

เรื่อง “ปัญหาภาษีเงินได้ในธุรกรรมเฉลี่ยรายจ่ายของ Employee Stock Option Plan”
เป็นการศึกษาใน 2 ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้

ประการแรก คือ ประเทศไทยควรกำหนดให้ Employee Stock Option เป็นรายจ่ายตามมาตรฐานการบัญชีเหมือนกับต่างประเทศหรือไม่ เพราะในปัจจุบัน สมาคมวิชาชีพที่กำหนดมาตรฐานการบัญชีทั้ง Financial Accounting Standard Board (“FASB”) และ International Accounting Standard Board (“IASB”) ของต่างประเทศได้กำหนดให้บริษัทผู้จัดตั้ง Employee Stock Option Plan บันทึกมูลค่าของ Employee Stock Option เป็นรายจ่ายของบริษัทในงบการเงิน ทำให้ข้อมูลในงบการเงินของบริษัทมีความโปร่งใส แสดงถึงสถานะทางการเงินที่แท้จริงของบริษัทผู้จัดตั้ง Employee Stock Option Plan เพื่อคุ้มครองเจ้าหนี้ ผู้ถือหุ้นของบริษัท นักลงทุน และบุคคลอื่นใดที่ต้องใช้งบการเงินของบริษัทเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ

จากการศึกษาข้อมูลของผู้เขียน ปรากฏว่าในประเทศไทยนั้น การให้ Employee Stock Option ทำไปเพื่อมุงตอบแทนกรรมการและพนักงานในระดับสูง ทำให้ผู้บริหารมีส่วนได้เสียกับราคาหุ้นของบริษัทมากเกินไป จึงอาจนำไปสู่การตบแต่งบัญชีและนำความหายนะมาสู่บริษัทในที่สุด ดังเช่นที่เกิดขึ้นแล้วในสหรัฐอเมริกา เพราะ Employee Stock Option ทำให้ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการสร้างผลกำไรแก่บริษัทในระยะสั้น โดยผลักดันราคาหุ้นของบริษัทให้สูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ผู้บริหารสามารถใช้สิทธิตาม Option ในการซื้อหุ้นและขายหุ้นต่อไปในราคาสูง ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรกำหนดให้บันทึกมูลค่าของ Employee Stock Option เป็นรายจ่ายในทางบัญชีเหมือนกับต่างประเทศ เพื่อให้ข้อมูลในงบการเงินของบริษัทที่จัดตั้ง Employee Stock Option Plan มีความโปร่งใส เพราะการไม่บันทึก Employee Stock Option เป็นรายจ่ายทำให้กำไร (Earnings) ในงบการเงินบิดเบือนไปอย่างมาก กล่าวคือ กำไร (Earnings) ในงบการเงินสูงเกินจริงทั้งที่มีการใช้ Employee Stock Option เป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้บริหาร และทำให้นักลงทุนซึ่งพิจารณางบการเงินไม่เห็นถึงต้นทุนที่แท้จริงของการดำเนินงาน ต้องชำระราคาที่ไม่สมเหตุสมผล และการขาดความเชื่อมโยงของการจ่ายผลตอบแทนด้วย Employee Stock Option กับผลกำไรของบริษัท ทำให้บริษัทอาจให้ Employee Stock Option แก่ผู้บริหารมากกว่าที่ควรจะเป็นเพราะไม่แสดง “ต้นทุน” ของการให้ต่อผลประโยชน์ของบริษัท ซึ่งทำให้ผู้ถือหุ้นเสียประโยชน์จาก Dilution Effect ของจำนวนหุ้นที่บริษัทออกเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ ในประเด็นแรกยังศึกษาไปถึงประเด็นว่าประเทศไทยควรกำหนดให้ Employee Stock Option เป็นรายจ่ายในทางภาษีเหมือนต่างประเทศหรือไม่ เพราะในต่างประเทศ เช่น

ในสหรัฐอเมริกา มีการกำหนดไว้ใน Internal Revenue Code ว่ามูลค่าของ Employee Stock Option สามารถลงเป็นรายจ่ายในทางภาษีในลักษณะ Deemed Expenses เพื่อวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้พนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการในฐานะผู้ถือหุ้นด้วย และเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาของสหรัฐทางอ้อม คือช่วยให้บริษัทเหล่านั้นสามารถรักษาพนักงานระดับสูงที่มีความรู้ความสามารถไม่ให้ย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่น เนื่องจากบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรม IT จำนวนมากไม่สามารถที่จะจ้างพนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูง โดยการจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดเพียงอย่างเดียวได้ จึงนิยมทำข้อตกลงกันให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานระดับสูงทั้งในรูปเงินสดและหุ้นของบริษัทเอง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการให้ Employee Stock Option จัดเป็นสวัสดิการแก่พนักงานอย่างหนึ่ง การกำหนดให้ Employee Stock Option เป็นรายจ่ายทางภาษี จึงเป็นการใช้มาตรการทางภาษี เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ลูกจ้างของบริษัท

ประการที่สอง คือ เมื่อบริษัทแม่ในต่างประเทศใช้ Employee Stock Option Plan แก่พนักงานของบริษัทในเครือในไทย และได้นำมูลค่าของ Stock Option ที่ให้มาคำนวณเป็นต้นทุนชนิดหนึ่งเพื่อเรียกเก็บส่วนสมทบ (Contribution) จากบริษัทในเครือ ส่วนสมทบที่บริษัทในเครือต้องจ่ายให้แก่บริษัทแม่ บริษัทในเครือจะลงเป็นรายจ่ายได้หรือไม่

ผู้เขียนได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดของ OECD หลักกฎหมายของสหรัฐอเมริกา และอังกฤษ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพิจารณาว่าควรยอมให้นำส่วนสมทบที่บริษัทในเครือต้องชำระให้แก่บริษัทแม่มาลงเป็นรายจ่ายในทางภาษีหรือไม่ จากการศึกษาปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่าการยอมให้บริษัทในเครือนำส่วนสมทบมาลงเป็นรายจ่ายในทางภาษีได้หรือไม่ ควรจำแนกตามชนิดของ Employee Stock Option โดยอิงจากแนวทางของ OECD กล่าวคือ

1. ในกรณีบริษัทแม่ซื้อหุ้นในตลาดหลักทรัพย์มาจัดสรรให้พนักงาน (Non-Dilutive Stock Option Plan) นั้น บริษัทแม่ได้จ่ายเงินสดออกไปจริง บริษัทแม่จึงมีต้นทุน (Cost) เกิดขึ้นจริง ต้นทุนในการซื้อหุ้นจัดได้ว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งของบริษัทแม่เช่นเดียวกับต้นทุนอื่นๆ ที่นำมาคำนวณเป็นฐานของส่วนสมทบ เมื่อ Stock Option เกี่ยวพันโดยตรงกับชนิดของกิจกรรมที่บริษัทแม่ทำเพื่อประโยชน์ของบริษัทในเครือ การลงเป็นรายจ่ายจึงต้องสอดคล้องกับชนิดของกิจกรรมที่บริษัทแม่ทำเพื่อประโยชน์ของบริษัทในเครือด้วย

2. ในกรณีบริษัทแม่ออกหุ้นใหม่มาจัดสรรให้แก่พนักงานของบริษัทในเครือ (Dilutive Stock Option Plan) ผู้เขียนเห็นว่าไม่ควรยอมให้บริษัทในเครือลงเป็นรายจ่าย เพราะในระดับ Corporate Level บริษัทแม่ไม่ได้จ่ายเงินหรือรับภาระต้นทุนใดๆ เลย บริษัทแม่จึงไม่มีต้นทุน (Costs) ใดที่จะมาเรียกส่วนสมทบจากบริษัทในเครือ และหากยอมให้บริษัทในเครือลงเป็นรายจ่ายในทางภาษีได้ ย่อมทำให้กำไรของบริษัทในเครือลดลง