

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาและวิเคราะห์การจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อชี้ให้เห็นถึงปัญหาและความไม่เหมาะสมของการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการตามประมวลรัษฎากรมาตรา 39 และ มาตรา 40(1) ประกอบกับแนวทางปฏิบัติที่กรมสรรพากรใช้เป็นแนวทางในการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงาน เพื่อเสนอแนวทางเลือกในการปรับปรุงประมวลรัษฎากรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานซึ่งผลการศึกษาและวิเคราะห์สรุปปัญหาได้ดังนี้

ประการแรก ปัญหาเกี่ยวกับหลักการทั่วไปทางภาษีเมื่อพนักงานได้รับสวัสดิการจากนายจ้างนอกเหนือจากการได้รับเงินเดือนค่าจ้างในกรณีปกติ สวัสดิการก็ถือว่าเป็นเงินได้ในลักษณะเดียวกับเงินได้จากการจ้างแรงงาน พนักงานที่ได้รับสวัสดิการบางประเภทไม่ทำการชำระภาษีเช่นเดียวกับพนักงานที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างเพียงอย่างเดียว ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับพนักงานที่ได้รับเงินเดือนที่จะต้องมีการชำระภาษีมากกว่าพนักงานที่ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ ปัญหาอีกประการคือความไม่สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคที่พื้นฐานการเสียภาษีของผู้ที่มีเงินได้ก็ควรเสียภาษีในจำนวนที่เท่ากันและไม่เป็นการเลือกปฏิบัติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ประการที่สอง รูปแบบของกฎหมายที่มีการบังคับใช้ในการจัดเก็บภาษีที่มีความแตกต่างกันเช่น ประมวลรัษฎากร คำสั่งกรมสรรพากร หนังสือตอบข้อหารือของกรมสรรพากร แต่ละรูปแบบกำหนดสวัสดิการแยกเป็นรายการณตามประเภทของสวัสดิการโดยไม่มีมีการบังคับในสวัสดิการอื่นเป็นการทั่วไป พร้อมทั้งไม่มีผลบังคับทางกฎหมายแต่อย่างใด

ประการที่สาม ปัญหาการกำหนดความหมายที่ไม่มี ความหมายที่ชัดเจนและขาดหลักเกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับการจ้างงาน ทำให้ต้องพิจารณาความหมายตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดที่จะมีความหมายในลักษณะอย่างแคบไม่สามารถบังคับใช้ทางกฎหมายภาษีได้

ประการที่สี่ ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการคำนวณหามูลค่าสวัสดิการเนื่องจากการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการของไทยมีเพียงบางประเภทที่กำหนดวิธีการคำนวณหามูลค่าของสวัสดิการไว้แต่วิธีการคำนวณที่กำหนดไว้ก็ไม่อาจจะสะท้อนมูลค่าที่แท้จริงของสวัสดิการที่พนักงานได้รับ

ประการที่ห้า ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กับภาษีเงินได้นิติบุคคลที่ไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือสวัสดิการบางลักษณะที่พนักงานได้รับถือเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงาน แต่ในส่วนของนายจ้างไม่สามารถนำมูลค่าของสวัสดิการไปหักออกจาก

รายได้ในการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคล สวัสดิการบางลักษณะที่พนักงานได้รับไม่ถือเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงาน แต่นายจ้างสามารถนำมูลค่าของสวัสดิการไปหักออกจากรายได้ในการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคล

ประการสุดท้าย ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเก็บเนื่องจากจำนวนผู้เสียภาษีมีเป็นจำนวนมากไม่สอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนน้อยกว่า ทำให้การให้ความรู้และการตรวจสอบภาษีเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก

การจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานตามประมวลรัษฎากรมาตรา 39 และมาตรา 40 (1) มีปัญหาและความไม่เหมาะสมหลายประการดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรมีการปรับปรุงการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานโดยเสนอให้มีการเพิ่มเติมมาตรา 40(1) วรรคสอง ให้อำนาจกับอธิบดีกรมสรรพากรในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เกี่ยวกับเงินทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ บรรดาที่ได้เนื่องจากการจ้างแรงงาน เนื่องจากการกำหนดให้อธิบดีกรมสรรพากรมีอำนาจในการกำหนดสวัสดิการที่ต้องถูกจัดเก็บภาษีจะสามารถออกกฎหมายมาบังคับกับสวัสดิการที่มีเป็นจำนวนมากประกอบกับสร้างความชัดเจนในความหมายของสวัสดิการที่ต้องถูกจัดเก็บภาษี และการเสนอให้เพิ่มเติมมาตรา 9 ทวิ วรรคสอง ที่ให้อำนาจกับอธิบดีกรมสรรพากรในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขใด ๆ เกี่ยวกับการตีราคาทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เป็นเงิน อันจะเป็นการทำให้ปัญหาการกำหนดวิธีการคำนวณมูลค่าของสวัสดิการสามารถกำหนดได้อย่างสอดคล้องกับสวัสดิการและสามารถสะท้อนมูลค่าที่แท้จริงของสวัสดิการได้ การกำหนดให้อำนาจกับอธิบดีกรมสรรพากรในการกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการพนักงานโดยการเพิ่มเติมในประมวลรัษฎากรซึ่งถือเป็นกฎหมายพระราชบัญญัติให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและทำให้การจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานมีสภาพบังคับอย่างกฎหมาย นอกจากนี้การกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานยังทำให้สอดคล้องกับหลักความเป็นธรรมทางภาษีและทำให้ผู้เสียภาษีมีความเต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างรายได้ให้กับรัฐอย่างเหมาะสม