

บทที่ 2

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับสวัสดิการและการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงาน

2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน

สวัสดิการเป็นสิ่งที่องค์กรหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่พนักงานเช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรสมควรปฏิบัติเพื่ออํารงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร ปัจจุบันการจัดสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญกับขวัญ กำลังใจ การอํารงรักษาบุคคลและความทุ่มเทที่บุคคลให้กับองค์กรดังที่มีคำกล่าวว่ “สวัสดิการมีความสำคัญในระดับเดียวกับค่าจ้าง” เนื่องจากผลประโยชน์อื่นที่บุคคลได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพของพนักงานและครอบครัว สร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรนอกจากนี้การให้สวัสดิการบางประเภทยังเป็นผลประโยชน์เสริมที่บุคคลได้รับจากองค์กรโดยไม่ต้องมีภาระการจ่ายภาษีมาเกี่ยวข้องอย่างกรณีของภาษีเงินได้เป็นต้น

ปัจจุบันมีบุคคลกล่าวถึงสวัสดิการสำหรับพนักงานในชื่อที่แตกต่างกันเช่น สวัสดิการ (Welfare) บริการ (Service) ค่าตอบแทน (Hidden Payroll) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) หรือการจ่ายที่ไม่ใช่ค่าจ้าง (Non-Wage Payment) เป็นต้น โดยที่แต่ละบุคคลจะกล่าวถึงตามระดับของความสนใจและการใช้งานของตนซึ่งศัพท์เหล่านี้ต่างก็มีความหมายร่วมกันคือ การให้ประโยชน์ที่ไม่อยู่ในรูปของค่าตอบแทนโดยตรงอย่างเงินเดือน ค่าจ้าง แก่พนักงานโดยอาจมีความหมายที่เฉพาะเจาะจงหรือความครอบคลุมที่แตกต่างกันบ้างเช่น สวัสดิการมักจะถูกใช้ในความหมายลำดับมหภาคว่าเป็นประโยชน์ที่นิยมจัดให้บุคคลทั่วไป ซึ่งมักเป็นคนจนหรือผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคมที่จะมองภาพกว้างของบุคคลผู้ที่ได้รับสวัสดิการเป็นบุคคลส่วนใหญ่ในสังคม ในขณะที่ประโยชน์ และบริการมักถูกนำไปใช้ในการให้สิทธิหรือผลประโยชน์นอกจากรายได้โดยตรง การจ้างงานที่องค์กรให้แก่บุคคลอาจเป็นการมองความหมายที่ใช้เป็นการเฉพาะกลุ่มไม่ได้เป็นการมอบประโยชน์หรือบริการให้กับบุคคลทั่วไปอย่างสาธารณะ การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในส่วนของสวัสดิการที่พนักงานได้รับจึงเป็นการมองสวัสดิการผ่านประโยชน์ที่พนักงานได้รับหรือส่วนของบริการที่พนักงานได้รับการบริการจากนายจ้างเป็นหลักมีการศึกษาสวัสดิการ

โดยการพิจารณาความหมายของสวัสดิการและประเภทของสวัสดิการที่มีการจัดประเภทออกเป็นในหลายๆ ลักษณะที่สามารถที่จะพิจารณาได้ตามลำดับดังนี้

2.1.1 ความหมายสวัสดิการพนักงาน

ความหมายของคำว่าสวัสดิการมีนักวิชาการบางท่านเรียกประโยชน์ที่ก่อเกิด ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลว่า Employee Welfare หรือ Fringe Benefits¹

Harlow S. Person “สวัสดิการ” หมายถึง การดำเนินการด้วยความสมัครใจของนายจ้างในอันที่จะจัดการสถานที่ทำงานในโรงงานหรือบริษัท และความสุขาทางใจของคนงานขึ้นในระบบอุตสาหกรรมโดยไม่คำนึงว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนดธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรมหรือสภาพของตลาดแรงงาน

Dale S. Beach “สวัสดิการ” หมายถึง ประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นไปในรูปของเงินรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้วเพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ออกหรือลาออก การพ้นจากงานเมื่อเกษียณอายุ นอกจากการให้เงินแล้วยังอาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การให้ลาพักผ่อนได้โดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบ ๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายที่สุด

Koontz and O'Donnell “สวัสดิการ” หมายถึง ผลประโยชน์ที่หน่วยงานให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นกำลังใจและบำรุงขวัญ อาจเป็นเงินที่จ่ายพิเศษนอกจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติหรือรางวัลจากผลกำไรที่เรียกว่า โบนัส หรือเงินที่เรียกอย่างอื่น นอกจากนี้ยังเป็นบริการพิเศษต่าง ๆ เพื่อบำรุงขวัญ เช่น การให้หยุดพักผ่อนเป็นครั้งคราว การให้ลาป่วย การให้ลาหยุด การจัดห้องสมุด การจัดห้องอาหารแบบคาเฟ่ที่เรียกรับบุคลากรเสิร์ฟอาหารด้วยตนเองเป็นการประหยัด และการจัดสภาพการทำงานต่าง ๆ ให้สะดวกสบาย

“สวัสดิการ”หมายถึงสวัสดิการที่เป็นผลประโยชน์ที่ก่อเกิดซึ่งเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น อนุญาตให้ลาเพื่อไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

¹อ้างใน ธนิสา วิวัฒน์เศรษฐ์. “การศึกษาเปรียบเทียบขนาดของอุตสาหกรรมกับการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมการผลิตยาธิรักษาโรคในเขตกรุงเทพมหานคร”, (วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522). น. 12

การลาหยุดเนื่องจากเจ็บป่วยโดยได้รับเงินเดือนเต็ม ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ฯลฯ ซึ่งอาจรวมเรียกว่ารายได้พิเศษที่องค์กรช่วยให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีกำลังกายกำลังใจปฏิบัติงานเป็นผลดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น

ดังนั้นคำว่าสวัสดิการหรือประโยชน์ที่พนักงานได้รับความหมายโดยรวมจึงหมายถึงสิ่งนอกเหนือจากค่าจ้างโดยตรงที่องค์กรหรือนายจ้างมอบให้แก่พนักงาน อาจอยู่ในรูปของ วัตถุ สิ่งของ เงินตราได้ในบางโอกาส เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อพนักงานในสิ่งที่สำคัญและเป็นไปตามความต้องการของพนักงานไม่มีข้อแม้ว่าจะจะเป็นรูปแบบหรือวิธีการใดๆ คงถือตามเจตนาของนายจ้างและพนักงานเป็นสำคัญที่นายจ้างจะเป็นผู้กำหนดดำเนินการให้กับพนักงานของตนเอง ความสัมพันธ์ของผู้จัดสวัสดิการและผู้รับมอบสวัสดิการเป็นความสัมพันธ์ที่มีสัญญาต่างตอบแทนให้แก่กันและกัน โดยนายจ้างมีหน้าที่ในการมอบค่าจ้างและสวัสดิการให้กับพนักงาน และพนักงานมีหน้าที่ในการทำตามคำสั่งของนายจ้างในการปฏิบัติงาน

2.1.2 ประเภทของสวัสดิการ

การศึกษาด้านระบบสวัสดิการได้รับความสนใจจากหลายสาขาวิชาเช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารราชการ แม้แต่การศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายที่พื้นฐานจะเกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน ดังนั้นแต่ละสาขาวิชาจะจำแนกประเภทของสวัสดิการตามความสนใจในสาขาของแต่ละสาขาวิชาเนื่องจากองค์กรมีหน้าที่จัดสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการให้แก่บุคลากรอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นการจำแนกประเภทของสวัสดิการในองค์กรในการศึกษาคำนี้จึงเป็นการพิจารณาสวัสดิการโดยมีข้อกำหนดของกฎหมายเป็นเกณฑ์ซึ่งเราสามารถจำแนกประเภทสวัสดิการออกเป็น 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึงสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากรตามข้อกำหนดของกฎหมายโดยเฉพาะกฎหมายแรงงานเป็นหลัก การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากรในสถานประกอบการส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรเช่น บริการด้านสุขภาพ ห้างพยาบาล และห้องสุขา เป็นต้น

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์และ บริการที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์กร จากความร่วมมือระหว่างองค์กร และบุคลากรหรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่ให้จะนอกเหนือจากข้อกำหนดของ กฎหมาย ปกติองค์กรจะจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากรโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความพอใจในการปฏิบัติงานตลอดจนความสามัคคี ความ จงรักภักดี และความมีผู้สืบทอดระหว่างบุคคลและองค์กรเช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือ พิเศษ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา เป็นต้น

สำหรับประเภทของสวัสดิการไม่ว่าธุรกิจจะจำแนกประเภทของสวัสดิการอย่างไร ผู้มี หน้าที่เกี่ยวกับการจัดระบบสวัสดิการขององค์กรต้องสามารถจัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากร อย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และเกิดประสิทธิภาพสูงแก่ทั้งองค์กรและผู้ได้รับผลประโยชน์เมื่อ พิจารณาประกอบกับกฎหมายภาษีสวัสดิการที่พนักงานได้รับถือเป็นเงินได้ของพนักงานหากไม่มี การกำหนดยกเว้นในสวัสดิการที่ได้รับนั้นพนักงานต้องนำสวัสดิการมาทำการคำนวณเพื่อเสียภาษี ต่อไป

2.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงาน

2.2.1 วัตถุประสงค์การจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงาน²

1. เพื่อความเป็นธรรมทางภาษี เนื่องจากการได้รับสวัสดิการของพนักงานเป็นกรณีที่แตกต่างกันจากการได้รับเงินเดือนค่าจ้างในกรณีปกติทั่วไป พนักงานได้รับสวัสดิการมาก็ถือว่ามีเงิน ได้เกิดขึ้นเช่นเดียวกันกับการได้รับเงินเดือน แต่เมื่อไม่มีการเสียภาษีจากสวัสดิการที่ได้รับย่อมจะ เกิดความไม่เป็นธรรมกับพนักงานที่ได้รับเงินเดือนและต้องมีการเสียภาษี ความเป็นธรรมที่ว่าเมื่อ แยกพิจารณาความเป็นธรรมแนวนอน (Horizontal Equity) ซึ่งบุคคลที่ได้รับเงินได้หรือสวัสดิการ ต้องมีการชำระภาษีเช่นเดียวกัน แต่เมื่อผู้ได้รับสวัสดิการไม่มีการเสียภาษีแล้วย่อมเป็นกรณีที่ขัด กับหลักความเป็นธรรมแนวนอน ดังนั้นการกำหนดให้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีจาก สวัสดิการย่อมเป็นการสร้างความเป็นธรรมทางภาษีให้เกิดขึ้นได้

² International Fiscal Association .The taxation of employee fringe benefit .(Netherlands : Kluwer law International,1995), p.12

เมื่อพิจารณาความเป็นธรรมแนวตั้ง (Vertical Equity) ซึ่งการจัดเก็บภาษีจะสูงขึ้นตามเงินได้ที่เพิ่มขึ้นและเมื่อพิจารณาพนักงานผู้ได้รับสวัสดิการซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่มีรายได้ค่อนข้างสูงแต่ไม่มีการเสียภาษีหากไม่มีข้อกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานย่อมจะเป็นการขัดกับหลักความเป็นธรรมแนวตั้งที่จะต้องมีการจัดเก็บภาษีสูงขึ้นเมื่อมีเงินได้เพิ่มสูงขึ้น การกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการย่อมเป็นการกำหนดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทางภาษี

2. เพื่อป้องกันการบิดเบือนทางเศรษฐกิจ เหตุผลที่ต้องกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการเนื่องจากพนักงานผู้รับสวัสดิการย่อมได้รับสวัสดิการจากนายจ้างซึ่งในบางครั้งสวัสดิการนั้นเป็นสวัสดิการที่นายจ้างเป็นเจ้าของหรือเป็นผู้ผลิต เมื่อมีการมอบสวัสดิการให้กับพนักงานมูลค่าของสวัสดิการย่อมเป็นมูลค่าที่ต่ำกว่ามูลค่าที่นายจ้างจำหน่ายให้บุคคลอื่นทั่วไป ดังนั้นมูลค่าของสวัสดิการที่พนักงานได้รับจึงไม่ใช่ราคาที่แท้จริงทั่วไปแต่กลับเป็นราคาที่ต่ำกว่ากรณีทั่วไป การกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการจึงเป็นการป้องกันมิให้เกิดการปรับแต่งราคาซึ่งจะทำให้เกิดความบิดเบือนในส่วนของราคาได้

ประกอบกับการจัดสวัสดิการให้พนักงานจะช่วยให้เกิดการลดต้นทุนให้กับนายจ้างเนื่องจากนายจ้างจะหลีกเลี่ยงการจ่ายด้วยเงินสดไปเป็นการจ่ายด้วยสวัสดิการแทน ซึ่งจะทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำลงสำหรับสวัสดิการที่นายจ้างเป็นผู้ผลิตด้วยตนเองและนำสวัสดิการนั้นมอบแก่พนักงานของตน ทำให้ต้นทุนที่แท้จริงไม่ได้สะท้อนเกี่ยวกับส่วนของค่าแรงซึ่งก็เป็นการบิดเบือนทางเศรษฐกิจเช่นกัน เมื่อมีการกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการก็ย่อมจะทำให้เกิดต้นทุนการผลิตที่แท้จริงและไม่มีผลให้เกิดการบิดเบือนทางเศรษฐกิจได้

3. เพื่อป้องกันการหลีกเลี่ยงภาษี กรณีการหลีกเลี่ยงภาษีจะเกิดขึ้นสำหรับกรณีที่ไม่มีการกำหนดให้จัดเก็บภาษีจากสวัสดิการ โดยพนักงานกับนายจ้างร่วมมือกันในการมอบสวัสดิการให้กับพนักงานแทนการจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานซึ่งเมื่อไม่มีการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการก็ย่อมมีผลทำให้ไม่เกิดภาวะภาษีกับพนักงานแต่อย่างใดทำให้เลี่ยงภาษีที่ต้องชำระได้ แต่เมื่อมีการกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการแม้จะมีการร่วมมือกันของพนักงานนายจ้างก็จะถูกเก็บภาษีจากส่วนที่มีการมอบสวัสดิการแทนการจ่ายเงินเดือนได้

การที่ไม่มีการกำหนดความหมายของสวัสดิการที่ชัดเจนและการกำหนดความหมายนายจ้างและพนักงานที่มีความหมายอย่างแคบ คือไม่มีการกำหนดความหมายให้หมายรวมถึงบุคคลที่สามที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอันอาจจะมีการกำหนดสวัสดิการให้กับบุคคลที่สามได้อันจะ

เป็นการหลีกเลี่ยงกฎหมาย ซึ่งหากมีการกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการก็จะเป็นการป้องกันมิให้เกิดการหลีกเลี่ยงภาษีได้เช่นกัน

4. เพื่อให้เกิดรายได้กับรัฐ การที่รัฐสามารถจัดเก็บภาษีได้ย่อมเป็นการทำให้รายได้ของรัฐเพิ่มสูงขึ้นตามมา ข้อกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการย่อมเป็นการขยายฐานภาษีให้เพิ่มมากขึ้น นอกจากรัฐจะสามารถเก็บภาษีได้จากเงินเดือนค่าจ้างเท่านั้น สวัสดิการซึ่งก็คือเป็นเงินได้จากการจ้างงานก็ถือเป็นฐานภาษีอีกประเภทที่จะทำให้อส่วนของรายได้รัฐเพิ่มสูงขึ้นได้เช่นกัน

2.2.2 ลักษณะของสวัสดิการที่ถูกจัดเก็บภาษี³

1. กรณีนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง โดยทั่วไปค่าตอบแทนจากการทำงานของพนักงานนั้นจะอยู่ในลักษณะของเงินเดือนที่มีการจ่ายเป็นประจำตามที่ตกลงกันไว้ระหว่างนายจ้างและพนักงาน โดยเงินเดือนที่ชำระให้แกกันก็จะอยู่ในรูปแบบของเงินสดเป็นส่วนใหญ่ แต่สำหรับสวัสดิการนั้นเป็นกรณีที่นายจ้างมอบให้กับพนักงานนอกเหนือจากการชำระเป็นเงินสด ดังเช่นกรณีของเงินเดือน สวัสดิการที่พนักงานได้รับจะเป็นได้หลายชนิด เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพ สวัสดิการเกี่ยวกับการเดินทาง สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เป็นต้น ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากค่าตอบแทนที่นายจ้างมอบให้กับพนักงานแล้ว สวัสดิการจะเป็นการตอบแทนให้กับพนักงานที่มีใช้การจ่ายด้วยเงินเช่นเดียวกับเงินเดือนที่นายจ้างจ่ายตอบแทนการทำงาน of พนักงาน

2. สวัสดิการโดยนายจ้าง เป็นกรณีที่นายจ้างเป็นผู้มอบ (Provide) หรือจัดหาสวัสดิการให้กับพนักงาน ความเกี่ยวข้องของสวัสดิการกับนายจ้าง โดยนายจ้างจะต้องเป็นผู้จัดหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสวัสดิการไม่ว่าจะเป็นการได้มาด้วยการจัดซื้อหรือกระทำขึ้นด้วยตัวนายจ้างเอง ด้วยหน้าที่เพื่อมอบสวัสดิการให้กับพนักงานของนายจ้างเอง และผู้ที่รับมอบสวัสดิการที่นายจ้างให้หากก็ต้องเป็นพนักงานของนายจ้างที่จะเป็นผู้มีสิทธิในการใช้หรือสิทธิในความเป็นเจ้าของในสวัสดิการนั้น ๆ โดยรวมแล้วสวัสดิการจะมีลักษณะที่นายจ้างเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดหาสวัสดิการเพื่อมอบให้กับพนักงานซึ่งทำหน้าที่รับมอบสวัสดิการจากนายจ้าง

³Organization for Economic Co-operation and Development.The taxation of fringe benefits,(Paris : The Organisation, 1988),p.8.

ในบางประเทศการทำหน้าที่ของนายจ้างอาจมิใช่ตัวนายจ้างเองที่ทำหน้าที่ในการมอบสวัสดิการให้กับพนักงาน กฎหมายอาจกำหนดให้บุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับนายจ้าง เช่น สามี ภริยา หรือบุคคลที่สาม ก็อยู่ในฐานะของนายจ้างได้เช่นกันรวมทั้งบุคคลผู้รับมอบสวัสดิการก็ให้ความหมายอย่างกว้างมิได้หมายความว่าเพียงแต่พนักงานเท่านั้น ยังให้ความหมายรวมถึงบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับพนักงานด้วยเช่นกันประเทศที่มีการระบุไว้เช่นนี้ เช่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ อินเดีย เป็นต้น

3. สวัสดิการมีที่มาจากสัญญาหรือผลของกฎหมาย พิจารณาจากที่มาของสวัสดิการ โดยทั่วไปสวัสดิการที่นายจ้างมอบให้กับพนักงานจะเกิดขึ้นจากการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับพนักงานว่าจะมีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างไรบ้าง ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสวัสดิการนี้อาจจะตกลงระหว่างการทำงานหรือเป็นการตกลงก่อนทำสัญญาจ้างงานก็ได้เช่นกันตัวอย่างของสวัสดิการเช่น เงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาของพนักงาน การมอบสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น สวัสดิการลักษณะนี้จะไม่เป็นการบังคับนายจ้างอยู่ที่นายจ้างและพนักงานจะตกลงกันเอง

ที่มาของสวัสดิการในอีกรูปแบบ คือ กรณีที่มีกฎหมายกำหนดไว้ เช่น กฎหมายแรงงาน ที่จะบัญญัติให้หน้าที่ของนายจ้างในการจัดหาสวัสดิการให้กับพนักงานและเมื่อเป็นสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดก็จะมีลักษณะบังคับนายจ้างให้ต้องปฏิบัติตามหากไม่มีการปฏิบัติตามย่อมจะมีโทษตามกฎหมายตัวอย่างสวัสดิการในกรณีนี้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าชดเชยต่าง ๆ ซึ่งนายจ้างต้องกำหนดเป็นสวัสดิการให้กับพนักงานไว้

4. สวัสดิการเป็นต้นทุนของนายจ้าง เนื่องจากการมอบสวัสดิการให้กับพนักงานนั้น นายจ้างต้องเป็นผู้ทำการจัดหาสวัสดิการให้กับพนักงานในการจัดหานั้นนายจ้างต้องมีต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายเพื่อให้ได้สวัสดิการอาจจะต้องทำการซื้อหรือสร้างขึ้นซึ่งสวัสดิการ สิ่งเหล่านี้เป็นกรณีที่นายจ้างต้องมีค่าใช้จ่ายในการให้ได้มาซึ่งสวัสดิการค่าใช้จ่ายที่เสียไปอาจจะเป็นค่าใช้จ่ายโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้ทั้งสองกรณี แต่ก็ถือว่าเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายของนายจ้างเช่นเดียวกัน สวัสดิการจึงเกิดขึ้นจากค่าใช้จ่ายที่นายจ้างได้เสียไป เพื่อให้ได้มาซึ่งสวัสดิการแก่พนักงานของตน

2.2.3 วิธีการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงาน

การจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการซึ่งวิธีการจัดเก็บที่นานาประเทศใช้อยู่อาจแบ่งออกได้เป็น 3 วิธีได้แก่

1. วิธีการที่สวัสดิการถือเป็นเงินได้ของพนักงาน

เป็นวิธีการพื้นฐานในการกำหนดให้สวัสดิการที่พนักงานได้รับถือเป็นเงินได้ของพนักงาน เมื่อถือว่าสวัสดิการเป็นเงินได้ของพนักงานภาระภาษีก็ตกอยู่กับพนักงานซึ่งจะเป็นผู้มีหน้าที่ในการเสียภาษี โดยส่วนใหญ่อัตราภาษีที่ใช้ในการจัดเก็บก็จะเป็นอัตราภาษีแบบก้าวหน้าตามหลักความสามารถในการเสียภาษี

ประเด็นที่สำคัญของสวัสดิการที่ถือเป็นเงินได้ของพนักงานคือประเด็นการตรวจสอบและการประเมินไม่ว่าหน้าที่ในการตรวจสอบและประเมินมูลค่าสวัสดิการจะเป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือพนักงาน แต่ก็เป็นไปได้เพื่อวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บภาษีก็เพื่อความชัดเจนและแน่นอนในการจัดเก็บภาษี สำหรับหน้าที่ในการประเมินและจัดทำรายงานนั้นควรที่จะเป็นหน้าที่ของนายจ้างเนื่องจากต้นทุนในการปฏิบัติจะมีต้นทุนที่ต่ำกว่าการกำหนดให้เป็นหน้าที่ของพนักงาน และการคำนวณมูลค่าสวัสดิการนั้นจะต้องมีการใช้เครื่องมือทางคณิตศาสตร์หรือข้อมูลที่ไม่ได้มีอยู่ทั่วไปซึ่งนายจ้างจะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายกว่า เช่น การประเมินโดยวิธีราคาตลาดหรือราคาขายที่ต่ำที่สุดซึ่งนายจ้างจะมีข้อมูลพวกนี้อยู่แล้ว

ประเด็นต่อมาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีโดยวิธีการหัก ณ ที่จ่าย เนื่องจากโดยทั่วไปสวัสดิการพนักงานจะถือเป็นเงินได้ประเภทเดียวกับเงินเดือน ซึ่งจะต้องมีการหักภาษี ณ ที่จ่ายไว้ แต่เนื่องจากในสวัสดิการที่พนักงานได้รับมิใช่เงินได้ในลักษณะของเงิน เช่นเดียวกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ทำให้มีปัญหาในการคำนวณหามูลค่าของสวัสดิการที่ได้รับ แต่ก็มีบางประเทศที่ไม่มีวิธีการหักภาษี ณ ที่จ่ายในสวัสดิการพนักงาน เช่น อังกฤษ และ ไอร์แลนด์⁴

2. วิธีการห้ามมิให้หักเป็นรายจ่ายของนายจ้าง

วิธีการกำหนดเกี่ยวกับรายจ่ายของนายจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการพนักงานเป็นวิธีการที่จัดเก็บภาษีจากสวัสดิการที่ได้มอบให้กับพนักงานไปนั้นจะไม่สามารถนำมาถือเป็นรายจ่ายของนายจ้างได้ แต่จะมีการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการที่ได้มอบให้กับพนักงานนั้นแทน

โดยต้นทุนทางภาษีที่จะต้องถือตามมูลค่าของสวัสดิการที่พนักงานได้รับมามีใช่คือมูลค่าของสวัสดิการที่มีการตั้งมูลค่าเอาไว้แล้วไม่ได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาคือการกำหนดมูลค่าสวัสดิการต่ำกว่าราคาที่แท้จริงเพื่อให้มีการเสียภาษีในจำนวนที่ต่ำลง แต่วิธีการที่จะแก้ปัญหานี้ก็สามารถที่จะกำหนดมูลค่าสวัสดิการโดยการใช้อัตราตลาด ในการกำหนดมูลค่าสวัสดิการได้ วิธีการนี้ใช้ในบางประเทศและมักใช้แก่กรณีที่ยากที่จะแบ่งส่วนหรือคำนวณหาประโยชน์ที่ลูกจ้าง

⁴ International Fiscal Association. *supra* note 2, p. 24.

แต่ละคนได้รับได้ วิธีการนี้มีข้อบกพร่องคือหากนายจ้างมีเงินได้น้อยซึ่งต้องเสียภาษีอัตราต่ำทำให้ได้ภาษีน้อยหรือถ้านายจ้างประสบภาวะขาดทุนก็จะเก็บภาษีส่วนนี้ไม่ได้เลย

3. วิธีการจัดเก็บภาษีจากนายจ้าง

การกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานโดยเก็บที่นายจ้างนั้น ประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์เป็นประเทศที่มีการกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่เสียภาษี โดยจะแยกออกจากระบบภาษีเงินได้ของนายจ้างและพนักงานเป็นการจัดเก็บภาษีในระบบต่างหากจากภาษีปกติทั่วไป ซึ่งทั้งสองประเทศมีการประกาศใช้ในช่วงกลางปี 1980 ซึ่งก็ด้วยเหตุผลทางการเมืองที่มีการกำหนดให้จัดเก็บจากนายจ้างแทนการจัดเก็บจากพนักงาน

การเก็บภาษีจากสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ลูกจ้างได้รับไม่จำเป็นต้องกระทำตามวิธีใดวิธีหนึ่งข้างต้นเพียงวิธีเดียว ทุกวิธีสามารถนำมาใช้เก็บภาษีจากสวัสดิการต่างชนิดกัน เช่น สวัสดิการโดยทั่วไปเก็บจากลูกจ้างผู้ได้รับสวัสดิการตามวิธีที่ 1 เว้นแต่สวัสดิการเล็กๆ น้อยๆ ที่ให้แก่ลูกจ้างหรือสวัสดิการที่ยากในการคำนวณว่าประโยชน์ตกแก่ลูกจ้างแต่ละคนเท่าใด ก็ไม่อนุญาตให้นายจ้างหักจ่ายสำหรับสวัสดิการนั้นตามวิธีที่ 2 หรือให้นายจ้างเป็นผู้เสียภาษีตามวิธีที่ 3

2.2.4 การกำหนดอัตราภาษี

ปัญหาเรื่องอัตราภาษีนับเป็นปัญหาที่จะต้องทำการพิจารณาเนื่องจากส่งผลต่อภาระภาษีที่เกิดขึ้นในแต่ละประเทศมีการกำหนดอัตราภาษีที่แตกต่างกันออกไป โดยที่สำคัญๆ มีการกำหนดให้ใช้อัตราภาษีเดียวและอัตราภาษีแบบก้าวหน้า ดังนั้นการเลือกที่จะใช้อัตราภาษีแบบใดก็เพื่อให้เกิดความความเป็นธรรมในภาระภาษีที่เกิดขึ้นเมื่อมีการจ่ายสวัสดิการให้กับพนักงาน

1. การใช้ภาษีอัตราเดียว

การกำหนดให้ใช้อัตราภาษีคงที่ในการคำนวณภาษีที่เห็นได้ชัดจะปรากฏอยู่ในประเทศที่มีการกำหนดให้มีการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานแยกต่างหากจากระบบภาษีเงินได้ในกรณีปกติทั่วไป เช่น ประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ โดยอัตราภาษีที่นำมาบังคับใช้จะเป็นอัตราคงที่สูงสุดของอัตราของภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เหตุที่มีการกำหนดให้ใช้อัตราภาษีสูงสุดเช่นนี้เนื่องจากพนักงานที่ได้รับสวัสดิการมักจะเป็นพนักงานที่มีรายได้สูงมาก ๆ เช่นผู้บริหาร กรรมการผู้บริหาร ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะมีภาระภาษีเงินได้ที่สูงขึ้น และก็ต้องเสียภาษีในอัตรา

อย่างสูงอยู่แล้ว⁵ เมื่อมีภาวะภาษีที่สูงจึงทำการหลีกเลี่ยงภาษีด้วยการมอบสวัสดิการให้แทนการจ่ายด้วยเงินสดทั่วไป ดังนั้นอัตราภาษีที่มีการกำหนดให้ใช้ในการคำนวณภาษีจึงถูกกำหนดให้ใช้อัตราคงที่อย่างสูงสำหรับกรณีที่มีการกำหนดการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานต่างหากภาษีเงินได้

2. การใช้อัตราภาษีแบบก้าวหน้า

การกำหนดให้ใช้อัตราภาษีแบบก้าวหน้าจะมีการบังคับให้ใช้ในประเทศที่สวัสดิการพนักงานจัดอยู่ในภาษีเงินได้ประเภทเดียวกับเงินเดือนค่าจ้าง โดยกำหนดให้นำสวัสดิการที่ได้รับนำไปรวมกับเงินเดือนแล้วทำการคำนวณภาษีโดยใช้อัตราภาษีแบบก้าวหน้า ซึ่งจะมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นตามจำนวนเงินได้ที่เพิ่มสูงขึ้นตามหลักความสามารถในการเสียภาษี ดังนั้นการใช้อัตราภาษีแบบก้าวหน้าก็จะปรากฏอยู่ในประเทศที่ใช้ระบบภาษีที่ถือว่าสวัสดิการพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของเงินได้ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะเป็นประเทศที่ใช้ระบบ Civil Law ส่วนใหญ่

2.2.5 วิธีการคำนวณมูลค่าสวัสดิการ

สำหรับการคำนวณหามูลค่าของสวัสดิการนับเป็นปัญหาที่สำคัญในการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการเนื่องจากสวัสดิการที่พนักงานได้รับจะเป็นกรณีที่นอกเหนือจากเงินสด ต่างจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง การพิจารณามูลค่าของสวัสดิการจึงต้องมีวิธีการคำนวณหามูลค่าที่แท้จริงให้ใกล้เคียงกับมูลค่าของสวัสดิการ อันจะนำไปสู่การคำนวณภาษีได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมกับผู้เสียภาษี สำหรับวิธีการที่มีการกำหนดให้ใช้เป็นวิธีการหามูลค่าของสวัสดิการนั้นสามารถที่จะสรุปวิธีการสำคัญ ๆ ได้ดังนี้⁶

1. วิธีการคำนวณจากมูลค่าสวัสดิการที่พนักงานได้รับมา (Value to Employee)

วิธีการหามูลค่าสวัสดิการวิธีนี้จะคำนึงถึงมูลค่าในขั้นตอนช่วงที่พนักงานได้รับสวัสดิการว่าในขณะที่พนักงานได้รับสวัสดิการมูลค่าปัจจุบันของสวัสดิการเป็นเท่าใด ก็จะถือตามมูลค่านั้นเป็นประโยชน์ที่พนักงานได้รับวิธีการนี้นับว่ายุติธรรมกับผู้เสียภาษีที่เป็นพนักงาน

⁵ สืบค้นจาก, <http://www.imf.org/external/pubs/nft/1998/tlaw/eng/ch14.pdf>.

เมื่อวันที่ 2 ม.ค. 52.

⁶ Organization for Economic Co-operation and Development . *supra note* 3,p.16.

เนื่องจากภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจะใช้เกณฑ์เงินสดในการรับรู้รายได้ ซึ่งก็จะถือมูลค่าในการได้มาในขณะที่ได้รับมาเป็นหลัก

ปัญหาในการใช้วิธีการในการคำนวณหามูลค่ากรณีนี้จะมีปัญหาในการปฏิบัติ เนื่องจากสวัสดิการบางประเภทไม่สามารถที่จะแยกได้ว่าได้ประโยชน์จากสวัสดิการไปมากน้อยเพียงใดตัวอย่าง เช่น การประกันภัยแบบกลุ่ม บุคคลที่มีความเสี่ยงภัยสูงก็จะได้รับประโยชน์จากสวัสดิการนี้ แต่พนักงานที่ไม่มีความเสี่ยงภัยก็ถือว่าได้รับประโยชน์เช่นกันจากสวัสดิการประกันภัยแบบกลุ่มแต่ก็ต้องรับรู้มูลค่าของสวัสดิการเดียวกัน จึงทำให้เกิดปัญหาว่าการรับรู้มูลค่าของสวัสดิการตามวิธีการคำนวณจากมูลค่าสวัสดิการที่พนักงานได้รับมา (Value to employee) จะสามารถวัดมูลค่าสวัสดิการได้จริงหรือไม่ซึ่งยังเป็นปัญหาสำหรับวิธีการคำนวณหามูลค่าสวัสดิการวิธีการนี้

2. วิธีการคำนวณมูลค่าสวัสดิการจากค่าใช้จ่ายของนายจ้าง (The cost to the employer)

เนื่องจากเพื่อให้ได้มาซึ่งสวัสดิการนายจ้างต้องมีค่าใช้จ่ายเพื่อที่จะให้ได้สวัสดิการมามอบให้กับพนักงาน ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายดังกล่าวจึงถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานได้รับซึ่งเมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายของนายจ้างย่อมสอดคล้องกับหลักการทางบัญชีที่เมื่อนายจ้างมีการจ่ายเงินออกไปย่อมถือเป็นค่าใช้จ่ายของนายจ้างเมื่อมีการจ่ายไปเท่าใด มูลค่าของค่าใช้จ่ายก็ถือเป็นสวัสดิการของพนักงานเท่านั้น

การใช้วิธีการคำนวณมูลค่าสวัสดิการวิธีนี้จะมีปัญหาเมื่อตอนส่งมอบสวัสดิการให้กับพนักงาน เนื่องจากต้นทุนของนายจ้างที่ได้เสียไปเพื่อให้ได้สวัสดิการมากับมูลค่าของสวัสดิการที่มอบให้กับพนักงานจะมูลค่าที่ขัดแย้งกันการรับรู้รายได้ของพนักงานจะรับรู้ขณะที่พนักงานได้รับสวัสดิการซึ่งมูลค่าของสวัสดิการจะลดมูลค่าลง จึงทำให้เกิดปัญหาว่ามูลค่าสวัสดิการมีความแตกต่างกันทั้งที่เป็นสวัสดิการเดียวกัน

3. วิธีการคำนวณมูลค่าสวัสดิการตามราคาตลาด (Market Value)

การใช้ราคาตลาดในการหามูลค่าสวัสดิการ เป็นวิธีการทั่วไปที่มีการบังคับใช้ เนื่องจากราคาตลาดทำให้เกิดความยุติธรรมกับการกำหนดราคาของสวัสดิการสำหรับพนักงาน และสอดคล้องกับการได้รับสวัสดิการมาของพนักงาน ราคาตลาดต้องมีการพิจารณาสวัสดิการในรูปแบบอย่างเดียวกันว่ามีราคาเท่าใด เมื่อได้ราคาแล้วจึงถือมูลค่าของราคาตลาดเป็นมูลค่าของสวัสดิการที่พนักงานได้รับ

ปัญหาการใช้ราคาตลาดจะเกิดขึ้นจากการหาสวัสดิการที่มีรูปแบบอย่างเดียวกันได้ยากลำบากทำให้เกิดการเปรียบเทียบได้มูลค่าที่ไม่แท้จริง การได้มาซึ่งราคาตลาดจะมีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูง เนื่องจากจะต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้ได้สวัสดิการอย่างเดียวกัน ปัญหาอีกประการคือ การกำหนดราคาตลาดที่ต่ำกว่าความเป็นจริงเมื่อมีการกำหนดราคาตลาดต่ำมูลค่าของสวัสดิการก็ไม่สะท้อนมูลค่าที่แท้จริงได้ทำให้ไม่อาจทราบมูลค่าที่แท้จริงของสวัสดิการได้

4. วิธีการคำนวณมูลค่าสวัสดิการโดยกำหนดมูลค่ามาตรฐาน (Standard Value)

วิธีการกำหนดมูลค่ามาตรฐาน เป็นการกำหนดมูลค่าของสวัสดิการไว้เป็นกรณีเฉพาะสำหรับสวัสดิการใดสวัสดิการหนึ่ง โดยจะทำการกำหนดมูลค่าสวัสดิการไว้ว่ามีมูลค่าเท่าใด มูลค่าสวัสดิการจะเป็นอัตรามาตรฐานเพื่อป้องกันความแตกต่างของสวัสดิการ หากสวัสดิการมีลักษณะอย่างเดียวกันก็จะมีอัตรามาตรฐานกำหนดไว้เป็นมูลค่าที่เท่าเทียมกันในแต่ละสวัสดิการ

ปัญหาของวิธีการนี้คือ การได้มาซึ่งอัตรามาตรฐาน ซึ่งจะมีปัจจัยมาเกี่ยวข้องกระทบกับการกำหนดอัตรามาตรฐานซึ่งก็จะส่งผลให้เกิดความเท่าเทียมกันไม่ได้ทั้งหมด ซึ่งมูลค่าของสวัสดิการที่ได้รับอาจจะสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริงเมื่อเทียบกับอัตรามาตรฐานก็ได้

วิธีการคำนวณมูลค่าสวัสดิการทั้ง 4 วิธีนี้แต่ละประเทศก็จะกำหนดไม่เหมือนกัน เป็นไปตามกฎหมายภายในของแต่ละประเทศจะกำหนด สำหรับวิธีการคำนวณหามูลค่าสวัสดิการจะเป็นการกำหนดสูตรการคำนวณไว้โดยเฉพาะเป็นพิเศษสำหรับสวัสดิการบางประเภทเช่น ประโยชน์ในรถยนต์ ดอกเบี้ยกู้ยืมต่ำ ในบางประเทศก็เป็นการใช้ในลักษณะผสมผสานกันไม่มีการใช้วิธีหนึ่งวิธีใดโดยเฉพาะเนื่องจากลักษณะของสวัสดิการแต่ละชนิดแตกต่างกัน