

บทที่ 3

การจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานในประเทศออสเตรเลีย

3.1 ที่มาการจัดเก็บภาษี

สำหรับการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานในประเทศออสเตรเลียก่อนที่จะมีการบังคับใช้ Fringe Benefit Tax Act สวัสดิการที่พนักงานได้รับจะถูกกำหนดรวมในความหมายอย่างเดียวกับเงินได้พึงประเมินตาม Section 26 (e) of ITTA 36 ซึ่งได้รับการแก้ไขใหม่เป็น Section 15-2 (e) of ITTA 97 การบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากข้อกำหนดที่กำหนดให้สวัสดิการมีความหมายเป็นอย่างเดียวกับเงินได้พึงประเมินอื่นทั่วไป ทำให้เกิดปัญหาคือ ผู้เสียภาษีไม่ได้ปฏิบัติตามโดยไม่มีการนำสวัสดิการที่ได้รับรวมกับเงินได้พึงประเมิน เนื่องจากความหมายของสวัสดิการที่มีลักษณะที่ไม่ชัดเจนและปัญหาเกี่ยวกับการนำไปปฏิบัติที่วิธีการหามูลค่าสวัสดิการยังเป็นเรื่องยุ่งยากซับซ้อน จากปัญหาทางกฎหมายดังกล่าวจึงทำให้เกิดการมอบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อเป็นการทำให้ภาระภาษีในส่วนของเงินเดือนลดลง เนื่องจากการมอบค่าตอบแทนลักษณะเงินเดือนจะมีภาระภาษีในอัตราที่สูงแต่การมอบค่าตอบแทนในลักษณะของสวัสดิการภาระภาษีก็จะไม่เกิดขึ้นทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงภาษีจากพนักงานเป็นจำนวนมาก

ปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้รัฐสูญเสียรายได้ทางภาษีและก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมระหว่างผู้ที่ได้รับเงินเดือนที่จะต้องมีการภาษี แต่ผู้ที่มีรูปแบบค่าตอบแทนเป็นสวัสดิการจะไม่มีภาระภาษีสำหรับสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้พนักงานที่รับเงินเดือนต้องมีการภาษีมากกว่าผู้ที่ได้รับสวัสดิการทั้งที่ถือได้ว่ามีเงินได้เกิดขึ้นเช่นเดียวกันซึ่งเกิดความไม่เป็นธรรมกับผู้เสียภาษีเกิดขึ้น

ปัญหาดังกล่าวทำให้มีการตีความกฎหมายที่เข้มงวดมากขึ้นเพื่อจะได้มีการเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงาน แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จพร้อมกับปัญหาในทางปฏิบัติที่จำนวนของพนักงานที่ได้รับสวัสดิการที่มีเป็นจำนวนมากประกอบกับวิธีการหามูลค่าสวัสดิการแต่ละชนิดที่แตกต่างกัน ซึ่งทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติเป็นอย่างมากทั้งปัญหาจำนวนพนักงานที่มีจำนวนน้อยที่จะทำให้ต้นทุนทางภาษีมีมูลค่าที่สูงประกอบกับไม่มีวิธีการหามูลค่าสวัสดิการที่เหมาะสมที่สุดสำหรับสวัสดิการแต่ละประเภท จึงทำให้เกิดแนวคิดเสนอให้กำหนดวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าว

1. แนวคิดแรกกำหนดให้นายจ้างต้องทำรายงานเกี่ยวกับสวัสดิการที่มอบให้กับพนักงาน

2. แนวคิดที่สองกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ที่มีหน้าที่เสียภาษีจากสวัสดิการที่ได้มอบให้กับพนักงาน

พร้อมกับการเสนอแนวคิดที่ไม่ให้นายจ้างนำสวัสดิการที่มอบให้กับพนักงานมาหักออกในการคำนวณภาษีซึ่งจะมีผลกระทบต่อภาระภาษีของนายจ้างที่สูงเพิ่มขึ้น เนื่องจากไม่สามารถนำมาหักออกจากต้นทุนได้แต่แนวคิดที่ได้รับการยอมรับให้มีการบังคับใช้คือ การกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้ที่มีหน้าที่เสียภาษีจากสวัสดิการที่ได้มอบให้กับพนักงาน โดยได้มีการออกกฎหมายขึ้นมาบังคับใช้ 3 ฉบับได้แก่

1. Fringe benefit tax Assessment Act 1986
2. Fringe benefit tax Act 1986
3. Fringe benefit tax (Application) to the Commonwealth Act 1986

การจัดเก็บภาษีจากประโยชน์ที่พนักงานได้รับของออสเตรเลียเป็นกรณีที่มีการกำหนดให้มีการเก็บภาษีจากนายจ้างนอกเหนือจากการที่พนักงานได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ในกรณีปกติทั่วไปเป็นกฎหมายที่แยกออกมาบังคับต่างหากจากกฎหมายภาษีเงินได้ซึ่งมีการกำหนดฐานภาษีและอัตราภาษี โดยถือมูลค่าของประโยชน์ที่ได้รับเมื่อลูกจ้างได้รับเป็นมูลค่าในการประเมินภาษีโดยมีการออกกฎหมายมาบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 1986 เป็นต้นมา

3.2 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานประเทศออสเตรเลีย

3.2.1 ความหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

1. ความหมายนายจ้าง

คำว่านายจ้างคงมีความหมายเป็นอย่างกว้างเนื่องจากกฎหมายมิได้จำกัดเฉพาะเพียงแต่นายจ้างเท่านั้นยังหมายถึงบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับนายจ้าง และบุคคลที่สามที่เป็นผู้มอบสวัสดิการให้กับพนักงานซึ่งสามารถพิจารณาความหมายของแต่ละบุคคลได้ดังนี้

1. นายจ้าง (Employee) ให้หมายความถึงนายจ้างในปัจจุบัน อดีต และบุคคลซึ่งคาดว่าจะป็นนายจ้าง

ในส่วนของนายจ้างในปัจจุบันหมายถึงบุคคลที่จ่ายหรือมีหน้าที่ในการจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง รวมถึงโบนัส คอมมิชชั่นอื่น ๆ อีกด้วย

ส่วนนายจ้างในอดีตหมายถึงนายจ้างที่เคยเป็นนายจ้างของพนักงานแต่ได้มีการเลิกจ้างกันไปแล้ว

ส่วนนายจ้างซึ่งคาดว่าจะจะเป็นนายจ้างนั้นหมายถึงบุคคลที่กำลังจะมาเป็นนายจ้างของพนักงาน

2.บุคคลที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง (associate) โดยที่จะสามารถพิจารณาได้ดังนี้¹

- 2.1 คู่สมรสที่ชอไปด้วยกฎหมายของนายจ้าง
- 2.2 หุ่นส่วนของนายจ้าง
- 2.3 คู่สมรสหรือบุตรของหุ้นส่วน
- 2.4 ทรัส
- 2.5 บุคคลผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทในกรณีของบริษัท

3.บุคคลที่สาม (Third Party) หมายถึง บุคคลที่นายจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างรู้หรือควรจะรู้ว่าจะมีการมอบประโยชน์ให้กับพนักงานก็ถือเป็นบุคคลที่มอบสวัสดิการให้กับพนักงาน

2.ความหมายผู้รับสวัสดิการ

สวัสดิการที่เกิดขึ้นผู้ที่ได้รับสวัสดิการไม่ได้จำกัดเพียงตัวลูกจ้างเท่านั้น เมื่อนายจ้างได้มอบสวัสดิการก็ย่อมที่จะทำให้เกิดหน้าที่ในการเสียภาษีเกิดขึ้นดังนั้นการพิจารณาว่าบุคคลใดที่จะเป็นผู้รับสวัสดิการจึงต้องมีการพิจารณาซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้²

1. ลูกจ้าง (Employee) โดยจะสามารถพิจารณาได้ตามลักษณะดังนี้
 - 1.1 บุคคลที่มีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง
 - 1.2 บุคคลที่ไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างแต่ได้รับประโยชน์ที่มิใช่เงินเดือนค่าจ้างก็ถือเป็นผู้รับประโยชน์
 - 1.3 เป็นลูกจ้างในปัจจุบัน อนาคต หรือในอดีต
2. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง (Associate) ซึ่งให้หมายรวมถึง

¹ Colin Wilmot, Fbt Compliance Guide. (Sydney:CCHstralia limited,2008),p.7

² *Ibid*,p.5

- 2.1 คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายของลูกจ้าง
- 2.2 หุ้นส่วน (partner)
- 2.3 คู่สมรสหรือบุตรของหุ้นส่วน
- 2.4 ทรัสต์

3. ความหมายสวัสดิการพนักงาน

เนื่องจากสวัสดิการพนักงานในที่นี้หมายถึงประโยชน์ (Benefit) ที่พนักงานได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง โดยมีเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดไว้ตาม Section 136 (1) คือ³

1. เป็นประโยชน์ที่พนักงานได้รับ
2. เกิดขึ้นภายในปีภาษี
3. นายจ้าง บุคคลเกี่ยวข้อง บุคคลที่สามที่มีความสัมพันธ์กับนายจ้างเป็นผู้มอบให้กับพนักงาน
4. พนักงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพนักงานเป็นผู้รับประโยชน์
5. ประโยชน์ที่ได้รับเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงานของพนักงาน

เงื่อนไขดังกล่าวข้างต้นเป็นข้อกำหนดที่กฎหมายตาม Section 136 (1) กำหนดให้เกิดภาวะภาษีขึ้นสำหรับประโยชน์ที่ได้รับเป็นประโยชน์จากการทำงานให้นายจ้างของพนักงานเป็นผู้รับหน้าที่ในการเสียภาษี

สำหรับคำว่าประโยชน์ (Benefit) ให้มีความหมายถึง สิทธิ (Right) สิทธิพิเศษ (Privilege) การบริการ (Service) สิ่งอำนวยความสะดวก (Facility) ที่ลูกจ้างได้รับมา สำหรับคำว่า สิทธิ (Right) ให้หมายความรวมถึงสิทธิในการเข้าไปเกี่ยวข้องของผลประโยชน์หรือทรัพย์สินส่วนบุคคล⁴

จากความหมายเบื้องต้นคำว่าประโยชน์ (Benefit) เป็นลักษณะของความหมายในลักษณะอย่างกว้างครอบคลุมประโยชน์ทุก ๆ สิ่งที่พนักงานได้รับที่ถือเป็นประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ อันจะนำไปสู่ภาวะที่ต้องเสียภาษีแต่ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับก็มีข้อยกเว้นสำหรับประโยชน์ที่ได้รับในกรณีที่ไม่ถือว่าเป็นผลประโยชน์ที่จะต้องเสียภาษี โดยมีการกำหนดยกเว้นประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับที่ไม่ต้องมีภาวะภาษีไว้ 2 กรณี คือ⁵

³ Woellner Barkoczy, Murphy Evans, Australian Taxation Law. (Sydney:CCH Australia limited,2008), p.1598

⁴ *Ibid.* p.1599.

⁵ *Ibid.* pp.1599-1560.

กรณีแรก เป็นการกำหนดยกเว้นภายในแต่ละประเภทของประโยชน์ที่ได้รับแยกตามประเภทกันออกไปตัวอย่าง เช่น บทบัญญัติเกี่ยวกับประโยชน์ในการกู้ยืม (Loan Benefit) Section 16 จะเป็นการให้คำนิยามของผลประโยชน์ในการกู้ยืมไว้ แต่ในส่วนของ Section 17 ก็เป็นการบัญญัติลักษณะของการกู้ยืมที่ไม่ถือว่ามี ความหมายถึงประโยชน์ในการกู้ยืมตามความหมายใน Section 16 ซึ่งเป็นการอธิบายความหมายของประโยชน์ที่ได้รับและอธิบายกรณีที่ไม่ถือว่าเป็นประโยชน์ที่ได้รับภายในแต่ละประเภทแยกเป็นข้อพิจารณาที่ชัดเจนตามแต่ละประเภท

กรณีที่สอง เป็นกรณีที่มีการกำหนดข้อยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีการกำหนดไว้ใน Division 13 ซึ่งแบ่งออกเป็นลักษณะต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ประโยชน์ที่องค์กรเพื่อการกุศลเป็นผู้มอบให้กับลูกจ้าง (Section 57 A (1))
2. ประโยชน์ของลูกจ้างในโรงพยาบาลสาธารณะหรือไม่ทำการค้าหากำไร และนายจ้างได้มีการให้บริการรักษาพยาบาลหรือการบริการความช่วยเหลือต่าง ๆ (Section 57 A (2) ถึง (4))
3. ที่จอดรถของนายจ้างกิจการขนาดเล็ก ที่มีค่าใช้จ่ายให้บริการที่จอดรถทางการค้า (Section 58 GA)
4. ประโยชน์ที่นายจ้างประเภทดูแลสุขภาพ มอบให้กับลูกจ้างของตนเอง (Section 58 K)
5. ประโยชน์ที่มีมูลค่าเล็กน้อย ซึ่งน้อยกว่า 300 \$ (Section 58 P)
6. ที่อยู่ของบุคคลที่เกษียณอายุ (Section 58 U)
7. ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างจ่ายค่าทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล (Section 58 x)
8. ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างจ่ายทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่เป็นประโยชน์ในการชำระค่าสมาชิก หรือค่าบำรุงต่าง ๆ เช่น สมาชิกนิตยสาร สิทธิในการใช้บัตรเครดิตของบริษัท สิทธิการใช้ห้องรับรองสนามบิน (Section 58 z)
9. ค่าแท็กซี่เที่ยวเดียว ของลูกจ้างในการเดินทางมาสถานที่ทำงานของลูกจ้าง (Section 58 z)
10. ประโยชน์บ้านพักในเขตพื้นที่ห่างไกล (Remote area housing benefit) (Section 58 zc)
11. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับกองทุนแรงงานต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด (Section 58 PA ถึง 58 PC)

กรณีดังกล่าวข้างต้นเป็นประโยชน์ที่ได้รับการยกเว้นไม่ถือเป็นฐานภาษีที่จะต้องนำมาคำนวณภาษีโดยถือเป็นข้อยกเว้นที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะ

3.2.2 ความสัมพันธ์ของสวัสดิการกับการจ้างงาน

หลักเกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ของการจ้างงานกับสวัสดิการเป็นข้อพิจารณาที่มีความสำคัญ สวัสดิการหรือประโยชน์ที่ได้รับของพนักงานจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของลูกจ้างซึ่งความเกี่ยวข้องดังกล่าวสามารถพิจารณาได้ดังนี้⁶

1. ประโยชน์ที่ได้รับจะต้องเป็นประโยชน์ทั้งทางตรงหรือทางอ้อมที่มีเหตุจากการจ้างงานแต่ก็จะไม่หมายรวมถึง บุคคลที่เป็นเจ้าของกิจการหรือความสัมพันธ์แบบครอบครัว ซึ่งเมื่อได้รับประโยชน์แล้วก็จะไม่ถือว่าเป็นประโยชน์จากการจ้างงานที่จะต้องนำมาคำนวณภาษี

2. ความสัมพันธ์ระหว่างประโยชน์กับการจ้างงานต้องมีข้อเท็จจริงและเหตุผลที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ

3. ประโยชน์ที่ได้รับจะต้องเป็นกรณีนอกเหนือจากความต้องการในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจะต้องมีความเป็นส่วนเกินจากความต้องการของลูกจ้างโดยปกติทั่วไปและจะต้องมิใช่รางวัลสำหรับการทำงานของลูกจ้าง

4. พิจารณาจากความสัมพันธ์ของผู้มอบประโยชน์และผู้รับประโยชน์โดยผู้ที่มีมอบประโยชน์นั้นจะอยู่ในฐานะนายจ้าง ส่วนผู้ที่รับประโยชน์ก็จะมีฐานะเป็นพนักงานประกอบกับประโยชน์ที่ได้รับนี้จะเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างและต้องไม่ใช่การจ่ายประโยชน์ในรูปของเงินเดือน

5. พิจารณาจากต้นทุนของนายจ้างลักษณะของประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจะมีความเกี่ยวข้องกับต้นทุนหรือรายจ่ายของบริษัท ซึ่งประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะเป็นต้นทุนโดยตรงหรือต้นทุนทางอ้อมของนายจ้างกรณีต้นทุนโดยตรงตัวอย่างเช่น นายจ้างซื้อรถยนต์ประจำตำแหน่งให้พนักงานพนักงานก็เป็นผู้รับประโยชน์ส่วนนายจ้างก็ต้องมีค่าใช้จ่ายเพื่อให้ได้รถยนต์มา

กรณีต้นทุนนายจ้างโดยอ้อมเนื่องจากถือว่าเป็นส่วนที่นายจ้างผลิตอยู่แล้วเมื่อพนักงานได้รับประโยชน์นายจ้างก็ไม่มีต้นทุนที่ทำให้ได้ประโยชน์นั้นมาตัวอย่างเช่น นายจ้างผลิตไฟฟ้าจำหน่ายและได้มอบประโยชน์การใช้ไฟฟ้าโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายให้กับพนักงานประโยชน์ที่

⁶Colin Wilmot, *supra note 1*, p.6.

พนักงานได้รับดังกล่าวนายจ้างมีค่าใช้จ่ายเพื่อให้ได้ประโยชน์นั้นมา แต่ก็ยังคงถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานได้รับที่มีที่มาจากผลผลิตของนายจ้างอันเป็นต้นทุนทางอ้อมของนายจ้าง

ในเบื้องต้นเป็นหลักเกณฑ์การพิจารณาสวัสดิการกับความสัมพันธ์ของการจ้างงาน แต่ก็มีบางกรณีที่มีได้ถือว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแม้จะได้รับสวัสดิการนั้นมาเช่น

1. การกระทำที่จัดการโดยครอบครัว
2. ประโยชน์ที่มอบให้กับผู้ถือหุ้นหรือลูกจ้างของธุรกิจในครอบครัวที่ไม่สามารถนำมาถือเป็นรายจ่ายได้ในการหักออกจากการคำนวณภาษีเงินได้

ความสัมพันธ์การจ้างงานกับสวัสดิการที่พนักงานได้รับจึงต้องมีความสัมพันธ์จากการจ้างงานเป็นจุดเริ่มต้นก่อนที่จะพิจารณาบุคคลที่เป็นผู้จัดหาสวัสดิการให้กับพนักงานเนื่องจากสวัสดิการต้องมีความเชื่อมโยงกับการทำงานของพนักงานทำให้ประโยชน์ที่พนักงานได้รับต้องนำมาคำนวณภาษี

3.3 โครงสร้างการจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงาน

3.3.1 ผู้มีหน้าที่เสียภาษี

หน้าที่ในการเสียภาษีจะต้องรับผิดชอบต่อการนำภาษีส่งให้กับรัฐ กฎหมายจะต้องกำหนดหน้าที่ให้กับบุคคลทำหน้าที่ในการเสียภาษี ใน Section 66 ของ FBTA กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ในการเสียภาษีสวัสดิการของพนักงาน

ความหมายนายจ้างนั้นสามารถพิจารณาได้ 3 ความหมาย ตาม Section 5 Fringe benefit Tax (Application to the Commonwealth Act 1986) กำหนดความหมายนายจ้างไว้ดังนี้

1. นายจ้างในปัจจุบัน (Current employer) สถานะความสัมพันธ์ของนายจ้างกับพนักงานยังคงมีความสัมพันธ์อยู่ ซึ่งมีหน้าที่ในการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งโบนัส ค่าคอมมิชชั่นให้กับพนักงาน นายจ้างนั้นเป็นได้ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล
2. นายจ้างในอดีต (Former employer) สำหรับนายจ้างประเภทนี้ สถานะความเป็นนายจ้างกับพนักงานได้สิ้นสุดไปแล้ว แต่พนักงานยังได้รับสวัสดิการจากการทำงานต่อเนื่องอยู่ในปัจจุบัน

3. นายจ้างในอนาคต (Future employer) เป็นกรณีที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับพนักงานยังไม่มีข้อตกลงเป็นพนักงานต่อกัน แต่ก็อาจคาดหมายได้ว่าจะเกิดความสัมพันธ์เป็นนายจ้างกับพนักงานแก่กันในภายหน้า

ความหมายของนายจ้างดังกล่าวข้างต้นเป็นการกำหนดความหมายในลักษณะอย่างกว้างและครอบคลุมความเป็นนายจ้างอยู่ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ซึ่งจะมีผลทำให้พนักงานที่ได้รับสวัสดิการแม้จะเป็นสวัสดิการที่ต่อเนื่องหลังสิ้นสภาพการจ้างงานแล้วแต่ยังได้รับสวัสดิการจากนายจ้างอยู่นายจ้างก็ยังคงต้องมีหน้าที่ในการเสียภาษีจากสวัสดิการที่มอบให้กับพนักงานอยู่ การกำหนดความหมายของนายจ้างเช่นนี้จะมีส่วนช่วยป้องกันการหลีกเลี่ยงภาษีที่นายจ้างจะอ้างความสัมพันธ์ของนายจ้างกับพนักงานเป็นเครื่องมือในการวางแผนภาษีได้ เนื่องจากไม่ว่าความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายจะคงอยู่หรือไม่ นายจ้างก็ยังมีหน้าที่ในการเสียภาษีเช่นเดิม

3.3.2 ฐานภาษี

เนื่องจากการจัดเก็บภาษีต้องกำหนดสิ่งที่จะต้องทำการจัดเก็บภาษีที่เรียกว่าฐานภาษี ภาษีสวัสดิการพนักงานประเทศออสเตรเลียจึงกำหนดให้ประโยชน์สุทธิ (Net Benefit) ที่พนักงานได้รับเป็นฐานภาษีเพื่อใช้ในการคำนวณภาษี สำหรับประโยชน์สุทธิที่พนักงานได้รับสามารถคำนวณหักค่าใช้จ่ายได้จากวิธีการหาประโยชน์สุทธิดังต่อไปนี้

1. Recipient's contribution

มูลค่าของสวัสดิการที่พนักงานได้รับมานั้น นายจ้างสามารถนำค่าใช้จ่ายที่ลูกจ้างได้เสียไปเพื่อให้สวัสดิการนั้นมาหักออกจากมูลค่าของสวัสดิการนั้นได้ ซึ่งมูลค่าที่ได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายแล้วก็ถือเป็นประโยชน์สุทธิของสวัสดิการ

2. The otherwise deductible rule

วิธีการนี้จะใช้หาประโยชน์สุทธิสำหรับสวัสดิการจากการให้กู้ยืม (Loan) สวัสดิการเกี่ยวกับรายจ่าย (Expense payment) สวัสดิการการเดินทางโดยสารการบิน (Airline Transport) สวัสดิการค่าอาหาร (Board) สวัสดิการเกี่ยวกับทรัพย์สิน (Property) สวัสดิการอื่น ๆ (Residual) วิธีการนี้จะยอมให้มีการหักค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการก่อนนำมูลค่าสวัสดิการที่ได้ไปคำนวณภาษีเพื่อให้เกิดความยุติธรรมและป้องกันภาษีซ้ำซ้อน

3. Miscellaneous reduction amounts

วิธีการนี้เป็นการหาประโยชน์สุทธิจากการกำหนดไว้สำหรับสวัสดิการพิเศษ ที่จะมีการยอมให้หักมูลค่าของสวัสดิการลดลงได้อีกสวัสดิการพิเศษที่ว่ามี เช่น พื้นที่จำเพาะพิเศษ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการย้ายที่อยู่อาศัยประเภทชั่วคราว การตรวจสุขภาพ เป็นต้น ซึ่งก็จะสามารถลดมูลค่าของสวัสดิการได้เท่ากับค่าใช้จ่ายที่ได้จ่ายออกไป (Division 14) อันเป็นกรณีที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นพิเศษ

การคำนวณมูลค่าของสวัสดิการหากการได้รับสวัสดิการมา มีต้นทุนค่าใช้จ่าย กฎหมายก็ยินยอมให้สามารถหักค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องได้ เพื่อให้มูลค่าของสวัสดิการที่พนักงานได้รับเป็นมูลค่าที่สะท้อนมูลค่าที่แท้จริงของสวัสดิการ

3.3.3 การกำหนดอัตราภาษี

การจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานของประเทศออสเตรเลียกำหนดให้ใช้อัตราภาษีคงที่ในอัตราอย่างสูงเท่ากับอัตราสูงสุดของอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ซึ่งกำหนดไว้เท่ากับร้อยละ 46.5 (ปีภาษี 2007/08) การกำหนดให้มีอัตราภาษีสูงสุดเช่นนี้มีเหตุผลเนื่องจากพนักงานที่ได้รับสวัสดิการพร้อมกับเงินเดือนในกรณีปกติทั่วไปจะเป็นพนักงานที่มีภาระภาษีเงินได้ในอัตราสูงอยู่แล้ว และถือเป็นการลงโทษนายจ้างที่มอบสวัสดิการให้กับพนักงาน เพื่อต้องการหลีกเลี่ยงภาษีให้กับพนักงาน

3.3.4 การคำนวณภาษี

การคำนวณภาษีสวัสดิการพนักงานนั้นหน้าที่ในการคำนวณภาษีเป็นหน้าที่ของนายจ้างเนื่องจากกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ในการเสียภาษี (Section 66) ในการคำนวณภาษีสวัสดิการสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{จำนวนภาษีที่ต้องชำระ} = \text{มูลค่ารวมของสวัสดิการ} \times \text{อัตราภาษี}$$

โดยนายจ้างจะต้องทำการรวบรวมมูลค่าของสวัสดิการที่ได้มีการมอบให้กับพนักงานทั้งปีภาษีคือตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ถึง 30 มิถุนายน ของทุกปี เมื่อรวบรวมได้มูลค่ารวมเท่าใด

แล้วให้คุณด้วยอัตราภาษีซึ่งอัตราภาษีถูกกำหนดไว้ร้อยละ 46.5 เมื่อคำนวณแล้วก็จะทำให้ได้จำนวนภาษีที่จะต้องชำระ

สำหรับมูลค่ารวมของสวัสดิการนั้นเนื่องจากการมอบสวัสดิการให้กับพนักงานในบางกรณีจะมีภาระภาษีสินค้าและบริการ (Good and services tax) ด้วยซึ่งมีลักษณะอย่างเดียวกับภาษีมูลค่าเพิ่มของไทย และภาษีที่นายจ้างถูกผู้ประกอบการจัดเก็บไปนายจ้างก็สามารถที่จะนำภาษีซื้อไปทำการเครดิตภาษีขายได้ และในบางสวัสดิการที่ไม่สามารถจะเครดิตภาษีขายได้เนื่องจากไม่ถือว่าเป็นภาษีซื้อจึงทำให้เกิดความไม่เป็นกลางทางภาษีขึ้นได้ การคำนวณมูลค่ารวมของสวัสดิการจึงต้องมีการคำนวณแยกแยะระหว่างสวัสดิการที่สามารถเครดิตภาษีได้และที่ไม่สามารถเครดิตภาษีได้

สูตรคำนวณกรณีสามารถเครดิตภาษีได้

$$\begin{aligned} \text{มูลค่ารวมของสวัสดิการ} &= \text{สวัสดิการรวม} \times \text{อัตราภาษีสวัสดิการ} + \text{อัตราภาษี GST} \\ & [1 - \text{อัตราภาษีสวัสดิการ}] \times [1 \times \text{อัตราภาษี GST}] \times \text{อัตราภาษีสวัสดิการ} \end{aligned}$$

$$\text{มูลค่ารวมของสวัสดิการ} = \text{สวัสดิการรวม} \times 2.0647$$

สูตรคำนวณกรณีไม่สามารถนำไปเครดิตภาษีได้

$$\begin{aligned} \text{มูลค่ารวมของสวัสดิการ} &= \text{สวัสดิการรวม} \times 1 \\ & 1 \times \text{อัตราภาษีสวัสดิการ} \end{aligned}$$

$$\text{มูลค่ารวมของสวัสดิการ} = \text{สวัสดิการรวม} \times 1.8692$$

เมื่อนายจ้างทำการคำนวณจนได้มูลค่ารวมของสวัสดิการแล้วทั้งสองกรณีก็ให้รวมมูลค่าของสวัสดิการทั้งสองเข้าด้วยกันก็จะทำให้ได้มูลค่ารวมของสวัสดิการ ซึ่งสามารถนำไปคูณกับอัตราภาษีได้

ตัวอย่างการคำนวณภาษี

บริษัท Weed จำกัด เป็นบริษัทจดทะเบียนตามภาษีสินค้าและบริการ (GST) บริษัทได้ทำการซื้อเฟอร์นิเจอร์ให้กับ A ซึ่งเป็นพนักงาน เฟอร์นิเจอร์มีราคา 5,500 \$ รวมภาษีสินค้าและบริการ (GST) ด้วย และบริษัทได้ทำการซื้อตู้เครื่องบินไปหมู่เกาะบาฮามาสให้กับ B พนักงานอีกคนในราคา 2,000 \$ ซึ่งไม่สามารถนำภาษีซื้อไปทำการเครดิตภาษีขายได้ ทั้งสองกรณีย่อมเป็นสวัสดิการที่นายจ้างมอบให้กับพนักงานนายจ้างบริษัท Weed จะต้องทำการคำนวณภาษีดังนี้

$$\text{มูลค่าสวัสดิการรวม} = (5,500 \times 2.0647) + (2,000 \times 1.8692)$$

$$\text{มูลค่าสวัสดิการรวม} = 15,094.25$$

$$\text{ดังนั้นจำนวนภาษีที่ต้องชำระ} = 15,094.25 \times 46.5\%$$

ภาษีที่บริษัท Weed มีหน้าที่ต้องชำระเท่ากับ 7,018.82 \$

3.4 วิธีการคำนวณมูลค่าสวัสดิการ

สวัสดิการที่ต้องถูกจัดเก็บภาษีของออสเตรเลียถูกกำหนดไว้ในกฎหมาย fringe benefit tax act ไว้โดยเฉพาะ ซึ่งจะกำหนดประเภทสวัสดิการที่ต้องถูกเก็บภาษีไว้ทั้งหมด 13 ประเภทโดย 12 ประเภทแรกจะกำหนดไว้เป็นพิเศษโดยเฉพาะ สำหรับประเภทที่ 13 จะกำหนดไว้สำหรับสวัสดิการอื่นที่ไม่ใช่สวัสดิการตาม 12 ประเภทแรก แต่ละสวัสดิการจะมีการให้ความหมายของสวัสดิการนั้นและมีวิธีการคำนวณมูลค่าของสวัสดิการนั้น ๆ แตกต่างกันไปโดยสามารถพิจารณาได้ตามลำดับต่อไปนี้

1. สวัสดิการเกี่ยวกับรถยนต์ (Car fringe benefit)

1.1 ความหมายของสวัสดิการเกี่ยวกับรถยนต์

ความหมายของรถยนต์ให้หมายความถึง รถยนต์ส่วนบุคคล รถยนต์อเนกประสงค์ หรือรถยนต์ที่มีลักษณะเป็นอย่างเดียวกันที่มีการออกแบบให้บรรทุกได้ไม่เกิน 1 ตัน ทั้งนี้ให้รวมถึงรถจักรยานยนต์หรือรถที่มีลักษณะเป็นอย่างเดียวกัน

1.2 เงื่อนไขการพิจารณาประโยชน์จากรถยนต์

เงื่อนไขการพิจารณาประโยชน์จากรถยนต์สามารถพิจารณาได้ดังต่อไปนี้ตาม Section 7(1) และ 136 (1)

1. ประโยชน์จากรถยนต์นั้นเกิดขึ้นโดยมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน
2. กรณีเป็นรถยนต์ที่มีความหมายในเบื้องต้นตาม ข้อ 1.1
3. พิจารณาการมีสิทธิครอบครองรถยนต์นั้นโดยนายจ้างหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนายจ้างหรือบุคคลที่สามที่เกี่ยวข้องกับนายจ้างเป็นผู้มีสิทธิครอบครองในรถยนต์นั้น และ
4. การใช้ประโยชน์จากรถยนต์นั้นเป็นการใช้โดยตรงหรือเท่าที่ให้ได้สำหรับพนักงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง

จากเงื่อนไขที่ทำให้เกิดประโยชน์จากรถยนต์อันจะนำไปสู่ภาวะภาษีนั้นนอกจากจะต้องเป็นประโยชน์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจ้างงานแล้วความเป็นเจ้าของผู้ครอบครองในรถยนต์จะต้องพิจารณาจากตัวนายจ้างเป็นหลักมิใช่ลูกจ้างเป็นเจ้าของในรถยนต์ เมื่อรถยนต์เป็นของนายจ้างประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจึงต้องเป็นประโยชน์จากการจ้างแรงงานหารถยนต์นั้นเป็นของลูกจ้างประโยชน์ที่ได้รับนั้นก็มิใช่ประโยชน์จากรถยนต์ หากแต่จะเป็นประโยชน์ประเภทอื่นไปเช่น ประโยชน์ในทรัพย์สิน (Property fringe benefit) หากลูกจ้างนำรถยนต์ของลูกจ้างมาใช้ในงานแต่นายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าน้ำมันให้แทนการมีรถยนต์ประจำตำแหน่ง เมื่อพิจารณาตามกฎหมายของออสเตรเลียค่าน้ำมันที่จ่ายไปของนายจ้างก็ไม่ถือเป็นประโยชน์จากรถยนต์แต่จะถือเป็นประโยชน์ประเภทที่นายจ้างจ่ายเงินแทนให้หรือสวัสดิการสำหรับค่าใช้จ่าย (Expense payment fringe benefit) ดังนั้นความสำคัญของการพิจารณาประโยชน์จากรถยนต์พิจารณาการถือครองของนายจ้างจึงเป็นหนึ่งในเงื่อนไขสำคัญ

ประเด็นต่อมากการใช้ประโยชน์จากรถยนต์ ประโยชน์ที่ได้รับนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับโดยตรงหรือเท่าที่จะได้รับจากประโยชน์ในรถยนต์นั้นนับว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้เห็นประโยชน์จากรถยนต์ การได้ใช้ประโยชน์หมายถึงการใช้ประโยชน์ในทุก ๆ ลักษณะรวมทั้งประโยชน์ที่เชื่อว่าได้ใช้รถยนต์นั้นซึ่งพิจารณาได้จากการจัดเก็บรถยนต์ที่จะจัดเก็บไว้ในที่จอดรถในบ้านหรือพิจารณาพื้นที่ใกล้เคียงกับที่อยู่อาศัยของพนักงาน (Section 7(2))

ประโยชน์ที่ได้รับมิใช่ประโยชน์ใช้ในการทำงานแต่เป็นสิทธิที่พนักงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานได้ใช้ประโยชน์จากรถยนต์เป็นการส่วนตัวแล้วแต่พนักงานจะใช้อย่างไรก็ได้ อันจะถือเป็นการได้รับประโยชน์จากรถยนต์เป็นการส่วนตัวของพนักงาน

ประการต่อมาพนักงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานจะต้องสามารถครอบครองควบคุมรถยนต์นั้นได้ (Section 7(3)) มิใช่เป็นการใช้ประโยชน์ภายใต้การควบคุมของนายจ้างแต่อย่างใดจึงจะถือเป็นประโยชน์ที่ได้รับจากรถยนต์ของพนักงาน

1.3 การคำนวณหามูลค่าประโยชน์จากรถยนต์

การคำนวณหามูลค่าของประโยชน์จากรถยนต์มีวิธีการคำนวณ 2 รูปแบบที่ใช้ในการคำนวณหามูลค่าประโยชน์จากรถยนต์

1.The Statutory formula basis

วิธีการคำนวณรูปแบบนี้ถูกกำหนดตาม Section 9 โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\text{Taxable value} = \frac{A \times B \times C}{D} - E$$

D

A = มูลค่าพื้นฐานของรถยนต์

B = อัตราส่วนตามที่กฎหมายกำหนด

C = จำนวนวันที่ใช้เป็นการส่วนตัว

E = ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับรถยนต์

D = จำนวนวันในปีภาษี

มูลค่าพื้นฐานของรถยนต์ หมายถึง ราคาที่นายจ้างได้จ่ายเงินออกไปเพื่อให้ได้รถยนต์มาเป็นเจ้าของราคาของรถยนต์นี้รวมค่าขนส่ง ค่าประกันภัย ค่าอุปกรณ์ตกแต่ง ค่าภาษีที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาษีสินค้าและบริการ (GST) รวมทั้งหมดถือเป็นราคาพื้นฐานของรถยนต์ สำหรับรถยนต์ที่เป็นการเช่าซื้อ ค่าเช่าซื้อที่ได้จ่ายไปถือเป็นราคาพื้นฐานของรถยนต์เช่นเดียวกัน

อัตราส่วนตามที่กฎหมายกำหนด เป็นกรณีที่ Section 9 (2) (c) (ii) ได้กำหนดจำนวนระยะทางที่ใช้เป็นการส่วนบุคคลของพนักงานซึ่งเป็นจำนวนภายในระยะเวลาหนึ่งปี โดยอัตราที่กำหนดไว้เป็นดังนี้คือ

| จำนวนระยะทาง (กม.) | อัตราที่กฎหมายกำหนด |
|--------------------|---------------------|
| 0 ถึง 14,999 | 0.26 |
| 15,000 ถึง 24,999 | 0.20 |
| 25,000 ถึง 40,000 | 0.11 |
| เกินกว่า 40,000 | 0.07 |

หากจำนวนการใช้รถยนต์ไม่ถึงปีจำนวนระยะทางก็สามารถคำนวณได้ตาม Section 9 (2)(d) เช่นตัวอย่าง ซึ่งรถยนต์มาเหลือเวลาสิ้นปีภาษีอีก 73 วัน ใช้รถยนต์ไป 7,000 กิโลเมตร สามารถหารระยะทางได้คือ

$$\frac{7,000 \times 365}{73} = 35,000$$

73

เมื่อได้จำนวนระยะทางเท่ากับ 35,000 อัตราที่กฎหมายกำหนดอยู่ที่ 0.11 ทำให้ได้ อัตราส่วนตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อใช้ในการคำนวณมูลค่าประโยชน์ต่อไป

จำนวนวันในปีภาษีโดยทั่วไปจะใช้จำนวน 365 วันต่อหนึ่งปีภาษี

ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับรถยนต์ เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับรถยนต์โดยทั่วไปเช่น ค่าน้ำมัน ค่า จดทะเบียนรถยนต์ ค่าประกันภัย ค่าซ่อมบำรุงประจำต่างๆสามารถนำมาหักออกเพื่อให้ทราบ มูลค่าของรถยนต์ได้

ตัวอย่างการคำนวณ

นายจ้างซื้อรถยนต์มามูลค่า 30,000 \$ (รวมภาษี GST) ในวันที่ 1 ตุลาคม 2006 มีการใช้รถยนต์เดินทางเป็นระยะทาง 30,082 กิโลเมตร พนักงานได้ชำระค่าน้ำมันไป 1,000 \$ สามารถคำนวณหามูลค่าได้ดังนี้

$$\frac{30,000 \times 0.11 \times 182}{365} - 1,000 = 645.47 \$$$

365

มูลค่าของสวัสดิการเท่ากับ 645.47 \$

2. The Operating cost basis

การหามูลค่าประโยชน์จากรถยนต์วิธีการนี้เป็นไปตาม Section 10 โดยมีสูตรในการ คำนวณดังนี้

$$[C \times (100\% - BP)] - R$$

C = ค่าบริหารจัดการเกี่ยวกับรถยนต์

BP = จำนวนที่เปอร์เซ็นต์การใช้เพื่อธุรกิจ

R = ค่าใช้จ่ายที่พนักงานได้จ่ายไป

ค่าบริหารจัดการเกี่ยวกับรถยนต์ เป็นค่าใช้จ่ายที่รวม ค่าน้ำมัน ค่าซ่อมบำรุงรักษา ค่าประกันภัยรถยนต์ต่าง ๆ ที่อยู่ภายในช่วงเวลาที่ยานจ้างเป็นเจ้าของรถยนต์

จำนวนเปอร์เซ็นต์การใช้ทางธุรกิจ เป็นจำนวนการใช้งานรถยนต์ในทางธุรกิจที่มีการหักออกจากจำนวนที่ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวของพนักงาน โดยมีการบันทึกจำนวนระยะทางโดย Log Book หรือ Odometer เป็นเครื่องมือในการหาระยะทางการใช้เพื่อธุรกิจแยกออกจากการใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ค่าใช้จ่ายที่พนักงานได้จ่ายไป เป็นค่าใช้จ่ายที่พนักงานได้มีการจ่ายแทนนายจ้างไปเกี่ยวกับรถยนต์ตาม Section 9(2)(e)

2. ประโยชน์จากการปลดหนี้ให้กับพนักงาน (Debt waiver fringe benefit)

2.1 ความหมายการปลดหนี้ให้กับพนักงาน

เป็นกรณีที่นายจ้างปลดหนี้ให้กับพนักงานหรือมอบหนี้ที่พนักงานมีหน้าที่ที่จะต้องชำระแก่นายจ้างโดยที่นายจ้างไม่ได้รับการชำระหนี้ใด ๆ จากพนักงานตัวอย่างเช่น นายจ้างจำหน่ายสินค้าให้กับลูกจ้างโดยที่ลูกจ้างยังมีได้ชำระราคาต่อมาภายหลังนายจ้างแจ้งแก่ลูกจ้างว่าไม่ต้องชำระค่าสินค้าแต่อย่างใดกรณีถือได้ว่าเป็นการยกหนี้ให้กับลูกจ้าง ตาม (Section 14) ซึ่งก็คือเป็นประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ⁷

2.2 การคำนวณมูลค่าการปลดหนี้ให้กับพนักงาน

จำนวนมูลค่าของการปลดหนี้ให้กับพนักงานให้ถือตามจำนวนที่นายจ้างให้คืนหรือจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหนี้แก่นายจ้างที่เกิดขึ้นภายในปีภาษีนั้น (Section 15) เป็นจำนวนประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับ

⁷ สืบค้นจาก, <http://www.ato.gov.au/business/content.asp?doc=/content/52018>.

3.ประโยชน์จากการให้กู้ยืม (Loan fringes benefit)

3.1 ลักษณะของการกู้ยืม

เป็นกรณีที่นายจ้างให้ความช่วยเหลือทางการเงินกับลูกจ้างหรือมีลักษณะที่สำคัญคือเป็นการจ่ายเงินล่วงหน้าให้กับลูกจ้างไปก่อนที่จะครบกำหนดชำระ และหมายรวมถึงการช่วยเหลือในความน่าเชื่อถือทางการเงินของลูกจ้างที่จะมีผลกระทบต่อกรกู้ยืมเงินของลูกจ้างตัวอย่างเช่น การเลื่อนกำหนดวันชำระเงินหรือการผ่อนดอกเบี้ยเงินกู้ให้กับลูกจ้าง ซึ่งกรณีถือเป็นประโยชน์จากการกู้ยืมดังนั้นประโยชน์จากการกู้ยืมเงินจะมีความหมายครอบคลุมการได้รับประโยชน์ของลูกจ้างในลักษณะอย่างกว้าง

3.2 การคำนวณมูลค่าประโยชน์จากการให้กู้ยืม

มูลค่าของประโยชน์จากการให้กู้ยืมมีมูลค่าเท่ากับจำนวนดอกเบี้ยตามที่กฎหมายกำหนดหักด้วยจำนวนดอกเบี้ยที่นายจ้างจัดเก็บกับพนักงานตาม Section 18 กำหนดไว้

ดอกเบี้ยตามที่กฎหมายกำหนดเป็นอัตราดอกเบี้ยมาตรฐานที่กำหนดโดย The Reserve Bank of Australia ซึ่งใช้อัตราดอกเบี้ยต่ำสุดในการกู้ยืมเงินเพื่อซื้อบ้านเป็นดอกเบี้ยมาตรฐานในการคำนวณหาประโยชน์จากการให้กู้ยืมโดยมีการกำหนดไว้ดังต่อไปนี้⁸

| FBT year ending | Statutory interest rates (%) |
|-----------------|------------------------------|
| 31/3/2000 | 6.50 |
| 31/3/2001 | 7.30 |
| 31/3/2002 | 7.55 |
| 31/3/2003 | 6.05 |
| 31/3/2004 | 6.55 |
| 31/3/2005 | 7.05 |
| 31/3/2006 | 7.05 |
| 31/3/2007 | 7.30 |
| 31/3/2008 | 8.05 |

⁸ Woellner Barkoczy, Murphy Evans, *supra note 3*, p.1625.

ตัวอย่างการคำนวณ

นาย A ถูกจ้างบริษัท พีวเจอร์ จำกัด ได้กู้ยืมเงินบริษัทเป็นจำนวน 100,000 บาท ทางบริษัทคิดดอกเบี้ย 5% นาย A นำส่งทุกเดือนโดยการหักจากเงินเดือน โดยอัตราดอกเบี้ยตามกฎหมายกำหนดอยู่ที่ 8.05% นาย A จะมีผลประโยชน์จากการกู้ยืมเงินเป็นมูลค่าเท่าใดนั้น สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Taxable Value} = (100,000 \times 8.05\%) - (100,000 \times 5\%)$$

$$\text{Taxable Value} = 3,050 \text{ \$}$$

4. ประโยชน์เกี่ยวกับค่าใช้จ่าย (Expense payment fringe benefit)

4.1 ลักษณะของประโยชน์เกี่ยวกับค่าใช้จ่าย

ผลประโยชน์สำหรับค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นเมื่อบุคคลดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) ผู้รับประโยชน์จ่ายค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจำนวนหนึ่งให้แก่บุคคลที่สามตาม (s 20(a))

หรือ

(2) ผู้รับประโยชน์ได้รับชำระเงินคืนสำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตาม (s 20(b))

ดังนั้นผลประโยชน์ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างได้รับชำระคืนจากนายจ้างในส่วนตัวที่เกิดขึ้นเช่นเดียวกับที่นายจ้างจ่ายลูกจ้างในส่วนเครดิตโดยตรง อย่างไรก็ตามผลประโยชน์ค่าใช้จ่ายจะไม่เกิดขึ้นถ้านายจ้างซื้อสินค้าหรือบริการโดยตรงให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งในกรณีนี้ถือว่าเป็นผลประโยชน์เกี่ยวกับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ผลประโยชน์ค่าใช้จ่ายที่เป็นสวัสดิการค่าใช้จ่ายถ้าเป็นไปตามเงื่อนไขที่ระบุและเป็นไปตามคำนิยามของสวัสดิการในข้อ s 136 (1) ถือเป็นผลประโยชน์ค่าใช้จ่าย

สิ่งสำคัญที่สุดคือการพิจารณาความแตกต่างระหว่างการชำระคืนและเบี้ยเลี้ยงกรมสรรพากรออสเตรเลียได้ระบุในกฎเกณฑ์การจัดเก็บภาษีอากร (TR 92/15) ว่าเป็นการจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้กับบุคคล โดยมีการกำหนดจำนวนไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่อาจจะเกิดขึ้นได้นั้นไม่ต้องคำนึงว่ามีการจ่ายเกิดขึ้นจริงหรือไม่ ให้ถือเป็นผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าใช้จ่าย (เช่น ผู้รับประโยชน์มีอิสระในการตัดสินใจในการใช้จ่ายเบี้ยเลี้ยงนั้น)

ในทางตรงกันข้ามการชำระคืนเกิดขึ้นเมื่อผู้รับประโยชน์ขอชดเชยสำหรับค่าใช้จ่ายทั้งหมดหรือบางส่วนที่เกิดขึ้นจริงแม้ว่าอาจจะไม่ได้รับการชำระเงินคืน กรมสรรพากรพิจารณาว่า

นายจ้างต้องยืนยันสำหรับค่าใช้จ่ายและจำนวนเงินที่คืนให้สำหรับค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้คาดคะเนไว้ โดยให้นำหน้าสำหรับการให้ยืมว่าเป็นการจ่ายเงินเพื่อขอชำระคืนมากกว่าที่จะเป็นการให้เบี้ยเลี้ยง เบี้ยเลี้ยงที่นำมาประเมินภายใต้ s 15-2 ITAA97. (ไม่ใช่เบี้ยเลี้ยงสำหรับการอยู่ห่างไกลบ้าน ที่จะอยู่ในรายการ FBTA)

ข้อยกเว้นผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายมีดังต่อไปนี้

1. การจ่ายเงินหรือการขอชำระคืนเงินคืนเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยลูกจ้างนั้น สำหรับค่าที่พักของ “สมาชิกในครอบครัวที่มีสิทธิ” เท่านั้น เนื่องจากลูกจ้างต้องอยู่ห่างจากที่พักอาศัยตามปกติของลูกจ้าง เพื่อทำงานตามหน้าที่ (s21) ข้อยกเว้นนี้มีผลเมื่อลูกจ้างได้มีหนังสือแจ้งต่อนายจ้างตามรูปแบบที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง

2. ลูกจ้างขอชำระคืนเงินคืนจะทำได้เมื่อมีการเดินทางตามระยะทางที่กำหนดไว้สำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการใช้รถส่วนตัวเพื่อทำงานหรือการเช่ารถจากนายจ้าง (s 22; 136(1)) อย่างไรก็ตามค่าใช้จ่ายดังกล่าวนี้จะรวมอยู่ในรายได้ของลูกจ้างในการประเมินภายใต้ 15-75 ITAA97

3. ผลประโยชน์ค่าใช้จ่ายเรื่องรถที่ได้รับการยกเว้น เมื่อสวัสดิการรถอยู่ภายใต้ Div2 หรือข้อยกเว้นของผลประโยชน์ภายใต้ s 8(2) ที่สัมพันธ์กับเรื่องรถที่เกิดขึ้น (s 53(1))

4.2 การคำนวณมูลค่าประโยชน์เกี่ยวกับค่าใช้จ่าย

สำหรับประโยชน์เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายจะขึ้นอยู่กับว่าผลประโยชน์นั้นจัดหาสำหรับ “ภายในองค์กร” หรือ “ภายนอกองค์กร” ประโยชน์เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายสำหรับภายในองค์กรมี 2 ประเภทได้แก่ สวัสดิการค่าใช้จ่ายสำหรับสินทรัพย์ภายในองค์กรและสวัสดิการค่าใช้จ่ายสำหรับค่าใช้จ่ายเล็ก ๆ น้อย ๆ ภายในองค์กร (s 136 (1)) สวัสดิการค่าใช้จ่ายสำหรับสินทรัพย์ภายในองค์กรเกิดขึ้นเมื่อค่าใช้จ่ายสัมพันธ์กับการได้มาซึ่งสินทรัพย์ ซึ่งจัดหามาโดยนายจ้างหรือสัมพันธ์กับนายจ้างในการดำเนินธุรกิจปกติของนายจ้างหรือที่สัมพันธ์กับธุรกิจ

ผลประโยชน์ค่าใช้จ่ายสวัสดิการเล็ก ๆ น้อย ๆ เกิดขึ้นเมื่อค่าใช้จ่ายนั้นสัมพันธ์กับการได้มาของผลประโยชน์ที่จัดหา โดยนายจ้างหรือสัมพันธ์กับนายจ้างในการดำเนินธุรกิจปกติของนายจ้างหรือที่สัมพันธ์กับธุรกิจของนายจ้างสวัสดิการค่าใช้จ่าย สำหรับสินทรัพย์ภายในองค์กร กำหนดโดยกฎเกณฑ์การประเมินค่าของ s42 ขณะที่ภาษีที่ต้องชำระสำหรับสวัสดิการค่าใช้จ่ายเล็ก ๆ น้อย ๆ กำหนดตามกฎเกณฑ์การประเมินค่าของ s48 และ 49

สำหรับในกรณีอื่น ๆ ทั้งหมด คือ สวัสดิการสำหรับค่าใช้จ่ายภายนอกองค์กร สวัสดิการสำหรับค่าใช้จ่ายภายนอกองค์กร คือ จำนวนเงินที่จ่ายหรือชำระคืนหักด้วย (ในกรณีของ

การจ่ายเงิน) จำนวนเงินที่จ่ายโดยผู้จัดหาหรือโดยนายจ้างโดยผู้รับหรือโดยลูกจ้างตามเงื่อนไขของผลประโยชน์ (s23)

ขณะที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับหักลดหย่อนภายใต้กฎหมายภาษีเงินได้ ถ้ามีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นหรือขอชำระเงินคืนเนื่องจากเป็นผู้จัดหาประโยชน์กฎของ “การหักลดหย่อนหรืออื่นใด” ภายใต้ s 24 ทำให้ภาษีที่ต้องชำระของสวัสดิการลดลง โดยมีกำหนด “การลดหย่อนที่ประมาณไว้” ดังนี้

GD – RD

GD คือ “การหักลดหย่อนครั้งเดียว” โดยที่ลูกจ้างมีสิทธิภายใต้กฎหมายภาษีเงินได้ (โดยไม่พิจารณาข้อ s 82A ITAA36 และเงื่อนไขที่ต้องมีการพิสูจน์) ถ้าลูกจ้างไม่ได้มีการขอชำระคืนสำหรับค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปเท่ากับ (ในกรณีของสวัสดิการสำหรับค่าใช้จ่ายภายในองค์กร) จำนวนภาษีที่ต้องชำระของสวัสดิการ โดยไม่สนใจส่วนที่สมทบที่จ่ายเพื่อผลประโยชน์หรือการหักลดหย่อนใดๆ ภายใต้ Div 14 หรือ (ในกรณีของสวัสดิการสำหรับค่าใช้จ่ายภายนอกองค์กร) ต่อค่าใช้จ่าย และ

RD คือจำนวนของการหักลดหย่อนครั้งเดียว ที่ลูกจ้างมีสิทธิหักลดหย่อนตามค่าใช้จ่ายจริง (โดยไม่พิจารณาข้อ s 82A ITAA36 และเงื่อนไขที่ต้องมีการพิสูจน์)

5. ประโยชน์เกี่ยวกับที่พักอาศัย (Housing fringe benefit)

5.1 ลักษณะประโยชน์เกี่ยวกับที่พักอาศัย

“ประโยชน์ที่ที่พักอาศัย” หมายถึงสัญญาเช่าหรืออนุญาตที่ให้แก่นบุคคลในการพักอาศัย หรือใช้เป็นที่พักอาศัยสำหรับบุคคลนั้นเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยตามปกติ (s 136 (1)) ดังนั้น การให้สัญญาเช่าทางธุรกิจไม่ถือว่าเป็นการให้สิทธิสำหรับที่พักอาศัย แต่หมายถึงประโยชน์อื่นๆ ผลประโยชน์ที่ที่พักอาศัย คือ “สวัสดิการที่ที่พักอาศัย” ที่เป็นไปตามข้อกำหนดของสวัสดิการภายใต้หัวข้อ s 136(1)

ขณะที่รัฐบาลหรือองค์กรศาสนาหรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุหรือผู้บกพร่องเป็นผู้จัดหาที่พักสำหรับลูกจ้างที่เป็นผู้ดูแลหรือพักอาศัยร่วมกับบุคคลเหล่านี้เพื่อที่จะทำงานของลูกจ้าง ผลประโยชน์นี้ถือเป็นข้อยกเว้นตาม (s 58)

“ผลประโยชน์ที่พักอาศัยห่างไกล” ถือเป็นข้อยกเว้น (s 58ZC(1)) ผลประโยชน์ดังกล่าวนี้เกิดขึ้นเมื่อ

1. ไม่มีที่พักในพื้นที่หรือใกล้เคียงกับ “พื้นที่ในเมืองที่เหมาะสม” (s 140)
2. เป็นพื้นที่ปกติของการจ้างงานของลูกจ้างในพื้นที่นั้นๆ
3. ซึ่งอาจจะสรุปว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนายจ้างในการจัดหาที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้างด้วยเหตุผลตามที่ปัจจัยที่ได้กำหนด และ
4. ไม่ได้จัดหาสิทธิสำหรับที่พักอาศัย ซึ่งเป็นไปตามการจัดหาของการดำเนินธุรกิจที่ไม่เท่าเทียมกัน

5.2 การคำนวณมูลค่าประโยชน์เกี่ยวกับที่พักอาศัย

ถ้าที่พักอาศัยอยู่นอกประเทศออสเตรเลีย มูลค่าของประโยชน์คือราคาตลาดของสิทธิสำหรับที่พักอาศัยหักด้วยค่าใช้จ่ายในการเช่าที่ผู้รับจ่าย (s 26(1) a: ประกอบ s 27(1), (2))

ถ้าที่พักอยู่ในประเทศออสเตรเลียและประกอบด้วยโรงแรม โมเต็ล โฮสเทล เกสต์เฮาส์ คาราวาน หรือบ้านเคลื่อนที่ มูลค่าสำหรับสวัสดิการที่พักอาศัยพื้นที่ห่างไกลกำหนดตาม s26 (1) (b)

โดยที่นายจ้างได้จัดให้มีที่พักอาศัยที่ใกล้เคียงคือจำนวน 75% ของราคาตลาดของสิทธิสำหรับที่พักอาศัยหักด้วยค่าใช้จ่ายในการเช่าที่ผู้รับจ่าย

ถ้านายจ้างไม่ได้จัดหาที่พักอาศัยที่ใกล้เคียงมูลค่าคือราคาตลาดของสิทธิสำหรับที่พักอาศัยหักด้วยค่าใช้จ่ายในการเช่าที่ผู้รับจ่ายในกรณีที่พักอาศัยอื่นใด เช่น บ้าน มูลค่าสำหรับสวัสดิการที่พักอาศัยพื้นที่ห่างไกลกำหนดตาม s 26(1) และสามารถแสดงอยู่ในสูตรดังต่อไปนี้

$$\frac{\text{มูลค่าตามกฎหมายต่อปีของสิทธิที่พักอาศัย} \times \text{จำนวนของวันของช่วงเวลาที่เช่า} - \text{ค่าเช่าที่จ่ายไป}}{\text{จำนวนวันในปี FBT}}$$

มูลค่าตามกฎหมายต่อปีของสิทธิสำหรับที่พักอาศัย กำหนดตามสูตรที่พบใน s 26(2) ในปีที่มีการจัดให้มีสิทธิสำหรับที่พักอาศัยครั้งแรก (ปีพื้นฐาน) ซึ่งจำเป็นต้องจัดให้มีราคาตลาดของปีสำหรับสิทธิที่พักอาศัย ในปีต่อๆ มา มูลค่าตามกฎหมายต่อปี คือ การปรับปรุงดัชนีราคาผู้บริโภคตามกำหนดสำหรับค่าเช่าของกลุ่มย่อยของเมืองหลวงของรัฐที่กำหนดเรื่องที่พักอาศัยที่กำหนดมูลค่าตามกฎหมายต่อปีสำหรับปีนั้น นายจ้างมีโอกาที่จะเลือกใช้ราคาตลาดจริงของสิทธิสำหรับที่พักอาศัยแทนที่ราคาตามดัชนี (s (26(3) (aa)) ในกรณีอื่นๆ ราคาตลาดจริงต้องถูก

กำหนดใหม่ถ้าไม่มีการจัดหาสิทธิสำหรับที่พักอาศัยสำหรับปีที่ผ่านมา (s 26(3)(b)) โดยอย่างน้อย ทุก 10 ปี (s 26(3)(c)) หรือมีการเปลี่ยนแปลงมูลค่าของวัสดุสำหรับที่พักอาศัย (s(26(5))

6.ประโยชน์เบี่ยงสำหรับผู้อยู่ห่างไกลบ้าน (Living-away-from-home allowance fringe benefit)

6.1 ลักษณะของเบี่ยงสำหรับผู้อยู่ห่างไกลบ้าน

“ผลประโยชน์เบี่ยงสำหรับผู้อยู่ห่างไกลบ้าน”เกิดขึ้นตามการจ้างงานของลูกจ้าง ลูกจ้างได้รับการจ่ายเบี่ยงเพื่อชดเชยสำหรับค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมที่หักลดหย่อนไม่ได้หรือ ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมที่หักลดหย่อนไม่ได้ และส่วนเสียผลประโยชน์เพิ่มเติมที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลที่ว่า ลูกจ้างต้องอยู่ห่างจากที่พักอาศัยที่เป็นสถานที่ปกติเพื่อทำงานตามหน้าที่ของการจ้างงาน (s 30(1) ;136(1)) ผลประโยชน์เบี่ยงสำหรับผู้อยู่ห่างไกลบ้านจะเกิดขึ้นต่อเมื่อนายจ้างมีการจ่าย เบี่ยงเลี้ยงให้แก่ลูกจ้าง และไม่ใช้การจ่ายที่ผ่านบริษัทที่มีสัมพันธ์กันเช่นเดียวกับผลประโยชน์ใด ผลประโยชน์เบี่ยงสำหรับผู้อยู่ห่างไกลบ้านคือ สวัสดิการผลประโยชน์เบี่ยงสำหรับผู้อยู่ ห่างไกลบ้านที่ต้องเป็นไปตามสวัสดิการข้อ s 136(1) ขณะที่ s 30(1) ระบุเฉพาะเจาะจงว่า ผลประโยชน์ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนั้น “ต้องเป็นไปตามการจ้างงาน” เบี่ยงเลี้ยงสำหรับผู้อยู่ ห่างไกลบ้านซึ่งไม่เปลี่ยนแปลงทั้งหมดเป็นส่วนประกอบหนึ่งของสวัสดิการเบี่ยงเลี้ยงสำหรับผู้อยู่ ห่างไกลบ้าน

6.2 การคำนวณมูลค่าสำหรับประโยชน์เบี่ยงสำหรับผู้อยู่ห่างไกลบ้าน

สำหรับสวัสดิการเบี่ยงสำหรับผู้อยู่ห่างไกลบ้าน(นอกเหนือจากสวัสดิการเบี่ยงเลี้ยง สำหรับผู้อยู่ห่างไกลบ้านจ่ายให้แก่คนงานที่อยู่นอกฝั่งที่ทำงานเกี่ยวกับขุดเจาะน้ำมันและแก๊สที่ ครอบคลุมโดยข้อ (s 30(2)) คือจำนวนเบี่ยงหักด้วยช้อยยกเว้นส่วนประกอบใด ๆ ของที่พัก อาศัย และช้อยยกเว้นส่วนประกอบใด ๆ ของอาหาร ที่กำหนดใน (s 136(1) (s31(a)) จำนวนเบี่ยง เลี้ยงเหล่านี้แสดงถึงการชดเชยที่สมเหตุสมผลให้แก่ลูกจ้าง สำหรับค่าใช้จ่ายของที่พักอาศัยและ สำหรับค่าใช้จ่ายสำหรับอาหารที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากผลของการที่ลูกจ้างต้องอยู่ห่างไกลบ้าน หลักเกณฑ์ที่ใช้วัดค่าใช้จ่ายสำหรับอาหารและเครื่องดื่มที่เพิ่มขึ้นนั้น โดยอ้างถึงค่าใช้จ่ายสำหรับ อาหารตามกฎหมายในหัวข้อ s 136(1) ที่คาดคะเนการใช้จ่ายที่ 42 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อ สัปดาห์ (และ 21 ดอลลาร์ออสเตรเลียสำหรับเด็กต่ำกว่า 12 ปี) ตามปกติ ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับ อาหารและเครื่องดื่มสำหรับหนึ่งคนต่อสัปดาห์ถ้าบุคคลนั้นอาศัยอยู่ในที่พักอาศัยตามปกติ

ตัวอย่างการคำนวณ

ลูกจ้างที่ต้องอาศัยห่างไกลบ้านเป็นเวลาหนึ่งสัปดาห์ของปี FBT ได้รับเบี้ยเลี้ยง 350 ดอลลาร์ออสเตรเลียโดยมีการคำนวณดังต่อไปนี้

1. การชดเชยอย่างสมเหตุสมผลสำหรับค่าอาหารและเครื่องดื่ม 100 ดอลลาร์ออสเตรเลีย
2. การชดเชยอย่างสมเหตุสมผลสำหรับค่าที่พัก 200 ดอลลาร์ออสเตรเลีย
3. การเสียประโยชน์เพิ่มเติม 50 ดอลลาร์ออสเตรเลีย

ภาษีที่ต้องชำระของเบี้ยเลี้ยงคำนวณได้ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนเงินของเบี้ยเลี้ยง} &= (\text{ช้อยกเว้นส่วนประกอบที่พัก} + \text{ช้อยกเว้นส่วนประกอบค่าอาหาร}) \\ &= \$ 350 - (\$ 200 + \$ 58^*) \\ &= \$ 92 \end{aligned}$$

* โดยพิจารณาว่าลูกจ้างจะใช้จ่ายค่าอาหารและเครื่องดื่มในโอกาสใดๆ จำนวน 42 ดอลลาร์ออสเตรเลีย โดยช้อยกเว้นส่วนประกอบค่าอาหารจะจำกัดอยู่ที่ 58 ดอลลาร์ออสเตรเลีย

7. ประโยชน์การเดินทางโดยเครื่องบิน (Airline transport fringe benefit)

7.1 ลักษณะประโยชน์การเดินทางโดยเครื่องบิน

ผลประโยชน์การเดินทางโดยเครื่องบินเกิดขึ้นเนื่องเกี่ยวกับการจ้างงานของลูกจ้าง ผู้ให้บริการสายการบินจัดให้มีการเดินทางโดยเครื่องบินสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีค่าใช้จ่ายหรือเสียค่าใช้จ่ายในอัตราต่ำกว่าที่ได้ข้อจำกัดการ stand-by ของผู้โดยสารสายการบินนั้น โดยที่ลูกจ้าง (หรือที่สัมพันธ์กัน) ของนายจ้างซึ่งอาจจะเป็น “ผู้ให้บริการการบิน” (s 136(1)) หรือ “ตัวแทนสำนักท่องเที่ยว” (s 136(1)) (s32)

ผลประโยชน์การเดินทางโดยเครื่องบินเกิดขึ้นแม้ว่าจะไม่มีการจัดให้มีการเดินทางสำหรับลูกจ้างโดยนายจ้างยกตัวอย่างเช่น ผลประโยชน์การเดินทางโดยเครื่องบินเกิดขึ้นเมื่อมีการ stand-by ของการเดินทางโดยเครื่องบินที่จัดให้สำหรับพนักงานต้อนรับหญิงของสายการบินแควนตัสโดยสายการบินสิงคโปร์ อย่างไรก็ตามการเดินทางโดยเครื่องบินขึ้นกับข้อจำกัดเรื่องการ stand-by ในกรณีอื่นของการเดินทางโดยสายการบินถือว่าอยู่ในหัวข้อผลประโยชน์อื่น ๆ ขณะที่คำนิยามของผลประโยชน์ของการเดินทางโดยเครื่องบินที่จัดให้มันนั้นต้องเป็นไปตามการจ้างงานของลูกจ้าง ดังนั้นผลประโยชน์นี้ทั้งหมดถือเป็นส่วนประกอบหนึ่งของสวัสดิการการเดินทางโดยเครื่องบิน

7.2 การคำนวณมูลค่าสำหรับสวัสดิการการเดินทางโดยเครื่องบิน

สวัสดิการการเดินทางโดยเครื่องบินถือว่าเป็น “Standby value” ของผู้รับประโยชน์ที่เดินทางโดยเครื่องบินหักด้วย “ส่วนสมทบที่ผู้รับต้องจ่าย” (s 33) มูลค่า Standby value ของผู้รับประโยชน์ที่เดินทางโดยเครื่องบินกำหนดไว้ใน s 136(1) และสามารถสรุปตามตารางดังต่อไปนี้

| การเดินทางโดยเครื่องบินเส้นทางในประเทศ | |
|---|--|
| (i) ขณะที่การเดินทางของผู้รับเป็นไปตามตารางการบริการของสายการบิน | คิดราคา 37.5% จากราคาค่าโดยสารโดยเครื่องบิน ชั้นประหยัดที่ต่ำที่สุดที่มีการโฆษณาไว้ของผู้ให้บริการ ณ เวลานั้นที่ให้บริการแก่สาธารณชน |
| (ii) ขณะที่การเดินทางของผู้รับไม่เป็นไปตามตารางการบริการของสายการบิน และผู้ให้บริการให้บริการผู้โดยสารตามตารางข้ามเส้นทาง | คิดราคา 37.5% จากราคาค่าโดยสารโดยเครื่องบิน ชั้นประหยัดที่ต่ำที่สุดที่มีการโฆษณาไว้ของผู้ให้บริการขนส่งข้ามเส้นทางนั้น |
| (iii) ขณะที่ไม่ใช่ทั้งข้อ (i) หรือ ข้อ (ii) และเป็นกรรวมตารางการบริการโดยผู้ให้บริการขนส่งที่บริการผู้รับในการเดินทางระหว่างท่าของการบินขึ้นเครื่องบินหรือการถึงท่า | คิดราคา 37.5% จากราคาค่าโดยสารโดยเครื่องบิน ชั้นประหยัดรวมที่ต่ำที่สุดของผู้ให้บริการขนส่งที่ให้บุคคลเดินทางระหว่างท่าเหล่านั้น |
| (iv) ในกรณีอื่นใด | คิดราคา 75% ของราคาที่เป็นบุคคลคาดคะเนอย่างมีเหตุผลว่าควรจะต้องจ่ายสำหรับการเดินทางนั้น |

| การเดินทางโดยเครื่องบินเส้นทางระหว่างประเทศ | |
|---|--|
| (i) ขณะที่การเดินทางของผู้รับเป็นไปตามตารางการบริการของสายการบิน และผู้ให้บริการได้ตีพิมพ์ราคาค่าโดยสารโดยเครื่องบินของเส้นทางนั้นไว้ | คิดราคา 37.5% จากราคาค่าโดยสารโดยเครื่องบิน ชั้นประหยัดที่ต่ำที่สุดที่มีการตีพิมพ์ไว้ของผู้ให้บริการ |
| (ii) ขณะที่ไม่เป็นไปตามข้อ (i) และผู้ให้บริการ | คิดราคา 37.5% จากราคาค่าโดยสารโดย |

| | |
|--|--|
| บริการตารางการบริการข้ามเส้นทาง | เครื่องบิน ชั้นประหยัดที่ต่ำที่สุดของผู้ให้บริการบริการนั้น |
| (iii) ขณะที่ไม่ใช่ทั้งข้อ (i) หรือ ข้อ (ii) และเป็น การรวมตารางการบริการโดยผู้ให้บริการขนส่งที่ บริการผู้รับในการเดินทางระหว่างท่าของการ ขึ้นเครื่องบินหรือการถึงท่า | คิดราคา 37.5% จากราคาค่าโดยสารโดย เครื่องบิน ชั้นประหยัดรวมที่ต่ำที่สุดของผู้ให้ บริการขนส่งสำหรับท่าเหล่านั้น |
| (iv) ในกรณีอื่นใด | คิดราคา 75% ของราคาที่ถูกคลดคะเนอย่าง มีเหตุผลว่าควรจะต้องจ่ายสำหรับการเดินทาง |

เกณฑ์การ “การหักลดหย่อน” เพื่อหักลดภาษีที่ต้องชำระสำหรับสวัสดิการการเดินทางโดยเครื่องบินที่จัดให้ลูกจ้างนั้นขึ้นอยู่กับว่าลูกจ้างมีสิทธิสำหรับการหักลดหย่อนในการเดินทางโดยเครื่องบินได้มีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น (s 34) โดยต้องมีการพิสูจน์ตามข้อกำหนดนั้นทำให้ ภาษีที่ต้องชำระของสวัสดิการลดลง โดยมีการคำนวณ “การลดหย่อนที่ประมาณไว้” ตามสูตรต่อไปนี้

GD – RD

GD คือ “การหักลดหย่อนครั้งเดียว” โดยที่ลูกจ้างมีสิทธิภายใต้กฎหมายภาษีรายได้ (โดยไม่พิจารณาข้อ s 82A ITAA36 และเงื่อนไขที่ต้องมีการพิสูจน์) ถ้าลูกจ้างไม่ได้มีการขอคืน ค่าใช้จ่ายการเดินทางโดยเครื่องบินเท่ากับจำนวนภาษีที่ต้องชำระสำหรับสวัสดิการ (โดยไม่ พิจารณาส่วนที่สมทบที่จ่ายเพื่อผลประโยชน์หรือการหักลดหย่อนใดๆ ภายใต้ Div 14) และ

RD คือจำนวนของการหักลดหย่อนครั้งเดียวที่ลูกจ้างมีสิทธิ (โดยไม่พิจารณาข้อ s 82A ITAA36และเงื่อนไขที่ต้องมีการพิสูจน์) ตามค่าใช้จ่ายจริงของลูกจ้างในการเดินทางโดย เครื่องบิน

8. ประโยชน์จากค่าอาหาร (Board fringe benefit)

8.1 ลักษณะของประโยชน์จากค่าอาหาร

เงื่อนไข “ค่าอาหาร” ของ “อาหารต่อวัน” ซึ่งเป็นส่วนของประกอบหนึ่งของ ผลประโยชน์ค่าอาหาร (s 35; 136(1) ค่าอาหารคืออาหารที่จัดให้ตามการจ้างงานของลูกจ้าง โดย

ที่นายจ้าง (หรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง) จัดให้แก่ลูกจ้างหรือผู้ที่สัมพันธ์กับลูกจ้างภายใต้สัญญาจ้างงาน ที่มีข้อกำหนดว่าต้องมีการจัดอาหารให้อย่างน้อยสองมื้อต่อวัน นายจ้างต้องจัดเตรียมอาหารในสถานที่ที่เหมาะสม (หรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง) หรือในสถานที่นั้นหรือใกล้เคียงกับสถานที่ทำงานตามกฎหมายโดยทั่วไปผลประโยชน์ค่าอาหารถือเป็นสวัสดิการค่าอาหารที่เป็นไปตามข้อกำหนดเรื่องสวัสดิการ s 136(1) ตามคำนิยามคุณสมบัติของผลประโยชน์ค่าอาหารว่าผลประโยชน์ดังกล่าวนี้ทั้งหมดจะถือว่าเป็นสวัสดิการค่าอาหาร

8.2 การคำนวณมูลค่าสำหรับสวัสดิการค่าอาหาร

ภาษีที่ต้องชำระสำหรับสวัสดิการค่าอาหารคือ 2 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อหนึ่งมื้อ (ขณะที่ผู้รับประโยชน์อายุ 12 ปีหรือมากกว่าเมื่อเริ่มต้นปี FBT) หรือ 1 ดอลลาร์ออสเตรเลียต่อมื้อ (ในกรณีอื่น) หักลดด้วยส่วนสมทบของผู้รับประโยชน์ตาม s 36

การหักลดภาษีที่ต้องชำระของสวัสดิการค่าอาหาร ตามเกณฑ์ “การหักลดหย่อน” ที่ลูกจ้างมีสิทธิในการเรียกร้องการหักลดหย่อนสำหรับค่าใช้จ่ายสำหรับอาหาร (s 37)

9. ประโยชน์การจัดเลี้ยงอาหาร (Meal entertainment fringe benefit)

9.1 ลักษณะประโยชน์การจัดเลี้ยงอาหาร

สำหรับบทเริ่มต้นของ Div 9 ซึ่งมีการแยกประเภทสวัสดิการใหม่ที่เรียกว่าสวัสดิการการจัดเลี้ยงอาหาร ที่เริ่มขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน ค.ศ.1995 ซึ่งไม่เหมือนใน FBTAA Div 9A จะใช้ได้เมื่อมีการเลือกใช้สำหรับปี FBT ที่จัดทำขึ้น (s 37AA)ตาม S 37AC “ผลประโยชน์การจัดเลี้ยงอาหาร” จะเกิดขึ้นเมื่อผู้จัดหาจัดให้มีการจัดเลี้ยงอาหารแก่ “ผู้รับประโยชน์” ผลประโยชน์ที่ว่านี้จะเกิดขึ้นขณะที่ผู้จัดหาเป็นนายจ้าง (s 37AE) การจัดเลี้ยงอาหารประกอบด้วยเงินโอนใดดังต่อไปนี้

(a) การจัดเลี้ยงในรูปแบบของอาหารและเครื่องดื่ม

(b) ที่พัก หรือการเดินทางที่สัมพันธ์กัน หรือเพื่อวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับการจัดเลี้ยงนั้น หรือ

(c) การจ่ายเงินหรือการชำระเงินคืนสำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการจัดให้มีตามข้อ

(a) หรือ (b) ข้างต้น (s 37 AD)

ผลประโยชน์การจัดเลี้ยงอาหารถือเป็นสวัสดิการการจัดเลี้ยงอาหารที่ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดสวัสดิการเพื่อหลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อน เมื่อมีสวัสดิการการจัดเลี้ยงอาหารเกิดขึ้นและไม่มีสวัสดิการอื่นใดแก่บุคคลอื่นใดที่เป็นไปตามเงื่อนไขของการจัดเลี้ยงอาหาร(s 37 AF) ตัวอย่างเช่น

นายจ้างจ่ายค่าอาหารสำหรับลูกจ้างโดยเลือกตาม Div 9A โดยนายจ้างจะไม่นำมาเป็นสวัสดิการสำหรับค่าใช้จ่าย

9.2 การคำนวณมูลค่าประโยชน์การจัดเลี้ยงอาหาร

ขณะที่เลือกใช้ตาม Div 9A นายจ้างเลือกที่จะกำหนดภาษีที่ต้องชำระสำหรับสวัสดิการการจัดเลี้ยงอาหารบนพื้นฐานว่าเป็นวิธีคิดแบบแบ่งแยกออกเป็น 50/50 split method หรือ 12 – week register method

ภายใต้วิธีคิดแบบแบ่งแยกออกเป็น 50/50 split method นั้น ภาษีที่ต้องชำระของสวัสดิการการจัดเลี้ยงอาหารทั้งหมดที่นายจ้างจัดให้มีระหว่างปีนั้นจะถือเป็น 50% ของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นที่นายจ้างจัดให้มีการจัดเลี้ยงอาหารสำหรับปีนั้น (s 37BA)

ภายใต้วิธีการ 12 – week register method นั้น ภาษีที่ต้องชำระของสวัสดิการการจัดเลี้ยงอาหารทั้งหมดที่นายจ้างสำหรับปี FBT กำหนดตามสูตรต่อไปนี้ตาม s 37CB (1):

ค่าใช้จ่ายของการจัดการเลี้ยงอาหารทั้งหมด x อัตราร้อยละของการลงทะเบียน

ค่าใช้จ่ายของการจัดเลี้ยงอาหารทั้งหมดคือ ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกิดขึ้นที่นายจ้างได้จัดให้มีการจัดเลี้ยงอาหารในรอบปี FBT อัตราร้อยละของการลงทะเบียนกำหนดตามสูตรของ s 37 CB (2) ในความหมายที่กว้าง ๆ คืออัตราร้อยละของการคำนวณโดยแบ่งออกเป็นมูลค่าทั้งหมดของสวัสดิการการจัดเลี้ยงอาหารที่จัดให้มีในช่วงระยะเวลา 12 สัปดาห์ / หาดด้วยมูลค่าทั้งหมดของการจัดเลี้ยงอาหารที่จัดให้มีในช่วงระยะเวลา 12 สัปดาห์ เพื่อที่จะใช้วิธีนี้ นายจ้างต้องมีการลงทะเบียนตาม s 37CE สำหรับระยะเวลาที่เป็นตัวแทนต่อเนืองอย่างน้อยที่สุด 12 สัปดาห์ (s 37CC) การใช้การลงทะเบียนสำหรับ 12 สัปดาห์สุดท้ายและของสี่ปีถัดไป (s 37CD) อย่างไรก็ตามการลงทะเบียนจะถูกตัดเมื่อค่าใช้จ่ายทั้งหมดเกิดขึ้นโดยนายจ้างได้มีการจัดการเลี้ยงอาหารสำหรับปี FBT เป็นจำนวนมากกว่า 20% ของจำนวนที่มีการลงทะเบียนไว้ในปีนั้นวิธีการคิดแบบแบ่งแยกออกเป็น 50/50 split method และวิธีการ 12 – week register method นั้น ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของค่าใช้จ่ายจริงซึ่งต้องรวมฐานภาษีสินค้าและบริการ (GST)

10.ประโยชน์การจัดเลี้ยงที่ยกเว้นภาษี (Tax – exempt body entertainment fringe benefit)

10.1 ลักษณะประโยชน์การจัดเลี้ยงที่ยกเว้นภาษี

ผลประโยชน์การจัดเลี้ยงที่ยกเว้นภาษีเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีรายจ่ายการจัดเลี้ยงยกเว้นที่หักลดหย่อนไม่ได้เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นทั้งหมดหรือบางส่วนตามเงื่อนไขของการจ้างงานของลูกจ้าง ของ “การจัดเลี้ยง” ที่ให้แก่ลูกจ้างหรือที่สัมพันธ์กัน (s 38; 136(1)) ตาม s 136 (1) การจัดเลี้ยงมีความหมายตาม s 32-10 ITAA97 (หรือกล่าวว่าเป็น การจัดเลี้ยงโดยอาหาร เครื่องดื่ม หรือ สันทนาการ เช่นเดียวกับ ที่พัก หรือการเดินทางตามเงื่อนไขของการจัดเลี้ยงนั้น)

ค่าใช้จ่ายการจัดเลี้ยงยกเว้นที่หักลดหย่อนไม่ได้เป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อน ซึ่งนิยามตาม s 136(1) ว่าเป็นค่าใช้จ่ายการจัดเลี้ยงที่ไม่สามารถหักลดหย่อนได้ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับรายได้จากการทำงานเพื่อประเมินภายใต้ s 136 (1) ค่าใช้จ่ายการจัดเลี้ยงยกเว้นที่หักลดหย่อนไม่ได้เป็นการสูญเสียหรือเป็นค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายภายใต้ s 32-5 ITAA97 (หรือนำไปใช้สิ่งนี้ถ้าเป็นการสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายภายใต้รายได้จากการทำงาน และจะหักลดหย่อนได้ภายใต้ s 8-1 ITAA97) หรือนำมาหักลดหย่อนได้ถ้าเกิดขึ้นภายใต้รายได้จากการทำงานค่าจำกัดความนี้อยู่บนพื้นฐานของการคาดคะเนว่าไม่มีการประกาศใช้ s 32-20 ITAA97

Section 32-5 ที่จัดให้ (ขึ้นกับข้อยกเว้นบางประการ) ว่ามีการหักลดหย่อนภายใต้ s 8-1 ที่ไม่ได้มีสำหรับการสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายที่เกิดขึ้นในเงื่อนไขของการจัดเลี้ยง อย่างไรก็ตามต้องมีการอ่านเงื่อนไขว่าเป็นไปตาม s 32-20 ที่จัดให้มีกฎเกณฑ์ทั่วไปที่ไม่ได้นำไปใช้กับค่าใช้จ่ายที่สัมพันธ์กับเงื่อนไขของสวัสดิการ ผลกระทบรวมคือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นนั้นต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของการจัดเลี้ยงที่สามารถหักลดหย่อนได้ ถ้าเงื่อนไขของการจัดเลี้ยงเป็นส่วนประกอบหนึ่งของเงื่อนไขของสวัสดิการ (ยกตัวอย่างเช่น สวัสดิการเรื่องทรัพย์สิน)

เมื่อพิจารณาด้วยกันเงื่อนไขข้างต้นชี้ว่ายกตัวอย่างเช่น ค่าใช้จ่ายการจัดเลี้ยงยกเว้นที่หักลดหย่อนไม่ได้จะเกิดขึ้น โดยที่ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของนายจ้างสำหรับการยกเว้นภาษีของเงื่อนไขของการจัดเลี้ยงสำหรับผลประโยชน์ของลูกจ้างหรือที่สัมพันธ์กับลูกจ้าง เนื่องจากค่าใช้จ่ายนั้นเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวกับรายได้จากการทำงานจะไม่สามารถหักลดหย่อนได้ภายใต้ s 8-1 เป็นไปตาม s 32-5 (แต่สำหรับการปฏิบัติของ s 32-20)

ผลประโยชน์ของการจัดเลี้ยงที่ได้รับการยกเว้นภาษีคือ สวัสดิการการจัดเลี้ยงที่ได้รับการยกเว้นภาษีซึ่งจะไปตามข้อกำหนดเรื่องสวัสดิการของ s 136(1) ในกรณีไม่มีการเปลี่ยนแปลง โดยที่การจัดเลี้ยงที่ได้รับการยกเว้นภาษีที่แสดงว่าเกิดขึ้นเท่านั้น เมื่อมีการจัดให้มีผลประโยชน์

ตามการจ้างงานของลูกจ้างยกตัวอย่างเช่น สวัสดิการเช่นว่านี้จะเกิดขึ้นโดยได้รับการยกเว้นภาษี เมื่อนายจ้างจัดเลี้ยงลูกจ้างที่ร้านอาหาร

10.2 การคำนวณมูลค่าประโยชน์การจัดเลี้ยงที่ยกเว้นภาษี

Section 39 แสดงถึงภาษีที่ต้องชำระของสวัสดิการการจัดเลี้ยงที่ยกเว้นภาษีที่เป็น ค่าใช้จ่ายที่อ้างถึงใน s 38 โดยพิจารณาว่าเป็นเงื่อนไขของการจัดเลี้ยง ภาษีที่ต้องชำระขึ้นกับ พื้นฐานของค่าใช้จ่ายจริงที่เกิดขึ้นรวมฐานภาษีสินค้าและบริการ (GST)

11. ประโยชน์เกี่ยวกับที่จอดรถ (Car parking fringe benefit)

11.1 ลักษณะประโยชน์เกี่ยวกับที่จอดรถ

ตาม s 39A และ 136 (1) ผลประโยชน์ที่จอดรถเกิดขึ้นสำหรับวันที่กำหนดระหว่าง เวลา 7.00 น ถึง 19.00 น. มีเงื่อนไขดังนี้

1. มีการจัดที่จอดรถในสถานที่ติดต่อกิจหรือที่สัมพันธ์กัน (s 136(1)) ของผู้จัดหา สำหรับช่วงเวลาทั้งหมดที่เกินกว่า 4 ชั่วโมง)

2. สถานที่จอดรถเชิงพาณิชย์ที่ตั้งอยู่ภายในรัศมี 1 กิโลเมตรของสถานที่ทำงาน (คำนวณตาม s 39B และอยู่บนพื้นฐานของระยะทางที่สั้นที่สุดที่สามารถปฏิบัติได้ (การกำหนด เรื่องการจัดเก็บภาษีอากร TD 93/71, TD 93/107)

3. ค่าธรรมเนียมการจอดรถที่น้อยที่สุดโดยผู้ปฏิบัติงานของการให้บริการสถานที่จอดรถเชิงพาณิชย์ในการดำเนินธุรกิจโดยทั่วไปสำหรับสมาชิกสำหรับการจอดรถทั้งวันของวันเริ่มต้นทำงานวันแรกของปี FBT ที่มากกว่าดัชนีการจอดรถเริ่มต้นที่คำนวณไว้ภายใต้ s 39 A(2)

4. ในเวลาที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์รถที่สัมพันธ์การจัดรถให้แก่ลูกจ้าง (หรือที่สัมพันธ์กัน) ที่เกี่ยวกับการจ้างงานของลูกจ้าง (หรือที่สัมพันธ์กัน) หรือรถที่ลูกจ้างเป็นเจ้าของหรือเช่าให้แก่ลูกจ้าง (หรือที่สัมพันธ์กัน) หรือรถที่มีไว้ให้ลูกจ้าง (หรือที่สัมพันธ์กัน) โดยบุคคลอื่น

5. เงื่อนไขการอำนวยความสะดวกเรื่องที่จอดรถตามการจ้างงานของลูกจ้าง

6. สำหรับวันที่มีการจัดที่จอดรถให้ ลูกจ้างมีสถานที่เริ่มต้นของการจ้างงาน (s 136(1)) และมีการจอดรถหรือจอดในบริเวณใกล้เคียงและใช้ในการเดินทางของลูกจ้างระหว่างการเดินทาง มาจากที่พักอาศัยของลูกจ้างและสถานที่นั้น

กฎข้อบังคับทั่วไปไม่ได้แยกเงื่อนไขของการอำนวยความสะดวกเรื่องที่จอดรถ เมื่อ เป็นไปตามข้อกำหนดข้างต้น เงื่อนไขของการอำนวยความสะดวกเรื่องที่จอดรถถือว่าเป็นไปตาม การจ้างงานของลูกจ้างและเป็นส่วนประกอบหนึ่งของสวัสดิการของที่จอดรถภายใต้ s 136(1)

Section 58GA ข้อยกเว้นเรื่องผลประโยชน์ของที่จอดรถที่จัดให้มีโดยนายจ้างที่มีธุรกิจขนาดเล็ก เพื่อให้เหมาะสมกับข้อยกเว้นนี้รถของลูกจ้างต้องไม่จอดตรงในสถานที่จอดรถเชิงพาณิชย์ อย่างไรก็ตามไม่จำเป็นว่านายจ้างต้องเป็นบริษัทมหาชน สำนักงานสาขาของบริษัทมหาชน หรือรัฐบาล และผลรวมของรายได้รวมปกติของนายจ้าง และรายได้ตามกฎหมายสำหรับรายได้ส่วนใหญ่ล่าสุด ณ สิ้นปี ก่อนเริ่มต้นปี FBT ต้องน้อยกว่า 10 ล้านดอลลาร์ออสเตรเลีย

11.2 การคำนวณมูลค่าประโยชน์เกี่ยวกับที่จอดรถ

นับจากวันที่ 1 เมษายน ค.ศ. 1995 นายจ้างต้องเลือกใช้วิธีการดังต่อไปนี้ในการคำนวณภาษีที่ต้องชำระสำหรับสวัสดิการที่จอดรถ

1. วิธีคำนวณตามสถานที่จอดรถเชิงพาณิชย์ (Commercial parking station method) (s 39C)

2. วิธีคำนวณตามราคาตลาด (Market value method) (s 39D)

3. วิธีคำนวณตามต้นทุนเฉลี่ย (Average cost method) (s 39DA)

4. วิธีคำนวณตามกฎหมายกำหนด (Statutory formula method) (s 39FA) หรือ

5. วิธีคำนวณตามการเก็บข้อมูลสิบสองสัปดาห์ (12 week record – keeping method) (s 39GB)

11.2.1 วิธีคำนวณตามสถานที่จอดรถเชิงพาณิชย์ (Commercial parking station method)

ภายใต้ข้อ s 39C ภาษีที่ต้องชำระของสวัสดิการคือค่าธรรมเนียมการจอดรถที่ต่ำสุดโดยผู้ให้บริการสถานที่จอดรถเชิงพาณิชย์ที่ตั้งอยู่ในรัศมี 1 กิโลเมตรของการอำนวยความสะดวกเรื่องสถานที่จอดรถในการดำเนินธุรกิจปกติสำหรับสมาชิกสาธารณะ สำหรับการจอดรถทั้งวันตามผลประโยชน์ที่จัดให้หักด้วยส่วนสมทบที่เกิดขึ้นที่ผู้รับไม่ได้ขอชำระคืนใด ๆ ขณะที่ผู้ให้บริการคิดค่าธรรมเนียมการจอดรถสำหรับการดำเนินธุรกิจปกติตามช่วงเวลา (เช่น ค่าธรรมเนียมรายสัปดาห์หรือรายเดือน) s 39E กำหนดว่าค่าธรรมเนียมการจอดรถในช่วงเวลานั้นจะอยู่ในช่วงเวลาของวันทำงานสำหรับช่วงเวลาที่สัมพันธ์กับค่าธรรมเนียมการเข้าจอดรถทั้งวันในที่จอดรถ

11.2.2 วิธีคำนวณตามราคาตลาด (Market value method)

ภายใต้ข้อ s 39D ภาษีที่ต้องชำระของสวัสดิการคือราคาที่ตกลงกันได้กับผู้รับประโยชน์ได้คาดหวังอย่างมีเหตุมีผลว่าจะสามารถจ่ายให้แก่ผู้จัดหาสำหรับการอำนวยความสะดวกเรื่องที่จอดรถ หักลดหย่อนด้วยส่วนสมทบที่ผู้รับจ่ายไว้ในส่วนไม่ได้เรียกชำระคืน การเลือกใช้วิธีการ

คำนวณตามราคาตลาดต้องอยู่บนพื้นฐานของรายการของผู้ประเมินค่าที่มีคุณสมบัติเหมาะสม (s 39D(3))

11.2.3 วิธีคำนวณตามต้นทุนเฉลี่ย (Average cost method)

ภายใต้ข้อ s 39DA ภาษีที่ต้องชำระสำหรับผลประโยชน์ที่จอตกรจะเป็นค่าเฉลี่ยของค่าธรรมเนียมการจอตกรที่ต่ำที่สุด โดยผู้ให้บริการสถานที่จอตกรเชิงพาณิชย์ใด ๆ ภายในรัศมีหนึ่งกิโลเมตรของสถานที่ทำงานของนายจ้างในวันแรกและวันสุดท้ายของปี FBT หักลดหย่อนด้วยส่วนสมทบของผู้รับที่ยังไม่ได้รับราคาซื้อ

11.2.4 วิธีคำนวณตามกฎหมายกำหนด (Statutory formula method)

ภายใต้ข้อ s 39FA ภาษีที่ต้องชำระสำหรับผลประโยชน์ที่จอตกรอยู่บนพื้นฐานของที่ว่างให้จอตกรสำหรับลูกจ้าง โดยทั่วไปแล้วภาษีที่ต้องชำระสำหรับที่ว่างแต่ละที่สำหรับผลประโยชน์ที่จอตกรของลูกจ้างอย่างน้อยที่สุดที่คำนวณดังต่อไปนี้

[ค่าธรรมเนียมต่อวัน x จำนวนวันของช่วงเวลาที่ว่างอยู่ที่สัมพันธ์กับพื้นที่จอตกร x 228] – ค่าใช้จ่าย

366

“ค่าธรรมเนียมต่อวัน” คือจำนวนภาษีที่ต้องชำระของผลประโยชน์ที่จอตกรไม่ว่าจะเป็นวิธีการคิดคำนวณตามสถานที่จอตกรเชิงพาณิชย์ ตามราคาตลาด หรือตามต้นทุนเฉลี่ย (โดยไม่สนใจส่วนสมทบใดๆ ของผู้รับประโยชน์) (s 39FC) ช่วงเวลาที่ว่างอยู่เริ่มตั้งแต่วันแรกและวันสุดท้ายของปี FBT โดยการเลือกผลประโยชน์ที่จอตกรสัมพันธ์กับที่ว่างให้แก่ลูกจ้างที่ได้สิทธินี้ (s39FD) ถ้าจำนวนที่ว่างเกินกว่าจำนวนลูกจ้าง จะมีการปรับเปลี่ยนภาษีที่ต้องชำระโดยอ้างอิงสูตรตาม s39FB

11.2.5 วิธีคำนวณตามการเก็บข้อมูลสิบสองสัปดาห์ (12 week record – keeping method)

ภายใต้ข้อ s 39GB ภาษีที่ต้องชำระสำหรับสวัสดิการที่จอตกรที่จัดให้ระหว่างปี FBT อาจจะสามารถได้ดังสูตรต่อไปนี้

[ผลประโยชน์ของที่จอตกรทั้งหมด x 52] x จำนวนวันของช่วงเวลาที่ว่างอยู่

12

366

“ผลประโยชน์ของที่จอดรถทั้งหมด” กำหนดโดยการอ้างอิงการลงทะเบียนที่คำนวณผลประโยชน์มูลค่าที่จอดรถที่จัดให้ตามวิธีการคิดคำนวณตามสถานที่จอดรถเชิงพาณิชย์ ตามราคาตลาด หรือตามต้นทุนเฉลี่ย (s 39GC) โดยต้องมีการลงทะเบียนสำหรับช่วงเวลาที่เป็นตัวแทน 12 สัปดาห์ (s 39GE) การจัดให้มีช่วงเวลา 12 สัปดาห์เริ่มต้นและสิ้นสุดในปีเดียวกัน ซึ่งสามารถลงทะเบียนสำหรับปีหรือสำหรับสี่ปีถัดไป (s 39GF(1)) ถ้าช่วงเวลา 12 สัปดาห์ครอบคลุมมากกว่าหนึ่งปีจะสามารถใช้ได้โดยต้องสัมพันธ์กับช่วงเวลาสิ้นสุด และใช้สำหรับแต่ละปีของสี่ปีถัดไป (s 39 GF(2)) ถ้ามีที่ว่างเพิ่มขึ้นมากกว่า 10% จะต้องมีการลงทะเบียนใหม่ (s 39 GF(3)) การลงทะเบียนต้องมีการกำหนดรายละเอียดตามข้อ s 39GG (1)

12. ประโยชน์เกี่ยวกับทรัพย์สิน (Property fringe benefit)

12.1 ลักษณะประโยชน์เกี่ยวกับทรัพย์สิน

ผลประโยชน์ทรัพย์สินเกิดขึ้นเมื่อบุคคลจัดให้มีทรัพย์สินแก่บุคคลอื่น (s 40; 136 (1)) ผลประโยชน์ทรัพย์สินเกิดขึ้นเมื่อเงื่อนไขที่จัดให้มีทรัพย์สินนั้นเป็นไปตามคำนิยามเรื่องสวัสดิการในข้อ s 136 (1) ใน s 136 (1) ได้ให้คำนิยามของคำว่า “ทรัพย์สิน” ว่างกว้างมาก ซึ่งรวมถึงทั้งทรัพย์สิน “ที่จับต้องได้” และ “ที่จับต้องไม่ได้” ซึ่งใน s 136 (1) ได้ให้คำนิยามของทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้หรือทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตนไว้ด้วย แต่สังเกตว่าไม่ได้รวมถึงสิทธิที่เกิดขึ้นภายใต้สัญญาประกันภัย หรือสัญญาเช่า หรือ ใบอนุญาตของทรัพย์สินที่จับต้องได้หรืออสังหาริมทรัพย์ ยกตัวอย่างเช่น ขณะที่ทรัพย์สินที่จัดหาให้ลูกจ้างไว้ใช้ เช่น การเช่าซื้อ หรือการจัดการเช่าซื้อแบบผ่อนส่งและกรรมสิทธิ์ครอบครองทรัพย์สินที่ยังไม่ได้ส่งให้ทันที ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่ถือว่าเป็นการจัดให้ลูกจ้างไว้ใช้ทรัพย์สินเป็นครั้งแรก (s 155 (1)) อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงแล้วกรรมสิทธิ์ไม่จำเป็นต้องส่งให้ภายหลังสิ้นสุดการใช้ ถือว่าไม่มีการจัดหาทรัพย์สินให้และต้องมีการขดเชย และการเปลี่ยนแปลงในการประเมินของนายจ้าง (s 155(2))

ในกรณีที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้ามีการจัดหาทรัพย์สิน (ที่ไม่ใช่อาหารหรือเครื่องดื่ม) พร้อมกับผลประโยชน์เล็ก ๆ น้อย ๆ เงื่อนไขของผลประโยชน์เล็ก ๆ น้อย ๆ ถือว่ารวมเงื่อนไขของทรัพย์สิน และดังนั้นจะไม่มีการแยกผลประโยชน์ทรัพย์สิน (s 153)

ผลประโยชน์ทรัพย์สินเป็นข้อยกเว้นผลประโยชน์ ถ้าได้จัดหาให้แก่ลูกจ้างปัจจุบันและบริโภาคโดยลูกจ้าง ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง (หรือบริษัทที่มีสัมพันธ์กัน: s 158) ในวันทำงาน (s 41) “ผลประโยชน์ทรัพย์สินเรื่องรถยนต์” ที่กำหนดไว้ใน s 136 (1) เนื่องจากมาจากช่วงเวลาเมื่อมีการจัดสวัสดิการรถยนต์ให้ถือเป็นข้อยกเว้นผลประโยชน์ภายใต้ข้อ s 53 ยกตัวอย่าง เงื่อนไข

การยกเว้นนี้เช่น การจัดให้มีเชื้อเพลิงสำหรับลูกจ้างที่ได้รับส่วนตัวไว้ใช้ ให้อยกเว้นผลประโยชน์ เบ็ดเตล็ดอื่น ๆ รวมถึงทรัพย์สินที่จัดหาให้ที่เกี่ยวกับ “การย้ายที่อยู่ใหม่” ที่กำหนดไว้ใน s 143A (s 58F) เงื่อนไขเรื่องหนังสือพิมพ์หรือวารสารสำหรับลูกจ้างใช้เพื่อวัตถุประสงค์ ซึ่งรวมอยู่ในเงินเดือน หรือค่าจ้างของลูกจ้างที่ได้รับหรือได้ทำงาน (s 58H) และการจัดหาอาหารให้ที่เกี่ยวกับการเดินทาง แนนอนเพื่อรับการรักษายาบาลหรือด้วยเหตุผลด้านคุณธรรม (s 58L; 58LA)

12.2 การคำนวณมูลค่าประโยชน์เกี่ยวกับทรัพย์สิน

ภาษีที่ต้องชำระสำหรับสวัสดิการทรัพย์สินขึ้นกับว่าเป็น “แบบภายในองค์กร” หรือ “ภายนอกองค์กร” และเงื่อนไขที่จัดหาไว้ให้ สวัสดิการทรัพย์สินภายในองค์กรเกิดขึ้นเมื่อเกี่ยวข้องกับสินค้าที่เป็นสินค้าที่จับต้องได้ และไม่ว่าจะเป็นการจัดหาผลประโยชน์ ณ ตอนนั้น หรือช่วงเวลา

(a) ผู้จัดหาคือนายจ้าง (หรือที่สัมพันธ์กับนายจ้าง) ที่ดำเนินธุรกิจที่รวมถึงเงื่อนไขของทรัพย์สินที่ใกล้เคียงกันให้แก่บุคคลภายนอก หรือ

(b) ผู้จัดหาได้มาซึ่งทรัพย์สินจากนายจ้าง (หรือที่สัมพันธ์กัน) และทั้งผู้จัดหาและนายจ้าง (หรือที่สัมพันธ์กัน) ดำเนินธุรกิจที่รวมถึงเงื่อนไขของทรัพย์สินที่ใกล้เคียงกันให้แก่บุคคลภายนอก (s 136 (1))

สวัสดิการทรัพย์สินอื่นทั้งหมดถือว่าเป็น “ภายนอกองค์กร” (s 136 (1) ดังนั้น สวัสดิการทรัพย์สินภายนอกองค์กรรวมถึงผลประโยชน์ทรัพย์สินที่จัดหาให้แก่ลูกจ้างโดยนายจ้าง (หรือที่สัมพันธ์กัน) ที่ดำเนินธุรกิจปกติ ไม่รวมถึงการจัดหาให้มีสินค้าแบบเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ให้แก่บุคคลภายนอก ทั้งนี้รวมถึงผลประโยชน์ทรัพย์สินที่เกี่ยวกับทรัพย์สินไม่มีตัวตนหรือจับต้องไม่ได้ ตารางดังต่อไปนี้เป็นตารางที่กำหนดภาษีที่ต้องชำระสำหรับทั้งสวัสดิการทรัพย์สินภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

| สวัสดิการทรัพย์สินภายในองค์กร | |
|---|--|
| สถานะที่มีการจัดหาผลประโยชน์ให้ | ภาษีที่ต้องชำระของผลประโยชน์ |
| ผู้จัดหา สร้าง ผลิต ผ่านกระบวนการ หรือ รักษาทรัพย์สินและมีการขายทรัพย์สินที่เหมือนกันในการดำเนินธุรกิจตามปกติให้แก่ผู้ผลิต ผู้ขายส่ง หรือผู้ขายปลีก | ราคาต่ำสุดของการขายทรัพย์สินที่เหมือนกัน หรือคาดคะเนว่าจะมีการขาย ภายใต้ราคาที่ตกลงกันตามเงื่อนไขเวลา บวกด้วยภาษีขาย หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับ (s 42 (1) (a) (i)) |
| ผู้จัดหา สร้าง ผลิต ผ่านกระบวนการ หรือ รักษาทรัพย์สิน และมีการขายทรัพย์สินที่ | 75% ของราคาต่ำสุดของการขายทรัพย์สินที่เหมือนกันให้แก่สาธารณะชน หักด้วยส่วน |

| | |
|--|--|
| เหมือนกันในการดำเนินธุรกิจตามปกติให้แก่ประชาชน (แต่ไม่ใช่ให้แก่ผู้ผลิต ผู้ขายส่ง หรือผู้ขายปลีก) | สมทบของผู้รับ (s 42 (1) (a) (ii)) |
| ในกรณีอื่นๆ ที่ผู้จัดหา สร้าง ผลิต ผ่านกระบวนการ หรือ รักษาทรัพย์สิน | 75% ของราคาทรัพย์สินที่ประมาณไว้ (ดูข้างล่าง) ตามเงื่อนไขเวลา หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับ (s 42 (1) (a) (iii)) |
| การได้มาซึ่งทรัพย์สิน (แต่ไม่ใช่ผู้จัดหา สร้าง ผลิต ผ่านกระบวนการ หรือ รักษาทรัพย์สิน) | ผู้ให้เช่า (i) ผู้จัดหาที่มีการได้มาตามที่ตกลงกันของราคาทรัพย์สินบวกด้วยภาษีขาย และ (ii) มูลค่าของทรัพย์สินที่ประมาณไว้ที่เงื่อนไขเวลา หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับ (s 42 (1) (b)) |
| ในกรณีอื่นใด | 75% ของราคาทรัพย์สินที่ประมาณไว้ ตามเงื่อนไขเวลา หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับ (s 42 (1) (c)) |

| สวัสดิการทรัพย์สินภายนอกองค์กร | |
|---|---|
| สถานะที่มีการจัดหาผลประโยชน์ให้ | ภาษีที่ต้องชำระของผลประโยชน์ |
| ผู้จัดหาเป็นนายจ้าง (หรือสัมพันธ์กัน) และมีการขายทรัพย์สินภายใต้ข้อตกลงของการดำเนินธุรกิจ | ราคาต้นทุนของทรัพย์สิน หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับ (s 43 (a)) |
| ผู้จัดหาไม่ได้เป็นนายจ้าง (หรือสัมพันธ์กัน) และนายจ้าง (หรือสัมพันธ์กัน) มีการค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้จัดหาภายใต้ข้อตกลงการดำเนินธุรกิจที่เป็นไปตามเงื่อนไขของทรัพย์สิน | ค่าใช้จ่ายจริง หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับ (s 43 (b)) |
| ในกรณีอื่นใด | ราคาที่ประมาณไว้ของทรัพย์สินตามเงื่อนไขเวลา หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับ (s 43 (c)) |

“มูลค่าที่ประมาณไว้” ของทรัพย์สินคือจำนวนที่ผู้รับผลประโยชน์สามารถคาดหวังว่าจะต้องจ่ายสำหรับทรัพย์สินภายใต้ข้อตกลงการดำเนินธุรกิจ (s 136(1)) ในการคำนวณ “ราคา” และ “มูลค่าที่ประมาณไว้” ของทรัพย์สินที่จัดหาไว้ให้ นั้นต้องรวมฐานภาษีสินค้าและบริการ (GST)

เกณฑ์ “การหักลดหย่อน” ใช้ได้เมื่อผู้รับสวัสดิการทรัพย์สินคือลูกจ้าง และลูกจ้างมีสิทธิในการหักลดหย่อนครั้งเดียวภายใต้กฎหมายภาษีรายได้สำหรับการซื้อทรัพย์สิน (s 44) เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่สามารถพิสูจน์ได้ การหักลดหย่อนภาษีที่ต้องชำระของสวัสดิการนั้นต้องมีการคำนวณการหักลดหย่อนที่ประมาณไว้ตามสูตรดังต่อไปนี้

GD – RD

GD คือ “การหักลดหย่อนครั้งเดียว” โดยที่ลูกจ้างมีสิทธิภายใต้กฎหมายภาษีรายได้ (โดยไม่สนใจข้อ s 82A ITAA36 และเงื่อนไขที่ต้องมีการพิสูจน์) เมื่อมีการซื้อทรัพย์สินซึ่งมีภาษีที่ต้องชำระ (โดยไม่พิจารณาส่วนสมทบที่ได้จ่ายไปซื้อทรัพย์สินหรือส่วนลดหย่อนใดๆ ภายใต้ Div 14) และ

RD คือจำนวนของการหักลดหย่อนครั้งเดียว ที่โดยปกติลูกจ้างมีสิทธิ (โดยไม่พิจารณาข้อ s 82A ITAA36 และเงื่อนไขที่ต้องมีการพิสูจน์) ที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการซื้อทรัพย์สิน การหักลดหย่อนเบ็ดเตล็ดสามารถใช้ได้ในการหักลดหย่อนภาษีที่ต้องชำระของสวัสดิการทรัพย์สิน (s 59; 60 (3); 63)

13. ประโยชน์กรณีอื่นๆ (Residual fringe benefit)

13.1 ลักษณะประโยชน์กรณีอื่นๆ

ผลประโยชน์ของประโยชน์อื่นๆ ถ้าไม่ได้อยู่รวมอยู่ในประเภทใดของผลประโยชน์ตาม Div 2 ถึง 11 ผลประโยชน์อื่นๆ ถ้าเป็นไปตามเงื่อนไขที่ระบุและเป็นไปตามคำนิยามของสวัสดิการในข้อ s 136 (1) ตัวอย่างของผลประโยชน์อื่นๆ ซึ่งรวมถึงการจัดให้มีการบริการโดยไม่คิดค่าบริการหรือมีส่วนลด เงื่อนไขของการประกันที่ครอบคลุมและยานพาหนะรถยนต์ที่ไม่ได้อยู่ใน s 7 (หลักเกณฑ์การจัดเก็บภาษีอากร หมวดเบ็ดเตล็ด MT 2034) ซึ่งดูเหมือนเฉพาะเจาะจงว่ารวมถึงการจัดหาที่รวมเข้ากับสินค้าและบริการ เช่น อาหารเช้าและการซ่อมแซม (s 153)

ข้อยกเว้นผลประโยชน์อื่นๆ ดังต่อไปนี้ (Section 47)

1. กรณีที่นายจ้างดำเนินธุรกิจให้บริการการเดินทางสาธารณะโดยไม่คิดมูลค่าแก่ลูกจ้างปัจจุบัน เพื่อวัตถุประสงค์ในการเดินทางไปทำงานหรือจากที่ทำงาน โดยการบริการนั้นมีเงื่อนไขเช่นเดียวกับการบริการที่ให้แก่สาธารณะชน (ยกตัวอย่างเช่น บริษัทรถโดยสารให้บริการการเดินทางโดยรถโดยสารแก่ลูกจ้างไปทำงานหรือจากที่ทำงาน) (s 47 (1))

2. กรณีที่มีการอำนวยความสะดวกด้านสันตนาการหรือการรับเลี้ยงดูเด็กสำหรับลูกจ้างปัจจุบัน ณ สถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกัน (s 47(2)) หรือการให้สิทธิพนักงานในการส่งเด็กเข้าศูนย์รับเลี้ยงดูเด็กก่อน สถานที่รับเลี้ยงดูครอบครัวเวลากลางวัน หรือสถานที่รับเลี้ยงดูนอกเวลาเรียนและสถานที่รับเลี้ยงดูในช่วงปิดภาคเรียน (s 47(8))

3. ลูกจ้างใช้ทรัพย์สิน ณ สถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกันในเวลาทำงาน ตามที่นิยามไว้ใน s 136(1) และอย่างสำคัญที่สุด เป็นการใช้โดยตรงที่สัมพันธ์กับการดำเนินธุรกิจของนายจ้างหรือบริษัทที่เกี่ยวข้องกัน (เช่น การใช้โทรศัพท์ของนายจ้างในการโทรศัพท์ส่วนตัว) (s 47(3), 4(A)) นอกจากนี้ใด ข้อยกเว้นโดยเฉพาะยังขยายถึงห้องน้ำ เครื่องเตรียมชาหรือกาแฟ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ (ที่ไม่ใช่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการดื่มหรือการรับประทานอาหาร) (s 47(4))

4. นายจ้างจัดให้มีการเช่าที่พักหรืออนุญาตให้พักอาศัยสำหรับลูกจ้างและคู่สมรสและบุตรธิดาเพื่อพักอาศัยกับลูกจ้างเท่านั้น เนื่องจากลูกจ้างต้องอยู่ห่างไกลจากเพื่อทำงานตามหน้าที่ของการจ้างงาน โดยที่ลูกจ้างได้ส่งแสดงหลักฐานที่เหมาะสมและจะไม่ได้รับการลดหย่อนสำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นที่ขอชำระคืนเพื่อขอรับผลประโยชน์นี้ (s 47(5))

5. การจัดหายานพาหนะรถยนต์ (ไม่ครอบคลุมโดย Div 2) ให้แก่ลูกจ้างปัจจุบันโดยที่ยานพาหนะนั้นโดยปกติไม่ได้ใช้สำหรับวัตถุประสงค์เพื่อส่วนตัว (ดู s 136(1)) ในเวลาใด ๆ ก็ตามในปีนั้น ๆ หรือโดยที่เป็นการใช้ส่วนตัวซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเดินทางของลูกจ้างจากที่พักของลูกจ้างไปยังสถานที่ทำงานหรือการเดินทางบางครั้งบางคราวเพื่อการเดินทางธุรกิจ (s 136(1); 47 (6))

6. ยานพาหนะรถยนต์ที่ไม่ได้จดทะเบียน (s 47(6A) ถึง (6B))

7. การจัดการเดินทาง “แบบบินไป-กลับ” ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับลูกจ้างบนแท่นจุดเจาะน้ำมันหรือการติดตั้งอื่นใดในทะเลหรือพื้นที่ห่างไกล (s 47(7))

13.2 การคำนวณมูลค่าประโยชน์กรณีอื่น ๆ

ภาษีที่ต้องชำระสำหรับสวัสดิการอื่น ๆ ขึ้นกับว่า

1. สวัสดิการอื่น ๆ ของภายในองค์กรนอกช่วงเวลา (s 48)

2. สวัสดิการอื่น ๆ ของภายในองค์กรในช่วงเวลา (s 49)

3. สวัสดิการอื่น ๆ ของภายนอกองค์กรนอกช่วงเวลา (s 50) หรือ

4. สวัสดิการอื่น ๆ ของภายนอกองค์กรในช่วงเวลา (s 51)

คำนิยามของสวัสดิการอื่น ๆ ของทั้ง “ภายในองค์กร” และ “ภายนอกองค์กร” คล้ายคลึงกับสวัสดิการทรัพย์สินที่ได้กล่าวไปข้างต้นใน (s 136(1) ดังนั้นขณะที่นายจ้าง (หรือที่

สัมพันธ์กัน) มีการจัดหาผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ธุรกิจได้รวมผลประโยชน์ที่จัดหาให้ ณ เวลานั้นหรือช่วงเวลานั้น เงื่อนไขของผลประโยชน์ที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันให้แก่บุคคลภายนอก ทำให้เกิดผลประโยชน์ภายในองค์กรขึ้นถ้าธุรกิจของนายจ้าง (หรือที่สัมพันธ์กัน) ไม่ได้รวมเงื่อนไขของผลประโยชน์เหล่านี้ไว้ ถือว่าเป็นผลประโยชน์ภายนอกองค์กร

สวัสดิการอื่น ๆ ของ “ช่วงเวลา” คือสวัสดิการเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่จัดให้ (หรือถือว่าเป็นการจัดให้) ในช่วงเวลาที่มากกว่าหนึ่งวัน (s 149) โดยที่ช่วงเวลานั้นอยู่ในช่วงหนึ่งปี FBT และถือว่าการจัดหาผลประโยชน์นั้นให้ในแต่ละปีในส่วนหนึ่งส่วนใดของช่วงเวลานั้น (s 46(1)) ตัวอย่างเช่น ถ้ามีการจัดผลประโยชน์เล็ก ๆ น้อย ๆ ในช่วงเวลาดังแต่เดือนมกราคมถึงเดือนสิงหาคม ค.ศ. 1998 ถือว่าเป็นการจัดหาให้ทั้งปี FBT ของ 1997/98 และ 1998/99 ดูเพิ่มเติมที่ s 46(2) ที่มีการกำหนดกฎเกณฑ์พิเศษเพื่อจัดการกับสถานการณ์ที่อาจจะมีการจ่ายเงินตามปกติในช่วงเวลานั้นความหมายโดยนัยสวัสดิการอื่น ๆ คือสวัสดิการที่จัดหาให้ระหว่างช่วงเวลาหนึ่งวันหรือน้อยกว่า

ตารางดังต่อไปนี้ เป็นตารางที่กำหนดว่าภาษีที่ต้องชำระของสวัสดิการอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ตามลำดับ

| ประเภทของผลประโยชน์อื่น ๆ | สภาวะของการจัดหาผลประโยชน์อื่น ๆ | ภาษีที่ต้องชำระสำหรับผลประโยชน์อื่น ๆ |
|--|---|--|
| สวัสดิการอื่น ๆ ภายในองค์กรนอกช่วงเวลา | โดยที่ผู้จัดหามีการจัดหาผลประโยชน์ที่เหมือนกันให้ ณ ตอนนั้นหรือช่วงเวลาของการเปรียบเทียบนั้น (s 136(1)) (i) ในการดำเนินธุรกิจตามปกติให้แก่สมาชิกของสาธารณชนภายใต้ข้อตกลงการดำเนินธุรกิจโดยสุจริต (ii) ผู้รับอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน และเป็นไปตามเงื่อนไขและข้อตกลงที่เหมือนกัน (ไม่เกี่ยวกับราคา) | 75% ของราคาต่ำสุดที่มีการขายผลประโยชน์ที่เหมือนกันให้แก่สมาชิกของสาธารณชนหักด้วยส่วนสมทบของผู้รับประโยชน์ (s 48 (a)) |

| | | |
|--|--|---|
| | ในกรณีอื่นใด | 75% ของราคาประเมินของผลประโยชน์ในช่วงเวลาเปรียบเทียบ หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับประโยชน์ (s 48 (b)) |
| สวัสดิการอื่นๆ ภายในองค์กร ในช่วงเวลา | โดยที่ผู้จัดทำมีการจัดหาผลประโยชน์โดยทั่วไปที่เหมือนกันให้ ณ ตอนนั้นหรือช่วงเวลาของการเปรียบเทียบนั้น (s 136(1)) (i) ในการดำเนินธุรกิจตามปกติให้แก่สมาชิกของสาธารณชนภายใต้ข้อตกลงการดำเนินธุรกิจโดยสุจริต (ii) ผู้รับอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน และเป็นไปตามเงื่อนไขและข้อตกลงที่เหมือนกัน (ไม่เกี่ยวกับราคา) | 75% ของราคาต่ำสุดที่จ่ายโดยสมาชิกของสาธารณชนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ที่เหมือนกันที่สัมพันธ์กับผลประโยชน์โดยทั่วไปที่เหมือนกัน หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับประโยชน์ (s 49 (a)) |
| | ในกรณีอื่นใด | 75% ของราคาประเมินของผลประโยชน์ปัจจุบันของผู้รับประโยชน์ (s 49 (b)) |
| สวัสดิการอื่นๆ ภายนอกองค์กรนอกช่วงเวลา | โดยที่ผู้จัดทำเป็นนายจ้างหรือมีสัมพันธ์กับนายจ้าง และผู้จัดทำเป็นผู้ซื้อผลประโยชน์นั้นภายใต้ข้อตกลงการดำเนินธุรกิจโดยสุจริต | จำนวนเงินที่ชำระหรือที่ต้องชำระโดยผู้จัดทำสำหรับผลประโยชน์ หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับประโยชน์ (s 50 (a)) |
| | โดยที่ผู้จัดทำไม่ใช่ นายจ้างหรือมีสัมพันธ์กับนายจ้าง และนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายที่ | จำนวนเงินของค่าใช้จ่าย หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับประโยชน์ (s 50 (b)) |

| | | |
|---------------------------------------|---|--|
| | เกิดขึ้นให้แก่ผู้จัดหาภายใต้ข้อตกลงการดำเนินธุรกิจโดยสุจริตที่เกี่ยวกับเงื่อนไขของประโยชน์นั้น | |
| | ในกรณีอื่นใด | ราคาประเมินของผลประโยชน์ ณ ช่วงเวลาเปรียบเทียบ หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับประโยชน์ (s 50 (c)) |
| สวัสดิการอื่นๆ ภายนอกองค์กรในช่วงเวลา | โดยที่ผู้จัดหาเป็นนายจ้างหรือมีสัมพันธ์กับนายจ้าง และผู้จัดหาเป็นผู้ซื้อผลประโยชน์นั้นภายใต้ข้อตกลงการดำเนินธุรกิจโดยสุจริต | จำนวนเงินที่ชำระหรือที่ต้องชำระโดยผู้จัดหาเกี่ยวกับผลประโยชน์ปัจจุบันของผู้รับประโยชน์ หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับประโยชน์ (s 51 (a)) |
| | โดยที่ผู้จัดหาไม่ใช่ นายจ้างหรือมีสัมพันธ์กับนายจ้าง และนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้จัดหาภายใต้ข้อตกลงการดำเนินธุรกิจโดยสุจริตที่เกี่ยวกับเงื่อนไขของประโยชน์นั้น | จำนวนเงินของค่าใช้จ่าย หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับประโยชน์ (s 51 (b)) |
| | ในกรณีอื่นใด | ราคาประเมินของผลประโยชน์ปัจจุบันของผู้รับ หักด้วยส่วนสมทบของผู้รับประโยชน์ (s 51 (c)) |
| | | |

เมื่อผู้รับสวัสดิการอื่น ๆ เป็นลูกจ้าง และมีสิทธิในการหักลดหย่อนสำหรับค่าใช้จ่ายในการได้มาซึ่งผลประโยชน์ ทำให้ภาษีที่ต้องชำระสำหรับประโยชน์อื่น ๆ ลดลง ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ “การหักลดหย่อน” (s 52)

การจัดเก็บภาษีจากสวัสดิการพนักงานในประเทศออสเตรเลียมีการกำหนดกฎหมายไว้โดยเฉพาะแยกต่างหากจากกฎหมายภาษีเงินได้ ในบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีสวัสดิการพนักงานกำหนดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ให้เกิดความเป็นธรรมกับผู้ที่มีรายได้อย่างเดียวกับผู้ที่มีรายได้และสวัสดิการ หน้าที่ในการเสียภาษีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างผู้มอบสวัสดิการเป็นผู้มีหน้าที่ในการเสียภาษีให้กับรัฐ ซึ่งเป็นกรณีที่แตกต่างกันจากหลักการภาษีเงินได้ที่จะพิจารณาหน้าที่ในการเสียภาษีเป็นของผู้ที่มีเงินได้ ในกรณีนี้พนักงานเป็นผู้มีเงินได้แต่กฎหมายของประเทศออสเตรเลียกำหนดในลักษณะที่แตกต่างออกไป

ในการกำหนดความหมายที่เกี่ยวกับสวัสดิการก็ให้มีความหมายในลักษณะอย่างกว้างเช่นเดียวกับความหมายนายจ้างและพนักงานที่จะกำหนดให้มีความหมายครอบคลุมบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกับนายจ้างและพนักงาน เพื่อเป็นการป้องกันการหลีกเลี่ยงภาษีด้วยการจัดสวัสดิการหรือมอบสวัสดิการโดยบุคคลภายนอกเพื่อลดภาระภาษีที่จะต้องชำระ

การกำหนดสวัสดิการที่จะต้องถูกจัดเก็บภาษีได้มีการกำหนดสวัสดิการไว้อย่างชัดเจนและมีการกำหนดให้สวัสดิการที่ไม่ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ก็ต้องมีภาระภาษีเช่นเดียวกัน ในการกำหนดสวัสดิการนั้นได้กำหนดวิธีการคำนวณมูลค่าของสวัสดิการแต่ละประเภทไว้อย่างชัดเจน โดยไม่มีวิธีการใดเป็นวิธีการคำนวณมูลค่าสวัสดิการทั้งหมดเป็นการกำหนดวิธีการคำนวณตามลักษณะแต่ละชนิดของสวัสดิการ วิธีการคำนวณที่นำมาใช้จะเป็นการกำหนดมูลค่ามาตรฐานโดยกฎหมายและการใช้ราคาตลาดในการคำนวณมูลค่าสวัสดิการ