

เงินที่จ่ายตามสัญญา ยอมเป็นเงินได้ที่ต้อง ถูกหักภาษี ณ ที่จ่ายหรือไม่



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักบริหารบุคคล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

สำหรับการจ่าย “ค่าชดเชย” ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คือ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2551) ที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น โดยปกติคงไม่ได้เรียกว่าเป็นเงินสวัสดิการ เพราะเงินค่าชดเชยนี้กฎหมายได้บังคับให้นายจ้างจะต้องปฏิบัติภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย แต่เพื่อเป็นการแสดงถึงความสุจริต ความจริงใจ และความเชื่อมั่นในสิทธิ และหน้าที่ตามกฎหมายที่นายจ้างมีต่อลูกจ้าง นายจ้างก็ควรประกาศจุดยืนของตนให้ลูกจ้างสบายใจ เพื่อทุ่มเทการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจ่ายค่าชดเชยอย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้าง จึงดูเหมือนหนึ่งสวัสดิการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง เช่นกัน เมื่อการจ่ายค่าชดเชยจึงเป็นหน้าที่ของนายจ้าง การฝ่าฝืนถือเป็นการผิดอาญา ถือว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

หากมีการทำข้อตกลงยินยอมสละสิทธิในการรับค่าชดเชยของลูกจ้าง จะตกเป็นโมฆะทันที ไม่สามารถบังคับได้

คำว่า “ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 5) จะเห็นได้ว่า กรณีที่นายจ้างจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายก็ต่อเมื่อมีการ “เลิกจ้าง” และการเลิกจ้างนั้นมีใช่เป็นเพราะความผิดของลูกจ้าง หากมาด้วยความหมายของคำว่า “เลิกจ้าง” หมายถึง การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้ทำงาน และไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

เงินที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าชดเชยให้กับลูกจ้างตามกฎหมายทางนายจ้างสามารถถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิ เพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลตามประมวลรัษฎากรได้ เพราะเป็นหน้าที่ต้องจ่ายตามข้อกำหนดของกฎหมายอยู่แล้ว ส่วนลูกจ้างเมื่อได้รับเงินค่าชดเชยเพราะถูกเลิกจ้างจากนายจ้าง เงินจำนวนนี้จะเป็นเงินก้อนในลักษณะเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน โดยปกติต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจากการจ้างแรงงาน มาตรา มาตรา 40(1) แห่งประมวลรัษฎากร แต่ปรากฏว่าประมวลรัษฎากรได้มีการยกเว้นภาษีให้ตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509)ฯ ข้อ 2 (51) คือ “ค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับความกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และค่าชดเชยที่พนักงานได้รับตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แต่ไม่รวมถึงค่าชดเชย





ที่ลูกจ้างหรือพนักงานได้รับ เพราะเหตุเกษียณอายุ หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง ทั้งนี้เฉพาะค่าชดเชยส่วนที่ไม่เกินค่าจ้างหรือเงินเดือนค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้าย แต่ไม่เกินสามแสนบาท”

มีประเด็นปัญหาข้อกฎหมายว่า โจทก์ (ลูกจ้าง) และจำเลย (นายจ้าง) ได้ตกลงทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันในศาล โดยจำเลยยอมจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่โจทก์ โดยจำเลยจะนำเงินมาวางศาลเพื่อให้โจทก์รับไปจากศาล ศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาตามยอมแล้ว ต่อมาโจทก์ยื่นคำร้องว่าจำเลยชำระเงินให้โจทก์ไม่ครบตามคำพิพากษา โดยหักภาษี ณ ที่จ่ายจากจำนวนเงินตามคำพิพากษาเป็นเงิน 13,431 บาท นำส่งกรมสรรพากรแล้ว ซึ่งโจทก์เห็นว่าจำเลยไม่มีสิทธิหักภาษี ณ ที่จ่ายดังกล่าว จำเลยแถลงว่าการหักภาษี ณ ที่จ่ายเป็นไปตามกฎหมายแล้ว เรื่องดังกล่าวนี้ ได้ขึ้นสู่การพิจารณาของศาล โดยศาลชั้นต้นได้ตัดสินว่า เงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์ในศาลตามสัญญาประนีประนอมยอมความไม่ใช่ค่าชดเชย จำเลยจึงต้องหักภาษี ณ ที่จ่าย ตามประมวลรัษฎากร ศาลฎีกาตัดสินว่า คำสั่งของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2323/2544 ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน วินิจฉัยว่า ประนีประนอมยอมความระหว่างโจทก์ และจำเลยซึ่งศาลมีคำพิพากษาตามยอมแล้วปรากฏว่าเงินจำนวน 299,305 บาท ที่จำเลยยอมจ่ายให้โจทก์นั้นไม่ได้ระบุไว้แน่ชัดว่าเป็นตามฟ้องประเภทใด เป็นแต่เพียงระบุว่าเงินช่วยเหลือ และเมื่อตรวจดูคำฟ้องแล้วปรากฏว่านอกจากโจทก์ฟ้องเรียกค่าชดเชยจำนวน 238,650 บาท พร้อมดอกเบี้ย และเงินเพิ่ม แล้วยังฟ้องเรียกสินจ้างแทนการ

บอกกล่าวล่วงหน้าจำนวน 39,775 บาท พร้อมดอกเบี้ย และค่าเสียหายจำนวน 2,386,500 บาท ดังนั้นเงินที่จำเลยจ่ายให้โจทก์เพื่อให้เกิดเป็นอันเสร็จเด็ดขาดไป ตามสัญญาประนีประนอมยอมความโดยระบุว่าเป็นเงินช่วยเหลือดังกล่าว จึงมิใช่ค่าชดเชยหรือพอจะแปลได้ว่าเป็นค่าชดเชย เพราะนอกจากจะไม่ได้ระบุว่าเป็นค่าชดเชยแล้วยังไม่ปรากฏว่าการที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์นั้นเป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์ไม่มีความผิดอันจะมีผลให้โจทก์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยแต่อย่างใด เมื่อเงินจำนวนดังกล่าวมิใช่ค่าชดเชยจึงไม่ได้รับยกเว้นรัษฎากร ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 126 (พ.ศ.2509) แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 217 (พ.ศ.2542) ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากรข้อ 2 (51) อย่างไรก็ตามการที่จำเลยยอมจ่ายเงินช่วยเหลือดังกล่าวแก่โจทก์ตามสัญญาประนีประนอมยอมความก็เพราะถูกโจทก์ฟ้องเรียกร้องเงินอันเนื่องมาจากการที่จำเลยกับโจทก์มีนิติสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างนั่นเอง ถือได้ว่าเป็นเงินที่โจทก์ได้เนื่องมาจากการจ้างแรงงานตามที่บัญญัติไว้ในประมวลรัษฎากร มาตรา 40 (1) ซึ่งกำหนดให้เป็นเงินได้พึงประเมินเมื่อไม่ปรากฏว่าเป็นเงินได้พึงประเมินประเภทที่ได้รับการยกเว้นให้ไม่ต้องเสียภาษีตามประมวลรัษฎากร มาตรา 42 ดังนั้นจำเลยผู้จ่ายเงินดังกล่าวให้โจทก์ตามคำพิพากษามาตามยอม จึงมีหน้าที่หักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่ายตามประมวลรัษฎากร มาตรา 50 ประกอบด้วย มาตรา 3 จตุตศ คำสั่งของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น พิพากษายืน

บทสรุปส่งท้าย ค่าชดเชยที่จะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ของลูกจ้าง กรณีต้องเป็นเพราะเหตุถูกออกจากงานเนื่องจากนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างระยะเวลาการทำงาน แต่เมื่อเป็นเงินอื่นที่ไม่ใช่เงินค่าชดเชยแม้เงินนั้นจะมีที่มาจากการฟ้องเรียกเงินค่าชดเชยก็ตาม แต่หากต่อมาตกลงทำสัญญาประนีประนอมยอมความกัน และได้กำหนดให้เงินที่จ่ายเพื่อยุติคดีนั้นเป็นเงินอื่นซึ่งไม่ใช่เงินชดเชยแล้ว จึงไม่ได้รับการยกเว้น แต่เมื่อเงินนั้นเป็นเงินอันเนื่องมาจากการที่จำเลยกับโจทก์มีนิติสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้างกับลูกจ้าง ถือได้ว่าเป็นเงินที่โจทก์ได้เนื่องมาจากการจ้างแรงงานตามที่บัญญัติไว้ในประมวลรัษฎากร มาตรา 40 (1) ซึ่งกำหนดให้เป็นเงินได้พึงประเมิน ดังนั้นจำเลยผู้จ่ายเงินดังกล่าวให้โจทก์ตามคำพิพากษามาตามยอมจึงมีหน้าที่หักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย