที่ได้รับยกเว้น	เลขที่กฎหมาย
<p>1. เงินเดือนหรือค่าจ้าง</p> <p>1.1 ค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับจากนายจ้างโดยกำหนดเป็นรายเดือน หรือเป็นการจ้างชั่วคราว</p> <p>1.2 เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ตนประจำเรือได้รับเนื่องจากการทำงาน</p> <p>2. การให้สิทธิหักเงินหรือได้รับยกเว้นในราคาต่ำกว่าราคาตลาด</p> <p>2.1 ได้รับแจกหุ้นฟรี มูลค่าหุ้นที่ถือเป็นเงินได้ คือ</p> <p>2.1.1 หุ้นที่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์</p> <p>2.1.1.1 มีราคาขายให้ประชาชนทั่วไป มูลค่าหุ้นเท่ากับราคาขายให้ประชาชนทั่วไป</p> <p>2.1.1.2 ไม่มีราคาขาย มูลค่าหุ้นเท่ากับราคาเฉลี่ยในตลาดหลักทรัพย์ในเดือนที่ได้รับกรรมสิทธิ์</p> <p>2.1.2 หุ้นที่ไม่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์</p> <p>2.1.2.1 มีราคาขายให้ประชาชนทั่วไป มูลค่าหุ้นเท่ากับราคาขายให้ประชาชนทั่วไป</p> <p>2.1.2.2 ไม่มีราคาขาย มูลค่าหุ้นเท่ากับมูลค่าตามบัญชีที่ได้รับกรรมสิทธิ์ในหุ้นนั้น</p> <p>2.2 ได้รับสิทธิหักเงินในราคาต่ำกว่าราคาตลาด มูลค่าหุ้นเท่ากับส่วนต่างระหว่างมูลค่าหุ้นทางบัญชีกับราคาที่ถูกหักเงิน</p> <p>2.3 ได้รับใบสำคัญแสดงสิทธิ ถือเป็นเงินได้พึงประเมินในวันให้นำใบสำคัญแสดงสิทธิไปซื้อหุ้นในมูลค่าหุ้นตามเกณฑ์ข้อ 2.2 ซึ่งใบสำคัญแสดงสิทธิดังกล่าวต้องเข้าเงื่อนไขดังนี้</p>	/	/	มาตรา 42 (39)

คำขอแบบแทน	เงินได้ที่ต้องเสียภาษี	เงินได้ที่ได้รับยกเว้น	เงื่อนไขกฎหมาย
<p>- ใบสำคัญแสดงสิทธิที่ต้องออกให้เป็นการเฉพาะตัวไม่สามารถโอนเปลี่ยนมือได้ภายในเวลาที่กำหนด</p> <p>- และไม่มีกรจำหน่ายให้แก่ประชาชนทั่วไป</p> <p>3. ค่าเบี่ยเลี้ยงเดินทางและที่พัก</p> <p>3.1 ให้เป็นประจำเพราะมีหน้าที่ที่ถูกต้องออกไปเป็นประจำ</p> <p>3.2 ออกไปเป็นครั้งคราว</p> <p>3.2.1 มีหลักฐานพิสูจน์ว่าได้จ่ายไปโดยสุจริตตามความจำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน</p> <p>3.2.2 ไม่มีหลักฐานพิสูจน์ ถือเป็นกรหมายจ่ายในอัตราไม่เกินค่าพาหนะหรือค่าเบี่ยเลี้ยงเดินทางตามอัตราที่กฎหมายกำหนด</p> <p>4. เงินโบนัส และคำขอแบบพิเศษ ที่มีลักษณะเดียวกันกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง</p> <p>5. เบี้ยขยัน ซึ่งเป็นสินน้ำใจจากนายจ้างแสดงให้เห็นถึงความขุมเท วิริยะ อุตสาหะของลูกจ้าง</p> <p>6. รางวัลการปฏิบัติงานมาก อยู่นาน หรือความคิดเด่นที่จ่ายเป็นตัวเงิน</p> <p>6.1 เป็นสินน้ำใจความจงรักภักดีที่สามารถคำนวณได้เป็นตัวเงิน</p> <p>6.2 รางวัลหรือของขวัญซึ่งเป็นที่ทรัพย์สินที่ไม่อาจคำนวณได้เป็นเงิน</p>	/	/	<p>มาตรา 42 (1)</p> <p>พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย</p> <p>ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง</p> <p>ไปราชการ พ.ศ. 2526</p> <p>มาตรา 42 (10)</p>

คำตอบแทน	เงินที่ต้องเสียภาษี	เงินที่ได้ที่เงินรับยกเว้น	เงื่อนไขกฎหมาย
<p>7. บำเหน็จ บำนาญ เงินที่นายจ้างจ่ายให้หลังจากการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเพื่อตอบแทนผลงานของลูกจ้าง</p> <p>8. เงินค่าเช่าบ้าน และเงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้ยู่บ้านที่นายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่า</p> <p>8.1 บ้านที่นายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่าให้นำไปรวมเป็นเงินได้ในอัตราร้อยละ 20 ของเงินเดือนหรือค่าจ้าง</p> <p>8.2 นายจ้างจ่ายค่าเช่าบ้านให้ให้นำไปรวมเป็นเงินได้ตามอัตราค่าเช่าที่นายจ้างได้จ่ายไปจริง</p> <p>8.3 ลูกจ้างหลายคนได้อยู่รวมกันให้เฉลี่ยค่าเช่าบ้านเป็นเงินได้ของลูกจ้างแต่ละคนตามส่วนเงินเดือนหรือค่าจ้าง</p> <p>8.4 ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับบ้านพักอาศัยที่นายจ้างได้จ่ายไปถือเป็นเงินได้ของลูกจ้างทั้งสิ้น</p> <p>8.5 เงินค่าเช่าบ้านหรือบ้านที่ให้อยู่โดยไม่ต้องเสียค่าเช่า สำหรับข้าราชการสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศ</p> <p>8.6 เงินได้ที่ทางราชการจ่ายให้เป็นเงินค่าเช่าบ้านหรือเงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้ยู่บ้านที่ให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่า</p> <p>8.7 เงินค่าเช่าบ้านที่ได้รับจากรัฐวิสาหกิจซึ่งมิใช่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเท่าที่มีผู้มีเงินได้จ่ายไปโดยสุจริตตามความเป็นจริงหรือเงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้ยู่บ้านที่รัฐวิสาหกิจดังกล่าวให้อยู่โดยไม่ต้องเสียค่าเช่าและรัฐวิสาหกิจผู้จ่ายเงินมิได้ออกค่าภาษีเงินได้สำหรับเงินได้จำนวนดังกล่าวให้</p>	/	/	<p>คำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 23/2533</p> <p>มาตรา 42 (5)</p> <p>กฎกระทรวง ฉบับที่ 126 ข้อ 2 (6)</p> <p>กฎกระทรวง ฉบับที่ 126 ข้อ 2 (8)</p>

คำขอแบบแทน	เงินที่ได้ที่ได้ออก โดยภาษี	เงินที่ได้ที่ได้ออก รับยกเว้น	เลขที่เอกสาร กฎหมาย
<p>9. ภาษีที่นายจ้างออกให้แทนลูกจ้าง เป็นเงินได้พึงประเมินประเภทและวิภาษิตยกับเงินได้ที่ออกภาษีแทนให้</p> <p>9.1 ออกภาษีให้ครั้งเดียวเป็นจำนวนที่แน่นอน</p> <p>9.2 ออกภาษีแทนให้ทุกทอด</p> <p>10. การให้เครื่องแบบลูกจ้าง</p> <p>10.1 เครื่องแบบซึ่งลูกจ้างได้รับในจำนวนคนและไม่มีเงินสองชุดต่อปี และเดือนออกในจำนวนคนและไม่เกินหนึ่งตัวต่อปี</p> <p>10.2 เครื่องแบบที่ได้รับเกินว่าสองชุดต่อปีและเดือนเกินกว่าหนึ่งตัวตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>11. การเลี้ยงอาหารเครื่องดื่มแก่ลูกจ้าง</p> <p>11.1 ได้รับฟรีไม่เสียค่าตอบแทน มูลค่าที่ถือเป็นเงินได้</p> <p>11.1.1 ค่าอาหารเป็นรายมีกรณีทราบมูลค่าต่อมือให้ราคาบุคคลนั้น กรณีไม่ทราบกำหนดอัตราไม่เกิน 7 บาท ถ้าจัดให้ทุกมื้อคิด 15 บาทต่อคนต่อวันทำการปกติ</p> <p>11.1.2 ค่าอาหารต่อวันต่อคนในลักษณะเบี่ยเลี้ยงรายวัน เหมจ่ายหรือเงินค่าอาหารพิเศษเป็นวันแต่จ่ายทุกสิ้นเดือน</p> <p>11.2 กรณีนายจ้างจำหน่ายอาหารแก่พนักงานในราคาสวัสดิการ ส่วนต่างระหว่างราคาตลาดกับราคาสวัสดิการในอัตราที่เหมาะสมไม่ถูกมากเกินไป</p>	/	/	<p>กฎกระทรวงฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ข้อ 2 (34)</p> <p>หนังสือกรมสรรพากรที่ กค 0802/5631 ตว.</p>

คำขอแบบแทน	เงินที่ได้ต้อง เสียภาษี	เงินที่ได้ที่ได้รับ ยกเว้น	เงื่อนไขกฎหมาย
<p>12. การจัดให้มีหรือเช่าสถานที่ออกกำลังกายให้ลูกจ้างด้วยการเป็นสมาชิกสมาคมกอล์ฟ สโมสรการกีฬา สโมสรเพื่อการพักผ่อนหรือสันทนาการ</p> <p>12.1 ให้เป็นรางวัลประจำตำแหน่ง ก่อสิทธิประโยชน์ส่วนบุคคล</p> <p>12.2 ให้ใช้โดยไม่มีคิดค่าบริการและให้เป็นการทั่วไปไม่จำกัดเฉพาะตัวบุคคลเมื่อลาออกหรือสัญญาจ้างสิ้นสุด สิทธิต่างๆ ก็ถือว่าสิ้นสุด</p> <p>13. ค่าเบี้ยประกันภัยที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง</p> <p>13.1 นายจ้างทำประกันภัยเพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้าง</p> <p>13.2 นายจ้างเป็นผู้รับประโยชน์เมื่อได้รับค่าสินไหมทดแทนจากบริษัทประกันภัยจึงจะจ่ายออกมาให้แก่ลูกจ้างในรูปสวัสดิการตัวอื่นๆ ที่มีกฎหมายยกเว้น เช่น ระเบียบสวัสดิการการรักษาพยาบาล</p> <p>14. รاتب-ส่งลูกจ้างที่นายจ้างจัดให้</p> <p>14.1 ให้เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างเฉพาะบุคคล ไม่เป็นการทั่วไป</p> <p>14.2 นายจ้างได้จัดทำระเบียบหรือกฎเกณฑ์การให้บริการรับ-ส่งจัดเงินเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้บริการแก่ลูกจ้างทุกคน</p>	/	/	<p>กฎกระทรวงฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ข้อ 2 (4)</p> <p>หนังสือตอบข้อหารือ กรมสรรพากรที่ กค 0811(กม.02)/916 ลว.</p>

คำตอบแทน	เงินที่ได้ที่ต้องเสียภาษี	เงินที่ได้ที่ ได้รับยกเว้น	เงื่อนไขกฎหมาย
<p>15. การฝึกอบรมลูกจ้างเพื่อพัฒนาศักยภาพ</p> <p>15.1 กรณีสวัสดิการที่ทำให้เป็นส่วนหนึ่งของลูกจ้าง</p> <p>15.2 กรณีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่บริษัทนายจ้างได้จ่ายไปเพื่อการศึกษารวมลูกจ้างของบริษัทเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเป็นสำคัญ และมีสัญญาฉบับมาทำงานให้นายจ้าง</p> <p>16. ขุนการศึกษาที่ให้แก่ลูกจ้าง</p> <p>16.1 กรณีหลักสูตรการศึกษาไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจการ</p> <p>16.2 กรณีมีแผนการศึกษาเพื่อนายจ้าง โดยตรงและสัญญาจ้างระบุการทำงานใช้ทุนและไทยปรับต่าง ๆ หากมีการฝึกสัญญา</p> <p>17. การให้ลูกจ้างกู้ยืมเงิน</p> <p>17.1 ประโยชน์ที่ได้รับตามสัญญาที่นายจ้างไม่คิดดอกเบี้ยหรือคิดดอกเบี้ยต่ำกว่าราคาตลาดอันเป็นประโยชน์ส่วนตัวเฉพาะบุคคลจากนายจ้าง</p> <p>17.2 การที่นายจ้างจัดตั้งกองทุน สวัสดิการเงินกู้ยืมเพื่อลูกจ้าง โดยมีเหตุอันควร</p> <p>18. การช่วยค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง</p> <p>18.1 ประโยชน์ที่ได้รับไม่ได้เกิดกับลูกจ้างโดยตรง</p>	/	/	<p>คำสั่งกรมสรรพากรที่ ป.122/2545 ข้อ 6</p> <p>มาตรา 42 (11)</p> <p>มาตรา 42 (10)</p>

คำขอแบบแทน	เงินได้ที่ต้องเสียภาษี	เงินได้ที่ได้รับยกเว้น	เงื่อนไขกฎหมาย
<p>18.2 ที่ได้รับจากรัฐวิสาหกิจหรือราชการในอัตราที่ทางราชการจ่ายให้</p> <p>19. การช่วยค้ำนำมันรถยนต์ของถูกจ้าง กรณีนำมาใช้ในกิจการ</p> <p>19.1 หากไม่สามารถระบุหรือมีหลักฐานที่พึงตรวจสอบได้ว่าเกี่ยวข้องกับกิจการ</p> <p>19.2 กรณีมีหลักฐานการจ่ายที่พิสูจน์ได้ว่าจ่ายไปโดยสุจริตและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ และได้รับเงินชดเชยตามจำนวนที่จ่ายไปทั้งหมดเพื่อการปฏิบัติหน้าที่นั้น</p> <p>20. การจ่ายค่าพาหนะและค่าทางด่วนให้ลูกจ้าง</p> <p>20.1 หากไม่สามารถระบุหรือมีหลักฐานที่พึงตรวจสอบได้ว่าเกี่ยวข้องกับกิจการ</p> <p>20.2 หากมีหลักฐานการจ่ายที่พิสูจน์ได้ว่าจ่ายไปโดยสุจริตและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ</p> <p>21. เงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจางาน</p> <p>21.1 ค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน</p> <p>21.1.1 ค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและค่าชดเชยที่พนักงานได้รับตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</p>	/	/	<p>กฎหมายประมวลรัษฎากร มาตรา 126 ข้อ 2 (9)</p> <p>กฎหมายประมวลรัษฎากร มาตรา 126 (พ.ศ. 2509) ข้อ 2 (51)</p>

คำตอบแทน	เงินที่ต้อง เสียภาษี	เงินที่ได้ รับยกเว้น	เงื่อนไขกฎหมาย
<p>21.1.1 ค่าชดเชยที่ถูกจ้างได้รับเพราะเหตุเกษียณอายุหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง ในส่วนที่เกินกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้ายแต่ไม่เกิน 300,000 บาท</p> <p>21.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>21.2.1 เงินได้เท่ากับที่ถูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉพาะส่วนไม่เกิน 10,000 บาทแต่ไม่เกิน 290,000 บาท</p> <p>21.2.2 ส่วนที่เกินกว่ากฎหมายกำหนดให้นำไปรวมเป็นเงินได้เพื่อเสียภาษีแต่สามารถหักค่าลดหย่อนได้ตามจำนวนที่จ่ายจริงไม่เกิน 10,000 บาท</p> <p>21.2.3 เงินหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ถูกจ้างได้รับ ดังนี้</p> <p>21.2.3.1 กรณีเกษียณอายุ โดยมีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์ และเป็นสมาชิกกองทุนฯ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี</p> <p>21.2.3.2 กรณีทุพพลภาพ โดยแพทย์ที่ทางราชการรับรอง</p> <p>21.2.3.3 กรณีตาย</p> <p>22. กองทุนบำนาญบำนาญข้าราชการ</p> <p>22.1 เงินได้ที่สมาชิกกองทุนฯ จ่ายสะสมเข้ากองทุนฯ ส่วนที่ไม่เกิน 300,000 บาท</p>	/	/	<p>กฎหมายว่าด้วย 126 ข้อ 2 (35) มาตรา 47 (1) (ข) ซึ่ง สัมพันธ์กับกฎหมาย ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ข้อ 2 (35) และ (36) ประกาศอธิบดีกรม สรรพากรเกี่ยวกับภาษี เงินได้ (ฉบับที่ 52)</p> <p>กฎหมาย ฉบับที่ 126 ข้อ 2 (43)</p>

คำขอแบบแทน	เงินได้ที่ต้องเสียภาษี	เงินได้ที่ได้รับยกเว้น	เงื่อนไขกฎหมาย
<p>22.2 เงินหรือประโยชน์ใดๆ ที่สมาชิกกองทุนฯ ได้รับจากกองทุนฯ เนื่องจาก</p> <p>22.2.1 กรณีเหตุสุดวิสัย โดยมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือลาออกเมื่ออายุครบ 50 ปีบริบูรณ์</p> <p>22.2.2 กรณีทุพพลภาพ โดยแพทย์ที่ทางราชการรับรอง</p> <p>22.2.3 กรณีตาย</p> <p>23. การจัดหาเที่ยวหรืองานวันปีใหม่</p> <p>23.1 การจัดหาเที่ยว เป็นประโยชน์ของผู้ถูกจ้างรายบุคคล</p> <p>23.2 การจัดงานวันปีใหม่ เป็นการให้ตามขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติ</p> <p>24. ค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้างจ่ายให้ หรือจ่ายแทนเป็นค่ารักษาพยาบาลสำหรับ</p> <p>24.1 ลูกจ้าง สามี ภริยา บุพการีหรือผู้สืบสันดานที่กระทำในประเทศไทย</p> <p>24.2 ลูกจ้างที่ปฏิบัติตามหน้าที่ในต่างประเทศเป็นครั้งคราว</p> <p>25. เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์มือถือที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง</p> <p>25.1 ไม่มีหลักฐานพิสูจน์ได้ชัดเจน</p> <p>25.2 มีหลักฐานที่พิสูจน์ได้ ดังนี้</p> <p>25.2.1 นายจ้างต้องมิจะมีการจ่ายเงินชดเชยที่ชัดเจน</p> <p>25.2.2 ลูกจ้างนำใบเสร็จและใบแจ้งหนี้ค่าบริการฉบับจริงมาแสดงทุกครั้งที่มีการเบิกจ่าย</p>	/	/	<p>ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 70)</p> <p>มาตรา 42 (10)</p> <p>กฎกระทรวงฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ข้อ 2 (4)</p>

คำอธิบายแทน	เงินที่ได้ที่ได้อิง เสียดภาษี	เงินที่ได้ที่ รับยกเว้น	เงื่อนไขกฎหมาย
<p>25.2.3 มีการจำหน่ายเงินอย่างรัดกุม</p> <p>26. นายจ้างจ่ายค่ากระแสไฟฟ้าให้ลูกจ้าง</p> <p>27. การจ่ายค่าทำขวัญแก่ลูกจ้างที่ประสบเหตุบาดเจ็บในขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นเงินที่ถูกจ้าง ได้รับจากการอุปการะหน้าที่บรรณกรรยา</p> <p>28. เงินช่วยเหลือพิเศษ</p> <p>28.1 เงินช่วยเหลือในพิธีสมรส งานศพ งานบวช เป็นเงินที่ให้โดยเสน่หาเนื่องในพิธีหรือตามโอกาสแห่งขนบธรรมเนียมประเพณี</p> <p>28.2 เงินช่วยเหลือในการคลอดบุตร เป็นเงินคำรณกษพยาบาลที่นายจ้างจ่ายให้และจ่ายไปทั้งหมดเพื่อการ</p> <p>นั้น</p>	/	/	<p>มาตรา 42 (10)</p> <p>มาตรา 42 (17) และกฎกระทรวงฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ข้อ 2 (4)</p>

เงินได้ที่ต้องหักภาษี ณ ที่จ่าย

ในการวางแผนภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายสำหรับค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับแล้วถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) นั้น เมื่อลูกจ้างมีเงินได้พึงประเมินตลอดทั้งปีถึงเกณฑ์ที่ต้องเสียภาษี นายจ้างมีหน้าที่ในการคำนวณภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายตามกฎหมายกำหนด หากมีเงินภาษีที่ต้องหักไว้ นายจ้างจะทำการหักภาษีไว้ทุกครั้งที่มีการจ่ายเงินได้ให้กับลูกจ้างพร้อมกับการนำส่งเงินภาษีหัก ณ ที่จ่ายที่ได้หักไว้แล้วนั้นให้แก่กรมสรรพากรภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

1.1 การหักภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายตามมาตรา 50 (1)

1.1.1 เกณฑ์การหักภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย

ประมวลรัษฎากรมาตรา 50 (1) กำหนดให้บุคคล ห้างหุ้นส่วน บริษัท สมาคมหรือคณะบุคคลผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) หักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่ายไว้ทุกคราวที่จ่ายเงินได้พึงประเมินตามวิธีดังต่อไปนี้

เงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) ให้คูณเงินได้พึงประเมินที่จ่ายด้วยจำนวนคราวที่จะต้องจ่ายเพื่อให้ได้จำนวนเสมือนหนึ่งว่าได้จ่ายทั้งปี แล้วคำนวณภาษีตามเกณฑ์ในมาตรา 48 เป็นเงินภาษีทั้งสิ้นเท่าใด ให้หารด้วยจำนวนคราวที่จะต้องจ่าย ได้ผลลัพธ์เป็นเงินเท่าใดให้หักเป็นเงินภาษีไว้เท่านั้น

ถ้าการหารด้วยจำนวนคราวที่จะต้องจ่ายตามความในวรรคก่อนไม่ลงตัว เหลือเศษเท่าใดให้เพิ่มเงินเท่าจำนวนที่เหลือเศษนั้นรวมเข้ากับเงินภาษีที่จะต้องหักไว้ครั้งสุดท้ายในปีนั้น เพื่อให้ยอดเงินภาษีที่หักรวมทั้งปีเท่ากับจำนวนภาษีที่จะต้องเสียทั้งปี

ได้มีคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 96/2543 เรื่อง การคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหัก ณ ที่จ่ายตามมาตรา 50 (1) แห่งประมวลรัษฎากร กรณีการจ่ายเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ดังนี้

เพื่อให้เจ้าพนักงานสรรพากรถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการตรวจและแนะนำผู้มีเงินได้และผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร กรณีการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหัก ณ ที่จ่ายตามมาตรา 50 (1) แห่งประมวลรัษฎากร กรมสรรพากรจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

1. การคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหัก ณ ที่จ่าย ตามมาตรา 50 (1) แห่งประมวลรัษฎากร กรณีการจ่ายเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร แต่ไม่รวมถึงเงินได้ที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานให้ปฏิบัติดังนี้

1.1 ให้คำนวณหาจำนวนเงินได้พึงประเมินเสมือนหนึ่งว่าได้จ่ายทั้งปี โดยให้นำเงินได้พึงประเมินที่จ่ายแต่ละคราวคูณด้วยจำนวนคราวที่จะต้องจ่าย (ต่อปี) ดังนี้

- กรณีจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนให้คุณด้วย 12
- กรณีจ่ายค่าจ้างเดือนละ 2 ครั้งให้คุณด้วย 24
- กรณีจ่ายค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์ให้คุณด้วย 52

การจ่ายเงินได้พึงประเมินให้แก่ผู้มีเงินได้ซึ่งเข้าทำงานระหว่างปี ให้คุณเงินได้พึงประเมินที่จ่ายแต่ละคราวในปีที่เข้าทำงานด้วยจำนวนคราวที่จะต้องจ่ายจริงสำหรับปีนั้น เช่น เข้าทำงานวันที่ 1 เมษายน และกำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน จำนวนคราวที่จะต้องจ่ายสำหรับปีที่จะเข้าทำงานจะเท่ากับ 9

1.2 ให้นำจำนวนเงินได้พึงประเมินเสมือนหนึ่งว่าได้จ่ายทั้งปีตาม 1.1 มาคำนวณภาษีตามเกณฑ์ในมาตรา 48 (1) แห่งประมวลรัษฎากร กล่าวคือ นำมาหักค่าใช้จ่ายค่าลดหย่อน และคำนวณภาษีตามบัญชีอัตราภาษีเงินได้สำหรับบุคคลธรรมดาเป็นเงินภาษีทั้งสิ้น

การคำนวณหักค่าลดหย่อน ให้คำนวณตามที่มีเงินได้ได้แจ้งไว้พร้อมกับแบบสำเนาหลักฐานแสดงสิทธิในค่าลดหย่อนตามแบบ ล.ย.01 (แบบแจ้งรายการเพื่อการหักลดหย่อน) (รูปที่ 2) ทั้งนี้ ให้คำนวณหักค่าลดหย่อนได้ตามที่มีเงินได้ได้แจ้งไว้ตั้งแต่ต้นปีที่เริ่มหักภาษี ณ ที่จ่าย ไม่ว่าจะจ่ายค่าลดหย่อนนั้นในเดือนใดของปีก็ตาม เว้นแต่ค่าลดหย่อนเงินบริจาค ให้คำนวณหักได้เมื่อมีการจ่ายเงินบริจาคจริงเท่านั้น

กรณีผู้มีเงินได้ได้แจ้งเปลี่ยนแปลงรายการค่าลดหย่อนระหว่างปี ให้คำนวณหักค่าลดหย่อนตามที่มีเงินได้ได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้น

1.3 ให้นำจำนวนเงินภาษีทั้งสิ้นที่คำนวณได้ตาม 1.2 มาหารด้วยจำนวนคราวที่จะต้องจ่าย (ต่อปี) ตาม 1.1 ได้ผลลัพธ์เป็นเงินเท่าใด ให้หักเป็นเงินภาษี ณ ที่จ่าย ในแต่ละคราวที่จ่ายเงินนั้น

ถ้าการหารด้วยจำนวนคราวไม่ลงตัวเหลือเศษเท่าใด ให้เพิ่มเงินเท่าจำนวนที่เหลือเศษนั้นรวมเข้ากับเงินภาษีที่จะต้องหักไว้ครั้งสุดท้ายในปีนั้น เพื่อให้ยอดเงินภาษีที่หักรวมทั้งปีเท่ากับจำนวนภาษีที่ต้องเสียทั้งปี

1.4 กรณีมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนเงินได้พึงประเมินที่จ่ายระหว่างปี ให้คำนวณภาษีหัก ณ ที่จ่ายใหม่ทุกคราว ตามวิธีการตาม 1.1 – 1.3

1.5 กรณีมีการจ่ายเงินพิเศษเป็นครั้งคราวระหว่างปี เช่น ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส ให้นำเงินพิเศษนั้นคูณด้วยจำนวนคราวที่จะต้องจ่าย (ต่อปี) เพื่อหาจำนวนเงินพิเศษเสมือนหนึ่งว่าได้จ่ายทั้งปี และให้นำมารวมเข้ากับเงินได้พึงประเมินที่จ่ายตามปกติที่คำนวณได้เสมือนหนึ่งว่าได้จ่ายทั้งปี แล้วคำนวณภาษีใหม่ตามที่กล่าวตาม 1.2 เป็นเงินภาษีทั้งสิ้นเท่าใดให้นำภาษีที่

คำนวณจากเงินได้พึงประเมินที่จ่ายตามปกติทั้งปี (ก่อนจ่ายเงินพิเศษ) หักออกได้ผลลัพธ์เป็นเงิน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

วัน / เดือน / ปี ที่แจ้งรายการ _____

ชื่อหน่วยงานผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย _____

ผู้มีเงินได้ชื่อ _____

ชื่อสกุล _____

เลขประจำตัวประชาชน เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร

ที่อยู่ : อาคาร _____ ห้องเลขที่ _____ ชั้นที่ _____ หมู่บ้าน _____

เลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ตรอก/ซอย _____ ถนน _____

ตำบล/แขวง _____ อำเภอ/เขต _____ จังหวัด _____

รหัสไปรษณีย์ ตำแหน่ง _____ สังกัด _____ในปีภาษีที่แจ้งรายการ (1) เคยทำงานมาก่อนหรือไม่ เคย ไม่เคย(2) มีเงินได้ประเภทอื่นนอกจากเงินเดือนค่าจ้างหรือไม่ มี ไม่มี1. ฐานะการสมรส โสด หม้าย คู่สมรสมีเงินได้ แต่ จัดทะเบียนสมรส พ.ศ. _____ สมรสระหว่างปีภาษี คู่สมรสไม่มีเงินได้ หย่าระหว่างปีภาษี ดายระหว่างปีภาษี

2. จำนวนบุตร รวม _____ คน มีสิทธินำมาหักลดหย่อนจำนวน _____ คน

บุตรคนละ 15,000 บาท _____ คน (กรณีคู่สมรสมีเงินได้หักลดหย่อนบุตรคนละ 7,500 บาท) บุตรคนละ 17,000 บาท _____ คน (กรณีคู่สมรสมีเงินได้หักลดหย่อนบุตรคนละ 8,500 บาท)

3. เบี้ยประกันชีวิตที่จ่ายภายในปีภาษี (ส่วนแรกหักได้ 10,000 บาท ส่วนที่เกิน 10,000 บาท หักได้ไม่เกินเงินได้หลังจาก

หักค่าใช้จ่าย แต่ไม่เกิน 40,000 บาท กรณีคู่สมรสมีเงินได้และมีความเป็นสามีภริยามีอยู่ตลอดปีภาษีหักลดหย่อนของคู่สมรส

ได้อีก ตามจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 10,000 บาท)

บริษัทผู้รับประกัน _____ กรมธรรม์ประกันชีวิตเลขที่ _____

4. เงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ / กองทุน กบข. / กองทุนสงเคราะห์ครูโรงเรียนเอกชน

(หักได้ไม่เกิน 300,000 บาท) ภายในปีภาษี

5. ค่าซื้อหน่วยลงทุนในกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (เฉพาะส่วนที่ได้เกิน ร้อยละ 15 ของเงินได้ โดยเมื่อรวมกับเงินสะสม

ที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือกองทุน กบข. แล้ว ไม่เกิน 300,000 บาท) ภายในปีภาษี

ชื่อผู้ขายหน่วยลงทุน _____

6. ค่าซื้ออาคาร/ดอกเบี้ยเงินกู้ยืมเพื่อซื้อ เช่าซื้อ หรือสร้างอาคารที่อยู่อาศัย

(ซื้ออาคารที่โอนกรรมสิทธิ์ในระหว่าง 7 ก.ย. 2544 - 6 ก.ย. 2545 ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 100,000 บาท ดอกเบี้ยกู้ยืม

ตามจ่ายจริงแต่ไม่เกิน 50,000 บาท)

สถาบันการเงินนายจ้างที่ให้กู้ยืม _____ เลขที่สัญญา _____

7. เงินสมทบกองทุนประกันสังคมภายในปีภาษี

ขอรับรองว่ารายการที่แสดงไว้เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ _____

ผู้มีเงินได้

หมายเหตุ: (1) ปีภาษี หมายถึงเดือนมกราคม - ธันวาคม

(2) กรณีหักค่าลดหย่อนต้องมีการจ่ายจริงในปีที่แจ้งรายการ และต้องแนบสำเนาหลักฐานแสดงสิทธิในการหักลดหย่อน

(3) ให้แจ้งรายการเพื่อการหักลดหย่อนก่อนถูกหักภาษี และทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงรายการข้างต้น

รูปที่ 2 แบบแจ้งรายการเพื่อการหักลดหย่อน

ภาษีหัก ณ ที่จ่ายสำหรับเงินเพิ่มพิเศษซึ่งจ่ายเป็นครั้งคราวนั้น แล้วให้นำมารวมกับภาษีหัก ณ ที่จ่ายสำหรับเงินที่จ่ายตามปกติในคราวนั้น ผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นเงินภาษีที่ต้องหัก ณ ที่จ่ายทั้งสิ้นในคราวที่มีการจ่ายเงินพิเศษนั้น

1.6 กรณีมีการจ่ายเงินได้พึงประเมินที่ไม่สามารถคำนวณหาจำนวนคราวที่จะต้องจ่าย (ต่อปี) ให้คำนวณภาษีจากเงินได้พึงประเมินที่จ่ายแต่ละคราวตามเกณฑ์ในมาตรา 48 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ได้ผลลัพธ์เป็นเงินเท่าใด ให้หักเป็นเงินภาษีนำส่งไว้เท่านั้น หากคำนวณแล้วไม่มีเงินภาษีที่ต้องเสียก็ไม่ต้องหัก ในปีเดียวกันนี้ถ้ามีการจ่ายเงินได้พึงประเมินให้ผู้รับรายเดียวกันนี้อีกให้นำเงินได้พึงประเมินที่จ่ายในครั้งแรกมารวมกับเงินได้พึงประเมินที่จ่ายในครั้งที่สอง แล้วคำนวณภาษีตามเกณฑ์ในมาตรา 48 (1) แห่งประมวลรัษฎากร เช่นเดียวกับการคำนวณครั้งแรก หากคำนวณแล้วไม่มีภาษีที่ต้องเสียก็ไม่ต้องหัก ถ้าได้ผลลัพธ์เป็นเงินเท่าใดให้นำเงินภาษีที่หักและนำส่งไว้แล้ว (ถ้ามี) มาเครดิตออก เหลือเท่าใดจึงหักเป็นเงินภาษีและนำส่งไว้เท่านั้น ถ้ามีการจ่ายเงินได้พึงประเมินในครั้งที่สามและครั้งต่อ ๆ ไป ก็ให้คำนวณตามวิธีดังกล่าวนี้ทุกครั้งไป

1.7 กรณีนายจ้างออกเงินค่าภาษีแทนให้ลูกจ้างสำหรับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในปีใด โดยลูกจ้างไม่ต้องรับภาระในการเสียภาษีด้วยตนเองเลยให้นำเงินค่าภาษีที่นายจ้างออกแทนให้ไปรวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในปีนั้น แล้วคำนวณภาษีตามเกณฑ์ในมาตรา 48 (1) แห่งประมวลรัษฎากร จนกว่าจะไม่มีเงินค่าภาษีที่นายจ้างต้องออกแทนให้อีก

1.8 กรณีนายจ้างออกเงินค่าภาษีแทนให้ลูกจ้าง สำหรับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นจำนวนที่แน่นอน เช่น เท่ากับจำนวนภาษีที่จะต้องชำระให้นำเงินค่าภาษีที่นายจ้างออกแทนให้ไปรวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในปีนั้น แล้วคำนวณภาษีตามเกณฑ์ในมาตรา 48 (1) แห่งประมวลรัษฎากร

2. การคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหัก ณ ที่จ่าย สำหรับเงินได้พึงประเมินที่จ่ายในเดือนธันวาคมซึ่งเป็นเงินภาษีที่จะต้องหักไว้เป็นครั้งสุดท้ายในปีนั้น ให้ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินมีสิทธิที่จะคำนวณภาษีให้ยอดเงินภาษีที่หักเมื่อรวมแล้วเท่ากับจำนวนภาษีที่ผู้มีเงินได้จะต้องเสียภาษีทั้งสิ้น โดยนำจำนวนภาษีที่ได้หักและนำส่งไว้แล้วมาหักออกจากภาษีที่ต้องเสียทั้งสิ้น ได้ผลลัพธ์เป็นเงินเท่าใดให้หักและนำส่งไว้เท่านั้น เช่น นาย ก. มีเงินได้พึงประเมินที่จะต้องเสียภาษีทั้งปีจำนวน 20,140 บาท ซึ่งจะต้องถูกหักภาษีไว้เดือนละ 1,678.33 บาท ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินได้หักภาษี (คำนวณตามข้อ 1) และนำส่งไว้เดือนละ 928.33 บาท เป็นเวลา 9 เดือน (มกราคม-กันยายน) และเดือนละ 4,315 บาท เป็นเวลา 2 เดือน (ตุลาคม-พฤศจิกายน) รวม

เป็นเงินภาษีที่หักและนำส่งไว้แล้ว = $(928.33 \times 9) + (4,315 \times 2) = 16,984.97$ บาท เหลือภาษีที่จะต้องหักและนำส่งในเดือนธันวาคม = $20,140 - 16,984.97 = 3,155.03$ บาท

3. การคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหัก ณ ที่จ่าย สำหรับเงินได้พึงประเมินที่จ่ายในเดือนสุดท้ายที่ผู้มีเงินได้ออกจากงานระหว่างปี ให้ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินมีสิทธิที่จะคำนวณภาษี เพื่อให้เงินภาษีที่หักไว้ถูกต้องครบถ้วนตามรายการค่าลดหย่อนที่แท้จริงตามหลักฐานที่ผู้มีเงินได้นำมาแสดง โดยนำเงินภาษีที่หักไว้ไม่ครบถ้วนหรือเกินในเดือนก่อน ๆ มารวมหรือหักกับภาษีที่ต้องหัก ณ ที่จ่ายไว้ครั้งสุดท้ายนั้นได้ผลลัพธ์เป็นเงินเท่าใด ให้หักและนำส่งไว้เท่านั้น

4. การคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหัก ณ ที่จ่าย สำหรับเงินได้พึงประเมินที่จ่ายในเดือนอื่นนอกจากกรณีตาม 2. และ 3. ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินยังคงต้องคำนวณภาษีและหัก ตามมาตรา 50 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ตามที่กล่าวใน 1.

1.1.2 ค่าตอบแทนที่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มและต้องถูกหักภาษี ณ ที่จ่าย

โดยปกติแล้วค่าตอบแทนอื่นที่ลูกจ้างได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ไม่เข้าข่ายยกเว้นภาษีเงินได้ตามกฎหมายกำหนดถือเป็นประโยชน์เพิ่มที่นายจ้างจะต้องนำเงินที่จ่ายให้ลูกจ้างดังกล่าวไปรวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้างเพื่อนำไปคำนวณภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย ได้แก่

1. การให้สิทธิลูกจ้างซื้อหุ้นหรือได้รับแจกหุ้นในราคาต่ำกว่าราคาตลาด ทั้งในกรณีของการได้รับแจกหุ้นฟรี หรือได้รับสิทธิซื้อหุ้นในราคาต่ำกว่าราคาตลาด หรือได้รับใบสำคัญแสดงสิทธิ

2. ค่าเบี่ยงเบนเดินทางและที่พัก ซึ่งเป็นการจ่ายให้เป็นประจำเพราะลูกจ้างมีหน้าที่ต้องออกไปทำงานในหน้าที่นั้นเป็นประจำ หรือกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าเบี่ยงเบนและที่พักดังกล่าวโดยไม่มีหลักฐานพิสูจน์ได้ว่าจ่ายไปโดยสุจริตตามความจำเป็นเพื่อการปฏิบัติหน้าที่งานตามหน้าที่ของตนที่เกินกว่าอัตราหมางจ่ายที่รัฐบาลกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526

3. เงินโบนัส และค่าตอบแทนพิเศษ

4. เบี้ยขยัน

5. รางวัลกรณีอายุงานมาก อยู่นาน หรือความดีเด่นที่จ่ายเป็นตัวเงิน

6. เงินค่าเช่าบ้านและเงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้อยู่บ้านที่นายจ้าง

ให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่า ทั้งในกรณีที่นายจ้างจ่ายให้เป็นเงินค่าเช่าบ้าน หรือนายจ้างไปเช่าบ้านให้อยู่ หรือการได้อยู่บ้านของนายจ้างโดยไม่เสียค่าเช่า รวมถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับบ้านพักอาศัยที่นายจ้างได้จ่ายไปแทนลูกจ้าง

7. ภาษีที่นายจ้างออกให้แทนลูกจ้าง มี 2 กรณี

7.1 นายจ้างออกภาษีแทนให้กับลูกจ้างทุกทอด ซึ่งเท่ากับว่าภาษีที่นายจ้างได้คำนวณไว้ทุกครั้งในช่วงหัก ณ ที่จ่าย เท่ากับภาษีที่ลูกจ้างต้องต้องเสียในตอนสิ้นปีพอดี หากลูกจ้างได้แสดงสถานะของตนเพื่อหักค่าลดหย่อนต่อนายจ้างไว้ถูกต้องตามข้อเท็จจริงที่กฎหมายให้สิทธิและลูกจ้างไม่มีเงินได้พึงประเมินประเภทอื่น ๆ นอกจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับจาก นายจ้างคนนั้นเพียงผู้เดียว

7.2 นายจ้างออกภาษีให้ครั้งเดียวเป็นจำนวนที่แน่นอน ซึ่งลูกจ้างอาจต้องเสียภาษีเงินได้เพิ่มเติมในตอนสิ้นปีเนื่องจากลูกจ้างต้องนำจำนวนภาษีที่นายจ้างออกให้ไปรวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับในปีภาษีนั้นเพื่อคำนวณภาษีเงินได้ตอนสิ้นปี

8. การให้เครื่องแบบแก่ลูกจ้าง ในส่วนของเครื่องแบบที่ลูกจ้างได้รับเกินกว่า 2 ชุดต่อปี และเสื้อนอกที่เกินกว่าหนึ่งตัวต่อปีตามที่กฎหมายกำหนด

9. การเลี้ยงอาหารเครื่องดื่มแก่ลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างได้รับประทานฟรีโดยไม่คิดค่าตอบแทน

10. การจัดให้มีหรือเช่าสถานที่ออกกำลังกายให้ลูกจ้างด้วยการเป็นสมาชิกสนามกอล์ฟ สโมสรการกีฬา สโมสรเพื่อการพักผ่อนหรือสันทนาการ ในกรณีที่นายจ้างให้เป็นรางวัลประจำตำแหน่ง

11. ค่าเบี้ยประกันภัยที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง ในส่วนที่นายจ้างได้จ่ายไปเพื่อทำประกันภัยที่เป็นประโยชน์ต่อตัวลูกจ้างโดยตรง

12. รถรับ-ส่งลูกจ้างที่นายจ้างจัดให้ โดยจัดให้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเฉพาะบุคคลและไม่ได้ให้เป็นการทั่วไป

13. การฝึกอบรมลูกจ้างเพื่อพัฒนาศักยภาพ โดยไม่มีสัญญากลับมาทำงานให้นายจ้าง

14. ทุนการศึกษาที่ให้แก่ลูกจ้าง ที่หลักสูตรการศึกษาที่นายจ้างส่งไปศึกษานั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจการของนายจ้าง

15. การให้ลูกจ้างกู้ยืมเงิน เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเฉพาะบุคคล

16. การช่วยค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง

17. การช่วยค่าน้ำมันรถยนต์ของลูกจ้าง กรณีนำมาใช้ในกิจการ กรณีที่ลูกจ้างไม่มีหลักฐานการจ่ายมาพิสูจน์หรือให้ตรวจสอบได้ว่ารายจ่ายดังกล่าวเกี่ยวข้องกับกิจการโดยตรง

18. การจ่ายค่าพาหนะและค่าทางด่วนให้ลูกจ้าง กรณีที่ไม่สามารถระบุหรือมีหลักฐานที่พึงตรวจสอบได้ว่าเกี่ยวข้องกับกิจการโดยตรง

19. การจัดหาเที่ยว

20. เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์มือถือที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง กรณีที่ไม่สามารถระบุ หรือมีหลักฐานที่พึงตรวจสอบได้ว่าเกี่ยวข้องกับกิจการโดยตรง

21. นายจ้างจ่ายค่ากระแสไฟฟ้าให้ลูกจ้าง

1.2 การหักภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายตามมาตรา 48 (5)

1.2.1 เกณฑ์การหักภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย

ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 45) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งนายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานตามมาตรา 48 (5) และมาตรา 50 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ดังนี้

1. เงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) ซึ่งเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียว เพราะเหตุออกจากงานให้หมายถึงเงินได้ดังนี้

1.1 เงินได้ที่คำนวณตามหลักเกณฑ์และวิธีการเช่นเดียวกับวิธีการคำนวณ บำเหน็จตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

1.2 เงินที่จ่ายจากกองทุนตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือ กองทุนตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

1.3 เงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน

1.4 เงินได้พึงประเมินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเหตุเพราะออกจากงานที่มี วิธีการคำนวณแตกต่างไปจากวิธีการตาม (ก)

2. เงินได้พึงประเมินตามข้อ 1 ที่ผู้มีเงินได้จะเลือกเสียภาษีแยกต่างหากจาก เงินได้อื่นตามมาตรา 48 (5) แห่งประมวลรัษฎากรได้จะต้องมีเงื่อนไขดังนี้

2.1 เป็นเงินได้ที่จ่ายให้เนื่องจากออกจากงานที่มีระยะเวลาทำงานไม่น้อย กว่า 5 ปี

2.2 ในกรณีที่มีการจ่ายเงินได้ตาม 1. จากผู้จ่ายรายเดียวกันหลายครั้ง ไม่ ว่าจะแบ่งจ่ายจากเงินประเภทเดียวกันหรือหลายประเภท ผู้มีเงินได้จะเลือกเสียภาษีตามมาตรา 48 (5) แห่งประมวลรัษฎากรได้เฉพาะเงินได้ที่จ่ายในปีภาษีแรกที่มีการจ่ายเงินได้ดังกล่าวนั้น

ตาม 2.1 มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่มีการจ่ายเงินได้ตาม 1. ให้แก่ ข้าราชการซึ่งได้ลาออกจากราชการตามโครงการที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ในการให้เงินช่วยเหลือแก่ข้าราชการซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ

2.3 ผู้มีเงินได้จะเลือกเสียภาษีในกรณีนี้ได้ เฉพาะกรณีที่ผู้มีเงินได้ไม่นำเงินได้พึงประเมินดังกล่าวไปรวมคำนวณภาษีตามมาตรา 48 (1) แห่งประมวลรัษฎากรไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน

3. การเลือกเสียภาษีตามมาตรา 48 (5) แห่งประมวลรัษฎากร สำหรับเงินได้ตาม 1. ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขดังนี้

3.1 กรณีได้รับเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเหตุเพราะออกจากงานตาม 1.1 และ / หรือ 1.2 และ / หรือ 1.3ให้นำเงินได้พึงประเมินดังกล่าวมาเลือกเสียภาษีโดยหักค่าใช้จ่ายตามเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา 48 (5) แห่งประมวลรัษฎากรได้ทั้งจำนวน

3.2 กรณีได้รับเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน นอก จากกรณีตาม 1.1 และ / หรือ 1.2 และ / หรือ 1.3 ประเภทเดียวหรือหลายประเภทก็ตามโดยจ่ายให้พร้อมกันหรือทยอยจ่ายให้แต่อยู่ในปีภาษีเดียวกัน หากเงินได้พึงประเมินนี้รวมกันแล้วไม่เกินกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้าย คูณด้วยปีที่ทำงานให้นำเงินได้พึงประเมินดังกล่าวมาเลือกเสียภาษีโดยหักค่าใช้จ่ายตามเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา 48 (5) แห่งประมวลรัษฎากรได้ทั้งจำนวน

3.3 กรณีได้รับเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานตามข้อ 1.1 และ / หรือ 1.2 และ / หรือ 1.3 และยังได้รับเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานประเภทอื่น ๆ ตาม 1.4 อีก โดยจ่ายให้พร้อมกันหรือทยอยจ่ายให้แต่อยู่ในปีภาษีเดียวกันให้นำเงินได้พึงประเมินนั้นมาเลือกเสียภาษีโดยหักค่าใช้จ่ายตามเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา 48 (5) แห่งประมวลรัษฎากรได้เฉพาะส่วนที่ไม่เกินเงินได้ตาม 1.1 และ/หรือ 1.2 และ/หรือ 1.3 และ/หรือ 1.4 โดยหากเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานตาม 1.4 มีจำนวนเกินกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยปีที่ทำงาน ก็ให้นำเงินได้ตาม 1.4 มาคำนวณเพื่อหักค่าใช้จ่ายได้เพียงจำนวนเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยปีที่ทำงาน

ในกรณีเงินได้ตาม 1.4 มีจำนวนไม่เกินกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยปีที่ทำงานให้นำเงินได้พึงประเมินตาม 1.4 มาคำนวณเพื่อหักค่าใช้จ่ายได้ทั้งจำนวน

ตาม 3.3 มิให้ใช้บังคับแก่กรณีข้าราชการซึ่งได้ลาออกจากราชการตามโครงการที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการให้เงินช่วยเหลือแก่ข้าราชการซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ โดยได้รับเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานตามข้อ 1.1 และยังได้รับเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานตามโครงการดังกล่าวอีก โดยให้นำเงินได้พึงประเมินดังกล่าวมาเลือกเสียภาษีโดยหักค่าใช้จ่ายตามเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา 48 (5) แห่งประมวลรัษฎากรได้ทั้งจำนวน

3.4 เงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานตาม 3.2 และ 3.3 หมายความว่ารวมถึงจำนวนเงินเดือนสำหรับระยะเวลาเต็มเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน ซึ่งเงินเดือนสำหรับระยะเวลาเต็มเดือนสุดท้ายนี้จะต้องไม่เกินเงินเดือนถ้วนเฉลี่ยของ 12 เดือนสุดท้ายก่อนออกจากงาน บวกด้วยร้อยละ 10 ของเงินเดือนถ้วนเฉลี่ยนั้น

4. การคำนวณหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่ายตามมาตรา 50 (1) แห่งประมวลรัษฎากรสำหรับเงินได้พึงประเมินที่เป็นเงินซึ่งนายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานตาม 1.ให้นำเงินได้พึงประเมินดังกล่าวมาคำนวณภาษีตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตาม 2. และ 3.

5. ในกรณีเงินได้พึงประเมินที่เป็นเงินซึ่งนายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานตามข้อ 1 ผู้มีเงินได้จะเลือกเสียภาษีตามมาตรา 48 (5) แห่งประมวลรัษฎากรตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตาม 2. และ 3. ดังกล่าวข้างต้นโดยให้คำนวณและชำระภาษี (ถ้ามี) พร้อมกับการยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

ในกรณีเงินได้พึงประเมินตามวรรคหนึ่งที่เป็นเงินซึ่งนายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานที่ได้รับจากนายจ้างต่างรายกัน ผู้มีเงินได้จะเลือกเสียภาษีตามมาตรา 48 (5) แห่งประมวลรัษฎากรตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตาม 2. และ 3. ดังกล่าวข้างต้นโดยนำเงินได้พึงประเมินดังกล่าวรวมกันแล้วให้คำนวณและชำระภาษี (ถ้ามี) พร้อมกับการยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา แต่สำหรับจำนวนปีที่ทำงานให้ถือจำนวนปีที่ทำงานกับนายจ้างในรายการที่มีจำนวนปีที่ทำงานมากที่สุด

สรุป เงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) ซึ่งเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน ซึ่งได้คำนวณจ่ายจากระยะเวลาที่ทำงานและได้จ่ายตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกำหนด ให้คำนวณภาษีตามเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกำหนด ตามเกณฑ์ในมาตรา 48 (5) โดยให้นำเงินได้พึงประเมินดังกล่าวหักค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเท่ากับ 7,000 บาท คูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานแต่ไม่เกินเงินได้พึงประเมิน เหลือเท่าใดให้หักค่าใช้จ่ายอีกร้อยละ 50 ของเงินที่เหลือนั้น แล้วคำนวณภาษีตามอัตราภาษีเงินได้ เป็นเงินภาษีทั้งสิ้นเท่าใดให้หักเป็นเงินภาษีไว้เท่านั้น

ในกรณีเงินได้พึงประเมินดังกล่าวจ่ายในลักษณะเงินบำนาญจำนวนหนึ่งและเงินบำนาญอีกจำนวนหนึ่ง ให้ถือว่าเฉพาะเงินที่จ่ายในลักษณะเงินบำนาญเป็นเงินซึ่งนายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน และให้ลดค่าใช้จ่ายจำนวน 7,000 บาท ลงเหลือ 3,500 บาท จำนวนปีที่ทำงานในกรณีเงินบำนาญหรือเงินอื่นใดในลักษณะเดียวกันที่ทางราชการจ่าย ให้ถือจำนวนปีที่ใช้เป็นเกณฑ์คำนวณเงินบำนาญหรือเงินอื่นใดในลักษณะเดียวกันนั้นตามกฎหมายระเบียบ

หรือข้อบังคับของทางราชการในการคำนวณจำนวนปีที่ทำงาน นอกจากกรณีดังกล่าวเศษของปีถ้าถึงหนึ่งร้อยแปดสิบสามวันให้ถือเป็นหนึ่งปี ถ้าไม่ถึงร้อยแปดสิบสามวันให้ปัดทิ้ง ถ้าภาษีเงินได้ที่เจ้าพนักงานประเมินได้ประเมินแล้วมีจำนวนต่ำกว่า 5 บาท เป็นอันไม่ต้องเรียกเก็บ

1.2.2 ค่าตอบแทนที่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มและต้องหักภาษี ณ ที่จ่าย

1. บำเหน็จ บำนาญ ที่นายจ้างจ่ายให้หลังจากการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเพื่อตอบแทนผลงานของลูกจ้าง
2. ค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ที่ลูกจ้างได้รับเพราะเหตุเกษียณอายุหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างในส่วนที่เกินกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้ายแต่ไม่เกิน 300,000 บาท
3. เงินได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนที่เกินกว่ากฎหมายกำหนดยกเว้น โดยสามารถหักค่าลดหย่อนได้ตามจำนวนที่จ่ายสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจริงแต่ไม่เกิน 10,000 บาท

เงินได้ที่ไม่ต้องหักภาษี ณ ที่จ่าย

ในการวางแผนภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย กฎหมายได้กำหนดให้ค่าตอบแทนบางประเภทได้รับยกเว้นภาษีโดยลูกจ้างไม่ต้องถือเป็นประโยชน์เพิ่มจึงมีต้องนำไปรวมคำนวณกับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นเงินได้พึงประเมินของเพื่อเสียภาษี ดังนั้น หากนายจ้างเข้าใจกฎหมายดังกล่าวและนำมาใช้จะเป็นการช่วยประหยัดภาษีให้แก่ตัวลูกจ้างซึ่งค่าตอบแทนดังกล่าว ได้แก่

1. เงินเดือนหรือค่าจ้างที่คนประจำเรือได้รับเนื่องจากการจ้างแรงงาน
2. ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและที่พัก ที่จ่ายให้ลูกจ้างเป็นครั้งคราวในการออกไปปฏิบัติงานและลูกจ้างมีหลักฐานพิสูจน์ว่าได้จ่ายไปโดยสุจริตตามความจำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน หากเป็นกรณีเหมาจ่ายไม่ต้องมีหลักฐานมาพิสูจน์แต่ต้องไม่เกินกว่าอัตราเหมาจ่ายที่รัฐบาลกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526
3. รางวัลกรณีอายุงานมาก อยู่นาน หรือความดีเด่น ที่เป็นทรัพย์สินซึ่งไม่อาจคำนวณได้เป็นเงิน
4. การให้เครื่องแบบแก่ลูกจ้าง ในจำนวนเครื่องแบบคนละไม่เกิน 2 ชุดต่อปี และเสื้อนอกไม่เกิน 1 ตัวต่อปี

5. การจัดให้มีหรือเช่าสถานที่ออกกำลังกายให้ลูกจ้างด้วยการเป็นสมาชิกสนามกอล์ฟ สโมสรการกีฬา สโมสรเพื่อการพักผ่อนหรือสันทนาการ โดยไม่คิดค่าบริการ ให้เป็นการทั่วไปและสิทธิต่าง ๆ จะสิ้นสุดลงเมื่อลูกจ้างลาออกหรือสัญญาจ้างสิ้นสุดลง
6. ค่าเบี้ยประกันภัยที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้รับประโยชน์ ค่าสินไหมทดแทนจากบริษัทประกันภัยแล้วตัดจ่ายออกมาให้แก่ลูกจ้างในรูปสวัสดิการอื่น ๆ ที่กฎหมายยกเว้น
7. รดรับ-ส่งลูกจ้างที่นายจ้างจัดให้ ที่มีระเบียบหรือกฎเกณฑ์การให้บริการเพื่อประโยชน์ของนายจ้างอย่างชัดเจนและให้บริการเป็นการทั่วไป
8. การฝึกอบรมลูกจ้างเพื่อพัฒนาศักยภาพ ที่มีสัญญากลับมาทำงานให้นายจ้าง
9. ทุนการศึกษาที่ให้แก่ลูกจ้าง ที่เป็นการศึกษาเพื่อนายจ้างโดยตรงและมีสัญญาการกลับมาทำงานใช้ทุน
10. การให้ลูกจ้างกู้ยืมเงิน จากกองทุนสวัสดิการเงินกู้ยืมที่นายจ้างจัดตั้งขึ้น โดยมีเหตุอันควร
11. การช่วยค่าน้ำมันรถยนต์ของลูกจ้าง กรณีนำมาใช้ในกิจการ ซึ่งมีหลักฐานการจ่ายที่พิสูจน์ได้ว่าจ่ายไปโดยสุจริตและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ
12. การจ่ายค่าพาหนะและค่าทางด่วนให้ลูกจ้าง ซึ่งมีหลักฐานการจ่ายที่พิสูจน์ได้ว่าจ่ายไปโดยสุจริตและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ
13. ค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่ลูกจ้างได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและค่าชดเชยที่พนักงานได้รับตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
14. เงินได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในส่วนที่เกิน 10,000 บาทแต่ไม่เกิน 290,000 บาท
15. การจัดงานวันปีใหม่
16. ค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้างออกให้
17. เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์มือถือที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งมีหลักฐานการจ่ายที่พิสูจน์ได้ว่าจ่ายไปโดยสุจริตและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ
18. การจ่ายค่าทำขวัญแก่ลูกจ้างที่ประสบเหตุบาดเจ็บในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่
19. เงินช่วยเหลือพิเศษ ได้แก่ เงินช่วยเหลือในพิธีสมรส งานศพ งานบวช เนื่องในพิธีหรือตามโอกาสแห่งขนบธรรมเนียมประเพณี และเงินช่วยเหลือในการคลอดบุตรของลูกจ้าง เป็นต้น

การออกหนังสือรับรองภาษีหัก ณ ที่จ่าย

นายจ้างมีหน้าที่ต้องออกหนังสือรับรองการหักภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างสำหรับเงินได้ที่ได้หักภาษี ณ ที่จ่ายไว้แล้วในปีภาษีตามแบบที่อธิบดีกรมสรรพากรกำหนด (รูปที่ 3) จำนวน 2 ฉบับซึ่งมีข้อความตรงกัน ดังนี้

1. กรณีลูกจ้างได้ทำงานในกิจการของนายจ้างจนถึงสิ้นปีภาษี นายจ้างต้องออกหนังสือรับรองภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างผู้มีเงินได้ภายในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ของปีถัดจากปีที่จ่ายเงินได้
2. กรณีลูกจ้างคนใดออกจากงานระหว่างปีภาษี นายจ้างต้องออกหนังสือรับรองภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างคนนั้นภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันที่ออกจากงาน

ฉบับที่ 1 (สำหรับผู้ถือหุ้นสามัญ ณ ที่จ่าย ใช้แทนหรือร่วมกับแบบแสดงรายการภาษี)
ฉบับที่ 2 (สำหรับผู้ถือหุ้นสามัญ ณ ที่จ่าย เก็บไว้เป็นหลักฐาน)

หนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย		เลขที่ _____	
ตามมาตรา 50 ทวิ แห่งประมวลรัษฎากร		เลขที่ _____	
<p>ผู้มีหน้าที่หักภาษี ณ ที่จ่าย : - เลขประจำตัวประชาชน <input type="text"/></p> <p>ชื่อ (ให้ระบุนามสกุล นามสกุล นามสกุล นามสกุล หรือคนละนามสกุล) เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร <input type="text"/></p> <p>ที่อยู่ (ให้ระบุ ชื่ออาคาร/หมู่บ้าน ถนนเลขที่ ซอยที่ เลขที่ ตรอก/ซอย หมู่ที่ ถนน ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด) (กรอกเฉพาะกรณีเป็นผู้อยู่ในเลขประจำตัวประชาชน)</p>			
<p>ผู้ถูกหักภาษี ณ ที่จ่าย : - เลขประจำตัวประชาชน <input type="text"/></p> <p>ชื่อ (ให้ระบุนามสกุล นามสกุล นามสกุล นามสกุล หรือคนละนามสกุล) เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร <input type="text"/></p> <p>ที่อยู่ (ให้ระบุ ชื่ออาคาร/หมู่บ้าน ถนนเลขที่ ซอยที่ เลขที่ ตรอก/ซอย หมู่ที่ ถนน ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด) (กรอกเฉพาะกรณีเป็นผู้อยู่ในเลขประจำตัวประชาชน)</p>			
<p>ถ้าตัดที่ <input type="text"/> ใบแบบ <input type="checkbox"/> (1) ภ.ง.ด.1ก <input type="checkbox"/> (2) ภ.ง.ด.1กพิเศษ <input type="checkbox"/> (3) ภ.ง.ด.2 <input type="checkbox"/> (4) ภ.ง.ด.3</p> <p>(ใช้สำหรับกรณีซึ่งต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา) <input type="checkbox"/> (5) ภ.ง.ด.2ก <input type="checkbox"/> (6) ภ.ง.ด.3ก <input type="checkbox"/> (7) ภ.ง.ด.53</p> <p>(ใช้สำหรับกรณีซึ่งต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาหรือเงินได้พึงประเมิน)</p>			
ประเภทเงินได้พึงประเมินที่จ่าย	วัน เดือน หรือปีภาษี ที่จ่าย	จำนวนเงินที่จ่าย	ภาษีที่หัก และนำส่งไว้
<p>1. เงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง โบนัส ฯลฯ ตามมาตรา 40 (1)</p> <p>2. ค่าธรรมเนียม ค่าขายหน้า ฯลฯ ตามมาตรา 40 (2)</p> <p>3. ค่าแรงสิทธิ ฯลฯ ตามมาตรา 40 (3)</p> <p>4. (ก) ดอกเบี้ย ฯลฯ ตามมาตรา 40 (4) (ก)</p> <p> (ข) เงินปันผล เงินส่วนแบ่งกำไร ฯลฯ ตามมาตรา 40 (4) (ข)</p> <p> (1) กรณีผู้ได้รับเงินปันผลได้รับเครดิตภาษี โดยจ่ายจากกำไรสุทธิของกิจการที่ต้องเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลในชดวราดังนี้</p> <p> (1.1) ชดวราร้อยละ 30 ของกำไรสุทธิ</p> <p> (1.2) ชดวราร้อยละ 25 ของกำไรสุทธิ</p> <p> (1.3) ชดวราร้อยละ 20 ของกำไรสุทธิ</p> <p> (1.4) ชดวราอื่น ๆ (ระบุ) _____ ของกำไรสุทธิ</p> <p> (2) กรณีผู้ได้รับเงินปันผลไม่ได้รับเครดิตภาษี เนื่องจากจ่ายจาก</p> <p> (2.1) กำไรสุทธิของกิจการที่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล</p> <p> (2.2) เงินปันผลหรือเงินส่วนแบ่งของกำไรที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องนำมารวมคำนวณเป็นรายได้เพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล</p> <p> (2.3) กำไรสุทธิส่วนที่ได้หักผลขาดทุนสุทธิยกมาไม่เกิน 5 ปี ก่อนรอบระยะเวลาบัญชีปัจจุบัน</p> <p> (2.4) กำไรที่มิใช่ทางบัญชีโดยวิธีส่วนได้เสีย (equity method)</p> <p> (2.5) อื่น ๆ (ระบุ) _____</p> <p>5. การจ่ายเงินได้ที่ต้องหักภาษี ณ ที่จ่าย ตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ออกตาม มาตรา 3 เศษ (ระบุ) _____</p> <p>(เช่น รางวัล ส่วนลดหรือประโยชน์ใด ๆ เนื่องจากการส่งเสริมการขาย รางวัล ในการประกวด การแข่งขัน การชิงโชค ความคงของนักแสดงสาธารณะ ค่าจ้าง นายช่าง ค่าโฆษณา ค่าเช่า ค่าขนส่ง ค่าบริการ ค่าเบี้ยประกันวินาศภัย ฯลฯ)</p> <p>6. อื่น ๆ (ระบุ) _____</p>			
รวมเงินที่จ่ายและภาษีที่หักนำส่ง			
รวมเงินภาษีที่หักนำส่ง (ตัวอักษร)			
<p>ผู้จ่ายเงิน <input type="checkbox"/> (1) หัก ณ ที่จ่าย <input type="checkbox"/> (2) ออกใบเคลอค่าไป <input type="checkbox"/> (3) ออกใบครั้งเดียว <input type="checkbox"/> (4) อื่น ๆ (ระบุ) _____</p>			
<p>คำเตือน ผู้มีหน้าที่ออกหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 ทวิ แห่งประมวลรัษฎากร ต้องรับโทษทางอาญาตามมาตรา 35 แห่งประมวลรัษฎากร</p>	<p>ขอรับรองว่าข้อความและตัวเลขดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความจริงทุกประการ</p> <p>ลงชื่อ _____ ผู้จ่ายเงิน</p> <p>(วัน เดือน ปี ที่ออกหนังสือรับรองฯ)</p>		

รูปที่ 3 หนังสือรับรองภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย

การนำส่งและแบบนำส่งภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย

การนำส่งภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายไม่ว่านายจ้างผู้จ่ายเงินได้จะได้หักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่ายไว้หรือไม่ก็ตาม (มาตรา 52 แห่งประมวลรัษฎากร) ให้นำส่งภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย ณ ที่ว่าการอำเภอท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนา กรณีสำนักงานสรรพากรอำเภอมิได้ตั้งอยู่ ณ ที่ว่าการอำเภอ ให้ยื่นแบบแสดงรายการและนำส่งภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย ณ สำนักงานสรรพากรอำเภอ โดยการชำระอาจเลือกชำระเป็นเงินสดหรือชำระด้วยบัตรภาษีหรือเช็คก็ได้หรือจะเลือกชำระเป็นเงินสดบางส่วนและชำระด้วยบัตรภาษีและหรือเช็คบางส่วนก็ได้

นายจ้างพึงต้องระลึกเสมอว่าภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายที่นายจ้างได้หักไว้แล้วนั้นจะถือเป็นเครดิตภาษีของลูกจ้างได้ก็เฉพาะแต่เพียงกรณีที่นายจ้างได้นำส่งภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายไว้แล้วเท่านั้น (มาตรา 60 แห่งประมวลรัษฎากร) พร้อมกับการนำส่งภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย นายจ้างต้องยื่นแบบแสดงรายการตามแบบที่อธิบดีกรมสรรพากรกำหนดและภายในกำหนดเวลา (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ปฏิทินภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย

แบบแสดงรายการ ภาษีหัก ณ ที่จ่าย	กำหนดเวลานำส่ง ภาษีหัก ณ ที่จ่าย
ภ.ง.ด. 1	ภายในวันที่ 7 ของเดือนถัดจากเดือนที่จ่ายเงินได้
ภ.ง.ด. 1 ก.	ภายในเดือนกุมภาพันธ์ของปีถัดจากปีที่จ่ายเงินได้
ภ.ง.ด. 1 ก. พิเศษ	

การจัดทำบัญชีพิเศษ

นายจ้างผู้จ่ายเงินได้ต้องจัดทำบัญชีพิเศษแสดงการหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่ายและการนำส่งภาษีที่มีข้อความอย่างน้อยตามแบบที่อธิบดีกรมสรรพากรกำหนด (รูปที่ 2) โดยต้องกรอกข้อความให้แล้วเสร็จภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันถัดจากวันที่มีรายการเกี่ยวกับการหักภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายหรือการนำส่งภาษีเกิดขึ้น และให้นายจ้างเก็บรักษาบัญชีพิเศษดังกล่าวไว้ไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยเก็บไว้ ณ สำนักงานที่มีการจ่ายเงินได้และพร้อมที่จะให้เจ้าพนักงานประเมินตรวจสอบได้ทันที (มาตรา 17 แห่งประมวลรัษฎากร และประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีเงินได้และภาษีการค้า (ฉบับที่ 4) เรื่อง กำหนดให้ผู้มีหน้าที่หักภาษีเงินได้หรือภาษีการค้าหัก ณ ที่จ่ายมีบัญชีพิเศษ)

การวางแผนภาษีเงินได้นิติบุคคล

รายจ่ายเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคล

ในการวางแผนภาษีเงินได้นิติบุคคลเป้าหมายสูงสุดของนายจ้าง คือ เสียภาษีอากรประหยัดที่สุด ดังนั้น ในการจ่ายค่าตอบแทนประเภทต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างนายจ้างจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับรายจ่ายทางภาษีเงินได้นิติบุคคลให้เข้าใจก่อนเพื่อประโยชน์แก่กิจการของนายจ้างว่าสามารถนำรายจ่ายดังกล่าวมาถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้หรือไม่ ซึ่งรายจ่ายเกี่ยวกับค่าตอบแทนดังกล่าว ได้แก่

1. ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและที่พัก ตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 59/2538 เรื่อง ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามมาตรา 42(1) แห่งประมวลรัษฎากร โดยอ้างอิงเทียบเคียงกับอัตราค่าเบี้ยเลี้ยงสูงสุดที่ทางราชการกำหนดให้ข้าราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในประเทศหรือต่างประเทศในลักษณะของการเบิกจ่ายที่เป็นการเหมาจ่ายไม่ต้องมีหลักฐานมาพิสูจน์การจ่ายเงิน แต่ถ้าจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงเกินกว่าอัตราเบี้ยเลี้ยงสูงสุดของทางราชการกำหนด กฎหมายไม่ได้ห้ามว่ากระทำไม่ได้แต่ต้องมีหลักฐานการจ่ายเงินมาพิสูจน์ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและที่พักในส่วนที่เกินนั้น ทั้งนี้เพื่อความสุจริตตามความจำเป็นเฉพาะในการที่ลูกจ้างต้องไปปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน และได้จ่ายไปทั้งหมดในการนั้นจริง ๆ

ดังนั้น ในการเดินทางไปปฏิบัติงานตามหน้าที่ของลูกจ้างตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 59/2538ฯ ลูกจ้างต้องมีหลักฐานการได้รับอนุมัติให้เดินทางไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานหรือนอกสถานที่จากนายจ้าง โดยระบุลักษณะงานที่ทำและระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่นั้น ๆ ด้วยพร้อมหลักฐานที่ลูกจ้างต้องนำมาพิสูจน์เมื่อได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงและที่พักเกินกว่าอัตราค่าเบี้ยเลี้ยงสูงสุดของทางราชการกำหนดและผู้รับเงินที่ลูกจ้างได้จ่ายให้ไปไม่มีหลักฐานใบเสร็จรับเงินออกให้ ลูกจ้างควรนำหลักฐานใบสำคัญจ่ายเงินของนายจ้างไปให้บุคคลผู้นั้นเซ็นชื่อรับเงินพร้อมที่อยู่และสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนที่รับรองความถูกต้อง เพื่อให้ทางกรมสรรพากรสามารถตรวจสอบได้

2. ภาษีที่นายจ้างออกให้แทนลูกจ้าง การที่นายจ้างจ่ายภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาทั้งหมดแทนลูกจ้างตามมติที่ประชุมและเจตนารมณ์ของนายจ้าง เงินค่าภาษีอากรที่นายจ้างออกให้ดังกล่าวเข้าลักษณะเป็นประโยชน์เพิ่มที่ลูกจ้างได้รับถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งลูกจ้างจะต้องนำไปรวมคำนวณเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามมาตรา 48 (1) แห่งประมวลรัษฎากร โดยเงินค่าภาษีอากรที่นายจ้างออกให้นั้นถือเป็นรายจ่ายที่เกี่ยวข้อง

โดยตรงกับการประกอบกิจการบริษัทฯสามารถนำมาหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (6) แห่งประมวลรัษฎากร (หนังสือตอบข้อหารือกรมสรรพากรที่ กค 0811/408 ลงวันที่ 21 มกราคม 2543)

ดังนั้น การจ่ายเงินค่าภาษีให้ลูกจ้าง รวมถึงผู้บริหารในระดับต่าง ๆ หากเป็นการกระทำโดยพลการหรือขาดเหตุอันควรพิสูจน์ทราบความเกี่ยวข้องกับกิจการแล้ว นายจ้างผู้จ่ายเงินไม่มีสิทธินำค่าภาษีที่ออกให้มาหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้ โดยถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (13) ซึ่งไม่ใช่รายจ่ายเพื่อหากำไรหรือเพื่อกิจการโดยเฉพาะ

3. การให้เครื่องแบบลูกจ้าง นายจ้างสามารถนำค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องแบบของลูกจ้างมาถือเป็น “รายจ่าย” ในการคำนวณเพื่อเสียภาษีได้ตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 47/2537 เรื่อง ผู้ประกอบการจดทะเบียนนำสินค้าไปใช้ในการบริหารงานของกิจการกรณีเครื่องแบบของพนักงาน ข้อ 2 ได้ระบุให้ค่าใช้จ่ายสำหรับ “เครื่องแบบพนักงานถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคลได้” โดยนายจ้างจะถือมูลค่าของเครื่องแบบและเสื้อนอกที่ให้ตามที่กฎหมายกำหนดมาถือเป็นค่าใช้จ่ายหรือรายจ่ายได้

4. การเลี้ยงอาหารเครื่องดื่มแก่ลูกจ้าง การที่นายจ้างจัดให้มีอาหารและเครื่องดื่มไว้เลี้ยงลูกจ้างนั้น หากต้องการให้มูลค่าของอาหารและเครื่องดื่มที่ให้ เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างโดยไม่คิดค่าตอบแทนมาถือเป็น “รายจ่าย” เพื่อคำนวณภาษีในกำไรสุทธิของภาษีเงินได้นิติบุคคล ควรจะต้องมีระบุไว้ในระเบียบพนักงานและจะต้องไม่เลือกปฏิบัติก็คือ ลูกจ้างทุกคนหรือทุกตำแหน่งมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากสวัสดิการนี้ อีกทั้งจะต้องอยู่ในระหว่างเวลาปฏิบัติงานหรือเวลาทำงานเท่านั้น ถ้าหากการให้อาหารและเครื่องดื่มแก่ลูกจ้างเป็นในช่วง “ล่วงเวลา” ทำงาน (Out time) จะถือว่าไม่ใช่ระหว่างเวลาปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ นายจ้างควรกำหนดเวลาในการให้สวัสดิการอาหารและเครื่องดื่มแก่ลูกจ้าง เช่น ช่วงเวลา 12.00 – 13.00 น. หรืออาจจะกำหนดเวลาเป็น “กะ” ตามระยะเวลาการทำงานในแต่ละช่วงหรือแต่ละ “กะ” ให้ชัดเจนไว้ในระเบียบพนักงาน

5. การจัดให้มีหรือเช่าสถานที่ออกกำลังกายให้ลูกจ้างด้วยการเป็นสมาชิกสนามกอล์ฟ สโมสรการกีฬา สโมสรเพื่อการพักผ่อนหรือสันทนาการ หากนายจ้างต้องการได้ประโยชน์จากค่าใช้จ่ายตัวนี้ถือเป็น “รายจ่าย” ในการคำนวณกำไรสุทธิตามประมวลรัษฎากรเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้นั้น ต้องกระทำในลักษณะของระเบียบเพื่อให้การรับรองลูกจ้างหรือบุคคลที่กฎหมายกำหนดโดยทางฝ่ายนายจ้างจะต้องจัดให้มีระเบียบนี้ขึ้นมาโดยอิงกฎกระทรวง ฉบับที่ 143 (พ.ศ. 2522)ฯ และในระเบียบของทางฝ่ายนายจ้างได้เปิดโอกาสให้กรรมการ พนักงาน ที่ปรึกษาหรือบุคคลอื่นในตำแหน่งในลักษณะเดียวกันเข้าไปใช้บริการนั้น ๆ ได้ด้วยเป็นการทั่วไปซึ่งมิใช่จำกัดเฉพาะบุคคลหรือบางตำแหน่ง โดยถือเป็น “สวัสดิการ” อย่างหนึ่งที่นายจ้างให้แก่

ลูกจ้าง และประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่งในระเบียบของทางฝ่ายนายจ้างต้องไม่มีการมอบสิทธิฯ การเป็นสมาชิกต่าง ๆ ให้แก่กรรมการหรือลูกจ้างเป็นเจ้าของสิทธิฯ อย่างเด็ดขาดไม่ว่าในขณะกำลังเป็นลูกจ้างอยู่ หรือออกจากงานไปแล้ว ก็คือ ให้เข้ามาเล่นหรือพักผ่อนเพื่อสมรรถภาพของลูกจ้างได้อย่างเดียวเท่านั้น

6. ค่าเบี้ยประกันภัยที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการประกันภัยได้กำหนดเรื่อง “ส่วนได้เสีย” (Interest) เอาไว้ ซึ่งกรณีของนายจ้างก็ย่อมถือว่ามีส่วนได้เสียในตัวลูกจ้างในงานที่ทำ ถ้าลูกจ้างเป็นอะไรไปก็จะส่งผลเสียหายต่อกิจการของนายจ้างได้ โดยตัวลูกจ้างเปรียบเป็นสินทรัพย์อย่างหนึ่งของนายจ้างที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) ดังนั้นนายจ้างย่อมที่จะประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ หรือประกันชีวิตลูกจ้างได้ โดยนายจ้างเป็นทั้งผู้เอาประกันภัย (Assured) และเป็นผู้รับประโยชน์ ฉะนั้นเมื่อมีเหตุเกิดขึ้นตามที่ได้ทำประกันภัยไว้ บริษัทผู้รับประกันภัย (Insurer) ก็จะจ่ายเงิน หรือค่าสินไหมทดแทนมาให้กับนายจ้าง ถือเป็นรายได้ของนายจ้างที่เกี่ยวเนื่องจากกิจการ เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้ทำอะไรจากทางบริษัทผู้รับประกันภัยและนายจ้าง เพราะข้อเท็จจริงทั้งหมดเป็นการประกันภัยเพื่อประโยชน์ของนายจ้างควรพิจารณาคำพิพากษาศาลฎีกาด้านล่างนี้ประกอบ

ดังนั้น นายจ้างมีสิทธิประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ หรือประกันชีวิตลูกจ้างได้ในฐานะที่นายจ้างเป็นผู้มีส่วนได้เสียตามกฎหมายต่อตัวของลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้เอาประกันภัยหรือเป็นผู้จ่ายเงินค่าเบี้ยประกันภัยและเป็นผู้รับประโยชน์ โดยทำประกันภัยให้กับลูกจ้างทุกคนไม่เลือกปฏิบัติเพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการ ดังนั้นเงินค่าเบี้ยประกันภัยที่นายจ้างจ่ายไปก็ย่อมถือเป็นรายจ่ายของนายจ้าง และไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มของพนักงานที่ต้องไปรวมกับเงินเดือน แต่เมื่อผู้รับประกันภัยจ่ายค่าสินไหมทดแทนตามเหตุที่เกิดขึ้นให้กับนายจ้าง (ผู้รับประโยชน์) ก็ต้องถือเป็นรายได้หรือเงินได้ของนายจ้าง (คำพิพากษาศาลฎีกา 64/2516 (ประชุมใหญ่))

ประเด็นที่กล่าวถึงข้างต้นคงจะไม่ใช่ความต้องการของลูกจ้าง เพราะตัวลูกจ้างต้องการเป็นผู้รับเงินค่าสินไหมทดแทนจำนวนนั้น โดยให้นายจ้างออกเงินค่าเบี้ยประกันภัยให้ และนายจ้างก็ได้ประโยชน์ในการตัดเป็นรายจ่ายของเงินค่าเบี้ยประกันภัยที่ออกให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้นถ้านายจ้างต้องการให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์สุดท้ายที่แท้จริงหลังจากที่นายจ้างได้รับเงินค่าสินไหมทดแทนจากบริษัทผู้รับประกันภัยอันถือเป็น “รายได้” เนื่องจากกิจการของนายจ้างแล้ว ก็ต้องตัดจ่ายเงินค่าสินไหมทดแทนจำนวนนั้นออกมาให้แก่ลูกจ้างในรูปของสวัสดิการตัวอื่น ๆ ซึ่งก็ควรเป็นสวัสดิการที่มีกฎหมายยกเว้นภาษีให้แก่ผู้ได้รับ อาทิ ระเบียบสวัสดิการการรักษาพยาบาลตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ข้อ 2 (4) เงินได้ส่วนที่เป็นค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้างจ่ายให้หรือจ่ายแทนเป็นค่ารักษาพยาบาลสำหรับ

– ลูกจ้าง สามี ภรรยา บุพการีหรือผู้สืบสันดานซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้าง ทั้งนี้ เฉพาะสำหรับการรักษาพยาบาลที่กระทำในประเทศไทย

– ลูกจ้างในกรณีที่จำเป็นต้องได้รับการรักษาพยาบาลในต่างประเทศ ในขณะที่ปฏิบัติกรตามหน้าที่ในต่างประเทศเป็นครั้งคราว

ทั้งนี้ เงินจำนวนดังกล่าวได้จ่ายไปทั้งหมดในการนั้น

ดังนั้น ค่ารักษาพยาบาลที่ลูกจ้างได้รับตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ข้อ 2 (4) ได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียภาษี ซึ่งจะไม่ใช่เกี่ยวกับเรื่องการทำประกันภัยพนักงานหรือลูกจ้างของทางนายจ้างแต่อย่างใด นอกจากนี้ทางนายจ้างอาจคิดระเบียบสวัสดิการตัวอื่น ๆ ที่เข้าเงื่อนไขยกเว้นภาษีไม่ถือเป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้าง แต่ถือเป็นรายจ่ายของกิจการนายจ้างที่ไม่เป็นรายจ่ายส่วนตัว เช่น กรณีมาตรา 42 (10) แห่งประมวลรัษฎากรที่กำหนดให้เงินได้พึงประเมินประเภทต่อไปนี้ ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ “เงินได้ที่ได้รับการอุปการะโดยหน้าที่ธรรมจรรยา เงินได้ที่ได้รับการรับมรดก หรือจากการให้โดยเสน่หาเนื่องในพิธีหรือตามโอกาสแห่งขนบธรรมเนียมประเพณี”

7. รถรับ-ส่งลูกจ้างที่นายจ้างจัดให้ นายจ้างจัดให้มีบริการรถรับ-ส่งลูกจ้างก็เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของลูกจ้าง และเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตโดยรวม ไม่ได้มุ่งเน้นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างโดยเฉพาะ แต่เป็นบริการที่ให้เป็นการทั่ว ๆ ไป ผู้ใดจะใช้หรือไม่ใช้ประโยชน์ตัวนี้ก็แล้ว ซึ่งค่าใช้จ่ายส่วนนี้นายจ้างสามารถถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคลได้และต้องให้แก่ลูกจ้างทุกคนเพื่อป้องกันปัญหาการเลือกปฏิบัติและการให้เป็นการส่วนตัว โดยมีเงื่อนไขการถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคล ดังนี้

7.1 นายจ้างต้องเป็นผู้กำหนดแผนที่การเดินทาง โดยมีการกำหนดเส้นทางที่รถรับ-ส่งจะวิ่งไปและกำหนดจุดขึ้น-ลงตามเวลาที่ระบุไว้ชัดเจน ลูกจ้างคนใดมายังจุดนัดพบไม่ทันก็ถือว่าเที่ยวนั้นรถรับ-ส่งซึ่งต้องเดินทางมาทำงานเองหรือกลับเอง

7.2 ลูกจ้างของบริษัทนายจ้างทุกคนสามารถใช้บริการนี้ได้และไม่เป็นการบังคับ (จะใช้ก็ได้หรือไม่ใช้ก็ได้) อีกทั้งต้องไม่เลือกปฏิบัติบางคนหรือบางตำแหน่ง มิฉะนั้นจะถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่ให้เป็นการส่วนตัว ไม่สามารถถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคลได้

7.3 การที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดให้รถรับ-ส่งลูกจ้างวิ่งตามแผนที่เส้นทางที่กำหนดก็เพื่อให้พิจารณาได้ว่าเป็นบริการเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของนายจ้าง ซึ่งเป็นประโยชน์ของบริษัทโดยตรง

ดังนั้น ในการให้สวัสดิการในเรื่องรรับ-ส่งลูกจ้างของบริษัทที่นายจ้างจัดให้นี้เป็นประเด็นที่ต้องถกเถียงหรือชี้แจงกับเจ้าหน้าที่ตรวจสอบของสรรพากรอยู่เสมอ ซึ่งแนวโน้มในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร จะมองในรูปลักษณะเป็น “สวัสดิการ” ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างถือเป็น “รายจ่าย” ในการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ ในทางกลับกันรายจ่ายตัวนี้ก็ต้องถือเป็นได้พึงประเมินของลูกจ้างที่ได้รับด้วย ด้วยเหตุนี้ ฝ่ายนายจ้างต้องมีความชัดเจนในระเบียบหรือกฎเกณฑ์การให้บริการรรับ-ส่งลูกจ้างที่จัดทำขึ้นรวมทั้งการกำหนดแผนที่เส้นทางและระยะเวลาการเดินทางเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง

8. การฝึกอบรมลูกจ้างเพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพลูกจ้างอาจถูกมองว่าได้รับประโยชน์ส่วนตนเพิ่มขึ้น ซึ่งก็เป็นความจริงในทางอ้อมที่เกิดขึ้นเพราะจุดประสงค์ในการฝึกอบรมนั้นหัวใจอยู่ที่เพื่อประโยชน์ในกิจการของนายจ้างอันเป็นผลโดยตรงมากกว่า ด้วยเหตุนี้เงื่อนไขการกลับมาทำงานเมื่อฝึกอบรมฯ เสร็จสิ้นแล้วจึงเป็นจุดสำคัญ ถ้าไม่มีเงื่อนไขตัวนี้อยู่จะกลายเป็นการให้ที่เป็นส่วนตัวของลูกจ้าง และผลที่ตามมาทางด้านภาษีก็น่าจะเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) แห่งประมวลรัษฎากรของบริษัทฯ นายจ้าง ดังนั้น คำสั่งของนายจ้างหรือระเบียบการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมฯ ต้องชัดเจนและมีหลักฐานใบเสร็จต่าง ๆ พิสูจน์ เพื่อการตรวจสอบตามเงื่อนไขของกฎหมายได้

สำหรับบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อสามารถนำรายจ่ายที่เกิดขึ้นไปเป็นรายจ่ายทางภาษีได้ ต้องพิจารณาดำเนินการตามแนวทางดังนี้

1. การจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ นั้น ต้องเป็นรายจ่ายในการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการ จึงจะมีสิทธินำมาเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้โดยไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (13) แห่งประมวลรัษฎากร พร้อมกับจัดทำรายงานค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างเข้ารับการศึกษาศึกษาหรือฝึกอบรมในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมวิชาชีพที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนดสำหรับบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ตามมาตรา 5 แห่งพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 284) พ.ศ. 2538 (รูปที่ 4)

2. หน่วยงานที่ให้การศึกษาคือ การฝึกอบรมใด ๆ ต้องเป็นหน่วยงานหรือสถานศึกษาของราชการ สถาบันศึกษาของเอกชนเท่านั้น สถาบันเอกชนและเอกชนอื่น ๆ ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามข้อบัญญัติในพระราชกฤษฎีกา (ฉบับที่ 284) พ.ศ. 2538

3. มีใบเสร็จรับเงินที่สถานศึกษาออกให้ในนามบริษัท ห้างหุ้นส่วน หรือนิติบุคคลที่ส่งลูกจ้างเพื่อการนั้น แต่หากออกไปในชื่อลูกจ้างไม่ว่าจะเพราะว่าผิดพลาดหรือลูกจ้าง

รายนันได้ออกทครองไปแทนบริษัทก่อนก็สามารนนำใบเสร็จรับเงินนั้นเป็นหลักฐานได แต่ต้อง
พิสูจน์ทราบให้ได้ว่า เป็นรายจ่ายตาม 1. จริง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

รายงานค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างเข้ารับการศึกษาหรือฝึกอบรมในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมวิชาชีพ
ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนด สำหรับบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ตามมาตรา 5 แห่งพระราชกฤษฎีกา
ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 284) พ.ศ. 2538

บริษัท/ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล เดือน พ.ศ. ถึงวันที่ เดือน พ.ศ.
รอบระยะเวลาบัญชี ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. ถึงวันที่ เดือน พ.ศ.

ลำดับ ที่	ชื่อผู้รับการศึกษา/ ฝึกอบรม	ตำแหน่ง	อายุงาน (ปี)	ชื่อสถานศึกษา/สถานฝึกอบรมวิชาชีพ เลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร	หลักสูตร	ระยะเวลาศึกษา/ ฝึกอบรม (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	ค่าใช้จ่าย* ในรอบระยะเวลาบัญชีนี้
						รวม	

* ค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างเข้ารับการศึกษา หรือฝึกอบรม ตามข้อ 5 ของประกาศกระทรวงการคลังฯ ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545
รูปที่ 4 รายงานค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างเข้ารับการศึกษาหรือสถานฝึกอบรมวิชาชีพ

การดำเนินการให้ได้สิทธิตาม 3. ข้างต้นนี้ คือ การเชื่อมโยงประกอบที่เกี่ยวข้องกับใบเสร็จที่ได้รับเป็นกรณีพิเศษด้วย ซึ่งก็แล้วแต่ว่าบริษัทนายจ้างจะปฏิบัติอย่างไรให้ง่ายต่อการพิสูจน์ทราบและรองรับการตรวจสอบทั้งจากผู้สอบบัญชีและเจ้าหน้าที่สรรพากรให้มากที่สุด

9. นายจ้างให้ทุนการศึกษาแก่ลูกจ้าง หากนายจ้างมีระเบียบให้ “ทุนการศึกษา” แก่ลูกจ้างเพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษานั้นมาทำงานเพิ่มศักยภาพให้แก่ลูกจ้างสามารถทำได้ เพราะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรง และเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างโดยอ้อม ในการพิจารณาต้องพิจารณาทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างรวมทั้งหลักสูตรการศึกษาที่ส่งลูกจ้างไปเรียนนั้นว่าเป็นไปตามความต้องการของนายจ้างที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจการหรือไม่

กรณีนายจ้างมีนโยบายด้านนี้ควรมีมติที่ประชุมของคณะกรรมการบริหารให้ถูกต้องหรือมีวาระการประชุมเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะรายเป็นกรณี ๆ ไป พร้อมทั้งจัดทำสัญญารับการศึกษาศึกษา (รูปที่ 5) และสัญญาค้ำประกัน (รูปที่ 6) โดยมีเงื่อนไขว่าลูกจ้างนั้นต้องกลับมาทำงานใช้ทุนการศึกษาแก่นายจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างต้องกำหนดคุณสมบัติ การทดสอบ หรือหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่เหมาะสมในการให้ทุนการศึกษา และการค้ำประกันเมื่อมีการผิดสัญญา ซึ่งทางฝ่ายนายจ้างสามารถนำค่าใช้จ่ายไม่ว่าค่าบำรุงการศึกษา (ค่าเทอม) ค่าหอพัก ค่าธรรมเนียมการศึกษา ค่าเดินทาง และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาที่ออกให้กับลูกจ้างมาถือเป็นรายจ่ายเพื่อการคำนวณภาษีตามประมวลรัษฎากรได้โดยถือว่าเป็นรายจ่ายเพื่อกิจการหรือเนื่องจากกิจการของนายจ้าง ทั้งนี้ต้องมีหลักฐานการเบิกจ่ายที่สามารถตรวจสอบได้ประกอบการลงบัญชี

หากการให้ทุนการศึกษาของนายจ้างแก่ลูกจ้างนั้น เมื่อพิจารณาตามหลักสูตรการศึกษานี้เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจการที่นายจ้างจดทะเบียนไว้แล้วปรากฏว่าไม่เกี่ยวข้องกันอย่างสิ้นเชิง ทางฝ่ายเจ้าพนักงานประเมินสรรพากรผู้ตรวจสอบอาจพิจารณาไปว่าเป็นการศึกษาเพื่อส่วนตัวของลูกจ้างได้ หรือในกรณีที่สัญญาการรับทุนอุดหนุนการศึกษาไม่ได้มีการระบุให้ลูกจ้างผู้นั้นต้องกลับมาทำงานใช้ทุนดังกล่าวแต่อย่างใด ก็ย่อมถือว่าเป็นการศึกษาเพื่อตัวของลูกจ้างเองไม่เกี่ยวกับกิจการของนายจ้าง ดังนั้นในแง่ของภาษีเงินได้ตามประมวลรัษฎากรก็จะถือเป็นรายจ่ายอันมีลักษณะเป็นการส่วนตัว ตามมาตรา 65 ตรี (3) ซึ่งกฎหมายไม่ให้ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิของฝ่ายนายจ้าง

ประมวลรัษฎากรมาตรา 65 ตรี (3) รายการต่อไปนี้ไม่ให้ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิ รายจ่ายอันมีลักษณะเป็นการส่วนตัว การให้โดยเสน่หาหรือการกุศล เว้นแต่รายจ่ายเพื่อการกุศลสาธารณะหรือเพื่อการสาธารณประโยชน์ตามที่อธิบดีกำหนดโดยอนุวัติ

รัฐมนตรีให้หักได้ในส่วนที่ไม่เกินร้อยละ 2 ของกำไรสุทธิและรายจ่ายเพื่อการศึกษาหรือเพื่อการกีฬาตามที่อธิบดีกำหนดโดยอนุมัติรัฐมนตรี ให้หักได้อีกในส่วนที่ไม่เกินร้อยละ 2 ของกำไรสุทธิ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สัญญารับทุนการศึกษา

โครงการพัฒนาบุคลากรทางด้าน.....เพื่อศึกษาในประเทศ/ต่างประเทศ

สาขาวิชา.....

ปีการศึกษา.....

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้น ณ

ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ระหว่าง

บริษัท.....

โดย.....ตำแหน่ง.....

ซึ่งต่อไปในสัญญานี้ เรียกว่า “ผู้ให้ทุน” ฝ่ายหนึ่ง กับ (นาย/นาง/นางสาว).....

.....เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อายุ.....ปี บัตรประจำตัวประชาชนเลขที่.....

ออกให้เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ณ.....

อยู่บ้านเลขที่.....ตรอก/ซอย.....ถนน.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....

บิดาชื่อ.....มารดาชื่อ.....

บัตรประกันสังคมเลขที่.....ซึ่งต่อไปในสัญญานี้

เรียกว่า “ผู้รับทุน” อีกฝ่ายหนึ่ง

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้ให้ทุนตกลงให้ทุนและผู้รับทุนตกลงรับทุนอุดหนุนการศึกษาตามโครงการพัฒนาบุคลากรทางด้าน.....ของผู้ให้ทุน โดยผู้รับทุนจะศึกษาที่.....หลักสูตร (ปกติ/นานาชาติ) สาขาวิชา.....

ให้สำเร็จตามหลักสูตรที่ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายสัญญา

ข้อ 2. ในระหว่างเวลารับทุนอุดหนุนการศึกษาตามสัญญานี้ หรือภายหลังจากที่รับทุนไปจนหมดแล้วแต่ยังศึกษาไม่สำเร็จ ผู้รับทุนต้องอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ให้ทุน โดยผู้รับทุนจะต้องประพฤติและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งของผู้ให้ทุนที่ได้กำหนดและสั่งการเกี่ยวกับการศึกษาตามสัญญานี้ ทั้งนี้ได้ออกใช้บังคับอยู่แล้วในวันที่ทำสัญญานี้ และที่จะออกใช้

บังคับต่อไปภายหน้าโดยเคร่งครัด และให้ถือว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาฉบับนี้

ข้อ 3. ผู้รับทุนต้องตั้งใจอุทิศสละศึกษาและเพียรพยายามอย่างดีที่สุดที่จะศึกษาวิชาให้ตรงตามที่คุณกำหนด โดยผู้รับทุนต้องศึกษาให้สำเร็จการศึกษาภายในกำหนดเวลาตามหลักสูตร โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย เพิกเฉย ทอดทิ้ง ยุติ หรือเลิกการศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษาตามโครงการ ดังกล่าว เว้นแต่จะยุติหรือเลิกการศึกษาโดยได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากผู้ให้ทุน

ทั้งนี้ผู้รับทุนจะต้องรายงานผลการศึกษาให้ผู้ให้ทุนทราบทุกภาคเรียนตามแบบรายงานและตามระยะเวลาที่คุณกำหนด

ข้อ 4. ถ้าผู้ให้ทุนเห็นสมควรไม่ให้คุณอุดหนุนการศึกษาตามหลักสูตรนี้แก่ผู้รับทุนต่อไป ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม อันมิใช่ความผิดของผู้รับทุน ผู้ให้ทุนมีสิทธิงดให้คุณอุดหนุนการศึกษาแก่ผู้รับทุนได้ทันที ในกรณีนี้ผู้รับทุนไม่ต้องขอใช้เงินทุนคืนตามสัญญา

ข้อ 5. ถ้าผู้รับทุนไม่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อ 2 หรือข้อ 3 ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม หรือหากผู้รับทุนไม่สามารถที่จะสำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษาตามเอกสารแนบท้ายสัญญา ผู้ให้ทุนมีสิทธิบอกเลิกสัญญานี้ได้

ข้อ 6. เมื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรนี้ หรือภายหลังจากที่รับทุนการศึกษาตามหลักสูตรนี้ไปจนหมดแล้ว แต่ผู้รับทุนยังไม่สำเร็จการศึกษาและไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ให้ทุนให้ขยายระยะเวลาศึกษา ผู้รับทุนต้องไปรายงานตัวต่อผู้ให้ทุนภายในกำหนดเวลา 30 วัน (สามสิบวัน) นับถัดจากวันสำเร็จการศึกษาหรือวันที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ขยายระยะเวลาการศึกษา

ข้อ 7. ถ้าผู้รับทุนไม่ยอมปฏิบัติตามงานขอใช้ทุนตามสัญญาข้อ 6 หรือผู้รับทุนไม่ประพฤติ หรือไม่ปฏิบัติตามสัญญานี้ไม่ว่าข้อใดข้อหนึ่ง หรือผู้ให้ทุนสั่งงดให้คุณอุดหนุนการศึกษาแก่ผู้รับทุนเนื่องจากความผิดหรือความบกพร่องของผู้รับทุน หรือผู้ให้ทุนบอกเลิกสัญญาตามข้อ 5 หรือผู้รับทุนบอกรับทุนอุดหนุนการศึกษา หรือผู้รับทุนไม่สำเร็จการศึกษาตามสัญญานี้ ผู้รับทุนต้องขอใช้เงินทุนทั้งหมดที่ได้รับตามสัญญานี้คืนให้แก่ผู้ให้ทุน พร้อมทั้งชำระเงินเป็นเบี้ยปรับให้แก่ผู้ให้ทุนอีก.....เท่าของเงินทุนที่ผู้รับทุนจะต้องขอใช้คืนตามสัญญานี้ ภายในกำหนดเวลา 30 วัน (สามสิบวัน) นับถัดจากวันที่ได้รับแจ้งจากผู้ให้ทุน หากผู้รับทุนไม่ชำระภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว หรือชำระไม่ครบถ้วน ผู้รับทุนยินยอมให้คิดดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 (สิบห้า) ต่อปีของจำนวนเงินที่ยังมิได้ชำระ นับตั้งแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวจนกว่าจะชำระเงินครบถ้วน

ในกรณีที่ผู้รับทุนศึกษาไม่สำเร็จหรือถูกสั่งให้ยุติหรือเลิกการศึกษาตามสัญญานี้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ถ้าผู้ให้ทุนได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้ผู้รับทุนปฏิบัติงานใน.....

ตามที่ผู้ให้ทุนกำหนดเป็นเวลาเท่ากับระยะเวลาที่ผู้รับทุนได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาตามสัญญานี้ แทนการชดใช้เงินตามวรรคหนึ่งก็ได้

หากผู้รับทุนปฏิบัติงานชดใช้ทุนไม่ครบตามกำหนดเวลาที่กล่าวไว้ในวรรคสองหรือข้อ 6 ผู้รับทุนต้องชดใช้เงินทุนคืนให้แก่ผู้ให้ทุนตามสัญญานี้ โดยให้ลดจำนวนเงินลงตามส่วนของระยะเวลาที่ผู้รับทุนปฏิบัติงานชดใช้ทุนไปบ้างแล้วภายในกำหนด 30 วัน (สามสิบวัน) นับถัดจากวันที่ได้รับแจ้งจากผู้ให้ทุน หากผู้รับทุนไม่ชำระภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว หรือชำระไม่ครบถ้วน ผู้รับทุนยินยอมให้คิดดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 (สิบห้า) ต่อปีของจำนวนเงินที่ยังมิได้ชำระนับแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวจนกว่าจะชำระเงินครบถ้วน

ข้อ 8. ผู้รับทุนไม่ต้องรับผิดชอบตามสัญญาข้อ 5 ข้อ 6 หรือข้อ 7 ในกรณีต่อไปนี้

(1) ตาย หรือทุพพลภาพ ตกเป็นผู้ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(2) ผู้ให้ทุนได้พิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุอันสมควรที่จะไม่ต้องรับผิดชอบ

ข้อ 9. ในระหว่างเวลาที่ผู้รับทุนได้ปฏิบัติงานชดใช้ทุน ถ้าผู้รับทุนถูกส่งไล่ออก หรือปลดออกหรือให้ออก ผู้รับทุนจะต้องชดใช้เงินและเบี้ยปรับให้แก่ผู้ให้ทุนเป็นจำนวนเงินทั้งหมดหรือลดลงตามส่วนเช่นเดียวกับสัญญาข้อ 7

ข้อ 10. ในวันทำสัญญานี้ ผู้รับทุนได้จัดให้ (ชื่อนุคคล)..... ทำสัญญาค้ำประกันการปฏิบัติและความรับผิดชอบตามสัญญานี้ด้วยแล้ว และในกรณีที่ผู้ค้ำประกันตายหรือล้มละลายหรือผู้ให้ทุนเห็นสมควรให้ผู้รับทุนเปลี่ยนผู้ค้ำประกัน ผู้รับทุนจะต้องจัดให้มีผู้ค้ำประกันรายใหม่มาทำสัญญาค้ำประกันแทนภายในกำหนด 30 วัน (สามสิบ) นับแต่วันที่ผู้ค้ำประกันถึงแก่กรรม หรือล้มละลาย หรือวันที่ผู้รับทุนได้รับแจ้งจากผู้ให้ทุนให้เปลี่ยนผู้ค้ำประกันแล้วแต่กรณี ถ้าผู้รับทุนไม่จัดให้มีผู้ค้ำประกันรายใหม่มาทำสัญญาค้ำประกันภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ผู้ให้ทุนมีสิทธิงดให้ทุนอุดหนุนการศึกษาแก่ผู้รับทุนได้ทันที

ข้อ 11. เอกสารแนบท้ายสัญญาให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญานี้ และความใดในเอกสารแนบท้ายสัญญาที่ขัดแย้งกับข้อความในสัญญานี้ ให้ใช้ข้อความในสัญญานี้บังคับ

สัญญานี้ทำขึ้นสามฉบับมีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยละเอียดตลอดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยานและผู้รับทุนยึดถือไว้หนึ่งฉบับ ผู้ให้ทุนยึดถือไว้สองฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้ให้ทุน

(.....)

ลงชื่อ.....ผู้รับทุน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ข้าพเจ้า.....
คู่สมรส หรือผู้ปกครองของ.....
ยินยอมให้.....
ทำสัญญาฉบับนี้ได้

ลงชื่อ.....ผู้ให้ความยินยอม
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าไม่มีคู่สมรส (เป็น โสด/คู่สมรสตาย/หย่า) ในขณะที่ทำสัญญา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ลงชื่อ.....ผู้รับทุน
(.....)

สัญญาค้ำประกัน

ทำที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปีอยู่บ้านเลขที่.....

.....ตรอก/ซอย.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....

.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....

โทรศัพท์.....อาชีพ.....ปัจจุบันเป็น.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

โทรศัพท์.....บัตรประจำตัวประชาชน/ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจเลขที่.....

.....ออกให้ ณ.....

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....คู่สมรสชื่อ.....

.....ข้าพเจ้าเกี่ยวข้องกับผู้รับทุน โดยเป็น.....

ขอทำสัญญาค้ำประกันให้ไว้ต่อ.....

มีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ตามที่ (นาย/นาง/นางสาว).....

ซึ่งต่อไปในสัญญานี้จะเรียกว่า “ผู้รับทุน” ได้ทำสัญญารับทุนอุดหนุนการศึกษาโครงการ.....

.....สาขาวิชา.....

ปีการศึกษา.....กับบริษัทฯ ตามสัญญาเลขที่.....ถึงวัน

ที่.....เดือน.....พ.ศ.....นั้น ข้าพเจ้าได้ทราบและเข้าใจ

ข้อความในสัญญาดังกล่าวดีแล้ว ข้าพเจ้ายอมผูกพันตนเข้าค้ำประกันผู้รับทุนอย่างไม่มีจำกัด

ต่อ.....โดยตกลงร่วมรับผิดชอบในฐานะลูกหนี้ร่วมกับผู้รับทุน กล่าวคือ

ถ้าผู้รับทุนปฏิบัติผิดสัญญาดังกล่าวไม่ว่าข้อใดข้อหนึ่งด้วยประการใด ๆ ก็ตาม และจะต้องชดใช้

เงินหรือค่าเสียหายตามสัญญาดังกล่าวให้แก่.....

ข้าพเจ้ายินยอมชำระหนี้ตามสัญญาดังกล่าวทั้งสิ้นทุกประการให้แก่.....

ทันทีโดย.....มิจำเป็นต้องเรียกร้องให้ผู้รับทุนชำระหนี้ก่อน

และข้าพเจ้าจะรับผิดชอบตามสัญญานี้ตลอดไปจนกว่าจะมีการชำระหนี้ครบถ้วนแล้ว

ข้อ 2. ในกรณีที่บริษัทฯ อนุมัติให้ผู้รับทุนขยายระยะเวลาการศึกษาต่อด้วยทุนหรือเงินอื่นใดหรือเปลี่ยนแปลงสาขาวิชา ระดับการศึกษา หรือสถานศึกษาไปจากเดิมก็ตาม ถึงแม้ว่าการขยายระยะเวลาการศึกษา การเปลี่ยนแปลงสาขาวิชา ระดับการศึกษาหรือสถานศึกษานั้น บริษัทฯ จะได้แจ้งหรือมิได้แจ้งให้ข้าพเจ้าทราบก็ตาม ให้ถือว่าข้าพเจ้าตกลงยอมรับเป็นผู้ค้ำประกันของผู้รับทุนต่อไปตลอดระยะเวลาที่ผู้รับทุนได้ขยายระยะเวลาการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย

ข้อ 3. หากบริษัทฯ ยินยอมผ่อนเวลาหรือผ่อนผันการปฏิบัติตามเงื่อนไขในการชำระหนี้ตามสัญญาดังกล่าวให้แก่ผู้รับทุน ไม่ว่าจะบริษัทฯ จะได้แจ้งให้ข้าพเจ้าทราบหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าข้าพเจ้าได้ตกลงยินยอมในการผ่อนเวลาหรือผ่อนจำนวนเงินในการชำระหนี้ดังกล่าวด้วยทุกครั้ง และข้าพเจ้ารับเป็นผู้ค้ำประกันของผู้รับทุนตามสัญญาฉบับนี้ตลอดไปจนกว่าผู้รับทุนจะได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญาดังกล่าว และเงื่อนไขตามโครงการ.....
สาขาวิชา.....ของบริษัทฯ ครบถ้วนแล้วหรือจนกว่าผู้รับทุนได้خذเงินตามสัญญาดังกล่าวครบถ้วนแล้ว

ข้อ 4. ข้าพเจ้าจะไม่เพิกถอนการค้ำประกันในระหว่างเวลาที่ผู้รับทุนต้องรับผิดชอบอยู่ตามเงื่อนไขในสัญญาดังกล่าว

ข้อ 5. ข้าพเจ้าขอแสดงหลักทรัพย์ซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของข้าพเจ้าและปลอดจากภาระผูกพันใด ๆ อันทำให้ทรัพย์สินนั้นเสื่อมค่าเพื่อเป็นหลักฐานในการค้ำประกันไว้ต่อบริษัทฯ ดังนี้
ที่ดิน

ก. โฉนดที่ดิน.....หน้าสำรวจ.....
ระวาง.....เนื้อที่.....ไร่.....งาน.....
วาอยู่ที่ ต. บล./แขวง..... อ. เกอ/เขต.....
จังหวัด.....

ข. โฉนดที่ดิน.....หน้าสำรวจ.....
ระวาง.....เนื้อที่.....ไร่.....งาน.....
วาอยู่ที่ ต. บล./แขวง..... อ. เกอ/เขต.....
จังหวัด.....

หลักทรัพย์อื่น ๆ

.....
.....
.....

ข้อ 6. ข้าพเจ้าจะไม่จำหน่าย จ่าย โอน หรือก่อการผูกพันใดๆ ในทรัพย์สินของข้าพเจ้าตามที่ระบุไว้ในข้อ 5. ตลอดระยะเวลาที่สัญญาค้ำประกันฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้อยู่เว้นแต่จะได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากบริษัทฯ ก่อน

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า รายละเอียดตามที่ให้ไว้นี้ถูกต้องตามความจริงทุกประการ และข้าพเจ้าได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้ดีแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ.....ผู้ค้ำประกัน
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้ให้ความยินยอม
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าไม่มีคู่สมรส (เป็น โสด/คู่สมรสตาย/หย่า) ในขณะที่ทำสัญญานี้

ลงชื่อ.....ผู้ค้ำประกัน
(.....)

รูปที่ 6 ตัวอย่างสัญญาค้ำประกัน

10. การให้ลูกจ้างกู้ยืมเงิน ความเกี่ยวพันในเรื่องของภาษีอากรตามประมวลรัษฎากรเกี่ยวกับนายจ้างหรือฝ่ายผู้ให้เงินกู้ยืม คือ ในการปรับปรุงระบบบัญชีการเงิน (Financial accounting) เป็นบัญชีภาษีอากร (Tax accounting) ตามบทบัญญัติแห่งประมวลรัษฎากรของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล (Corporate income tax) จากกำไรสุทธิ (Net profit) จะมีมาตรา 65 ทวิ (4) และมาตรา 65 ตริ (3) แห่งประมวลรัษฎากรเข้ามาเกี่ยวข้อง

ในเรื่องการให้ลูกจ้างกู้ยืมเงิน โดยไม่คิดดอกเบี้ยหรือคิดดอกเบี้ยต่ำกว่าราคาตลาดนั้น ในทางปฏิบัติของฝ่ายตรวจสอบกรมสรรพากรมักจะถือว่ามี “ดอกเบี้ย (Interest)” เสมอ

และคิดตามราคาตลาดในวันที่กู้ยืม เพราะไม่ว่าผู้ให้กู้จะมีเหตุผลประการใดอ้างมาก็ตาม เจ้าพนักงานประเมินสรรพากรก็จะใช้ดุลพินิจพิจารณาว่า “ไม่มีเหตุอันสมควร”

หากมองด้วยเหตุผลแล้ว ทางสรรพากรพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่จดทะเบียน ณ กระทรวงพาณิชย์เพื่อมุ่งค้ากำไรหรือแสวงหากำไร ไม่ใช่จดทะเบียน ณ กรมประชาสงเคราะห์ หรือเป็นมูลนิธิหรือสมาคมเพื่อการกุศลสาธารณะแต่อย่างใด อีกทั้งด้านายจ้างนำเงินจำนวนดังกล่าวที่ให้กู้ยืมไปฝากไว้กับธนาคารหรือสถาบันการเงิน นายจ้างก็ยังคงได้รับประโยชน์ในรูปดอกเบี้ยเป็นรายได้ (Income) อีกด้วย ดังนั้นจึง “ไม่มีเหตุอันสมควร” ที่จะไม่คิดดอกเบี้ย ประเด็นนี้จึงเป็นแนวคิดของนักบริหารจัดเก็บภาษีอากรด้านสรรพากร ซึ่งก็ยอมรับในเหตุผลได้ส่วนหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตาม ประมวลรัษฎากรมาตรา 65 ทวิ (4) ก็ได้เปิดช่องให้ฝ่ายผู้เสียภาษีอ้างได้ว่าเขามี “เหตุอันสมควร” ในการทำเช่นนั้น ประเด็นนี้ทางสรรพากรก็ควรเปิดใจกว้างยอมรับความเป็นไปได้ในเชิงธุรกิจของผู้เสียภาษี หรือมีแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อลดความไม่แน่นอนในการใช้ดุลพินิจของทั้งสองฝ่าย ก็จะช่วยลดข้อพิพาทคำว่า “เหตุอันสมควร”

ประมวลรัษฎากรมาตรา 65 ทวิ (4) ในกรณีโอนทรัพย์สินให้บริการหรือให้กู้ยืมเงินโดยไม่มีค่าตอบแทน ค่าบริการหรือดอกเบี้ยหรือมีค่าตอบแทน ค่าบริการหรือดอกเบี้ยต่ำกว่าราคาตลาดโดยไม่มีเหตุอันสมควร เจ้าพนักงานประเมินมีอำนาจประเมินค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือดอกเบี้ยนั้นตามราคาตลาดในวันที่โอน ให้บริการ หรือให้กู้ยืมเงิน

บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในการคำนวณกำไรสุทธิต้องถูกบังคับตามเงื่อนไขของมาตรา 65 ทวิ (4) แห่งประมวลรัษฎากร ในประเด็น “เหตุอันสมควร” ที่ได้กระทำเช่นนั้น จึงจะสามารถหักรายจ่ายในค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปและเจ้าพนักงานประเมินสรรพากรไม่มีอำนาจประเมินเป็นรายได้ ด้วยเหตุนี้ทางนายจ้างจะต้องมีระเบียบของการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ เงินกู้ยืมเพื่อลูกจ้างทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะบางรายหรือบางตำแหน่ง มีเหตุผลหรือหมายเหตุในการจัดตั้งกองทุนที่สมเหตุสมผลพอรับฟังได้ เช่น เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในภาวะวิกฤติ เศรษฐกิจอันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น จำนวนเงินที่ให้กู้ยืมนั้นเป็นจำนวนพอสมควร และประการสำคัญ ลูกจ้างที่ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเงินกู้ยืมดังกล่าว จะต้องเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ นายจ้างในขณะนั้นด้วย มิใช่ลาออกไปแล้ว หรือโอนไปทำงานในนามบริษัทอื่นถึงแม้ว่าจะเป็นบริษัทในเครือเดียวกันก็ตาม

ดังนั้น หากด้านายจ้างได้ดำเนินการตามที่กล่าวมานี้ก็จะได้รับประโยชน์ในแง่ของภาษีเงินได้นิติบุคคลตามมาตรา 65 ทวิ (4) แห่งประมวลรัษฎากร และไม่ต้องรับรู้รายได้จากดอกเบี้ย

11. การช่วยค่าเล่าเรียนเรียนบุตรของลูกจ้าง ในระบบของบัญชีภาษีอากรของ ฝ่ายนายจ้างเรื่องรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) แห่งประมวลรัษฎากรที่ว่า “รายจ่ายอันมี ลักษณะเป็นการส่วนตัว การให้โดยเสนหาหรือการกุศล เว้นแต่รายจ่ายเพื่อการกุศลสาธารณะหรือ เพื่อการสาธารณประโยชน์ตามที่อธิบดีกำหนดโดยอนุมติรัฐมนตรีให้หักได้ในส่วนที่ไม่เกินร้อยละ 2 ของกำไรสุทธิ และรายจ่ายเพื่อการศึกษาหรือเพื่อการกีฬาตามที่อธิบดีกำหนดโดยอนุมติรัฐมนตรี ให้หักได้อีกในส่วนที่ไม่เกินร้อยละ 2 ของกำไรสุทธิ”

ดังนั้น ถ้านายจ้างให้ประโยชน์ช่วยค่าเล่าเรียนแก่บุตรของลูกจ้างบางคนหรือ บางตำแหน่งก็อาจนำไปสู่การพิจารณาได้ว่า เป็นรายจ่ายอันมีลักษณะเป็นการส่วนตัวซึ่งจะนำไปตัด เป็นค่าใช้จ่ายในการเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลในการยื่นแบบแสดงรายการ ภ.ง.ด. 50 ไม่ได้ เพราะถือ ว่าเป็นการเลือกปฏิบัตินั่นเอง แต่ถ้าทางบริษัทนายจ้างมีระเบียบสวัสดิการช่วยค่าเล่าเรียนบุตรของ ลูกจ้างที่ชัดเจน และผ่านการอนุมัติมาตามขั้นตอนที่ถูกต้องของฝ่ายกรรมการบริหารของบริษัท โดยให้สวัสดิการตัวนี้แก่ลูกจ้างทุกคน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานตามสมควร แก่เหตุ ก็ย่อมถือได้ว่าเป็นรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจการของนายจ้างและสามารถนำมาตัดเป็นราย จ่ายในการคำนวณภาษีของบริษัทฯ นายจ้างได้ และในขณะที่นายจ้างได้ช่วยเหลือลูกจ้างเป็นสวัสดิ การ ก็มีข้อแม้ว่าต้องเป็นพนักงานของนายจ้างนั้น ๆ ในขณะที่ได้รับสวัสดิการด้วย

ในการคำนวณมูลค่าการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้างนั้น นายจ้างควร มีการกำหนดให้ตามอัตราร้อยละที่แน่นอน อาทิ ร้อยละ 30 ของเงินเดือนหรือค่าจ้างแต่ไม่เกิน จำนวนเงินตามหลักฐานที่นำมาแสดงเบิกค่าเล่าเรียน (ใบเสร็จรับเงินของสถานศึกษา) ซึ่งก็ย่อมถือ ได้ว่าไม่เป็นการเลือกปฏิบัติเพราะทุกคนหรือทุกตำแหน่งได้รับสิทธิเป็นสวัสดิการเท่าเทียมกันถึง แม้ว่าจะเมื่อคิดเป็นจำนวนของตัวเงินแล้วจะไม่เท่ากันก็ตาม

12. นายจ้างช่วยค่าน้ำมันรถยนต์ของลูกจ้าง กรณีนำมาใช้ในกิจการ เงินที่นาย จ้างจ่ายช่วยค่าน้ำมันรถให้กับลูกจ้างหากจะถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคล นาย จ้างต้องมีระเบียบอนุญาตให้มีการเบิกจ่ายค่าน้ำมันรถได้ มีหนังสืออนุญาตพร้อมทั้งการบันทึก อนุญาต (รูปที่ 7) ให้เดินทางไปติดต่อกิจการจากที่ไหนถึงไหน ระยะทางเท่าใด ชื่อเจ้าของรถ หมายเลข ทะเบียนรถ ใบเสร็จรับเงินค่าน้ำมันรถที่มีการระบุชื่อเจ้าของรถ หมายเลขทะเบียนรถ จึงจะถือ เป็นรายจ่ายในการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคล

บริษัท..... รายงานการเบิกค่าน้ำมันรถยนต์				
วันที่.....				
ผู้ขอเบิกเงิน.....				
ลำดับที่	รายละเอียด	จำนวนเงิน		หมายเหตุ
1	ค่าน้ำมันรถยนต์ รายงานการเดินทาง 1) จากบริษัทฯ ไป..... 2) จาก.....กลับมา บริษัทฯ 3) จากบริษัทฯ ไปติดต่อกู้ ที่.....จาก ที่.....กลับมา บริษัทฯ 4) จากบริษัทฯ ไป.....	500	-	
		500	-	
..... (.....) ผู้อนุมัติ	 (.....) ผู้ตรวจสอบ		

รูปที่ 7 แบบฟอร์มรายงานการเบิกค่าน้ำมันรถยนต์

13. การที่นายจ้างจ่ายค่าพาหนะและค่าทางด่วนให้ลูกจ้าง ประเด็นปัญหาในทางบัญชีและการพิสูจน์ค่าใช้จ่ายดังกล่าวก็คือ เอกสารหลักฐานที่มีการจ่ายไปจริง โดยค่าพาหนะบางกรณีก็มีหลักฐานพิสูจน์ได้ เช่น ค่ารถเมล์ ค่าเครื่องบิน หรือค่ารถไฟ เป็นต้น สำหรับหลักฐานที่ประกอบการจ่ายเงินก็คือ ตัวค่าโดยสารหรือกาบัตร (บิลใบเสร็จ) ส่วนบางกรณีก็ไม่มีหลักฐาน

เช่น รถแท็กซี่ รถสามล้อเครื่อง รถสามล้อถีบ หรือรถมอเตอร์ไซค์รับจ้าง เพื่อประโยชน์ในการทำบัญชีและป้องกันปัญหาในการพิสูจน์ทางภาษีอากร ทางฝ่ายบริษัทนายจ้างควรปฏิบัติดังนี้

เพื่อเป็นการพิสูจน์ค่าใช้จ่ายในการลงบัญชีที่ได้จ่ายไปแล้ว แต่ไม่มีหลักฐานการจ่ายค่าพาหนะดังกล่าวทางบริษัทฯ จะต้องจัดหาเอกสารการจ่ายเงินเพื่อการตรวจสอบของเจ้าพนักงานประเมินกรมสรรพากรให้เชื่อได้ว่ามีการจ่ายไปจริง และเกี่ยวกับการประกอบกิจการ โดยในทางปฏิบัติมักจะใช้เอกสาร “ใบเบิกเงิน” (รูปที่ 8) ที่ใช้ภายในกิจการของบริษัทฯ ซึ่งควรมีการกำหนดข้อความในเอกสารใบเบิกเงิน ดังนี้

1. รายงานการเดินทาง
2. ช่วงเวลาการเดินทาง
3. การเริ่มต้นเดินทางไปจนถึงปลายทางและจากปลายทางกลับมาต้นทาง
4. สถานที่ไปปฏิบัติงานในแต่ละวัน
5. ลายมือชื่อของผู้อนุมัติให้เบิกเงินได้

ส่วนในกรณีที่มีหลักฐานการจ่ายเงินค่าพาหนะ อาทิ ค่าเครื่องบิน ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์) และค่าทางด่วน กากตั๋วหรือสำเนาตั๋วค่าพาหนะหรือค่าโดยสารที่มีชื่อลูกจ้างนั้น ๆ ไม่สามารถใช้เป็นหลักฐานการจ่ายเงินของบริษัทฯ ได้จะต้องขอ “บิลเงินสด” หรือ “ใบกำกับภาษี” มาใช้เป็นหลักฐานการจ่ายเงินแทน โดยระบุชื่อของบริษัท (นายจ้าง) และที่อยู่บน “บิลเงินสดหรือใบกำกับภาษี” เพื่อเป็นหลักฐานพิสูจน์ว่ากิจการได้มีการจ่ายค่าใช้จ่ายนั้นจริง ๆ ด้วย

กรณีค่าเครื่องบิน จะแบ่งการเดินทางออกเป็น 2 ประเด็นคือ

1. ประเด็นเดินทางในประเทศ ควรมีเอกสารประกอบการจ่ายเงินของกิจการ

คือ

- 1.1 บิลเงินสดหรือใบกำกับภาษีแสดงค่าตั๋วเครื่องบิน
- 1.2 สำเนาตั๋วเครื่องบิน (กากตั๋ว)หรือตั๋วอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic ticket)
- 1.3 รายงานการเดินทางที่ต้องระบุข้อความดังนี้

- 1.3.1 แสดงเวลาการเดินทาง

1.3.2 การเริ่มต้นเดินทางถึงปลายทางและจากปลายทางมายังต้นทาง

1.3.3 สถานที่ไปปฏิบัติงานในแต่ละวัน

1.3.4 ลายมือชื่อของผู้อนุมัติให้เบิกเงิน

2. ประเด็นเดินทางไปต่างประเทศ ควรมีเอกสารประกอบการจ่ายเงินของ

กิจการ คือ

2.1 บิลเงินสดหรือใบกำกับภาษีแสดงค่าตัวเครื่องบิน

2.2 สำเนาตั๋วเครื่องบิน (ภาคตัว) หรือตั๋วอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic

ticket)

2.3 รายงานการเดินทางที่จะต้องระบุข้อความดังนี้

2.3.1 แสดงเวลาการเดินทางหรือกำหนดการ

2.3.2 การเริ่มต้นเดินทางถึงปลายทางและจากปลายทางมายังต้นทาง

2.3.3 สถานที่ไปปฏิบัติงานในแต่ละวัน

2.3.4 หากเป็นการเดินทางไปสัมมนาจะต้องมีหลักฐานการจ่ายเงิน

ค่าสัมมนาหรือหากไปดูงานก็จะต้องมีหลักฐานการดูงาน เช่น รูปถ่าย เป็นต้น

2.4 รายงานการประชุมของคณะกรรมการบริหารบริษัทที่มีมติอนุมัติให้พนักงานผู้นั้นเดินทางไปต่างประเทศ (รูปที่ 9)

กรณีค่าทางด่วน ถือเป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้การเดินทางสะดวกรวดเร็วขึ้น แต่หลักฐานการจ่ายเงินที่สามารถพิสูจน์ค่าใช้จ่ายได้นั้นกลายเป็นประเด็นปัญหาในการลงบัญชีและการตรวจสอบทางภาษีอากร เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการของบริษัทฯ ปัจจุบันการจ่ายเงินค่าผ่านทางด่วนมีอยู่ 3 ประเภทด้วยกันคือ

1. จ่ายเป็นตัวเงิน เมื่อผู้ขับรถยนต์ผ่านทางด่วนจะต้องชำระเงินค่าผ่านทาง ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะทางในแต่ละแห่ง เช่น 40 บาทหรือ 25 บาท โดยจะได้รับคูปองทางด่วนมาเป็นหลักฐานการจ่ายเงิน แต่เฉพาะคูปองชำระค่าผ่านทางด้วยไม่ได้มีการระบุรายละเอียดให้ทราบถึงผู้ใดเป็นผู้จ่ายเงิน เดินทางไปติดต่อภารกิจใดและเกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการของบริษัทฯ (นายจ้าง) หรือไม่ ดังนั้น “คูปอง” ทางด่วนจะพิสูจน์ไม่ได้ว่า บริษัทฯ ได้จ่ายไปจริงและเกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการ ก่อให้เกิดปัญหาการประเมินภาษีกับเจ้าพนักงานประเมินกรมสรรพากร เพื่อเป็นรายจ่ายในบัญชีภาษีอากร ด้วยเหตุนี้เพื่อหาข้อยุติในการประเมินภาษี ทางบริษัทฯ ควรมีการจัดทำเอกสารรายงานการเดินทางประกอบกับคูปองทางด่วน ดังนี้

1.1 รายงานการเดินทาง

ตัวอย่างรายงานการประชุม

บริษัท.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารฯ

การประชุมครั้งที่...../.....

ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เริ่มประชุมเวลา.....

ผู้เข้าร่วมประชุม

1..... ประธาน

2..... กรรมการ

3..... กรรมการ

4..... กรรมการ

5..... กรรมการ

ผู้ไม่ได้เข้าร่วมประชุม

1.....

2.....

ระเบียบวาระการประชุม

วาระที่ 1 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่...../..... และเรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

วาระที่ 2 รายงานฝ่ายการตลาด

วาระที่ 3 รายงานฝ่ายบัญชี

วาระที่ 4 เรื่องอื่น ๆ

ฝ่ายการตลาดได้ขออนุมัติจากที่ประชุมให้นาย / นาง / นางสาว.....

เดินทางไปประเทศ.....ตั้งแต่วันที่.....

ถึงวันที่.....เพื่อติดต่อกับลูกค้า.....

โดยนำเสนอสินค้าใหม่และประสานงานติดต่อกับปัญหาเรื่องการบรรจุหีบห่อของสินค้าที่เกิดปัญหาใน

การขนส่งซึ่งที่ประชุมได้มีมติอนุมัติ และให้ดำเนินการได้

ปิดการประชุมเวลา.....

กำหนดการประชุมครั้งต่อไปที่...../.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เวลา.....น. ณ.....

ผู้บันทึกรายงานการประชุม.....

1.2 แสดงวันหรือเวลาการเดินทาง

1.3 ระบุการเริ่มต้นเดินทางไปถึงปลายทาง และจากปลายทางกลับไปยัง

ต้นทาง

1.4 สถานที่ไปปฏิบัติงานในแต่ละวัน

1.5 คุ้มครองทางด่วน

1.6 ลายมือชื่อของผู้อนุมัติให้เบิกเงินได้

หมายเหตุ กรณีนี้เพื่อประโยชน์ในการพิสูจน์และการบันทึกทางบัญชีรวมทั้งไม่มีปัญหาด้านภาษีสรรพากร ควรมีหลักฐานการจ่ายเงินที่ชัดเจน เช่น ใบกำกับภาษีหรือใบเสร็จรับเงินที่ระบุชื่อที่อยู่ของบริษัทฯ (นายจ้าง) ให้ชัดเจนจะได้ช่วยลดข้อโต้แย้งกับเจ้าพนักงานประเมินกรมสรรพากร

2. จ่ายเป็นคูปอง (เล่ม) หากบริษัทใช้บริการทางด่วนด้วยการซื้อคูปองเป็นเล่มก็ให้ขอ “ใบกำกับภาษีแบบเต็มรูป” จากสำนักงานทางด่วนโดยในใบกำกับภาษีต้องระบุชื่อและที่อยู่ของบริษัทฯ (นายจ้าง) และเมื่อมีการนำคูปองทางด่วนไปใช้ควรมีการทำรายงานประกอบการเดินทาง ดังนี้

2.1 รายงานการเดินทาง

2.2 แสดงวันหรือเวลาการเดินทาง

2.3 ระบุการเริ่มต้นเดินทางไปถึงปลายทางและจากปลายทางกลับไปยัง

ต้นทาง

2.4 สถานที่ไปปฏิบัติงานในแต่ละวัน

2.5 ลำเนาหรือต้นขั้วคูปองทางด่วน

2.6 ลายมือชื่อของผู้อนุมัติให้เบิกเงินได้

3. จ่ายโดยใช้บัตรเติมเงิน (Card) หากบริษัทฯ ใช้บริการทางด่วนด้วยการซื้อบัตรเติมเงิน (Card) ก็ให้ขอ “ใบกำกับภาษีแบบเต็มรูป” จากสำนักงานทางด่วนโดยในใบกำกับภาษีต้องระบุชื่อและที่อยู่ของบริษัทฯ (นายจ้าง) และเมื่อมีการนำ “บัตรเติมเงิน” (Card) ทางด่วนไปใช้ ควรมีการทำรายงานประกอบการเดินทางดังนี้

3.1 รายงานการเดินทาง

3.2 แสดงวันหรือเวลาการเดินทาง

3.3 ระบุการเริ่มต้นเดินทางไปถึงปลายทางและจากปลายทางกลับไปยัง

ต้นทาง

3.4 สถานที่ไปปฏิบัติงานในแต่ละวัน และลายมือชื่อของผู้อนุมัติให้เบิกเงินได้

14. นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน การจ่าย “ค่าชดเชย” ให้กับลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานจะต้องมีการเลิกจ้างจากนายจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นนายจ้างจะทำเป็นหนังสือ ทำด้วยวาจาหรือโดยพฤติการณ์ เช่น ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างอีก นายจ้างหากงานอื่นมาทำงานแทน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดีกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ยังมีเหตุให้สิทธิ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยฯ แม้จะเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างดังต่อไปนี้

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 119 นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
2. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
3. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
4. ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอัน

ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเดือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเดือน โดยหนังสือเดือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

5. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดกันหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

6. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในการจ่ายค่าชดเชยนั้น แม้นายจ้างจะไม่ได้เขียนระเบียบการจ่ายไว้ก็ค้ต้องมีหน้าที่จ่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนในกรณีที่มีการเขียนระเบียบการจ่ายเงินอย่างอื่นอาทิ เงินบำเหน็จหรือเงินที่จ่ายเพราะเหตุออกจากงาน เงินที่จ่ายตามโครงการเกษียณอายุ หรือก่อนเกษียณอายุควบคู่หรือเกี่ยวพันกับการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็อาจถือเป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายเงินค่าชดเชย เพราะเหตุเลิกจ้างด้วย กรณีนี้ก็ต้องพิจารณาระเบียบเป็นเรื่อง ๆ ไป

ดังนั้น เงินที่นายจ้างจ่ายเป็น “ค่าชดเชย” ให้กับลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทางนายจ้างสามารถถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลตามประมวลรัษฎากรได้เพราะเป็นหน้าที่ที่ต้องจ่ายตามข้อกำหนดของกฎหมาย

15. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในการวางแผนภาษี (Tax planning) ควรพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายจ่ายที่บริษัทนายจ้างได้จ่ายไปให้แล้วนั้นสามารถถือเป็นรายจ่ายในปีบัญชี

ภาษีได้ตามกฎหมายหรือไม่ ถ้าลูกจ้างที่ได้รับสวัสดิการดังกล่าวได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วยแล้ว ก็ถือว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้รับประโยชน์ร่วมกัน

ตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 183 (2533) ข้อ 5 เป็นกรณีที่บริษัทนายจ้างได้ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีปัญหากฎหมายไม่ให้ถือเป็นรายจ่ายในทางภาษี

เมื่อได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 183 (พ.ศ.2533) และตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530) แล้วในการจัดทำบัญชีภาษี (Tax accounting) เพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล ประจำปีรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน บริษัทสามารถถือเป็น “รายจ่าย” ได้โดยไม่ต้องห้ามตามประมวลรัษฎากรมาตรา 65 ตรี (2) ที่ว่า “รายการต่อไปนี้เป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิ (2) เงินกองทุน เว้นแต่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดโดยกฎกระทรวง”

ปัญหาส่วนใหญ่จะอยู่ที่ระเบียบของการ “เกษียณอายุ” ภายในของบริษัท ซึ่งกรมสรรพากรกำหนดว่าลูกจ้างผู้นั้นต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 55 ปีบริบูรณ์ เมื่อเปรียบเทียบกับระเบียบการเกษียณอายุของบริษัท ถ้าบริษัทกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้างไว้ที่ 54 ปีบริบูรณ์ ดังนี้ ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับยกเว้นภาษีหรือบริษัทกำหนดอายุเกษียณไว้ที่ 60 ปี แต่ลูกจ้างลาออกก่อนในช่วงอายุ 56 ปีก็ถือว่าเป็นการออกก่อนกำหนดเกษียณอายุไม่ใช่เพราะเหตุเกษียณอายุแต่อย่างใด ไม่ได้รับยกเว้นภาษี ด้วยเหตุนี้ถ้าบริษัทต้องการให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ยกเว้นภาษีเงินได้ตามกฎหมายสูงสุด ก็ต้องแก้ไขระเบียบการเกษียณอายุภายในของบริษัทคือลูกจ้างมีอายุ 55 ปีบริบูรณ์พอดี

16. เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์มือถือที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากในการดำเนินงานกิจการของนายจ้างบางหน่วยงานมีความจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเอง และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทั้งในและนอกเวลาทำการ ลูกจ้างจึงมีความจำเป็นต้องนำโทรศัพท์และหรือเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ ที่เป็นทรัพย์สินส่วนตัวของลูกจ้างเองมาใช้ติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานในกิจการ นายจ้างจึงควรได้จัดให้มีระเบียบการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์ให้แก่ลูกจ้าง โดยกำหนดให้ลูกจ้างจะต้องนำใบเสร็จรับเงินและใบแจ้งค่าบริการฉบับจริงมาแสดงทุกครั้งที่ทำกรขอเบิกจ่ายเงิน

ดังนั้น กรณีที่นายจ้างได้จ่ายค่าบริการโทรศัพท์และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือเนื่องจากลูกจ้างได้นำ โทรศัพท์และเครื่องมือสื่อสารส่วนตัวมาใช้ในกิจการของนายจ้างซึ่งได้มีระเบียบการเบิกจ่ายเงินดังกล่าวไว้ หากมีหลักฐานพิสูจน์ได้โดยชัดแจ้ง

ว่านายจ้างเป็นผู้จ่ายไปและเกี่ยวข้องกับกิจการแล้ว นายจ้างมีสิทธิ์นำค่าบริการดังกล่าวมาถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้ไม่ต้องห้าม ตามมาตรา 65 ตรี (13) แห่งประมวลรัษฎากร

โดยปกติแล้วการจ่ายชำระเงินช่วยเหลือค่าการสื่อสารของนายจ้างดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเกี่ยวข้องกับกิจการ ยกเว้น นายจ้างได้ดำเนินการให้เป็นไปตามนี้

1. มีระเบียบการจ่ายเงินค่าใช้จ่าย เงินชดเชยค่าใช้จ่ายหรือเงินช่วยเหลือตามกรณีนี้ที่ชัดเจน

2. ลูกจ้างจะต้องนำใบเสร็จรับเงินและใบแจ้งค่าบริการฉบับจริงมาแสดงทุกครั้งที่ยกจ่ายเงินกรณีนี้

3. มีการจําแนกหลักฐานการรับเงินจ่ายเงินและลงบัญชีในกรณีดังกล่าวที่รัดกุม

17. นายจ้างจ่ายค่าทำขวัญแก่พนักงานที่ประสบเหตุบาดเจ็บในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่เงินค่าทำขวัญดังกล่าวบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสามารถนำไปหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้โดยต้องดำเนินการภายใต้ระเบียบหรือประกาศขององค์กรหรือหน่วยงานที่เป็นข้อบ่งชี้ว่าเป็นข้อผูกพันที่องค์กรให้กับพนักงานเป็นการทั่วไปซึ่งเป็นเหตุให้ต้องจ่ายเมื่อใดที่จ่ายโดยมีระเบียบและประกาศอนุญาตให้ทำ ก็จะถือเป็นรายจ่ายเพื่อกิจการหรือเพื่อกำไร โดยเฉพาะได้โดยไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (13) แห่งประมวลรัษฎากร

รายจ่ายค่าตอบแทนที่เข้าข่ายถือเป็นรายจ่ายต้องห้าม

ในการวางแผนภาษีเงินได้นิติบุคคลค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างบางประเภทถือเป็นรายจ่ายต้องห้าม เนื่องจากเป็นรายจ่ายที่มีใช้รายจ่ายเพื่อแสวงหากำไรหรือเพื่อกิจการ โดยเฉพาะ ซึ่งกระทบต่อตัวนายจ้างที่ไม่สามารถนำรายจ่ายค่าตอบแทนนั้นมาถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีได้และต่อตัวลูกจ้างที่ต้องถือเป็นประโยชน์เพิ่ม ซึ่งไม่ส่งผลดีต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้างซึ่งควรระวังมิให้เกิดขึ้น รายจ่ายต้องห้ามดังกล่าว ได้แก่

1. การให้สิทธิลูกจ้างซื้อหุ้นหรือได้รับแจกหุ้นในราคาต่ำกว่าราคาตลาด การที่นายจ้างให้สิทธิลูกจ้างถือหุ้นในลักษณะให้เปล่าให้นายจ้างสามารถกระทำได้ ส่วนการให้สิทธิลูกจ้างซื้อหุ้นหรือได้รับแจกหุ้นในราคาที่ต่ำกว่าราคาตลาดนั้น ในทางปฏิบัตินายจ้างควรตัดจ่ายมูลค่าหุ้นที่มอบให้ตามวิธีการทางบัญชีที่มีในมติที่ประชุม แต่จะนำมาหักเป็นรายจ่ายเพื่อกำหนดกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลไม่ได้ ถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) แห่งประมวลรัษฎากร เว้นแต่บริษัทนายจ้างมีระเบียบหรือข้อตกลงผูกพันกับลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรไว้แน่

นอนจึงจะนำมาหักเป็นรายจ่ายได้ (หนังสือตอบข้อหารือกรมสรรพากรที่ กค 0802/2503 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2530)

2. การให้ลูกจ้างกู้ยืมเงิน กรณีที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลให้ลูกจ้างกู้ยืมเงินโดยไม่คิดดอกเบี้ยหรือคิดดอกเบี้ยต่ำกว่าราคาตลาด โดยไม่มีระเบียบเกี่ยวกับเงินกองทุนสะสมของลูกจ้างเพื่อการกู้ยืม กรณีเช่นนี้จะมีผลต่อการคำนวณกำไรสุทธิของบริษัทนายจ้าง ถือเป็นรายจ่ายต้องห้าม เพราะมีลักษณะเป็นการส่วนตัวตามมาตรา 65 ตรี (3) แห่งประมวลรัษฎากร ดังนั้นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ต้องจ่ายไปในการให้กู้ยืมเงิน บริษัทนายจ้างจะนำมาหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิตามบัญชีภาษีอากรไม่ได้

3. นายจ้างให้เงินช่วยเหลือพิเศษ สำหรับภาษีเงินได้นิติบุคคลเงินที่นายจ้างได้จ่ายไปเพื่อเป็นเงินช่วยเหลือในการสมรส พิธีศพ งานบวช หรือช่วยเหลือลูกจ้างเนื่องจากการคลอดบุตร หากเป็นรายจ่ายที่ไม่ปรากฏว่าจ่ายตามข้อบังคับ จ่ายตามกฎหมาย หรือจ่ายตามระเบียบใด ๆ จะเป็นรายจ่ายที่เป็นลักษณะส่วนตัวหรือเป็นการให้โดยเสน่หาที่บริษัทนายจ้างหรือนิติบุคคลไม่สามารถนำมาใช้เป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้ ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) แห่งประมวลรัษฎากร

สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับภาษีเงินได้นิติบุคคล

ในการวางแผนภาษีเงินได้นิติบุคคลเพื่อประโยชน์สูงสุดการเลือกใช้สิทธิประโยชน์ที่กฎหมายกำหนดไว้จึงควรจะนำมาใช้ประโยชน์ให้กับกิจการให้มากที่สุด เนื่องจากสามารถถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีได้เพิ่มขึ้น ช่วยให้นายจ้างประหยัดภาษีได้มากขึ้น โดยสิทธิประโยชน์ดังกล่าวได้แก่

1. ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล สำหรับเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเป็นจำนวนร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นเข้ารับการศึกษาศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาชีพที่ทางราชการจัดตั้งขึ้นหรือที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังประกาศกำหนด ตามมาตรา 5 แห่งพระราชกฤษฎีกาฯ (ฉบับที่ 284) พ.ศ. 2538 (ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 กรกฎาคม 2538 เป็นต้นไป)

2. ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล สำหรับเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเป็นจำนวนร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 60) ตามพระราชกฤษฎีกาฯ (ฉบับที่ 288) พ.ศ. 2538 (ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2538 เป็นต้นไป)

3. ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล สำหรับเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในการดำเนินการฝึกอาชีพเป็นจำนวนร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึก การสอน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 (พระราชกฤษฎีกาฯ (ฉบับที่ 298) พ.ศ. 2539 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 กันยายน 2539 เป็นต้นไป)

4. ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล สำหรับเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเป็นจำนวน 2 เท่าของค่าใช้จ่ายที่ได้จ่ายไปจริงให้แก่คนพิการ สำหรับนายจ้างซึ่งรับคนพิการเข้างานตามประมวลรัษฎากร

ดังนั้น นายจ้างควรจัดทำตารางสรุปภาระภาษีของค่าตอบแทนแต่ละประเภทเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการวางแผนภาษีเงินได้นิติบุคคล ดังตารางที่ 4 แสดงภาระภาษีเงินได้นิติบุคคล ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงภาวะภาษีเงินได้นิติบุคคล

	คำตอบแทน	ถือเป็นรายจ่าย	รายจ่ายต้องห้าม	เงื่อนไขกฎหมาย
<p>1. เงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นรายจ่ายซึ่งเกี่ยวข้องกับกรดำเนินการโดยตรง</p> <p>2. การให้สิทธิพนักงานซื้อหุ้นหรือได้รับแจกหุ้นในราคาต่ำกว่าราคาตลาด</p> <p>2.1 การตัดจ่ายเงินตามมูลค่าหุ้นที่มอบให้ตามวิธีการทางบัญชีที่มีแนวคิดที่ประชุม</p> <p>2.2 กรณีระเบียบหรือข้อตกลงผูกพันกับลูกจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรไว้แน่นอน</p> <p>3. ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและที่พัก</p> <p>3.1 กรณีมีหลักฐานการได้รับอนุมัติให้เดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่นั้น ๆ แบ่งเป็น 2 กรณี</p> <p>3.1.1 กรณีเดินทางไปเกินอัตราสูงสุดของทางราชการ ไม่ต้องมีหลักฐานใบเสร็จรับเงิน</p> <p>3.1.2 กรณีเกินกว่าอัตราหมายจ่าย ต้องมีเอกสารหลักฐานมาพิสูจน์ เช่น ใบเสร็จรับเงิน หรือใบรับเงิน พร้อมสำเนาบัตรประชาชนของผู้รับเงินแนบ</p> <p>4. เงินโบนัส และค่าตอบแทนพิเศษ เป็นรายจ่ายซึ่งเกี่ยวข้องกับกรดำเนินการโดยตรง</p> <p>5. เยี่ยมเยือน เป็นรายจ่ายซึ่งเกี่ยวข้องกับกรดำเนินการโดยตรง</p>	<p>คำตอบแทน</p>	<p>จ่าย</p>	<p>ห้าม</p>	<p>มาตรา 65 ตี (3)</p> <p>คำสั่งกรมสรรพากรที่ป. 59/2538</p>

คำตอบแทน	ชื่อเป็นราย จ่าย	รายจ่ายต้อง ห้าม	เงื่อนไขกฎหมาย
<p>6. รางวัลกรณีอายุงานมาก อยู่นาน หรือความดีเด่นที่จ่ายเป็นเงินสด เป็นรายจ่ายซึ่งเกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานโดยตรง</p>	/		
<p>7. บ้านหนึ่ง บ้านอยู่ เป็นรายจ่ายซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโดยตรง</p>	/		
<p>8. เงินค่าเช่าบ้าน และเงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้อยู่บ้านที่นายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่า การจัดทำระเบียบรับรองรายการจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน และเงินที่คำนวณได้ฯ ที่ให้แตกต่างกัน รวมถึงค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในบ้านที่เช่านั้น</p>	/		
<p>9. ภาษีที่นายจ้างออกให้แทนลูกจ้าง</p>	/		
<p>9.1 ต้องจัดทำเป็นข้อตกลงไว้ในสัญญาจ้างแรงงานตามที่ประชุมกรรมการที่ให้ถือเป็น วัตถุประสงค์ให้แก่ลูกจ้าง</p>	/		
<p>9.2 การกระทำโดยพลการหรือขาดเหตุผลอันควรพิสูจน์ทราบความเกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการ</p>	/		มาตรา 65 ตี (13)
<p>10. การให้เครื่องแบบลูกจ้าง</p>	/		
<p>11. การเลี้ยงอาหารเครื่องดื่มแก่ลูกจ้าง ควรระบุไว้ในระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการอาหารและเครื่องดื่ม ของลูกจ้างโดยให้มีการทั่วไป</p>	/		

คำตอบแทน	ถือเป็นรายจ่าย	รายจ่ายต้องห้าม	เงื่อนไขกฎหมาย
<p>12. การจัดให้มีหรือเช่าสถานที่ออกกำลังกายให้พนักงานด้วยการเป็นสมาชิกสนามกอล์ฟ สโมสรการศึกษา สโมสรเพื่อการพักผ่อนหรือสันทนาการ</p> <p>12.1 สร้างเป็นระเบียบเพื่อให้การรับรองลูกค้าและในระเบียบควรเปิดโอกาสให้ลูกค้าเข้าไปใช้ได้ด้วยเป็นการทั่วไป เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกค้าซึ่งให้สามารถเข้ามาเล่นหรือพักผ่อน</p> <p>12.2 กรณีไม่เข้าเงื่อนไขดังกล่าว</p> <p>13. ค่าเบี้ยประกันภัยที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง</p> <p>13.1 นายจ้างผู้มีส่วนได้เสียตามกฎหมายต่อตัวลูกจ้างมีสิทธิเป็นผู้เอาประกันภัยและเป็นผู้รับประโยชน์ต้องเป็นการทำประกันภัยให้กับลูกจ้างทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติเพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการ</p> <p>13.2 กรณีนายจ้างตัดจ่ายค่าสินไหมทดแทนที่ได้รับเป็นสวัสดิการที่มีกฎหมายกรณีวินัยให้แก่ลูกจ้าง เช่น ระเบียบสวัสดิการการรักษาพยาบาล</p> <p>13.3 กรณีไม่เข้าเงื่อนไขดังกล่าว</p> <p>14. รถรับ-ส่งลูกจ้างที่นายจ้างจัดให้</p> <p>ควรจัดทำเป็นระเบียบและกฎเกณฑ์การให้บริการรถรับ-ส่งที่ชัดเจน โดยกำหนดแผนที่เส้นทางและระยะเวลาการเดินทางเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้บริการลูกจ้างทุกคนเป็นการทำงานไปเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตโดยรวม</p>	/	/	เงื่อนไขกฎหมาย กฎกระทรวงฉบับที่ 143 (พ.ศ. 2522) มาตรา 65 ตรี (3)

คำขอแบบแผน	ถือเป็นรายจ่าย	รายจ่ายต้องห้าม	เงื่อนไขกฎหมาย
<p>15. การฝึกอบรมลูกจ้างเพื่อพัฒนาศักยภาพ</p> <p>15.1 จัดทำเป็นคำสั่งหรือระเบียบในการส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดเจนเพื่อประโยชน์ของนายจ้างเป็นสำคัญ และมีข้อตกลงว่าลูกจ้างต้องกลับมำทำงานให้ มีหลักฐานใบเสร็จต่าง ๆ พิสูจน์เพื่อการตรวจสอบ</p> <p>15.2 กรณีไม่จัดทำเป็นคำสั่งหรือระเบียบดังกล่าว</p> <p>15.3 สิทธิประโยชน์ ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างเข้ารับการศึกษาศึกษาหรือฝึกอบรม</p> <p>16. นายจ้างให้ทุนการศึกษาแก่ลูกจ้าง</p> <p>16.1 หลักสูตรการศึกษาต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน โดยไม่มีตีที่ประชุมคณะกรรมาธิการหรือวาระการประชุมเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะรายโดยมีเงื่อนไขกลับมาทำงานใช้ทุนการศึกษา กำหนดคุณสมบัติ การทดสอบหรือหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่เหมาะสม การกำกับประกันเมื่อคัดเลือกสัญญา พร้อมหลักฐานการเบิกจ่ายที่สามารถตรวจสอบได้</p> <p>16.2 กรณีหลักสูตรการศึกษาไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน</p> <p>17. การให้ลูกจ้างกู้ยืมเงิน</p> <p>17.1 จัดให้มีระเบียบการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการการเงินกู้ยืมเพื่อลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างสมเหตุสมผลในการจัดตั้งกองทุนฯ และ จำนวนเงินให้กู้ยืมเป็นจำนวนพอสมควร</p>	/	/	<p>มาตรา 65 ตรี (3) พระราชกฤษฎีกา (ฉบับที่ 284) พ.ศ. 2538</p> <p>ไม่ต้องรับรู้อยู่ได้จาก ดอกเบี้ยรับไม่ต้องห้าม ตามมาตรา 65 ทวิ (4)</p>

คำขอแบบแผน	ถือเป็นรายจ่าย	รายจ่ายต้องห้าม	เงื่อนไขกฎหมาย
<p>17.2 กรณีไม่มีระเบียบเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนฯ</p> <p>18. การช่วยค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง</p> <p>18.1 จัดให้มีระเบียบสวัสดิการช่วยค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้างที่จัดเจนและผ่านการอนุมัติตามขั้นตอนที่ถูกต้องของฝ่ายกรรมการบริหารเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานตามสมควรแก่เหตุ</p> <p>18.2 กรณีไม่ขึ้นไปตามเงื่อนไขดังกล่าว</p> <p>19. การช่วยค่าน้ำมันรถยนต์ของลูกจ้าง กรณีนำมาใช้ในกิจการ</p> <p>19.1 จัดให้มีระเบียบอนุญาตให้มีการเบิกจ่าย</p> <p>19.2 มีบันทึกอนุญาตให้เดินทางไปติดต่องานจากไหนไปไหน ระยะเวลา ซึ่งเจ้าของรถ ทะเบียนรถ และใบเสร็จรับเงินที่ระบุชื่อเจ้าของรถและทะเบียนรถ</p> <p>20. การที่นายจ้างจ่ายค่าพาหนะและค่าทางด่วนให้ลูกจ้าง</p> <p>ต้องมีใบขออนุมัติเบิกเงินประกอบกับเอกสารหลักฐานที่มีการจ่ายไปจริงเพื่อพิสูจน์ว่าเกี่ยวกับการประกอบกิจการและให้ชื่อได้ว่าจ่ายไปจริง</p>	/	/	<p>ต้องรับรู้อย่างถูกต้อง ระเบียบตามมาตรา 65 ทวิ (4)</p> <p>มาตรา 65 ตริ (3)</p>

คำขอแทน	ถือเป็นรายจ่าย	รายจ่ายต้องห้าม	เลื่อนไปกฎหมาย
<p>21. นายจ้างจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน</p> <p>กรณีการเลิกจ้างค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานเป็นหน้าที่ที่นายจ้างต้องจ่ายตามข้อกำหนดของกฎหมายเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประกอบกิจการ</p> <p>22. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <p>22.1 เงินที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกำหนด</p> <p>22.2 กรณีส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ครบถ้วน</p> <p>23. การจัดหาเที่ยวหรืองานวันปีใหม่</p> <p>23.1 การจัดหาเที่ยวถือเป็นรายจ่ายที่เกี่ยวข้องเนื่องโดยตรงกับการประกอบกิจการ</p> <p>23.2 การจัดงานวันปีใหม่ให้ก็กับลูกจ้างตามขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติ</p> <p>24. ค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้างออกให้ เป็นรายจ่ายที่เกี่ยวข้องเนื่องโดยตรงกับการประกอบกิจการ</p>	/	ห้าม	<p>กฎหมายประจำปี 183 (พ.ศ. 2533) และพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2530</p>

คำตอบแทน	ถือเป็นรายจ่าย	รายจ่ายต้องห้าม	เงื่อนไขกฎหมาย
<p>25. เงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์มือถือที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง</p> <p>25.1 การจัดให้มีระเบียบการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์มือถือ โดยกำหนดให้ลูกจ้างนำหลักฐานใบเสร็จรับเงิน และใบแจ้งค่าบริการจริงมาขอเบิกจ่ายเพื่อพิสูจน์ความเกี่ยวข้องกับกิจการโดยตรง</p> <p>25.2 กรณีไม่เข้าเงื่อนไขดังกล่าว</p>	/	/	มาตรา 65 ตี (3)
<p>26. นายจ้างจ่ายค่ากระแสไฟฟ้าให้ลูกจ้าง เป็นรายจ่ายที่ไม่เกี่ยวข้องกับประกอบกิจการ</p>	/	/	มาตรา 65 ตี (3)
<p>27. การจ่ายค่าทำขวัญแก่ลูกจ้างที่ประสบเหตุบาดเจ็บในขณะปฏิบัติหน้าที่</p> <p>การจัดให้มีระเบียบหรือประกาศที่เป็นข้อบ่งชี้ว่าเป็นข้อผูกพันที่ต้องให้การจ่ายเป็นการทั่วไป</p>	/	/	มาตรา 65 ตี (3)
<p>28. เงินช่วยเหลือพิเศษ</p> <p>28.1 จัดให้มีข้อบังคับ หรือทำตามกฎหมาย ระเบียบใดๆ</p> <p>28.2 กรณีไม่เป็นไปตามเงื่อนไข</p>	/	/	มาตรา 65 ตี (3)

การวางแผนภาษีมูลค่าเพิ่ม

ในการวางแผนภาษีมูลค่าเพิ่มเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น นายจ้างควรศึกษาและทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กฎหมายกำหนดเกี่ยวกับภาษีขาย และภาษีซื้อที่อาจจะเกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนบางประเภทเพื่อประโยชน์ของนายจ้างในการเสียภาษีขายหรือเป็นภาษีขายที่ได้รับยกเว้นและการนำภาษีซื้อมาขอเครดิตภาษีหรือเป็นภาษีซื้อต้องห้ามที่ไม่สามารถนำมาขอเครดิตภาษีได้ ดังนี้

1. ภาษีขาย

1.1 ค่าตอบแทนที่ต้องเสียภาษีขาย เนื่องจากกฎหมายภาษีอากรถือเป็นการขายถึงแม้จะไม่มี การเรียกเก็บภาษีขายหรือเรียกเก็บภาษีขายก็ตาม ค่าตอบแทนดังกล่าวได้แก่

1.1.1 การให้เครื่องแบบลูกจ้าง ถือเป็นการขายในกรณีที่นายจ้างให้เครื่องแบบลูกจ้างเกินกว่าจำนวนสองชุดต่อปีและเสื้อนอกเกินหนึ่งตัว นายจ้างต้องนำมูลค่าของค่าเครื่องแบบและเสื้อนอกส่วนที่เกินนั้นมารวมเป็นมูลค่าของฐานภาษี ดังนี้ กรณีไม่มีการเรียกเก็บภาษีขายไม่จำเป็นต้องออกใบกำกับภาษี (คำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 86/2542 ข้อ 2 (12)) แต่จะต้องนำมูลค่าของเครื่องแบบและเสื้อนอกส่วนที่เกินไปลงรายงานภาษีขายเพื่อเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยใช้ใบสำคัญที่ต้องจัดทำขึ้นเอง ซึ่งต้องมีปริมาณสินค้าและราคาสินค้าในใบสำคัญดังกล่าวเป็นเอกสารในการลงรายงานภาษีขายตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่ม (ฉบับที่ 89) เรื่อง กำหนดแบบหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข เกี่ยวกับการจัดทำรายงาน การลงรายการในรายงาน การเก็บใบกำกับภาษีและเอกสารหลักฐานอื่นที่ใช้ประกอบการลงรายงานภาษีซื้อตามมาตรา 87 และมาตรา 87/3 วรรคสอง แห่งประมวลรัษฎากรข้อ 7 (6) ผู้ประกอบการจดทะเบียนดังต่อไปนี้ ให้ลงรายการตามมูลค่าสินค้าหรือบริการและจำนวนภาษีมูลค่าเพิ่มที่ได้รับหรือพึงได้รับ โดยจัดให้มีเอกสารประกอบการลงรายงานตามประเภทความรับผิดชอบในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ซึ่งเอกสารดังกล่าวต้องมีปริมาณและมูลค่าสินค้าหรือบริการเพื่อคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่ม และให้ลงรายการภายในสามวันทำการนับแต่วันที่ความรับผิดชอบในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่มเกิดขึ้นเมื่อผู้ประกอบการจดทะเบียนมีการจำหน่าย จ่าย โอนสินค้าโดยไม่มีค่าตอบแทน ตามมาตรา 77/1(8) แห่งประมวลรัษฎากร หรือเมื่อมีการให้บริการโดยไม่มีค่าตอบแทนตามมาตรา 77/1(10) แห่งประมวลรัษฎากร และไม่ได้เรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มจากผู้ซื้อสินค้าหรือผู้รับบริการตามมาตรา 82/4 แห่งประมวลรัษฎากร หรือผู้ประกอบการจดทะเบียนมีความรับผิดชอบต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่มตามมาตรา 77/1 (8) (ง) (จ) (ฉ) และ (ช) หรือมาตรา 77/1 (10) แห่งประมวลรัษฎากร กรณีการใช้บริการของตนเองไม่ว่าประการใด ๆ

1.2.1 การให้เครื่องแบบลูกจ้าง ไม่ถือเป็นการขายในกรณีที่ผู้ประกอบการจดทะเบียนนำสินค้าไปใช้ในการบริหารของกิจการเรื่องเครื่องแบบของลูกจ้าง การทำรายงานภาษีมูลค่าเพิ่ม การออกใบกำกับภาษี การลงรายงานภาษีขาย และการขอคืนภาษี สามารถศึกษาได้จากแนวปฏิบัติของเจ้าพนักงานสรรพากรตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 47/2537 เรื่อง ผู้ประกอบการจดทะเบียนนำสินค้าไปใช้ในการบริหารงานของกิจการกรณีเครื่องแบบของลูกจ้าง โดยกฎหมายให้ถือว่ากรณีที่ผู้ประกอบการจดทะเบียนได้ให้เครื่องแบบลูกจ้าง เป็นการนำสินค้าไปใช้เพื่อการประกอบกิจการของตนเองโดยตรงตามมาตรา 77/1 (8) (ง) แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งจะไม่ใช่เป็นการ “ขาย” ในการเสียภาษีมูลค่าเพิ่มตามความหมายของกฎหมาย แต่ต้องเป็นไปตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่ม (ฉบับที่ 1) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการนำสินค้าไปใช้เพื่อการประกอบกิจการของตนเองโดยตรง ตามมาตรา 77/1 (8) (ง) แห่งประมวลรัษฎากร ลงวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2534 คือ “ผู้ประกอบการจดทะเบียนนำสินค้านั้นไปใช้ในการผลิตสินค้า การให้บริการ การบริหารงานของกิจการ หรือเพื่อประโยชน์ของทรัพย์สินที่มีไว้ในการประกอบกิจการของตนเอง ทั้งนี้ ต้องเป็นการใช้ในกิจการที่อยู่ในบังคับต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม...” และไม่ต้องนำมูลค่าของเครื่องแบบลูกจ้างที่มอบให้มารวมคำนวณเป็นมูลค่าของฐานภาษีมูลค่าเพิ่มตามมาตรา 79 (4) แห่งประมวลรัษฎากร อันเป็นไปตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่ม (ฉบับที่ 40) เรื่อง กำหนดลักษณะและเงื่อนไขค่าตอบแทนที่ไม่ต้องนำมารวมคำนวณมูลค่าของฐานภาษีตามมาตรา 79 (4) แห่งประมวลรัษฎากร ข้อ 2 (10) มูลค่าของเครื่องแบบที่ผู้ประกอบการจดทะเบียน ซึ่งเป็นเครื่องแบบที่นายจ้าง ได้มอบให้แก่ลูกจ้างในจำนวนคนละไม่เกินสองชุดต่อปีและเสื้อนอกในจำนวนคนละไม่เกินหนึ่งตัวต่อปี แลข้อ 2 (12) ผู้ประกอบการจดทะเบียนซึ่งไม่ต้องนำค่าตอบแทนที่มีลักษณะและเงื่อนไขตามที่อธิบดีกำหนดโดยอนุมติรัฐมนตรีตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากร ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 79 (4) แห่งประมวลรัษฎากร มารวมคำนวณเป็นมูลค่าของฐานภาษีตามมาตรา 79 แห่งประมวลรัษฎากร จึงไม่ต้องจัดทำใบกำกับภาษีเนื่องจากการไม่มีการเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มจากผู้ซื้อสินค้าหรือผู้รับบริการ

นอกจากนี้ นายจ้างไม่ต้องลงรายงานภาษีขายเพื่อเสียภาษีมูลค่าเพิ่มตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่ม (ฉบับที่ 89) เรื่อง กำหนดแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำรายงาน การลงรายการในรายงาน การเก็บใบกำกับภาษีและเอกสารหลักฐานอื่นที่ใช้ประกอบการลงรายงานภาษีซื้อ ตามมาตรา 87 และมาตรา 87/3 วรรคสองแห่งประมวลรัษฎากรข้อ 7 (8) กรณีผู้ประกอบการจดทะเบียนไม่ต้องนำค่าตอบแทนที่มีลักษณะและเงื่อนไขตามแบบที่อธิบดีกรมสรรพากรกำหนดโดยอนุมติรัฐมนตรีตามประกาศอธิบดี

กรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่มซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 79 (4) แห่งประมวลรัษฎากร มารวมคำนวณเป็นมูลค่าของฐานภาษีตามมาตรา 79 แห่งประมวลรัษฎากร ผู้ประกอบการจดทะเบียนไม่ต้องนำคำตอบแทนดังกล่าวมาลงรายการในรายงานภาษีขาย

1.2.3 การเลี้ยงอาหารเครื่องดื่มนักลูกจ้าง ไม่ถือเป็นการในขายกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างรับประทานอาหารฟรีไม่คิดคำตอบแทน โดยมูลค่าของอาหารและเครื่องดื่มที่จัดให้ลูกจ้างในระหว่างปฏิบัติงานตามระเบียบสวัสดิการของลูกจ้างที่มีมูลค่าอาหารและเครื่องดื่มไม่เกินสมควรตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่ม ฉบับที่ 40 ซึ่งกำหนดให้คำตอบแทนที่ไม่ต้องนำมารวมคำนวณมูลค่าของฐานภาษีมูลค่าเพิ่มไว้ในข้อ 2 (8) มูลค่าของอาหารและเครื่องดื่มที่นายจ้างจัดหาให้กับพนักงานหรือลูกจ้างในระหว่างเวลาปฏิบัติงานตามระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานหรือลูกจ้าง โดยมูลค่าของอาหารและเครื่องดื่มดังกล่าวต้องมีราคาไม่เกินสมควร

1.2.3 รางวัลหรือของขวัญที่สามารถคำนวณได้เป็นเงิน เช่น การแจกทองคำถึงแม้ว่านายจ้างจะได้กำหนดเป็นข้อบังคับและประกาศเกี่ยวกับการจ่ายรางวัลแก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการจูงใจและเป็นขวัญกำลังใจให้แก่ลูกจ้างในการทำงาน นายจ้างต้องรับผิดชอบภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราร้อยละ 7.0 ของมูลค่าของรางวัลเพราะเข้าลักษณะเป็นการขายตามมาตรา 71/1 (8) แห่งประมวลรัษฎากร

2. ภาษีซื้อ

2.1 ค่าตอบแทนที่ขอเครดิตภาษีซื้อได้ ต้องเป็นคำตอบแทนซึ่งเป็นรายจ่ายที่เกี่ยวข้องเนื่องกับกิจการ มีระเบียบการจ่ายรองรับและมีใบกำกับภาษีที่ถูกต้องครบถ้วน นายจ้างสามารถนำมาเครดิตออกจากภาษีขายเพื่อเสียภาษีรายเดือนได้ ได้แก่

2.1.1 การเลี้ยงอาหารเครื่องดื่มแก่ลูกจ้าง ใบกำกับภาษีที่เกิดจากการซื้ออาหารเครื่องดื่มเพื่อเป็นสวัสดิการอาหารเครื่องดื่มให้แก่ลูกจ้าง

2.1.2 ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและที่พัก ที่จ่ายเป็นประจำสำหรับการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง ใบกำกับภาษีที่เกิดจากค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นค่าที่พัก ค่าอาหารและค่าเครื่องดื่ม นายจ้างสามารถนำมาเป็นภาษีซื้อในการคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่มได้เนื่องจากถือเป็นรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจการของนายจ้าง หากใบกำกับภาษีที่เกิดจากค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้ระบุชื่อและที่อยู่ของนายจ้างและมีรายการถูกต้องครบถ้วน ตามมาตรา 86/4 แห่งประมวลรัษฎากร ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 82/5 (3) แห่งประมวลรัษฎากร

2.1.3 เงินค่าเช่าบ้าน และเงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้อยู่บ้านที่นายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่าเช่า ในกรณีที่นายจ้างได้ทำสัญญาเช่าบ้านให้เป็นที่พักอาศัยของลูกจ้าง ใบกำกับ

ภาษีที่เกิดขึ้นจากค่าเช่าบ้านรวมถึงค่าเช่าเฟอร์นิเจอร์ ค่าบริการ ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายในบ้าน นายจ้างสามารถลงเป็นรายจ่ายได้ตามที่มีระเบียบการจ่ายรองรับและสามารถขอคืนภาษีซื้อดังกล่าวที่มีอยู่ในค่าใช้จ่ายเหล่านั้นได้ทั้งหมดเพราะถือเป็นรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจการของนายจ้าง หากใบกำกับภาษีที่เกิดจากค่าใช้จ่ายดังกล่าวได้ระบุชื่อและที่อยู่ของนายจ้างและมีรายการถูกต้องครบถ้วน ตามมาตรา 86/4 แห่งประมวลรัษฎากร ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 82/5 (3) แห่งประมวลรัษฎากร

2.1.4 การให้เครื่องแบบลูกจ้าง ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่ม (ฉบับที่ 40) ข้อ 2 (10) ภาษีซื้อค่าเครื่องแบบนายจ้างสามารถนำไปขอเครดิตภาษีซื้อได้เมื่อคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่มที่จะต้องนำส่งกรมสรรพากร

2.1.5 การจัดเลี้ยงปีใหม่ กรณีที่นายจ้างจัดเลี้ยงพนักงานในโอกาสเทศกาลขึ้นปีใหม่ถือเป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ภาษีซื้อที่เกิดจากการจัดเลี้ยงปีใหม่เป็นภาษีซื้อที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการประกอบกิจการ นายจ้างสามารถนำมาหักออกจากภาษีขายได้

2.1.6 รางวัลหรือของขวัญที่สามารถคำนวณได้เป็นเงิน เช่น การแจกทองคำ โดยนายจ้างได้กำหนดเป็นข้อบังคับและประกาศเกี่ยวกับการจ่ายรางวัลแก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการจูงใจและเป็นขวัญกำลังใจให้แก่ลูกจ้างในการทำงาน ดังนั้น ภาษีซื้อจากการจัดซื้อของรางวัลแจกลูกจ้างดังกล่าวถือเป็นภาษีซื้อที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการประกอบกิจการ

2.2 ค่าตอบแทนที่ภาษีซื้อถือเป็นภาษีซื้อต้องห้าม เป็นรายจ่ายค่าตอบแทนที่จ่ายไปโดยไม่มีระเบียบรองรับ หรือเป็นการให้โดยเสน่หา เป็นการส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับกิจการ ภาษีซื้อที่เกิดขึ้นนายจ้างจึงไม่สามารถนำมาเครดิตออกจากภาษีขายได้

ดังนั้น นายจ้างควรจัดทำตารางสรุปภาระภาษีของค่าตอบแทนแต่ละประเภทเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการวางแผนภาษีมูลค่าเพิ่ม ดังตารางที่ 5 แสดงภาระภาษีมูลค่าเพิ่ม ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงภาวะภาษีมูลค่าเพิ่ม

คำอธิบายแทน	ภาษีขาย		ภาษีซื้อ		เงื่อนไขกฎหมาย
	เสียภาษีขาย	ยกเว้น	ขอเครดิต	ต้องห้าม	
<p>1. การให้เครื่องแบบลูกจ้าง</p> <p>1.1 มูลค่าของเครื่องแบบที่นายจ้างให้ลูกจ้างเกินจำนวนสองชุดต่อปีและสิ้นออกเกินหนึ่งตัวต่อปี</p> <p>1.2 มูลค่าของเครื่องแบบที่นายจ้างให้ลูกจ้างไม่เกินจำนวนสองชุดต่อปีและสิ้นออกไม่เกินหนึ่งตัวต่อปี</p>	/	/			<p>คำสั่งกรมสรรพากรที่ ป.86/2542 และประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่ม (ฉบับที่ 89)</p> <p>ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่ม (ฉบับที่ 40)</p>

คำอธิบายแทน	ภาษีขาย		ภาษีซื้อ		เงื่อนไขกฎหมาย
	เสียภาษีขาย	ยกเว้น	ขอเครดิต	ต้องห้าม	
<p>1.3 ในกำกับภาษีที่เกิดจากการจ่ายซื้อเครื่องแบบลูกจ้างหรือจ่ายค่าสินค้าแล้วนำไปให้ลูกจ้างเพื่อเป็นสวัสดิการเครื่องแบบลูกจ้าง</p> <p>2. การเลี้ยงอาหารเครื่องดื่มแก่ลูกจ้าง</p> <p>2.1 กรณีจำหน่ายให้แก่ลูกจ้างในราคาสวัสดิการเพื่อตอบแทนการทำงาน</p> <p>2.2 กรณีให้ฟรีไม่คิดค่าตอบแทนมูลค่าอาหารและเครื่องดื่มที่จัดให้ในระหว่างปฏิบัติงานตามระเบียบสวัสดิการที่มีมูลค่าไม่เกินสมควร</p> <p>2.3 ในกำกับภาษีจากการจ่ายซื้ออาหารเครื่องดื่มเพื่อเป็นสวัสดิการอาหารเครื่องดื่มแก่ลูกจ้าง</p> <p>3. ค่าเบี่ยเลี้ยงเดินทางและที่พัก</p> <p>3.1 ในกำกับภาษีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าเครื่องดื่ม</p> <p>3.2 ในกำกับภาษีที่ระบุเป็นชื่อของลูกจ้าง หรือระบุชื่อที่อยู่ของนายจ้างไม่ถูกต้องครบถ้วน</p>	/	/	/	/	<p>เงื่อนไขกฎหมาย</p> <p>ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่ม (ฉบับที่ 40)</p> <p>ประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่ม (ฉบับที่ 40)</p> <p>มาตรา 86/4</p> <p>มาตรา 82/5 (3)</p>

คำตอบแทน	ภาษีขาย		ภาษีซื้อ		เงื่อนไขกฎหมาย
	เสียภาษีขาย	ยกเว้น	ขอเครดิต	ต้องห้าม	
<p>4. เงินค่าเช่าบ้านและเงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการได้อยู่บ้านที่นายจ้างให้อยู่โดยไม่เสียค่า</p> <p>4.1 ในกรณีที่นายจ้างเช่ารวมถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายในบ้านที่จ่ายตามระเบียบสวัสดิการที่มี</p> <p>4.2 ในกรณีที่นายจ้างเช่าที่อยู่ของนายจ้างไม่ถูกต้องครบถ้วน</p> <p>5. การจัดเลี้ยงปีใหม่</p> <p>6. รางวัลหรือของขวัญที่สามารถคำนวณได้เป็นเงิน</p> <p>6.1 ถือเป็นการขาย</p> <p>6.2 กรณีการแจกรางวัลหรือของขวัญดังกล่าวได้กำหนดเป็นข้อบังคับและประกาศเกี่ยวกับสวัสดิการลูกจ้าง</p>	/	/	/	/	<p>มาตรา 86/4</p> <p>มาตรา 82/5 (3)</p> <p>มาตรา 86/4</p> <p>มาตรา 86/4</p> <p>มาตรา 71/1 (8)</p>

การวางแผนภาษีธุรกิจเฉพาะ

ในการวางแผนภาษีธุรกิจเฉพาะเกี่ยวกับค่าตอบแทนนั้น จะเป็นกรณีที่นายจ้างนำเงินไปให้ลูกจ้างกู้ยืมโดยคิดดอกเบี้ยตามราคาตลาด ไม่คิดดอกเบี้ย หรือคิดดอกเบี้ยต่ำกว่าราคาตลาดก็ได้ซึ่งการจะถือว่านายจ้างประกอบกิจการเชิงธนาคารพาณิชย์ที่อยู่ในบังคับต้องเสียภาษีธุรกิจเฉพาะหรือไม่นั้นแบ่งออกได้เป็น 2 กรณี ดังนี้

1. กรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างกู้ยืมเงินโดยไม่มีระเบียบเกี่ยวกับเงินกองทุนสะสมพนักงานหรือทุนอื่นใดโดยไม่มีดอกเบี้ยหรือมีดอกเบี้ยต่ำกว่าราคาตลาดโดยไม่มีเหตุอันควรถือเป็นการประกอบกิจการเชิงธนาคารพาณิชย์อยู่ในบังคับต้องเสียภาษีธุรกิจเฉพาะตามมาตรา 91/2 (5) แห่งประมวลรัษฎากร เจ้าพนักงานประเมินมีอำนาจกำหนดดอกเบี้ยตามราคาตลาดได้ตามมาตรา 91/6 (6) แห่งประมวลรัษฎากร และหากการให้กู้ยืมเงินนั้นเป็นครั้งคราวมิใช่การประกอบกิจการเป็นปกติธุระ นายจ้างไม่ต้องจดทะเบียนภาษีธุรกิจเฉพาะตามมาตรา 91/13 (2) แห่งประมวลรัษฎากร และตามข้อ 1 (3) ของประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีธุรกิจเฉพาะ เรื่อง การกำหนดกิจการที่ไม่ต้องจดทะเบียนภาษีธุรกิจเฉพาะ ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2535 แต่ยังคงมีหน้าที่ต้องยื่นแบบแสดงรายการเพื่อเสียภาษีธุรกิจเฉพาะตามมาตรา 91/10 แห่งประมวลรัษฎากร

2. การที่บริษัทมีระเบียบเกี่ยวกับเงินกองทุนสะสมพนักงานหรือทุนอื่นใดเพื่อพนักงานและนายจ้างกำหนดให้นำเงินกองทุนนี้ออกให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกู้ยืมเป็นสวัสดิการได้โดยคิดดอกเบี้ยตามสมควร หรือคิดดอกเบี้ยในอัตรดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าราคาตลาดถือเป็นการให้กู้ยืมเงินโดยมีเหตุอันควรตามมาตรา 65 ทวิ (4) แห่งประมวลรัษฎากร นายจ้างไม่ต้องนำดอกเบี้ยที่ได้รับนั้นมารวมเป็นรายรับเพื่อเสียภาษีธุรกิจเฉพาะ ตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป. 26/2534 เรื่อง ดอกเบี้ยสำหรับกิจการเชิงธนาคารพาณิชย์ ตามมาตรา 91/5 (5) แห่งประมวลรัษฎากร ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2534

การให้กู้ยืมเงินแก่ลูกจ้างโดยไม่คิดดอกเบี้ย หรือคิดดอกเบี้ยในอัตรดอกเบี้ยต่ำกว่าราคาตลาด ภายหลังจากได้มีการสิ้นสุดการว่าจ้างก่อนครบกำหนดของสัญญากู้ยืมเงิน หากนายจ้างยังคงให้ลูกจ้างเดิมกู้ยืมเงินต่อไปอีกตามเงื่อนไขเดิมจนกว่าจะครบกำหนดระยะเวลาแห่งการกู้ยืมเงินถือว่าการให้กู้ยืมเงินภายในช่วงระยะเวลาที่ได้สิ้นสุดการจ้างลงจนถึงวันครบกำหนดชำระคืนเงินกู้เป็นการให้กู้ยืมเงินโดยมีอัตรดอกเบี้ยต่ำกว่าราคาตลาด โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ดอกเบี้ยที่เกิดจากการให้กู้ยืมเงินถือเป็นรายได้เพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลโดยนายจ้างจะต้องนำดอกเบี้ยดังกล่าวไปเสียภาษีธุรกิจเฉพาะในอัตราร้อยละ 3.3 ของรายรับก่อนหักรายจ่ายใด ๆ เพราะกฎหมายถือว่า การที่นายจ้างให้กู้ยืมเงินนั้นเป็นการประกอบธุรกิจเชิงธนาคารพาณิชย์แต่

นายจ้างไม่จำเป็นต้องไปจดทะเบียนภาษีธุรกิจเฉพาะก็ได้หากการให้กู้ยืมเงินนั้นเป็นการกระทำเป็นบางครั้งบางคราวมิใช่ประกอบธุรกิจเป็นปกติธุระ ซึ่งนายจ้างก็ยังคงมีหน้าที่ต้องยื่นแบบแสดงรายการเพื่อเสียภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากรมาตรา 91/2 (5) มาตรา 91/10 และมาตรา 91/13 (2)

ดังนั้น ในการวางแผนภาษีธุรกิจเฉพาะนายจ้างควรจัดทำตารางสรุปภาระภาษีสำหรับกรณีของการให้พนักงานกู้ยืมเงินเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการวางแผนภาษี ดังตารางที่ 6 แสดงภาระภาษีมูลธุรกิจเฉพาะ ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงภาระภาษีธุรกิจเฉพาะ

คำตอบแทน	ภาระภาษี
<p>การให้พนักงานกู้ยืมเงิน</p> <p>1. มีระเบียบเกี่ยวกับเงินกองทุนสะสมพนักงานหรือทุนอื่นใดเพื่อพนักงานและนำเงินกองทุนดังกล่าวออกให้พนักงานที่เป็นสมาชิกกู้ยืมเป็นสวัสดิการ โดยคิดดอกเบี้ยตามสมควรหรือคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำกว่าราคาตลาด</p> <p>2. ไม่มีระเบียบเกี่ยวกับเงินกองทุนสะสมพนักงานหรือทุนอื่นใดเพื่อพนักงาน แต่นำเงินกองทุนนี้ออกให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกู้ยืม โดยไม่คิดดอกเบี้ยหรือคิดดอกเบี้ยต่ำกว่าราคาตลาด</p>	<p>1. ได้รับยกเว้นภาษีธุรกิจเฉพาะตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ป.26/2534</p> <p>2. ดอกเบี้ยที่ได้รับเจ้าพนักงานประเมินมีอำนาจกำหนดดอกเบี้ยตามราคาตลาดได้ตามมาตรา 91/16 (6) และต้องนำดอกเบี้ยดังกล่าวมารวมเป็นรายรับเพื่อเสียภาษีธุรกิจเฉพาะในอัตราร้อยละ 3.3 ของรายรับก่อนหักรายจ่าย โดยไม่ต้องจดทะเบียนภาษีธุรกิจเฉพาะหากเป็นการให้กู้ยืมเป็นครั้งคราวมิใช่การประกอบกิจการเป็นปกติธุระ</p>