

เงินชดเชยกับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา



พรเทพ ทวีกาญจน์

ผู้บริหารสำนักบริหารบุคคล
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

อัน ว่าค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีความหมายว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 5) จะเห็นได้ว่ากรณีที่นายจ้างจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายก็ต่อเมื่อมีการ “เลิกจ้าง” และการเลิกจ้างนั้นมีสาเหตุเป็นเพราะความของลูกจ้าง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวันหรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวันหรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวันหรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวันหรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้าง ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ประเด็นพิจารณาด้านภาษีอากรเกี่ยวกับค่าชดเชย จะเห็นได้ว่ามีผู้ที่เกี่ยวข้องค่าชดเชยอยู่สองฝ่าย คือฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จ่าย และลูกจ้างเป็นผู้รับ ซึ่งในการจ่ายค่าชดเชยนั้น แม้นายจ้างจะไม่ได้เขียนระเบียบการจ่ายไว้ก็ต้องมีหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ต้องจ่าย ส่วนในกรณีที่มีการเขียนระเบียบการจ่ายเงินอื่น อาทิ เงินบำเหน็จ เงินที่จ่ายเพราะเหตุออก





จากงาน เงินที่จ่ายตามโครงการเกษียณอายุ หรือก่อนเกษียณอายุ ควบคุมหรือเกี่ยวพันกับการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน ก็อาจถือเป็นส่วนหนึ่งของเงินชดเชย เพราะเหตุเลิกจ้างด้วย กรณีนี้ต้องพิจารณาระเบียบเป็นเรื่องๆ ไป

ในส่วนของนายจ้าง จำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าชดเชย ให้กับลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทางนายจ้างสามารถถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลตาม ประมวลรัษฎากรได้ เพราะเป็นหน้าที่ต้องจ่ายตามข้อกำหนดของ กฎหมายอยู่แล้ว ส่วนลูกจ้าง เมื่อได้รับเงินค่าชดเชยเพราะถูกเลิกจ้าง จากนายจ้าง เงินจำนวนนี้จะเป็นเงินก้อนในลักษณะเงินที่นายจ้าง จ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน โดยปกติต้องเสียภาษีเงินได้ บุคคลธรรมดาจากการจ้างแรงงาน ตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวล รัษฎากร แต่ปรากฏว่าประมวลรัษฎากรได้มีการยกเว้นภาษีให้ตาม กฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ.2509)ฯ ข้อ 2 (51) คือ “ค่าชดเชยที่ ลูกจ้างได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และค่าชดเชยที่พนักงาน ได้รับตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แต่ไม่รวมถึง ค่าชดเชยที่ลูกจ้างหรือพนักงานได้รับ เพราะเหตุเกษียณอายุ หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง ทั้งนี้ เฉพาะค่าชดเชยส่วนที่ไม่เกินค่าจ้างหรือเงินเดือน ค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้าย แต่ไม่เกินสามแสน

หนังสือตอบข้อหารือกรมสรรพากรเกี่ยวกับ “ค่าชดเชย”

หนังสือตอบข้อหารือกรมสรรพากรที่ กค.0811/02176 ลง วันที่ 8 มีนาคม 2542 บริษัทมีนโยบายลดค่าใช้จ่าย และลดจำนวน พนักงาน เพื่อความเหมาะสม และความจำเป็นของบริษัทจึง ดำเนินการลดพนักงานโดยความสมัครใจของพนักงานเอง ซึ่ง พนักงานได้ยื่นใบลาออกจากการเป็นพนักงาน และได้รับผลประโยชน์ มากกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เรื่องการจ่ายค่าชดเชยกำหนด

เงินที่บรรดาพนักงานได้รับจากบริษัทเพราะเหตุออกจากงานดังกล่าว ไม่เข้าลักษณะเป็นค่าชดเชยที่ลูกจ้างได้รับตามกฎหมายว่าด้วยการ คุ้มครองแรงงาน จึงไม่ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตาม ข้อ 2 (51) ของกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ.2509) ดังนั้น เงินได้ ดังกล่าวพนักงานจึงต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคล ธรรมดาด้วย

หนังสือตอบข้อหารือกรมสรรพากรที่ กค 0811/02381 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2542 บริษัทจะปรับโครงสร้างองค์กรโดยให้ พนักงานลาออกเองโดยจะจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ แต่พนักงานขอให้ บริษัทออกจดหมายเลิกจ้างแทนการลาออกของพนักงาน การที่ พนักงานสมัครใจลาออกเอง ค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับไม่เข้าลักษณะ เป็นค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน จึงไม่ได้รับ การยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามข้อ 2 (51) แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ.2509) แต่ถ้าบริษัทเลิกจ้างพนักงานตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน โดยจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างเป็น 2 ส่วนได้แก่ ส่วน ที่เป็นค่าชดเชยตามที่กำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และส่วน ที่เหลือตามข้อตกลง หากไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน ดังนี้ค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานได้ รับยกเว้นภาษีตามกฎหมายกระทรวงดังกล่าว

บทสรุปส่งท้าย ค่าชดเชยที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ของ ลูกจ้าง กรณีนี้ต้องเป็นเพราะเหตุถูกออกจากงานเนื่องจากนายจ้าง เลิกจ้างในระหว่างระยะเวลาการทำงาน ไม่ใช่เพราะเหตุเกษียณอายุ หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง นอกจากนี้ควรมีหนังสือรับรองจากนายจ้างหรือ เอกสารอื่นใดที่นายจ้างออกให้ โดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับวันที่เข้า ทำงาน วันที่ออกจากงาน อัตราค่าจ้างรายวันหรือรายเดือนสุดท้าย ก่อนออกจากงาน และสาเหตุของการออกจากงาน 