

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทยกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้

ดังได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 และบทที่ 3 ว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นมาตรการในการสร้างความมั่นคงทางสังคมมาตรการหนึ่ง โดยเฉพาะต่อคนชรา คนทุพพลภาพ และทายาทของคนตาย ในขณะเดียวกัน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็เป็นสถาบันการเงินที่สำคัญ อันมีส่วนในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมให้เจริญรุดหน้าได้อย่างดียิ่ง ดังนั้นการวิเคราะห์ความเป็นมาของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ดี หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ดี ตลอดจนสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ตามประมวลรัษฎากร จึงต้องคำนึงถึงความมั่นคงทางสังคมและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศด้วย

ในบทนี้ จะได้อธิบายและวิเคราะห์ถึงความ เป็นมาของกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ออกตามความในประมวลกฎหมายรัษฎากรว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หลักเกณฑ์ ในกฎกระทรวงนี้ และสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ตามประมวลรัษฎากรในส่วนที่เกี่ยวข้อง

1. ความเป็นมาของกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ฯ

1.1 ความล้มเหลวของกฎหมายประกันสังคม

ความตั้งใจของรัฐบาลในอันที่จะจัดให้ลูกจ้างได้มีสวัสดิการที่ดี มีหลักประกันในด้าน การเจ็บป่วย การคลอดบุตร ความพิการทุพพลภาพ ชราภาพ และความตายนั้น มีมานานแล้ว ความ พยายามที่จะนำการประกันสังคมมาใช้ ครั้งแรกมีขึ้นใน พ.ศ. 2475 ซึ่งเป็นเวลาที่ประเทศไทยได้ เปลี่ยนแปลงการปกครองจากสมัยสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบประชาธิปไตย โดยโครงการ การประกันสังคมเป็นส่วนหนึ่งของ "เค้าโครงเศรษฐกิจ" ซึ่งนายปรีดี พนมยงค์ ผู้ได้รับมอบหมายจาก รัฐบาลให้ทำหน้าที่เป็นผู้ร่างแผนเศรษฐกิจของชาติ ได้เสนอต่อคณะราษฎรในวันที่ 12 มีนาคม 2475

แต่เนื่องจากเห็นกันว่า โครงการดังกล่าวไม่เหมาะสมกับสภาพของประเทศในขณะนั้น¹ จึงไม่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐบาล

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างในด้านแรงงาน และการประชาสัมพันธ์ของประเทศไทย มีสภาพแรงงานกำเริบขึ้นเป็นครั้งแรก มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2497² กฎหมายฉบับนี้ประสมกับปัญหาความยากลำบาก เนื่องจากประชาชนยังไม่เข้าใจ และหน่วยงานรัฐบาลก็ขาดประสิทธิภาพ การกำหนดรายละเอียดในเรื่องเขตดำเนินการประกัน ผู้ประกัน อัตราเบี้ยประกัน ฯลฯ ซึ่งต้องทำอย่างรีบด่วนนั้น ก็ขาดข้อมูลที่จำเป็น ดังนั้นจึงมิได้มีการเริ่มดำเนินการกำหนดรายละเอียด และวิธีการต่าง ๆ อันจำเป็น จนกระทั่งรัฐบาลให้วงกฎหมายไว้ก่อนใน พ.ศ. 2508³ เป็นผลให้พระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นเพียงตัวหนังสือที่ไม่มีการปฏิบัติการใด ๆ ที่เป็นจริงในอันที่จะสร้างความมั่นคงทางสังคมตามที่ตั้งไว้อย่างสวยงามว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม

1.2 บทบาทของประมวลระบฎการในการสร้างความมั่นคงทางสังคม

แม้ว่าพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ต้องพบกับอุปสรรคจนทำให้ไม่มีผลบังคับใช้ครบถ้วนทุกวันนี้ก็ตาม แต่บทบาทของประมวลระบฎการในการสร้างความมั่นคงทางสังคมกลับ

¹ Medhi Krongkaew , "Social Security in Thailand : Growth Trend and Problems" , (BANGKOK : THAMASAT UNIVERSITY) 1977, PP. 2 - 3

² ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 71 ตอนที่ 11 (วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2497) หน้า 122-149

³ ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน อีกรายการ โคมระตักดิ์ "ปัญหาและอุปสรรคในการนำพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 มาใช้ในประเทศไทย" วิทยานิพนธ์ชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2509 และดู นิคม จันทร์วิฑูร , การประกันสังคม -30 ปีแห่งการรอคอย, พิมพ์ครั้งที่สอง (กรุงเทพฯ-สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมล คีมทอง) พ.ศ. 2528 หน้า 17 และดู สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, ข่าวการประชุมคณะรัฐมนตรี (พระนคร : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี) 2508 , หน้า 3 - 4

มีมานานแล้ว ดังจะเห็นได้จากบทบัญญัติต่าง ๆ ในประมวลรัษฎากรเอง

บทบัญญัติเหล่านี้ ที่สำคัญและเก่าแก่ที่สุด ได้แก่ บทพระราชบัญญัติในมาตรา 65 ครี (2) เดิมแห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2494⁴ อันเป็นบทบัญญัติที่มุ่งใจให้นายจ้าง จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น เพื่อสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรอันจะได้วิเคราะห์ต่อไป

⁴ มาตรา 65 ครี (2) เดิม ก่อนมีการแก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ. 2527 นั้น เพิ่มขึ้นโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2494 และมีความว่า

"มาตรา 65 ครี รายการต่อไปนี้ไม่ให้ถือเป็น รายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิ

(1)

(2) เงินกองทุนวันแต่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่กระทำการกิจการในประเทศไทย ได้จ่ายสมทบและจัดสรรไว้เพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างโดยเฉพาะ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้ให้หักเป็นค่าใช้จ่ายได้ในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายแก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาด ในจำนวนที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนทั้งหมดของผู้รับ ซึ่งบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ต่างถือเป็นหลักคำนวณเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ"

ปัจจุบัน (2) ของมาตรา 65 ครี ถูกแก้ไขโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติม ประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 25) พ.ศ. 2525 ใช้สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2526 เป็นต้นไป และมีความว่า

"(2) เงินกองทุน วันแต่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดโดยกฎกระทรวง "

ที่สำคัญอีกเช่นกัน ได้แก่ บทบัญญัติในมาตรา 42 ทวิ วรรค 3⁵ แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งให้ลูกจ้างที่ออกจากงาน สามารถหักค่าใช้จ่ายได้มากเป็นพิเศษ ในกรณีที่ได้รับเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะออกจากงาน บทบัญญัตินี้ใช้สำหรับปีภาษี 2517 เป็นต้นมา

วรรค 3 ของมาตรานี้ได้แก้ไขเพิ่มเติม จำนวนค่าใช้จ่ายที่ให้หักใน พ.ศ. 2524 และครั้งสุดท้ายใน พ.ศ. 2527 ก็เป็นว่า

⁵ มาตรา 42 ทวิ วรรค 3 เพิ่มเติมขึ้นโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2518 ใช้สำหรับปีภาษี 2517 เป็นต้นไป มีความว่า

"มาตรา 42 ทวิ เงินได้พึงประเมินตามความในมาตรา 40 (1) และ (2) เว้นแต่ที่กำหนดในวรรคสาม ยอมให้หักค่าใช้จ่ายเป็นการเหมาได้ร้อยละ 20 แต่รวมกันต้องไม่เกิน 20,000 บาท

ฯลฯ

ในกรณีเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) และ (2) เป็นเงินซึ่งนายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน โดยคำนวณจ่ายจากระยะเวลาที่ทำงานตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด ทั้งนี้ไม่ว่าเงินที่จ่ายนั้นจะจ่ายจากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือกองทุนบำเหน็จบำนาญหรือไม่ ให้หักค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเท่ากับ 2,000 บาท คูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน แต่ไม่เกินเงินได้พึงประเมิน เหลือเท่าใดให้หักค่าใช้จ่ายได้อีกร้อยละ 50 ของเงินที่เหลือนั้น"

"ในกรณีเงินได้พึงประเมิน ตามมาตรา 40 (1) และ (2) เป็นเงินซึ่งนายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน โดยคำนวณจ่ายจากระยะเวลาที่ทำงานตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด ทั้งนี้ ไม่ว่าเงินที่จ่ายนั้นจะจ่ายจากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกองทุนบำเหน็จ บำนาญหรือไม่ ให้หักค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเท่ากับ 5,000 บาท ถูด้วยจำนวนปีที่ทำงาน แต่ไม่เกินเงินได้พึงประเมิน เหลือเท่าใดให้หักค่าใช้จ่ายได้อีกร้อยละ 50 ของเงินที่เหลือนั้น แต่ถ้าเงินได้พึงประเมินดังกล่าวจ่ายในลักษณะเงินบำเหน็จจำนวนหนึ่ง และเงินบำนาญอีกจำนวนหนึ่ง ให้ถือว่าเฉพาะเงินที่จ่ายในลักษณะเงินบำเหน็จเป็นเงินซึ่งนายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน และให้ลดค่าใช้จ่ายจำนวน 5,000 บาทลงเหลือ 2,500 บาท"

บทบัญญัติมาตรานี้ แม้จะมีได้เน้นให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่เงินที่จ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยเฉพาะ แต่การให้ผู้ออกจากงานโดยทั่วไปที่ได้รับเงินก้อนจ่ายให้ครั้งเดียว ได้เสียภาษีต่ำลง ย่อมเท่ากับเป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคมได้วิธีหนึ่ง เพราะจะทำให้ผู้ออกจากงานมีเงินได้สุทธิหลังจากหักภาษีแล้วเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม

นอกจากบทบัญญัติ 2 มาตรานี้แล้ว ยังมีบทบัญญัติมาตราอื่น ๆ อีก ซึ่งยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินได้พึงประเมินบางประเภท ให้ภริยาแยกเงินได้ประเภทเงินเดือนไปคำนวณต่างหากจากสามีได้ หรือให้หักลดหย่อนเงินได้พึงประเมินบางประการ เพื่อประโยชน์ในการสร้างความมั่นคงทางสังคม

มาตราสำคัญที่ยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ได้แก่ มาตรา 42 ซึ่งยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินได้พึงประเมินหลายประเภทที่สำคัญ ได้แก่ เงินที่ได้รับจากการอุปการะโดยหน้าที่ธรรมจรรยา เงินที่ได้จากการรับมรดก หรือจากการให้โดยเสน่หา เนื่องในพิธีหรือตามโอกาสแห่งขนบธรรมเนียมประเพณี บ้านญาติพิเศษ บำเหน็จพิเศษ บ้านญาติทอด บำเหน็จตกทอด ค่าสินไหมทดแทนเพื่อละเมิด เงินที่ได้จากการประกันภัยหรือการพาณิชย์สงเคราะห์

มาตราที่ให้ผู้มีเงินได้สามารถหักลดหย่อนสำหรับกรณีต่าง ๆ เป็นการบรรเทาภาระภาษี และสร้างความมั่นคงทางสังคม ได้แก่ มาตรา 47 การหักลดหย่อนที่สำคัญ ได้แก่ การให้หักลดหย่อน

สำหรับผู้มีเงินได้ สามีหรือภริยาผู้มีเงินได้ บุตรชอบด้วยกฎหมาย บุตรบุญธรรม เบี้ยประกันชีวิต ดอกเบี้ยเงินกู้ยืมเพื่อซื้อหรือสร้างที่อยู่อาศัย และที่ให้ประโยชน์เป็นพิเศษ สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยเฉพาะ ได้แก่การให้หักลดหย่อน เงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บทบัญญัติเหล่านี้มีผลทางภาษีที่คล้ายคลึงกัน คือทำให้ผู้มีเงินได้เสียภาษีน้อยลง ทำให้ผู้มีเงินได้สุทธิหลังจากหักภาษีแล้วเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ผู้มีเงินได้โดยตรง

1.3 ปัญหาทางภาษีอากรเกี่ยวกับมาตรา 65 ตรี (2) เดิม

มาตรา 65 ตรี (2) เดิม เริ่มใช้บังคับมาตั้งแต่ พ.ศ. 2494 บัญญัติไว้ว่า

"มาตรา 65 ตรี รายการต่อไปนี้ไม่ให้ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิ

(1)

(2) เงินกองทุน เว้นแต่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทำการกิจการในประเทศไทย ได้จ่ายสมทบและจัดสรรไว้เพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างโดยเฉพาะ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้ให้หักเป็นค่าใช้จ่ายได้ในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายกับลูกจ้างโดยเด็ดขาดในจำนวนเงินที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนทั้งหมดของผู้รับ ซึ่งบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้น ถือเป็นหลักคำนวณเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ"

บทบัญญัตินี้ อธิบายได้ว่า บริษัทนายจ้างจะหักเงินกองทุนเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิไม่ได้ เว้นแต่จะเข้าหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ คือ

ประการที่หนึ่ง เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทำการกิจการในประเทศไทย

ประการที่สอง บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลนั้นได้จ่ายสมทบและจัดสรรไว้เพื่อประโยชน์

แก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะ

ประการที่สาม เงินสมทบกองทุนหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายให้ลูกจ้าง โดยเด็ดขาดแล้ว

ประการที่สี่ การหักเป็นค่าใช้จ่ายหักได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนทั้งหมดของผู้รับ ซึ่งบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนั้น ถือเป็นหลักค่านวมเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

มูลเหตุที่กฎหมายบัญญัติไว้ เช่นนี้ก็เพราะกฎหมายถือว่า เงินกองทุนทุกชนิดยังคงเป็นทรัพย์สินของบริษัทนายจ้างอยู่ ตราบเท่าที่ยังมิได้มีการจ่ายออกไปจากความครอบครอง แต่จากถ้อยคำที่ว่า "จ่ายสมทบและจัดสรรไว้เพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างโดยเฉพาะ" นั้นเอง ย่อมแสดงให้เห็นว่าวัตถุประสงค์ของกฎหมายมาตรานี้ที่สร้างข้อยกเว้นต่างจากหลักทั่วไปนั้น ก็เพื่อมุ่งใจให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างนั่นเอง นอกจากนี้ จากถ้อยคำเดียวกันนี้ ยังแสดงให้เห็นด้วยว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายเดิมนั้นเปิดกว้างมาก โดยไม่จำกัดว่าลูกจ้างจะต้องจ่ายสมทบหรือจ่ายสละร่วมกับบริษัทนายจ้างแต่ประการใด

ปัญหาสำคัญที่มักจะถกเถียงกันระหว่างผู้เสียภาษีและกรมสรรพากร ได้แก่เงื่อนไขที่ว่า "ได้จ่ายกับลูกจ้างโดยเด็ดขาด "

1.3.1 แนววินิจฉัยของกรมสรรพากร

แนววินิจฉัยของกรมสรรพากรมีว่า กรณีดังต่อไปนี้ไม่ถือว่านายจ้างได้จ่ายกับลูกจ้างโดยเด็ดขาดแล้ว นายจ้างจึงนำเงินกองทุนไปตัดเป็นรายจ่ายไม่ได้

กรณีที่หนึ่ง ลูกจ้างของบริษัทแห่งหนึ่งตกลงจะรวมกลุ่มกันขึ้นเพื่อประสงค์จะจัดสวัสดิการของลูกจ้าง โดยมีหลักการว่าลูกจ้างแต่ละคนจะต้องบริจาคเงิน เดือนส่วนหนึ่งของตนสมทบกับเงินที่บริษัทนายจ้างจ่ายให้อีกส่วนหนึ่ง เงินสมทบที่บริษัทนายจ้างจ่ายให้จะไม่กลับคืนมาเป็นของบริษัทนายจ้างอีก ส่วนอำนาจควบคุมเงินทุนทั้งหมดตกแก่ลูกจ้างส่วนรวม บริษัทไม่มีสิทธิเข้าเกี่ยวข้องแต่อย่างใดทั้งสิ้น ในการนี้ลูกจ้างส่วนรวมได้วางระเบียบร่วมกันว่า หากลูกจ้างผู้ใดขาดจาก

การเป็นลูกจ้างของบริษัทภายใน 3 ปี (เฉพาะที่มีความผิดหรือลาออกโดยไม่ได้รับเงินชดเชยตามพระราชบัญญัติแรงงาน) จะหมดสิทธิรับเงินส่วนที่บริษัทนายจ้างให้และจะได้นำเงินไปเฉลี่ยให้กับลูกจ้างคนอื่น ๆ ต่อไป คงมีสิทธิได้รับเฉพาะเงินส่วนของคนที่บริจาคเข้าสมทบกองทุน พร้อมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่เงินส่วนนั้นเท่านั้น

การที่บริษัทนายจ้างได้จ่ายเงินสมทบให้แก่ลูกจ้างส่วนรวม โดยลูกจ้างแต่ละคนยังไม่ได้รับในส่วนของตนไปจริง จะได้รับจริงก็ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามระเบียบที่ลูกจ้างส่วนรวมได้วางไว้ จึงไม่ถือว่าเป็นการจ่ายให้กับลูกจ้างโดยเด็ดขาด บริษัทนายจ้างจะนำรายจ่ายจำนวนที่จ่ายสมทบมาหักเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิไม่ได้⁶

กรณีที่สอง บริษัทนายจ้างได้จ่ายเงินสมทบให้แก่ลูกจ้างโดยนำเงินได้ฝากธนาคารเป็นประจำทุกเดือน แต่มีเงื่อนไขว่าลูกจ้างยังรับไม่ได้จนกว่าจะออกจากงานตามระเบียบของบริษัทหรือจะถอนเงินได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากกรรมการบริหารเงินทุนสะสม ดังนี้ ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาด แม้บริษัทจะได้หักภาษี ณ ที่จ่ายจากเงินที่จ่ายสมทบนั้นไว้แล้วทุกเดือนหรือไม่ก็ตาม ก็ยังไม่ถือว่าเป็นการจ่ายโดยเด็ดขาด บริษัทจะนำมาลงเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิไม่ได้⁷

กรณีที่สาม บริษัทแห่งหนึ่งได้จัดให้มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานฝ่ายจัดการซึ่งในทางบัญชีของบริษัทถือว่าเป็นการจ่ายเด็ดขาดไม่แสดงยอดคงเหลือไว้เป็นบัญชี และบริษัทไม่มีสิทธิที่จะนำเงินจำนวนนี้กลับมาใช้ในกิจการของบริษัทอีก โดยบริษัทได้มอบให้บริษัทการเงินบริษัทหนึ่งเป็นผู้ดำเนินการลงทุนเพื่อหาผลตอบแทนและมีบัญชีแสดงการสะสมโดยละเอียดของสมาชิกแต่ละคนไว้ชัดเจน พนักงานฝ่ายจัดการจะมีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อออกจากงานหรือเกษียณอายุเท่านั้น โดยได้รับเงินเมื่อหางานครบ 3 ปี และเริ่มตั้งแต่ร้อยละ 30 เป็นต้นไปจนกระทั่งหางานครบ 10 ปี ก็จะได้ทั้งหมด

⁶ หนังสือกรมสรรพากรที่ กค. 0804/9557 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2513

⁷ หนังสือกรมสรรพากรที่ กค. 0804/16015 ลงวันที่ 4 กันยายน 2519

ได้มีการวินิจฉัยว่า

1. เงินที่บริษัทจ่ายสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยพนักงานของบริษัทยังไม่มีสิทธิรับไปจริง จะได้รับเมื่อออกจากงานนี้ ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาด บริษัทจะนำมาหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิแต่ละปีที่จ่ายไม่ได้
2. การที่บริษัทได้นำเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปหาผลประโยชน์ ต้องถือว่าดอกผลนั้นเป็นเงินได้ของบริษัทซึ่งจะต้องนำมารวมคำนวณเป็นกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษี
3. เมื่อบริษัทจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงานฝ่ายจัดการของบริษัทเมื่อออกจากงาน โดยจ่ายดอกผลรวมไปให้ด้วย เฉพาะดอกผลที่เกิดจากเงินส่วนที่เป็นของพนักงานก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียว เพราะเหตุออกจากงานด้วย
4. หากบริษัทหักเงินสมทบส่วนที่เป็นของพนักงาน เพื่อให้พนักงานนำไปลงทุนเอง และพนักงานได้นำไปให้บริษัท เงินทุนดำเนินการลงทุนอีกต่อหนึ่ง ต้องถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นกิจการของห้างหุ้นส่วนสามัญหรือคณะบุคคลที่มีชื่อบุคคล ดอกผลที่ได้รับมาจากบริษัท เงินทุนจะต้องนำมารวมคำนวณเป็นเงินได้สุทธิเสียภาษีอย่างบุคคลธรรมดา และเมื่อพนักงานได้รับเงินส่วนแบ่งดอกผลจากการลงทุนไปภายหลังย่อมได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีซ้ำอีกตามนัยมาตรา 42 (14) แห่งประมวลรัษฎากร^๘

กรณีนี้ บริษัทแห่งหนึ่ง ได้มีข้อบังคับว่าด้วยเงินกองทุนสะสมของพนักงานชาวเอเชีย มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

1. ข้อบังคับใช้กับบริษัทในเครือรวม 5 บริษัท
2. พนักงานทุกคนของบริษัทที่ทำงานครบ 1 ปี และมีเงินเดือน ๗ ละ 400 บาทขึ้นไป ต้องเป็นสมาชิกเงินทุนสะสมนี้

^๘ หนังสือกรมสรรพากรที่ กค. 0804/20354 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2518



3. ลักษณะของเงินสะสม คือ
 - 3.1 พนักงานทุกคนจะถูกหักเงินจากเงินเดือนทุกเดือนในอัตรา 7.5% แล้วนำไปฝากเข้าบัญชีที่เปิดไว้ในชื่อของพนักงานเป็นรายบุคคล ธนาคารพาณิชย์หรือนำไปลงทุนเป็นหลักทรัพย์ที่อาจเปลี่ยนแปลงเป็นเงินสดได้ในประเทศไทย
 - 3.2 บริษัทจะจ่ายเงินสมทบอีก 15 % ของเงินเดือนและนำฝากไว้ในบัญชีอีกบัญชีหนึ่งในชื่อพนักงานและในธนาคารเดียวกันนั้น หรือในรูปของหลักทรัพย์ที่อาจเปลี่ยนแปลงเป็นเงินสดได้
4. พนักงานไม่มีสิทธิถอนเงินใด ๆ ที่มีในบัญชีเงินทุนสะสมของตน และไม่มีสิทธิที่จะเอาไปเป็นประกันหรือโอนโดยประการใด ๆ วันแต่จะระบุไว้เป็นอย่างอื่น
5. เงินทุนสะสมจะจ่ายคืนให้แก่พนักงานเมื่อพนักงานสิ้นสุดการเป็นสมาชิก คือออกจากงาน โดยจ่ายให้ ดังนี้
 - 5.1 เงินทุนสะสมที่เป็นส่วนของพนักงานซึ่งถูกหักไว้ 7.5 % ทุกเดือนคืนให้ทั้งจำนวนรวมดอกเบี้ย
 - 5.2 เงินทุนสะสมส่วนที่บริษัทจ่ายสมทบให้ 15 % ของเงินเดือน ถ้าพนักงานทำงานไม่ครบ 4 ปี ไม่มีสิทธิได้รับ และถ้าครบ 4 ปี มีสิทธิได้รับ 50 % ถ้าครบ 8 ปีมีสิทธิได้รับ 100 % ถ้าพนักงานฝ่าฝืนข้อบังคับและเงื่อนไขการจ้างเสมือนพนักงานของบริษัทด้วยประการใด ๆ ไม่มีสิทธิได้รับเงินทุนสะสมส่วนนี้
6. เงินทุนและการจัดการเงินตามข้อนี้อยู่ในอำนาจโดยเด็ดขาดของผู้ควบคุม 3 นายโดยตำแหน่งคือ กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่ายการเงิน และผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลของบริษัท

ได้มีการวินิจฉัยว่า

1. เงินกองทุนสะสมดังกล่าวเข้าลักษณะเป็นเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามประมวลรัษฎากร
2. เงินกองทุนส่วนที่บริษัทจ่ายสมทบให้ บริษัทจะนำมาหักเป็นรายจ่ายใน

การคำนวณกำไรสุทธิได้ก็เฉพาะในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาด (เมื่อรับจริง) ในจำนวนที่ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนทั้งหมดของผู้รับเท่านั้น

3. เงินกองทุนดังกล่าว หากได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไปทั้งจำนวนเมื่อลูกจ้างออกจากงานเข้าลักษณะเป็นเงินได้ที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานมีสิทธิหักค่าลดหย่อนในการคำนวณเงินได้สุทธิเสียภาษีของพนักงานได้⁹

กรณีที่น่า กรมสรรพากรวินิจฉัยว่า เงินสมทบมีเงื่อนไขว่าจะจ่ายให้พนักงานที่ออกจากงานหลังจากได้ปฏิบัติงานแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี ยังไม่เข้าลักษณะเป็นการจ่ายให้โดยเด็ดขาด¹⁰

กรณีที่หก เงินกองทุนที่นายจ้างจ่ายสมทบโดยลูกจ้างยังไม่มีสิทธิรับไปจริง จะได้รับต่อเมื่อปฏิบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขในสัญญาก่อตั้งเงินกองทุนแล้วนั้น ยังไม่ถือเป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาด ต้องห้ามมิให้ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิของบริษัทนายจ้างตามมาตรา 65 ตรี (2) แห่งประมวลรัษฎากร แต่เพื่อเป็นการบรรเทาภาระภาษี อนุโลมให้ลูกจ้างนำเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบนั้นมาเสียภาษีเป็นรายปีก่อนได้¹¹

ส่วนกรณีต่อไปนี้ กรมสรรพากรวางแนววินิจฉัยว่า นายจ้างนำเงินกองทุนไปคิดเป็นรายจ่ายได้

กรณีที่ 1 เงินบำรุงที่ธนาคารจ่ายสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ โดยจ่ายเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นรายตัว ลูกจ้างอาจถอนเงินในบัญชีขณะใดก็ได้ แม้ลูกจ้างจะถูกไล่ออกก็

⁹ หนังสือกรมสรรพากรที่ กค. 0804/319 ลงวันที่ 9 มกราคม 2519

¹⁰ หนังสือกรมสรรพากรที่ กค. 0804/5284 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2521

¹¹ รายงานการประชุม คณะกรรมการกฎหมายอากรครั้งที่ 8 วันที่ 25 ธันวาคม 2505 ชื่อน่าสังเกตคือ ก่อน พ.ศ. 2518 เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน ต้องคำนวณในลักษณะเดียวกับเงินเดือนทั้งก่อนในปีภาษีที่ได้รับ ทำให้ลูกจ้างที่ได้รับเงินก้อนในปีนั้นต้องเสียภาษีเงินได้ในอัตราสูงมาก เพราะเป็นอัตราก้าวหน้า

มีสิทธิรับเงินนั้น หลังจากถูกหักเงินได้ 3 เดือน เพื่อสะสมหนี้สิน ถือว่าเป็นเงินที่ธนาคารจ่ายให้ แก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาดในขณะที่จ่ายสมทบเข้ากองทุน ธนาคารนำมาหักเป็นรายเดือนในการคำนวณ กำไรสุทธิตามมาตรา 65 ครี (2) แห่งประมวลรัษฎากรได้¹²

กรณีที่ 2 บริษัท ก. ได้รับช่วงกิจการของบริษัท ข. โดยรับโอนพนักงาน พร้อมกับกองทุนเงินสะสมของพนักงานแต่ละคนมาทั้งหมด โดยนับอายุความการทำงานของพนักงาน ต่อจากบริษัทเดิม ดังนั้นกรมสรรพากรวางแนวทางปฏิบัติว่า

1. อายุการทำงานของพนักงานที่รับโอนมานั้น บริษัท ก. นับอายุการทำงาน ในบริษัท ข. ต่อเนื่องกับอายุการทำงานในบริษัท ก. ได้
2. พนักงานที่รับโอนมา ยังไม่มีหนี้ที่เสียภาษีเงินได้ สำหรับเงินกองทุน สะสมของคนบริษัท ก. รับโอนมาจากบริษัท ข. จะเสียภาษีต่อเมื่อได้รับเงินกองทุนสะสมของตน ไปจริง เมื่อสิ้นสุดการทำงานกับบริษัท ก.
3. บริษัท ข. ได้โอนกองทุนสะสมไปให้บริษัท ก. ในปีใด บริษัท ข. ย่อม นำไปถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิในปีนั้นได้
4. กองทุนเงินสะสมของพนักงานที่บริษัท ก. รับโอนมาจากบริษัท ข. ไม่ ถือเป็นเงินได้ของบริษัท ก. เพราะเป็นการรับโอนมาโดยมีข้อผูกพันว่าจะต้องจ่าย แต่ให้บริษัท ก. โอนเงินดังกล่าวเข้าบัญชีเจ้าหนี้ไว้ก่อนเป็นราย ๆ ไป เมื่อบริษัท ก. จ่ายให้พนักงานในรอบระยะเวลาบัญชีใด ให้จ่ายจากบัญชีเจ้าหนี้ดังกล่าวก่อน ถ้ามีเหลือหรือในที่สุดไม่ต้องจ่ายให้แก่พนักงาน รายใดอีกในระยะเวลาบัญชีอื่นใดแล้ว จะต้องนำกลับมาคำนวณเป็นรายได้ในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น
5. เนื่องจากกองทุนเงินสะสมดังกล่าวอยู่ภายใต้การควบคุมและการจัดการ

¹² หนังสือกรมสรรพากรที่ กค. 0804/768 ลงวันที่ 23 มกราคม 2516

ของบริษัทนายจ้าง ดังนั้น เมื่อนำเงินกองทุนไปลงทุน รายได้อันเกิดจากเงินกองทุนทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นส่วนของพนักงานหรือส่วนที่บริษัทนายจ้างจ่ายสมทบให้ ถือเป็นเงินได้ของบริษัทนายจ้างทั้งหมด โดยบริษัทนายจ้างจะต้องนำมารวมคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้ ตามมาตรา 65 แห่งประมวลรัษฎากร¹³

จากคำวินิจฉัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า กรมสรรพากรเห็นว่า คำว่า "จ่ายแก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาด" หมายความว่าจ่ายแก่ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างมีสิทธินำไปใช้สอยได้ตามอำเภอใจ¹⁴ ไม่ใช่จ่ายโดยวิธีจ่ายเข้าบัญชีเงินฝากรายตัวลูกจ้าง โดยลูกจ้างไม่มีสิทธิเบิกเงินมาใช้ อนึ่ง การมีเงื่อนไขหรือเงื่อนไขบังคับไว้ก็ถือว่ายังไม่เป็นการจ่ายเด็ดขาดเช่นกัน

ที่น่าแปลกคือในขณะที่กรมสรรพากรเข้มงวดกับคำว่าจ่ายโดยเด็ดขาดนั้น ในขณะเดียวกันกลับถือว่าการโอนเงินทุนระหว่างบริษัท หรือบริษัทในเครือเป็นการจ่ายโดยเด็ดขาด สามารถตัดเป็นรายจ่ายของผู้โอนได้ นอกจากนี้ ในขณะที่กฎหมายบัญญัติให้การตัดเงินกองทุนเป็นรายจ่ายอยู่ภายใต้ข้อจำกัดความว่า ต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินเดือนทั้งหมด แต่กรมสรรพากรกลับให้การโอนเงินกองทุนระหว่างบริษัทสามารถตัดเป็นรายจ่ายได้เต็มทั้งจำนวนโดยไม่จำกัด

แนวทางปฏิบัติที่ถือว่า "จ่ายแก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาด" ต้องไม่มีเงื่อนไข เงื่อนไขบังคับไว้เลย เช่นนี้ทำให้ผู้เสียภาษีอากรโดยทั่วไปยากที่จะหาความเข้าใจได้ เพราะวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง และเป็นการดึงดูดใจพนักงานชั้นดีไว้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีเงื่อนไขหรือเงื่อนไขบางประการบังคับไว้เสมอ แม้จะให้บุคคลภายนอกบริหารกองทุนให้ก็ตาม เช่นจะจ่ายให้เมื่อออกจากงาน (หรือหากทำงานไม่ครบเท่านั้นเท่านั้นปี ไม่มีสิทธิได้รับ) เป็นต้น ลำพังกำหนดเงื่อนไขเงื่อนไขเช่นว่านี้ กรมสรรพากรกลับถือว่าบริษัทนายจ้าง

¹³ หนังสือกรมสรรพากรที่ กค. 0804/6425 ลงวันที่ 8 เมษายน 2520

¹⁴ หนังสือกรมสรรพากรที่ กค. 0804/16015 ลงวันที่ 21 กันยายน 2519

อธิบายว่า "คำว่า จ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาด" หมายถึงจ่ายให้แก่ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างมีสิทธินำไปใช้สอยได้ตามอำเภอใจ โดยไม่มีเงื่อนไขหรือเงื่อนไขบังคับไว้

หักเงินสมทบกองทุนเป็นรายจ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายไม่ได้ เพราะยังมีได้จ่ายเด็ดขาด ทั้งนี้ โดยการศึกษาอย่างเคร่งครัดว่า "จ่ายแก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาด" หมายความว่า ลูกจ้างรับไปจริง โดยมีสิทธิใช้สอยตามอำเภอใจ และต้องไม่มีเงื่อนไข เงื่อนไขเวลาบังคับไว้ โดยความเห็นส่วนตัวของผู้เขียนแล้วเห็นว่า การตีความโดยเคร่งครัดเช่นนี้ไม่ถูกต้อง ทำให้กฎหมายมาตรานี้ไม่มีที่ใช้ เพราะการจ่ายสวัสดิการแก่ลูกจ้างโดยทั่วไป ถ้าได้จ่ายเด็ดขาดย่อมถือว่าเป็นรายจ่ายของกิจการได้อยู่แล้ว ทั้งนี้ โดยไม่ต้องอาศัยกฎหมายมาตรานี้แต่อย่างใด นอกจากนี้ ยังเป็นการตีความอันทำให้วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนเพื่อให้ลูกจ้างได้ออมทรัพย์ไว้ใช้ในยามชรา พุพพลภาพ หรือออกจากงาน ต้องเสียความหมายไปโดยสิ้นเชิง

ในทางกลับกัน ผู้ทราบแนววินิจฉัยของกรมสรรพากร ก็กลับได้ประโยชน์มากกว่าที่กฎหมายมาตรานี้กำหนดไว้เสียอีก กล่าวคือ หากประสงค์ตัดเงินกองทุนเป็นรายจ่าย ก็เพียงแต่ตั้งบริษัทใหม่ แล้วโอนกิจการ พนักงาน หรือมกองทุนไปให้บริษัทใหม่ ดังนี้ เงินกองทุนทั้งหมดก็ตัดเป็นรายจ่ายของบริษัทใหม่ได้ โดยไม่อยู่ภายใต้ข้อจำกัด ร้อยละ 10 ของเงินเดือนด้วย และยังไม่ต้องถือเป็นรายได้ของพนักงานหรือของบริษัทใหม่อีกเช่นกัน นอกจากนี้การนับอายุการทำงานของพนักงานเพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าใช้จ่ายของเงินที่นายจ้างจ่ายครั้งเดียวเมื่อออกจากงานตามมาตรา 42 ทวิ วรรค 3 ก็ไม่ถูกกระทบกระเทือนแต่ประการใดด้วย

1.3.2 แนววินิจฉัยของศาล

ปัญหาดังกล่าวนี้ได้ เคยมีคดีขึ้นสู่ศาล ซึ่งในที่สุดได้มีคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ 330/2520 วินิจฉัยว่า เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้างที่จะนำมาลงเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้ จะต้องเป็นค่าใช้จ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาดนั้น ถ้าลูกจ้างยังไม่มีโอกาสได้รับ เพราะยังไม่ออกจากงาน และหากออกจากงานจะได้รับก็ต่อเมื่อไม่ขัดต่อระเบียบของนายจ้าง เงินนั้นยังมีโอกาสกลับมาเป็นของนายจ้างอีก กรณีเช่นนี้ไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 65 ตรี (2) แห่งประมวลรัษฎากร คือห้ามถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิ

นอกจากนี้ยังมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2761/2524 วินิจฉัยอีกว่า เงินบำเหน็จทดแทนของพนักงานและคนงานที่บริษัทนายจ้างกันไว้ นั้น เป็นรายจ่ายในอนาคต เป็นเงินสำรองตามประมวล

รัชฎากร มาตรา 65 ตรี (1) โจทก์ไม่มีสิทธินำมาหักเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิ สำหรับรอบระยะเวลาบัญชี ซึ่งมีผู้ให้ข้อสังเกตต่อคดีนี้ว่า " ถ้าเกิดสิทธิเรียกร้องที่แน่นอน น่าจะถือเป็นรายจ่ายตามเกณฑ์สิทธิ โดยถือเป็นรายจ่ายค้างจ่าย ถ้าไม่ถือเช่นนี้ก็จะหากำไรสุทธิที่แน่นอนไม่ได้ แต่ถ้าคำนวณหนี้ขาดหนี้ นี้ยังไม่เกิดสิทธิเรียกร้องที่แน่นอน การกันเงินไว้ย่อมอาศัยเกณฑ์สิทธิไม่ได้ ต้องถือเป็นเงินสำรองซึ่งกันจากกำไรอันจะต้องเสียภาษีเงินได้ " 15

สรุป แนววินิจฉัยของศาลฎีกาดังกล่าวเกี่ยวกับปัญหาตามมาตรา 65 ตรี (2) เดิมไม่แตกต่างจากแนววินิจฉัยของกรมสรรพากรแต่อย่างใด กลับเป็นการรับรองการตีความของกรมสรรพากรให้หนักแน่นขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้มาตรา 65 ตรี (2) ขาดประสิทธิภาพในการลงใจทางภาษีอากรไปโดยสิ้นเชิง ทั้งยังทำให้วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขาดความหมายไป กลายเป็นเพียงรายได้เพิ่มเติมแก่ลูกจ้างชนิดหนึ่ง มิใช่เงินออมไว้เพื่อใช้ในยามตายทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือออกจากงาน ตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ปัญหาดังกล่าวนี้ เป็นปัญหาที่ดำรงสภาพอยู่เป็นเวลานาน โดยไม่ได้รับการแก้ไขแต่อย่างใด จนกระทั่ง พ.ศ. 2525 จึงมีการแก้ไขข้อความใน (2) ของมาตรา 65 ตรี นี้เป็น " เงินกองทุน เว้นแต่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดโดยกฎหมาย "

ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนที่จัดการโดยบุคคลที่ 3 ใน พ.ศ. 2518 ตามตารางที่ 8 เมื่อเทียบกับกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ตามตารางที่ 9 ตารางที่ 10 และภาพที่ 3 แล้ว จะเห็นได้ว่า การแก้ไขกฎหมายใน พ.ศ. 2525 ทำให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพขยายตัวขึ้นอีกมาก จากที่มีผู้ประมาณว่ามีกองทุนบริหารโดยบุคคลภายนอกอยู่ 230 โครงการ เป็นเงินราว 400 ล้านบาทใน พ.ศ. 2518 ได้เพิ่มขึ้นเป็น 448 โครงการ เป็นเงินรวม 2,400 ล้านบาทในปลาย พ.ศ. 2529

15 ศักดิ์ สนองชาติ , " ข้อสังเกต(บางประการ)เกี่ยวกับคดีภาษีอากร " เอกสารภาษีอากร , ปีที่ 40 เล่มที่ 40 (มกราคม 2528) หน้า 84

บริษัทผู้จัดการ	วันตั้ง กองทุนแรก	จำนวน โครงการ กองทุนใน การจัดการ	ค่าทรัพย์สิน โดยประมาณ	จำนวนสมาชิก โดยประมาณ	สมาชิกสูงสุด ต่อ/กองทุน	ยอดเงินสมาชิก โดยเฉลี่ย	คอกผลโดยเฉลี่ย	การลงทุน	การรายงาน	การศึกษารวมนิยม ในารบริการ
1. ธนาคารเซสมอนฮักตัน	1972	94	77 ล้าน	11,030	-	7,000	6 - 8	ฝากประจำ 1 ปี	ทุกเดือน	เก็บ 20 บาท ต่อสมาชิก 1 คน แล้วไม่เก็บอีกเลย
2. ธนาคารชาร์เตอร์	1969	40	150 ล้าน	15,800	2,000	9,494	6 - 8	"	แจ้งกรรมการทุกเดือน แจ้งสมาชิกทุก 6 เดือน	ไม่ถือ
3. โทชเบก	1968	16	25 ล้าน	3,000	747	8,333	+ 11	ฝากประจำ เพื่อไว้ใช้ และซื้อหุ้น อย่างละ 1 ส่วน	แจ้งกรรมการทุก 3 เดือน แจ้งสมาชิกทุกปี	1% ต่อปี ศึกษากองคก เหลือปลายปี
4. ทิสโก้	1970	9	30 ล้าน	900	200	33,333	+ 11	ส่วนใหญ่ ฝากประจำ	"	ศึกษากำหนดขึ้น ราชจ่าย
5. BFIT	1971	20	12 ล้าน	2,000	- 900	6,000	10%	BFIT รับรอง	แจ้งกรรมการทุก 6 เดือน แจ้งสมาชิกทุกปี	ศึกษารวมนิยมเมื่อมีการ เลิก
6. ธนาคารอเมริกา	1956	7	66 ล้าน	685	200	98,540	6 - 8	ไม่ทราบ	"	ไม่ถือ
7. เอเชียเกรทิต	1975	5	20 ล้าน	500	250	40,000	11	เงินฝากระยะ กลาง 60% ระยะสั้น 20 - 25% ถือหุ้น 15 - 20%	-	-
รวม		230	380 ล้าน	33,915		11,219				

ตารางที่ 9 ตารางแสดงปริมาณกองทุนแจกแจงตามขนาดของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2529

ขนาดกองทุน(ปริมาณเงิน)	จำนวนกองทุน
น้อยกว่า 1 ล้านบาท	192
1 - 5 ล้านบาท	153
5 - 10 ล้านบาท	47
มากกว่า 10 ล้านบาทขึ้นไป	56
รวม	448

ปริมาณกองทุนโดยแจกแจงตามจำนวนสมาชิกเป็นดังนี้

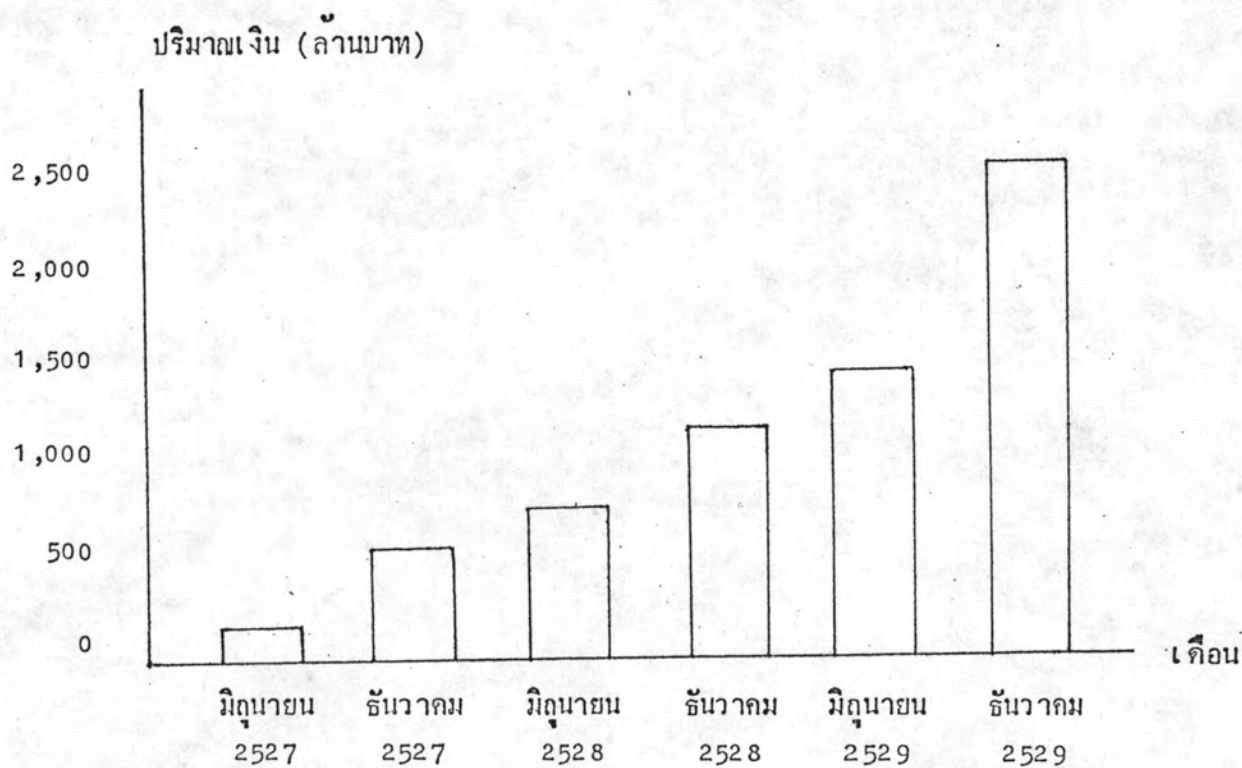
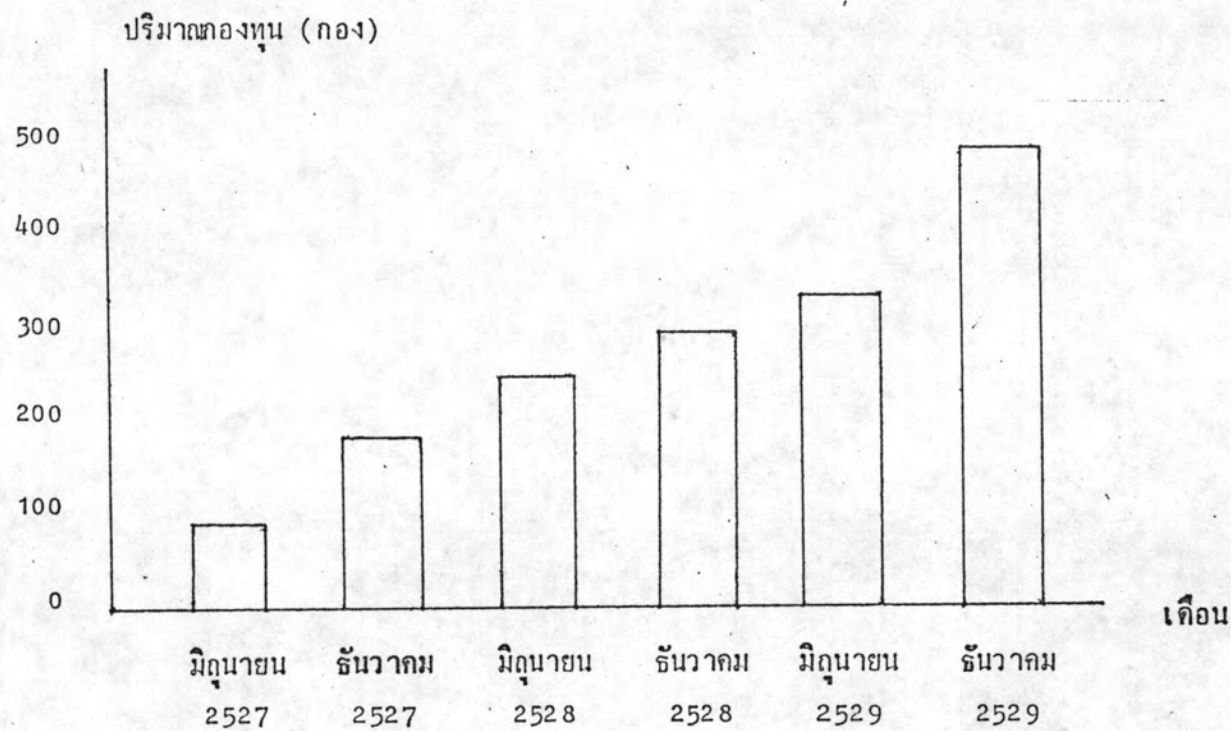
จำนวนสมาชิก	จำนวนกองทุน
น้อยกว่า 200 คน	356
200 - 400 คน	47
400 - 600 คน	18
มากกว่า 600 คน	27
รวม	448

ที่มา : กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองนโยบายการเงินฯ

รายการ	ณ วันที่ 31/12/2528		ณ วันที่ 31/12/2529		เปลี่ยนแปลง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ปริมาณเงินกองทุน	267		448		181	67.79
2. จำนวนสมาชิกทั้งระบบ	40,832		74,153		33,321	81.60
3. จำนวนเงินกองทุนทั้งระบบ (บาท)	1,121,682,444.91		2,420,772,176.97		1,299,089,732.06	115.81
4. การกระจายการลงทุน (บาท)						
4.1 เงินสด/เงินฝากธนาคาร	16,259,862.13	1.50	46,995,386.65	2.01	30,735,524.52	189.02
4.2 ⁺ ตัวแลกเปลี่ยน/เงินฝากประจำ	167,408,329.86	15.43	363,829,827.06	15.55	196,421,497.20	117.33
4.3 ⁺ ตัวสัญญาใช้เงิน	314,561,150.86	28.99	607,160,766.86	25.95	292,599,616.00	93.01
4.4 พันธบัตร	580,870,771.49	53.52	1,288,904,457.88	55.09	708,033,686.39	121.89
4.5 หลักทรัพย์จดทะเบียน	3,958,436.75	.36	15,846,438.43	.68	11,888,001.68	300.32
4.6 หน่วยลงทุน	1,845,155.37	.16	7,198,733.21	.31	5,353,577.84	290.14
4.7 หลักทรัพย์อื่น	497,883.67	.04	9,498,554.50	.41	9,000,670.83	1,807.78
รวม (บาท)	1,085,401,590.13	100.00	2,339,434,164.59	100.00	1,254,032,574.46	115.53

ที่มา : งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน

ภาพที่ 3 ภาพแสดงปริมาณการลงทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้รับอนุมัติและปริมาณเงินในกองทุน



ที่มา : งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองนโยบายการเงิน ฯ

1.4 แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525 - 2529 กับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การจัดสวัสดิการให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะลูกจ้างผู้ใช้แรงงานต่าง ๆ นั้นเป็นหน้าที่ของรัฐบาลทุกประเทศ เพราะการกระทำดังกล่าวเป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคมขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีให้เกิดขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองโดยรวม

ในกรณีของประเทศไทย กล่าวได้ว่ารัฐจัดสวัสดิการเพื่อคนชรา ตาย และทุพพลภาพให้แก่ข้าราชการเท่านั้น การจัดสวัสดิการแก่เอกชนมีอยู่เป็นส่วนน้อยมาก ดังได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ 2 ดังนั้นจึงมีการส่งเสริมให้ฝ่ายเอกชนเข้ามามีบทบาท ซึ่งได้แก่การลงใจทางภาษีอากร ซึ่งมีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2494 แต่เนื่องจากการลงใจดังกล่าวมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น จึงทำให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ขยายตัวเติบโตไปเท่าที่ควร ดังได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อที่ 1.3 และความมั่นคงทางสังคมอยู่ในสภาพจำกัดมาก

ใน พ.ศ. 2518 อันเป็นปีที่ตลาดหลักทรัพย์ขยายตัวอย่างมาก มีผู้ประมาณกันว่ากองทุนสวัสดิการของนายจ้างภาคเอกชนมีมูลค่ารวมกันถึง 400 ล้านบาท โดยยังไม่รวมกองทุนของรัฐวิสาหกิจ สิ่งนี้ทำให้รัฐบาลเริ่มเล็งเห็นถึงแผนการนำกองทุนนี้ไปใช้ในการขยายบทบาทของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย¹⁶ จึงได้มีการบรรจุแผนการดังกล่าวไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525 - 2529 เพราะเห็นว่าสิ่งนั้นนอกจากจะช่วยสร้างความมั่นคงในชีวิตของผู้ใช้แรงงานแล้ว ยังมีส่วนช่วยเพิ่มระดับการออมในประเทศได้อีกทางหนึ่งด้วย¹⁷ มาตรการเร่งระดมเงินออมประการหนึ่งในแผนนี้ คือ

¹⁶ " กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกันตายของลูกจ้าง " , ดอกเปีย , ฉบับที่ 8 ประจำเดือน ตุลาคม 2525 , หน้า 48

¹⁷ ศุภรัตน์ ควินันกุล , " ภาษีอากรกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ " เอื้องฟ้า , ปีที่ 6 เล่มที่ 2 เมษายน - มิถุนายน 2525 , หน้า 6

" ส่งเสริมบริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนกันทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างเงินออมในเชิงบังคับ และเป็นการสร้างสวัสดิการพนักงานด้วย ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 นี้ จะกำหนดให้มีทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ปฏิบัติถูกต้องตามหลักเกณฑ์ เช่น นายจ้างได้ออกเงินสมทบอีกส่วนหนึ่ง โดยรวมเข้ากับเงินที่หักออกจากค่าจ้างเงินเดือนพนักงาน และได้กันทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าวออกจากบัญชีการเงินของบริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนอย่างถูกต้อง ตลอดจนจัดให้มีผู้บริหารทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเอกเทศเพื่อลงทุนหาผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่พนักงานอย่างเป็นทางการและเป็นธรรมแล้ว จะได้รับประโยชน์ในการคำนวณภาษีเงินได้ทั้งนิติบุคคลและบุคคลธรรมดา "

การส่งเสริมให้เอกชนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้มากขึ้นนั้น เป็นที่ยอมรับกันว่ายังคงต้องใช้เครื่องมือทางภาษีอากรอยู่ และเพื่อให้การจัดตั้งกองทุนดำเนินการในทางที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงแก่คนงาน ก็จำเป็นต้องมีกฎหมายพิเศษออกมาควบคุมการดำเนินการ แต่เนื่องจากการออกกฎหมายพิเศษ¹⁸ เกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลานาน จึงในที่สุดได้มีการแก้ไขประมวลรัษฎากร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือมาตรา 65 ตรี (2) แห่งประมวลรัษฎากร โดยมีหลักการว่า ให้เงินที่บริษัทนายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถนำไปหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ แม้ลูกจ้างจะยังมีได้ออกจากงานก็ตาม แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ทางการกำหนด

ต่อมาไม่นานหลังจากมีการแก้ไขมาตรา 65 ตรี (2) แห่งประมวลรัษฎากร โดยพระราช

¹⁸ คือพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้เสนอให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาแล้ว เหตุผลของร่างกฎหมายฉบับนี้ มีความว่า

" โดยที่เป็นการสมควรส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อประสงค์จะให้ เป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน ตลอดจนส่งเสริมการระดมเงินออมภาคเอกชนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งในการนี้สมควรวางหลักเกณฑ์การดำเนินการและการจัดการกองทุน เพื่อให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมั่นคงและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ "

บัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 25) พ.ศ. 2525 แล้วทางราชการก็ได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้น และต่อมาได้ให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกโสดหนึ่ง โดยแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 47 (1) (ข) แห่งประมวลรัษฎากร ให้ลูกจ้างสามารถนำเงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนดังกล่าวไปหักเป็นค่าลดหย่อนได้ เพื่อบรรเทาภาระภาษี ทั้งนี้ตามพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2526 ซึ่งเริ่มใช้ปีภาษี 2527 เป็นต้นไป

กล่าวโดยสรุป มูลเหตุในการมุ่งใจให้เอกชนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากรัฐบาลจะคำนึงถึงความมั่นคงทางสังคมโดยรวมแล้ว ก็ยังคำนึงถึงการระดมเงินออมเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยในขณะเดียวกัน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะประเทศต่าง ๆ หลายประเทศที่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งชาติ ต่างก็ทำเช่นนี้ ดังกล่าวมาแล้วในบทที่ 3 แต่สิ่งทีควรคำนึงถึงให้มากที่สุดได้แก่ความมั่นคงทางสังคม ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักและเป็นแก่นสารสำคัญที่สุดของเรื่องนี้

2. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายกระทรวง

ประมวลรัษฎากรได้ก้าวเข้าไปมีส่วนในการกำหนดทิศทางและรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรบางประการแก่บริษัทนายจ้างผู้จัดตั้งกองทุน และแก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของกองทุน ทั้งนี้เฉพาะกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด โดยกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กฎกระทรวงนี้ออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 65 ครี (2) ซึ่งเป็นบทบัญญัติห้ามนายจ้างตัดเงินกองทุนทุกชนิดเป็นรายจ่ายเพื่อการคำนวณกำไรสุทธิ เว้นแต่เป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าวเท่านั้น สมควรกล่าวชี้แจงไว้ในที่นี้อีกครั้งหนึ่งว่า เหตุที่กฎหมายห้ามบริษัทฯ ตัดเงินกองทุนเป็นรายจ่าย เกิดจากแนวความคิดที่ว่า เงินกองทุนยังเป็นกรรมสิทธิ์หรืออยู่ในความครอบงำของบริษัทฯ ยังมีได้มีการจ่ายออกไปจริงแต่อย่างใด การให้ตัดเป็นรายจ่ายได้ย่อมเป็นช่องทางให้มีการยักเวลาชำระภาษีให้ช้าออกไปได้

บทบัญญัติของกฎกระทรวงนี้มี 18 ข้อ และมีได้แยกว่าอะไรคือหลักเกณฑ์ อะไรคือวิธีการ และอะไรคือเงื่อนไข แต่เป็นการกล่าวรวม ๆ กันไป อย่างไรก็ตาม เพื่อความกระจ่างและง่ายต่อการอธิบาย ผู้เขียนจะอธิบายหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขต่าง ๆ แยกต่างหากจากเรื่องสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ว่ามีอย่างไร จำกัดเท่าใด โดยจะอธิบายหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของกฎกระทรวงก่อน และจะแยกอธิบายเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สถานภาพทางกฎหมายของกองทุน

กองทุนในปัจจุบันไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลโดยเอกเทศ แต่ต้องถือว่าเป็นเพียงทรัพย์สินอย่างหนึ่งของบริษัทนายจ้าง เพราะยังไม่มีกฎหมายพิเศษบัญญัติรับรองฐานะนิติบุคคลของกองทุน ฐานะกองทุนในลักษณะเช่นนี้เป็นความจำเป็นชั่วคราว เพราะประมวลรัษฎากรไม่อาจก้าวล่วงไปรับรองฐานะนิติบุคคลของกองทุนได้ กฎกระทรวงที่ออกมาเป็นเพียงกฎหมายย่อยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรเท่านั้น สิ่งที่ต้องดำเนินการต่อไปโดยด่วนจึงได้แก่ การออกกฎหมายพิเศษบัญญัติรับรองให้กองทุนมีฐานะเป็นนิติบุคคลต่างหาก ทั้งนี้เพื่อความมั่นคงของเงินกองทุนเอง จะได้ไม่ถูกเจ้าหน้าที่ของบริษัทนายจ้างใช้สิทธิบังคับชำระหนี้เอาจากเงินกองทุน ซึ่งควรเป็นของลูกจ้างได้ นอกจากนี้ จะได้ง่ายต่อการควบคุม การดำเนินงาน และการบริหารกองทุนรวมถึงง่ายต่อการยกเว้นดอกผลอันเกิดจากการนำเงินกองทุนไปลงทุนด้วย ซึ่งเป็นหลักทั่วไปในกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งในประเทศสิงคโปร์ อินเดีย และสหรัฐอเมริกา

2.2 ผู้จัดตั้งกองทุน

ผู้จัดตั้งกองทุนได้แก่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน¹⁹ นายจ้างที่จะเป็นผู้จัดตั้งกองทุน

¹⁹ ข้อ 1 ของกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ให้คำนิยามว่า "กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายความว่า กองทุนซึ่งลูกจ้างและนายจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้น ประกอบด้วยเงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสม และเงินที่บริษัทซึ่งเป็นนายจ้างสมทบ...." และ "บริษัทหมายความว่า บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร"

ได้นั้น เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติแห่งประมวลรัษฎากรมาตรา 65 ตรี (2) ประกอบกับกฎกระทรวง ฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) แล้ว เห็นว่ากฎหมายจำกัดเฉพาะนายจ้างที่เป็นบริษัท หรือห้างหุ้นส่วน นิติบุคคลเฉพาะเสียภาษีเงินได้จากฐานกำไรสุทธิเท่านั้น เพราะบทบัญญัติมาตรา 65 ตรี (2) ดังกล่าว เป็นเรื่องเกี่ยวกับรายจ่ายเพื่อคำนวณกำไรสุทธิ ดังนั้นในกรณีที่นายจ้างเป็นมูลนิธิ ซึ่งเสียภาษีเงินได้จากยอดรายได้ก่อนหักรายจ่าย²⁰ จึงไม่อาจใช้สิทธิจัดตั้งเพื่อให้ลูกจ้างได้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร ในทำนองเดียวกัน นายจ้างที่เป็นห้างร้านบุคคลธรรมดา คณะบุคคลหรือห้างหุ้นส่วนสามัญก็ย่อมใช้สิทธิ นี้ไม่ได้ด้วย ทั้งนี้รวมถึงรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ ซึ่งไม่ต้องเสียภาษีเงินได้

ในกรณีที่นายจ้างเป็นบริษัทที่ประกอบกิจการขนส่งระหว่างประเทศ ซึ่งเสียภาษีจาก ยอดเงินที่ได้รับ เนื่องจากการรับขนก่อนหักรายจ่ายใด ๆ²¹ กรมสรรพากรวางแนววินิจฉัยว่า บริษัท ดังกล่าวอาจใช้สิทธิจัดตั้งกองทุนได้ เพราะรายได้โดยอื่น ๆ นอกจากการรับขน เช่น เงินปันผล บริษัทต้องคำนวณเสียภาษีจากกำไรสุทธิ²²

ส่วนลูกจ้างที่จะเป็นผู้ร่วมจัดตั้งกองทุนนั้น กฎหมายมิได้จำกัดว่าเป็นลูกจ้างชนิดใด และไม่จำกัดจำนวนจะมากน้อยเพียงใดก็ได้ ขอแต่เพียงให้ลูกจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบร่วมกับนายจ้าง ที่มีสิทธิจัดตั้งกองทุนด้วย ก็เข้าลักษณะเป็นการจ่ายเงินเข้ากองทุนอันจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี อากรแล้ว

²⁰ ฎบัญญัติอัตราภาษีเงินได้นิติบุคคล มูลนิธิต้องเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลในอัตราร้อยละ 10 ของยอดรายได้ก่อนหักรายจ่าย ไม่ใช่เสียจากกำไรสุทธิ

²¹ ฎมาตรา 67 แห่งประมวลรัษฎากร บริษัทชนิดนี้เสียภาษีเงินได้นิติบุคคลในอัตราร้อยละ 3 ของยอดเงินได้ก่อนหักรายจ่าย ไม่ใช่เสียจากกำไรสุทธิ

²² หนังสือที่ กค. 0802/9559 ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2528 มีใจความว่า สาขาบริษัท สายการบินต่างประเทศในประเทศไทย หากประสงค์จะจัดตั้งกองทุนก็ทำได้ และถือเป็นรายจ่าย ต่อเมื่อเงินสมทบที่บริษัทจ่ายเฉลี่ยตามส่วนของเงินได้จากกิจการขนส่งกับกิจการอื่น และต้องเป็นเงิน สมทบเฉพาะลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับกิจการอื่นเท่านั้น ไม่ใช่กิจการขนส่งซึ่งต้องเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล จากยอดรายได้เนื่องจากการขนส่งก่อนหักรายจ่าย

จากที่กล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า กฎหมายจำกัดขอบเขตผู้มีสิทธิจัดตั้งกองทุนไว้ ทำให้นายจ้างและลูกจ้างจำนวนมากไม่อาจได้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร เพราะนายจ้างไม่เข้าข่ายเป็นผู้มีสิทธิจัดตั้งกองทุน อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่าการแก้กฎหมายให้ลูกจ้างได้สิทธิประโยชน์ทางภาษีโดยหักค่าลดหย่อนเงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงการที่นายจ้างจัดเป็นรายจ่ายได้หรือไม่ เป็นสิ่งที่ทำได้โดยการแก้ไขมาตรา 47 (1) (ข) นอกจากนี้ในอนาคตหากมีการออกกฎหมายพิเศษเกี่ยวกับเรื่องนี้และอยู่ในรูปกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งชาติ ก็สมควรกำหนดขนาดกิจการของนายจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับไว้แทน และหากเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างสมัครใจ เช่นในปัจจุบัน ก็ควรขยายขอบเขตให้นายจ้างที่มีบริษัทเข้ามาใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร เช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกาด้วย เพราะจะได้สร้างความมั่นคงทางสังคมให้ดียิ่งขึ้น

2.3 ลูกจ้างในข่ายครอบคลุม

ลูกจ้างที่จ่ายสะสมเข้ากองทุนที่จัดตั้งร่วมกับนายจ้าง โดยนายจ้างจ่ายสมทบด้วยย่อมเป็นลูกจ้างในข่ายครอบคลุมทั้งหมด

อัตราเงินสะสมฝ่ายลูกจ้าง ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของค่าจ้าง²³ และอัตราเงินสมทบฝ่ายนายจ้างต้องเท่ากับฝ่ายลูกจ้างเป็นอย่างน้อย ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างจ่ายฝ่ายเดียว ถือว่ากองทุนไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์

กฎหมายไทยมิได้กำหนดประเภทลูกจ้างที่อยู่ในข่ายครอบคลุมอย่างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งชาติสิงคโปร์และอินเดีย ดังได้กล่าวแล้วในบทที่ 3 และมีได้กำหนดจำนวนลูกจ้างที่อยู่ในข่ายครอบคลุมว่าต้องไม่น้อยกว่าร้อยละเท่าใดของลูกจ้างทั้งหมด อย่างของประเทศสหรัฐอเมริกา ดังนั้นจึงเท่ากับเปิดโอกาสให้บริษัทนายจ้างเลือกปฏิบัติได้เป็นอย่างมาก โดยอาจให้กองทุนครอบคลุมเฉพาะลูกจ้างเงินเดือนสูง ๆ ลูกจ้างที่เป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทหรือลูกจ้างสำคัญบางคน

2.4 การจัดตั้งกองทุน

²³ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ข้อ 5

บทบัญญัติในกฎกระทรวงนี้ไม่ใช่บทบังคับให้บริษัทนายจ้างใดจัดตั้งกองทุนขึ้น แต่เป็นเพียงการให้สิ่งจูงใจทางภาษี เพื่อให้มีการจัดตั้งกองทุนขึ้นเท่านั้น

การจัดตั้งกองทุน ต้องอาศัยการปรึกษาหารือ ความยินยอม และความสมัครใจของทั้งฝ่ายบริษัทฯ ผู้เป็นนายจ้าง และฝ่ายผู้เป็นลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะกฎกระทรวงกำหนดให้กองทุนต้องประกอบขึ้นจากการจ่ายเงินของทั้ง 2 ฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้กองทุนมีขนาดใหญ่และเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง²⁴

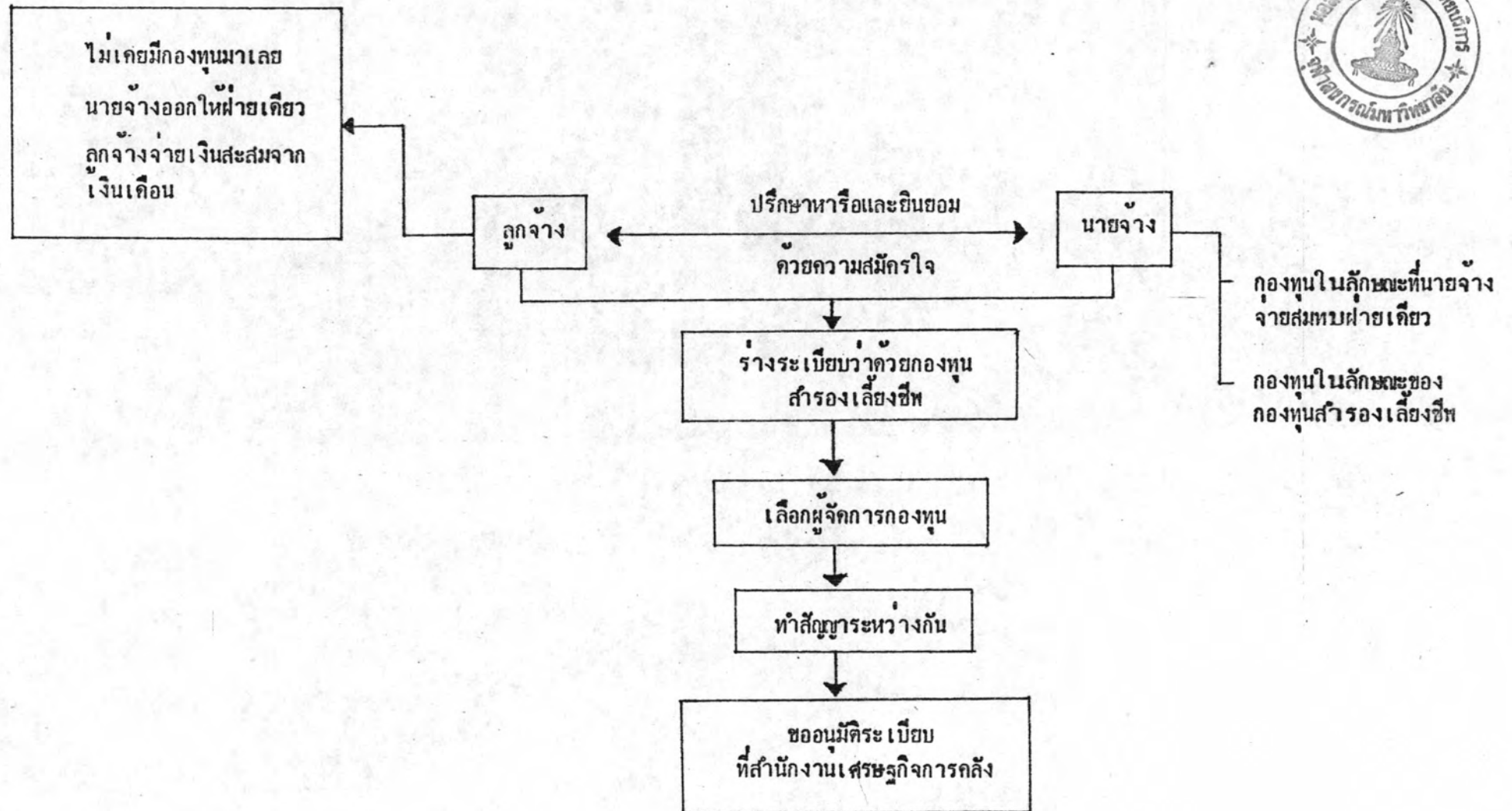
เมื่อทั้งสองฝ่ายยินยอมพร้อมใจแล้ว ก็จะมีการร่างระเบียบว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งอย่างน้อยต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เกี่ยวกับการจ่ายเงินสะสม และการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน การจ่ายเงินออกจากกองทุน และการนำเงินกองทุนฯ ไปหาผลประโยชน์เอาไว้²⁵

ระเบียบว่าด้วยกองทุนนี้ บริษัทนายจ้างต้องเสนอขออนุมัติจากอธิบดีกรมสรรพากร หรือผู้ที่อธิบดีกรมสรรพากรมอบหมาย ซึ่งในปัจจุบันมีการมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง รองผู้อำนวยการ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และผู้อำนวยการกองนโยบายการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลังเป็นผู้รับคำขอ พิจารณาและอนุมัติระเบียบดังกล่าว เมื่อระเบียบของบริษัทฯ ได้รับอนุมัติแล้ว สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรย่อมเริ่มมีขึ้น อนึ่ง แนวทางการจัดหาระเบียบกองทุน และคำขออนุมัติระเบียบว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามประมวลรัษฎากร อาจขอได้ที่กองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ขั้นตอนในการจัดตั้งกองทุนอาจเห็นได้จากภาพที่ 4 ภาพแสดงขั้นตอนการจัดตั้งกองทุน

²⁴ ดู "ถอดเทปบันทึกการสัมมนาเรื่อง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ" วารสารธรรมนิติ เล่มที่ 26 ปีที่ 3 เดือนพฤศจิกายน 2526 หน้า 50

²⁵ ดูกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ หน้า 8



2.5 การจ่ายเงินเข้ากองทุน

กองทุนประกอบด้วยเงิน 3 ส่วนคือ เงินสะสมของลูกจ้าง เงินสมทบของนายจ้าง และผลประโยชน์หรือดอกเบี้ยที่เกิดจากเงินดังกล่าว อนึ่ง ถึงแม้กองทุนไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลต่างหากจากบริษัทนายจ้าง แต่ในทางปฏิบัติบริษัทนายจ้างต้องปฏิบัติกิจการทางบัญชีโดยถือเสมือนว่า กองทุนเป็นนิติบุคคลต่างหาก

การจ่ายเงินเข้ากองทุน โดยปกติเป็นการจ่ายทุก ๆ เดือน แต่มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนเป็นกรณีพิเศษอีกกรณีหนึ่งคือ กรณีโอนกองทุนเก่าเข้ากองทุนที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามกฎหมายกระทรวง ซึ่งจะได้กล่าวในลำดับต่อไป เรื่องการปฏิบัติสำหรับเงินที่จัดสรรหรือสำรองไว้แต่เดิม

การจ่ายเงินเข้ากองทุนโดยปกติมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

2.5.1 อัตราเงินสะสมของลูกจ้าง ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ของค่าจ้างโดยไม่รวมถึงเงินช่วยค่าครองชีพ หรือเงินอื่นใด ²⁶

อัตราเงินสะสมนี้ไม่มีเพดานจำกัด แต่สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรของฝ่ายลูกจ้างจำกัดไว้เพียงเท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินปีละ 7,000 บาทเท่านั้น

2.5.2 อัตราเงินสมทบของบริษัทนายจ้าง อย่างน้อยต้องเท่ากับอัตราเงินสะสม และไม่มีเพดานจำกัดเช่นกัน แต่สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรของฝ่ายนายจ้างจำกัดไว้เพียงเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างที่บริษัทนายจ้างได้จ่ายในรอบระยะเวลาบัญชี ²⁷

2.5.3 วิธีการจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ ²⁸

2.5.3.1 ต้องจ่ายเข้ากองทุนภายใน 3 วัน นับแต่วันจ่ายค่าจ้าง และต้อง

²⁶ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ข้อ 5 และข้อ 1

²⁷ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ข้อ 5

²⁸ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ข้อ 5

จ่ายเข้ากองทุนภายในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกันที่มีการจ่ายค่าจ้าง

ข้อควรระวังคือ การจ่ายเงินเข้ากองทุนเดือนสุดท้ายของรอบระยะเวลาบัญชี หากมีการจ่ายค่าจ้างในวันสิ้นเดือน ก็ต้องจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนในวันนั้นทันที

2.5.3.2 การจ่ายต้องเป็นไปในอัตราที่แน่นอนเป็นรายตัวลูกจ้าง

ข้อนี้ไม่จำเป็นว่าบริษัทนายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างทุกคนในอัตราเท่ากัน หากแต่บริษัทนายจ้างอาจกำหนดอัตราการจ่ายสมทบตามปีที่ทำงาน เช่น ทำงานครบ 5 ปีจ่ายสมทบ 5 % ทำงานครบ 10 ปี จ่ายสมทบ 10 % ทำงานครบ 15 ปีจ่ายสมทบ 15 % หรืออาจกำหนดอัตรา การจ่ายเงินสมทบตามระดับของลูกจ้างก็ได้ เช่น ลูกจ้างระดับกรรมการ จ่ายสมทบ 5 % ลูกจ้าง ระดับผู้บริหารระดับกลางจ่ายสมทบ 10 % ลูกจ้างระดับผู้บริหารระดับสูงจ่าย 15 %

2.5.3.3 เงินต้องไม่กลับมาอยู่ในความครอบครองของบริษัทนายจ้างอีกไม่ว่า ด้วยวิธีใด เว้นแต่เป็นกรณีดังต่อไปนี้

กรณีที่หนึ่ง เงินกลับมาอยู่ในความครอบครองของบริษัทนายจ้างอีก เพราะ บริษัทนายจ้างมิได้จ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ลูกจ้าง เมื่อพ้นจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด หรือลูกจ้างออกจากกองทุนโดยมิได้ออกจากงาน เช่น ลูกจ้างออกจากงานก่อนครบกำหนด เป็นต้น ซึ่งในกรณีเช่นนี้ กฎหมายให้ถือเงินดังกล่าวและดอกผลที่ได้ ถือเป็นรายจ่ายไว้แล้วไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน เป็น รายได้ของบริษัทนายจ้าง ซึ่งต้องนำไปรวมคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลแล้วจึงไม่ ถือเป็นเงินไขตัดสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้

กรณีที่สอง บริษัทนายจ้างนำเงินกองทุนไปใช้ กฎหมายถือเป็นรายได้ของ บริษัทนายจ้างเช่นเดียวกับกรณีที่หนึ่ง

ข้อสังเกต ผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินที่บริษัทจ่ายสมทบที่ให้ถือเป็นรายได้ของบริษัท นายจ้างนั้นให้คำนวณหักค่าจัดการกองทุนตามส่วนเฉลี่ยเสียก่อนได้

ในกรณีมีการฝ่าฝืนเงื่อนไขข้อห้ามประการใดประการหนึ่ง บริษัทนายจ้างและลูกจ้าง ย่อมไม่ได้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร แต่ถ้าบริษัทนายจ้างได้แก้ไขให้ถูกต้องแล้ว อธิบดีจะอนุมัติให้

ถือเป็นรายจ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีที่แก้ไขนั้น หรือจะอนุมัติให้ถือเป็นรายจ่ายย้อนหลัง
ถึงรอบระยะเวลาบัญชีที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องก็ได้ ²⁹

2.5.4 ผลประโยชน์ของเงินกองทุน

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า กองทุนเป็นเพียงทรัพย์สินกองหนึ่งของบริษัทนายจ้าง ดังนั้น ดอกผลที่เกิดขึ้นจึงเป็นรายได้ซึ่งบริษัทนายจ้างต้องนำไปรวมคำนวณเป็นกำไรสุทธิ เพื่อเสียภาษี
เงินได้ในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกันที่ได้มาด้วย

อย่างไรก็ดี หากบริษัทนายจ้างผลกผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวเข้ากองทุน
ในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกันกับที่ได้มา บริษัทนายจ้างย่อมตัดเป็นรายจ่ายได้ ภายใต้ข้อจำกัดคือ
ผลประโยชน์ดังกล่าวต้องไม่เกินผลประโยชน์ที่ได้จาก

- (1) เงินที่บริษัทจ่ายสมทบเข้ากองทุนที่ถือเป็นรายจ่ายได้
- (2) เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในระเบียบว่าด้วย

กองทุน และ

- (3) ผลประโยชน์ทุกหอค้นสิ้นเนื่องจากเงินตาม (1) และ (2) ³⁰

ข้อสังเกต การที่กฎหมายกำหนดให้ถือว่าผลประโยชน์ที่ได้จากกองทุนเป็นรายได้ของบริษัท
และเมื่อจ่ายผลประโยชน์เข้ากองทุนให้หักเป็นรายจ่ายได้นั้น ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการยกเว้นภาษี
เงินได้นิติบุคคลสำหรับเงินปันผล ทั้งนี้ตามมาตรา 65 ทวิ (10) ³¹ ซึ่งบัญญัติให้ยกเว้นภาษีเงินได้
นิติบุคคลสำหรับเงินปันผลที่ได้รับจากบริษัทไทย โดยจะต้องได้รับไม่เกินร้อยละ 15 ของรายได้ทั้งหมด
ตั้งนั้นในกรณีที่บริษัทได้รับเงินปันผล ทั้งจากการลงทุนของกองทุน และการลงทุนของบริษัท เมื่อนำมา
คำนวณรวมกันจะทำให้ยอดรวมเงินปันผลเกินร้อยละ 15 ของรายได้ทั้งหมดได้ง่าย จึงได้มีการแก้ไข
บทบัญญัติตามมาตรา 65 ทวิ (10) ว่า ในการคำนวณว่า เงินปันผลที่ได้รับเกินร้อยละ 15 ของรายได้
ทั้งหมดหรือไม่ นั้น ไม่ต้องนำเงินปันผลที่ได้จากการลงทุนของกองทุนมารวมคำนวณด้วย

²⁹ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ข้อ 9

³⁰ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ข้อ 15

๓๑ มาตรการนี้มีความว่า

" มาตรการ 65 ทวิ การคำนวณกำไรสุทธิและขาดทุนสุทธิในส่วนนี้ให้เป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

อาล๑

(10) สำหรับบริษัทจำกัดที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ให้นำเงินปันผลที่ได้จากบริษัทจำกัดที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยหรือกองทุนรวม หรือสถาบันการเงินที่มีกฎหมายโดยเฉพาะของประเทศไทย จัดตั้งขึ้นสำหรับให้กู้ยืม เพื่อส่งเสริมเกษตรกรรม พณิชยกรรม หรืออุตสาหกรรม หรือเงินส่วนแบ่งกำไรที่ได้จากกิจการร่วมค้า มารวมคำนวณเป็นรายได้เพียงกึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้ เว้นแต่บริษัทจดทะเบียนไม่ต้องนำเงินปันผลที่ได้จากบริษัทจำกัดที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย หรือบริษัทจดทะเบียนหรือกองทุนรวม หรือสถาบันการเงินที่มีกฎหมายโดยเฉพาะของประเทศไทย จัดตั้งขึ้นสำหรับให้กู้ยืมเงินเพื่อส่งเสริมเกษตรกรรม พณิชยกรรม หรืออุตสาหกรรม และเงินส่วนแบ่งกำไรที่ได้จากกิจการร่วมค้ามารวมคำนวณเป็นรายได้

ความในวรรคที่หนึ่ง มิให้ใช้บังคับในกรณีที่บริษัทจำกัด หรือบริษัทจดทะเบียนมีเงินได้ที่เป็นเงินปันผล และเงินส่วนแบ่งของกำไรดังกล่าว โดยถือหุ้นหรือหน่วยลงทุนที่ก่อให้เกิดเงินปันผล และเงินส่วนแบ่งของกำรนั้นไว้ไม่ถึงสามเดือน นับแต่วันที่ได้หุ้นหรือหน่วยลงทุนนั้นมาจนถึงวันมีเงินได้ดังกล่าว หรือได้โอนหุ้นหรือหน่วยลงทุนนั้นไปก่อนสามเดือนนับแต่วันที่มีเงินได้ หรือเงินได้ดังกล่าว รวมกันเกินร้อยละ 15 ของเงินได้ก่อนหักรายจ่ายทั้งสิ้นในระยะเวลาบัญชี

เงินปันผลที่ได้จากการลงทุนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามมาตรา 65 ตรี (2) มิให้ถือเป็นเงินปันผลหรือเงินส่วนแบ่งกำไรตามความในวรรคที่สอง "

ดังนั้น เห็นได้ว่าในขณะที่กฎหมายยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลแก่เงินปันผลที่บริษัทได้รับ โดยมีจุดมุ่งหมายไม่ยกเว้นภาษีเงินได้ให้กับ HOLDING COMPANY แต่ในขณะเดียวกัน กฎกระทรวงก็กลับให้บริษัทนายจ้างเลือกได้ว่า จะผลัดออกผลของเงินเข้ากองทุนหรือไม่ โดยถือดอกผลดังกล่าว (ในกรณีที่เงินปันผล) เป็นเกณฑ์ในการคำนวณว่าเป็น HOLDING COMPANY หรือไม่ จึงดูเหมือนจะขัดกันเอง

2.6 ผู้จัดการกองทุน

กองทุนต้องมีผู้จัดการ แต่บริษัทนายจ้างจะเป็นผู้จัดการกองทุนของตนเองไม่ได้³² ดังนั้นจึงเท่ากับว่า ในทุกกรณี ผู้จัดการกองทุนต้องเป็นบุคคลภายนอก

ผู้จัดการกองทุนนี้กล่าวได้ว่ามีลักษณะเป็นตัวแทนของบริษัทนายจ้างในการจัดการกองทุน

กฎกระทรวงได้กำหนดตัวผู้ที่จะเป็นผู้จัดการกองทุนไว้ด้วยว่า ได้แก่ ธนาคาร บริษัท เงินทุน บริษัทประกันชีวิต ที่ประกอบกิจการในราชอาณาจักร บริษัทหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการจัดการลงทุน หรือผู้ประกอบการอื่นใดที่อธิบดีประกาศกำหนดโดยอนุมัติรัฐมนตรี³³

บริษัท เงินทุน บริษัทหลักทรัพย์ และบริษัทเครดิตฟองซิเอร์ ที่ต้องการจะเป็นผู้จัดการกองทุนต้องยื่นคำขออนุญาตต่อธนาคารแห่งประเทศไทย ตามความในพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจ เงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์ และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ พ.ศ. 2522 ซึ่งมีบทกำหนดโทษบริษัทที่ฝ่าฝืนเงื่อนไขตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 70 ของพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน³⁴

ส่วนผู้ประกอบการอื่น ๆ จะจัดการกองทุนได้ ก็ต้องอยู่ในบังคับของกฎหมาย เฉพาะอีกชั้นหนึ่งด้วย เช่น ธนาคารอยู่ใต้บังคับของ พ.ร.บ. ธนาคาร พ.ศ. 2500 ซึ่งเห็นกันว่าการจัดการกองทุนมิใช่กิจการของธนาคาร จึงยังไม่มีขออนุญาตให้ธนาคารเป็นผู้จัดการกองทุน³⁵

³² กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ๗ ข้อ 4 วรรค 2

³³ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ๗ ข้อ 3

³⁴ ในการขออนุมัติเป็นผู้จัดการกองทุน ทางราชการจะกำหนดเงื่อนไขให้ผู้จัดการกองทุนรับอนุญาตต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกฎกระทรวงนี้ด้วย หากฝ่าฝืนอาจได้รับโทษ คือ ปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท และปรับอีกไม่เกินวันละ สามพันบาทตลอดเวลาที่ฝ่าฝืนอยู่ หรือจนกว่าจะได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง

³⁵ ดู "ธนาคารกสิกรเตรียมฟื้นค้ำผู้จัดการกองทุนฯ เลี้ยงชีพ" เส้นทางเศรษฐกิจ ปีที่ 2 ฉบับที่ 70 30 มกราคม - 5 กุมภาพันธ์ 2527 หน้า 9 , 12

ในปีปัจจุบันนายจ้างอาจเลือกผู้จัดการกองทุนได้จากบริษัทหลักทรัพย์ และบริษัทเงินทุน
หลักทรัพย์ที่ทางการอนุญาต 10 บริษัท ซึ่งได้แก่

บริษัทหลักทรัพย์กองทุนรวม จำกัด	บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์กรุงเทพธนสาร จำกัด
บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์กรุงศรีอยุธยา จำกัด	บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ซีทีคอร์ป จำกัด
บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ทีเอสโก้ จำกัด	บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ธนสยาม จำกัด
บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์บางกอกอินเวสต์เมนต์ จำกัด	บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ภัทรธนกิจ จำกัด
บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์สินเอเซีย จำกัด และ	บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ เอ็ม ซี ซี จำกัด

หากนายจ้างไม่ตั้งผู้จัดการกองทุน ย่อมไม่ได้รับการอนุมัติระเบียบกองทุน และย่อมไม่
ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร

2.7 การจัดการลงทุน

2.7.1 อัตราส่วนการลงทุน

กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ๓ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และ
เงื่อนไขในการนำเงินกองทุนไปลงทุนไว้ 2 ข้อด้วยกัน ความว่า

"ข้อ 11 ผู้จัดการกองทุนอาจจัดการกองทุนได้ดังนี้

(1) เก็บกองทุนไว้เป็นเงินสดหรือฝากธนาคารในบัญชีที่มีชื่อประเภทเงินฝาก
ประจำ รวมกันไม่เกินร้อยละ 5 ของกองทุน

(2) ลงทุนในตั๋วแลกเงินที่ธนาคารรับรอง

(3) ฝากประจำในธนาคาร

การลงทุนตาม (2) และหรือฝากประจำตาม (3) ให้กระทำได้ธนาคารละ
ไม่เกินร้อยละ 5 ของกองทุน แต่รวมกันทั้งสิ้นต้องไม่เกินร้อยละ 30 ของกองทุน

(4) ลงทุนในตั๋วแลกเงินที่บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยรับรอง
ไม่เกินร้อยละ 5 ของกองทุน ³⁶

³⁶ (4) แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวงฉบับที่ 164 (พ.ศ. 2527) ออกตามความใน
ประมวลรัษฎากรว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ 12 กองทุนส่วนที่เหลือจากข้อ 11 ให้ผู้จัดการกองทุนนำไปลงทุนในหลักทรัพย์ที่เป็นพันธบัตรของรัฐบาล พันธบัตรขององค์การของรัฐบาล ตัวเงินคลัง อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของกองทุน

กองทุนส่วนที่เหลือจากการลงทุนตามวรรคที่หนึ่งอาจนำไปลงทุนในหลักทรัพย์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้ ดังต่อไปนี้

(1) ตัวสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุนเป็นผู้ออก บริษัทละไม่เกินร้อยละ 5 ของกองทุน และตัวสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นผู้ออกไม่เกินร้อยละ 5 ของกองทุน แต่รวมกันไม่เกินร้อยละ 30 ของกองทุน ³⁷

(2) หลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยนอกจากหลักทรัพย์ตามวรรคหนึ่ง และตาม (3) และหุ้นที่เกิดจากการเพิ่มทุนของบริษัทจดทะเบียนบริษัทละไม่เกินร้อยละ 2 ของกองทุนแต่รวมกันต้องไม่เกินร้อยละ 20 ของกองทุน

คำว่า "บริษัทจดทะเบียน" หมายความว่า ความรวมถึงสถาบันการเงินที่มีกฎหมายโดยเฉพาะของประเทศไทยจัดตั้งขึ้นสำหรับให้กู้ยืมเงิน เพื่อส่งเสริมการเกษตร พาณิชยกรรม หรือ อุตสาหกรรม

(3) หน่วยลงทุนในกองทุนรวม รวมกันไม่เกินร้อยละ 5 ของกองทุน

(4) หลักทรัพย์อย่างอื่นตามที่อธิบดีกำหนดโดยอนุมัติรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ไม่เกินร้อยละ 10 ของกองทุน ³⁸ "

³⁷ (1) แก้ไขเพิ่มเติมโดย กฎกระทรวงฉบับที่ 164 (พ.ศ. 2527) ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

³⁸ ค่อมามีประกาศอธิบดีกรมสรรพากร เกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 23) เรื่องกำหนดหลักทรัพย์อย่างอื่น ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2527 กำหนดให้หลักทรัพย์ดังต่อไปนี้เป็นหลักทรัพย์อย่างอื่น

(1) หุ้นกู้ที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์เป็นผู้ออก

(2) ตัวสัญญาใช้เงินที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์เป็นผู้ออก

จากหลักเกณฑ์ทั้ง 2 ข้อ อาจสรุปการลงทุนได้เป็น 2 ลักษณะคือ ลักษณะบังคับอัตรา
ขั้นต่ำ และลักษณะบังคับอัตราขั้นสูง

ลักษณะบังคับอัตราขั้นต่ำ เป็นการบังคับในตัวว่า จะลงทุนต่ำกว่านั้นไม่ได้ หากค่า
กว่าอัตราที่กำหนดเท่ากับผิดเงื่อนไขที่ แต่สูงเท่าใดก็ได้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง จะลงทุนทั้งหมดใน
ลักษณะนี้ได้ ลักษณะบังคับอัตราขั้นต่ำ ได้แก่ หลักทรัพย์ที่เป็นพันธบัตรของรัฐบาล ขององค์การของ
รัฐบาลหรือตัวเงินคลัง กำหนดไว้ว่าไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของกองทุน เหตุที่กำหนดเช่นนี้ เข้าใจ
ว่าเพื่อให้กองทุนมีความมั่นคงนั่นเอง แต่ขณะเดียวกันจะเห็นได้ว่า การลงทุนในลักษณะนี้ให้ผล
ตอบแทนต่ำ

ส่วนลักษณะบังคับอัตราขั้นสูง เป็นการให้สิทธิเลือก แต่จะลงทุนมากกว่าอัตราขั้น
สูงที่กำหนดไม่ได้ เหตุที่กำหนดเช่นนี้ เข้าใจว่าเพื่อกระจายความเสี่ยง และเพื่อให้ผลประโยชน์
ของกองทุนมีมากขึ้นกว่าการลงทุนในลักษณะบังคับอัตราขั้นต่ำดังกล่าวข้างต้น

การลงทุนที่กฎหมายบังคับอัตราขั้นสูงแบ่งเป็น 4 อัตราด้วยกัน คือ

อัตราไม่เกินร้อยละ 5 ของกองทุน ได้แก่ การถือเงินสดไว้และนำไปฝาก
เงินฝากเมื่อเรียกอย่างหนึ่ง การลงทุนในกองทุนรวมอย่างหนึ่ง และการลงทุนในตัวแลกเปลี่ยนของ
บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยอีกอย่างหนึ่ง อย่างละไม่เกินร้อยละ 5 ของกองทุน

อัตราไม่เกินร้อยละ 10 ของกองทุน ได้แก่ หุ้นกู้ หรือตัวสัญญาใช้เงิน ซึ่ง
ต่างออกโดยธนาคารอาคารสงเคราะห์ รวมกันไม่เกินร้อยละ 10 ของกองทุน

อัตราไม่เกินร้อยละ 20 ของกองทุน ได้แก่ หลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาด
หลักทรัพย์ และหุ้นที่เกิดจากการเพิ่มทุนของบริษัทจดทะเบียน หรือของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรม
แห่งประเทศไทย แห่งละไม่เกินร้อยละ 2 ของกองทุน รวมกันทั้งหมดไม่เกินร้อยละ 20 ของ
กองทุน

อัตราไม่เกินร้อยละ 30 ของกองทุน ได้แก่ การลงทุนในตัวแลกเงินที่ธนาคาร
รับรอง หรือฝากประจำในธนาคารแห่งละไม่เกินร้อยละ 5 ของกองทุนอย่างหนึ่ง และการลงทุนใน
ตัวสัญญาใช้เงินที่บริษัทเงินทุน หรือบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นผู้ออก แห่งละ
ไม่เกินร้อยละ 5 ของกองทุน อีกอย่างหนึ่ง อย่างละไม่เกินร้อยละ 30 ของกองทุน

หากการลงทุนต้องการดอกผลสูงสุด ซึ่งย่อมหมายความว่า มีความเสี่ยงสูงสุดเช่นกัน
การลงทุนจะออกมาในลักษณะ ดังนี้

หลักทรัพย์รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และตัวเงินคลัง	20	%
หลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์	20	%
ตัวสัญญาใช้เงินของบริษัทเงินทุน	30	%
กองทุนรวม	5	%
ตัวแลกเงินบริษัทเงินทุน	5	%
ฝากเผื่อเรียก	5	%
ตัวแลกเงินที่ธนาคารรับรอง	5	%
หุ้นกู้หรือตัวสัญญาใช้เงินที่ออกโดยธนาคารอาคารสงเคราะห์	10	%
รวม	100	%

แต่หากต้องการความมั่นคงสูงสุด โดยไม่คำนึงถึงดอกผล การลงทุนก็จะออกมาในลักษณะ
ดังนี้

ฝากเผื่อเรียก	5	%
หลักทรัพย์รัฐบาล รัฐวิสาหกิจและตัวเงินคลัง	95	%

2.7.2 การตีราคาหลักทรัพย์

ในการตีราคาหลักทรัพย์ เช่น พันธบัตร ตัวสัญญาใช้เงิน หน่วยลงทุน ฯลฯ
กฎหมายให้ตีราคาทุนรวมทั้งค่านายหน้าที่ย้ายไป เพื่อให้ได้หลักทรัพย์นั้นมา ³⁹

³⁹ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ข้อ 13

2.7.3 ข้อห้ามในการจัดการลงทุนของผู้จัดการ

เพื่อให้การลงทุนปลอดพ้นจากความครอบงำของบริษัทนายจ้าง เจ้าของกองทุน กฎหมายห้ามผู้จัดการกองทุนนำกองทุนไปฝากหรือหาผลประโยชน์ในบริษัท เจ้าของกองทุน หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลในเครือเดียวกันตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากรกับบริษัท เจ้าของกองทุนนั้น⁴⁰

2.7.4 กรณีจัดการลงทุนฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกฎกระทรวงฯ

ผู้จัดการต้องแก้ไขการลงทุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขภายในเวลาหนึ่งเดือน นับตั้งแต่วันที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์

ข้อสังเกต กฎหมายมิได้กำหนดว่า ถ้าพ้นกำหนดเวลาแล้วจะแก้ไขได้อย่างไร

แนวปฏิบัติของกรมสรรพากรมีว่า ในกรณีเช่นนี้ต้องอาศัยอำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังขยายเวลาให้ตามมาตรา 3 วรรค 2 แห่งประมวลรัษฎากร⁴¹ ซึ่งทางปฏิบัติมักจะอนุมัติ⁴²

การจัดการลงทุนฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามกฎกระทรวง โดยหลักการแล้วย่อมทำให้บริษัทนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี แต่หากพิจารณาด้วยความเป็นธรรมแล้ว เห็นว่าบริษัทนายจ้างและลูกจ้างซึ่งร่วมกันจัดตั้งกองทุน และมอบหมายให้ผู้จัดการกองทุนจัดการลงทุนให้เป็นไปตามกฎหมาย ไม่ควรได้รับผลร้ายจากการกระทำของผู้จัดการกองทุน ดังนั้น เชื่อว่าหากมีกรณีเช่นนี้เกิดขึ้นโดยไม่ใช่การกระทำโดยเจตนาของผู้จัดการกองทุน กรมสรรพากรก็คงเสนอรัฐมนตรีอนุมัติขยายเวลาให้ แต่หากมีการกระทำผิดซ้ำ ๆ หลาย ๆ ราย ผู้จัดการ

⁴⁰ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ข้อ 4

⁴¹ มาตรา 3 วรรค 2 แห่งประมวลรัษฎากร บัญญัติว่า "กำหนดเวลาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในประมวลรัษฎากรนี้ เมื่อรัฐมนตรีเห็นเป็นการสมควรจะขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลานั้นออกไปอีกตามความจำเป็นแก่กรณีก็ได้"

⁴² หนังสือกรมสรรพากรที่ กค. 0802/3531 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2530 คอบสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เรื่องผ่อนผันการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนอาจถูกลงโทษได้ตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์ และธุรกิจเครดิตฟองซิเออร์ พ.ศ. 2522 เพราะผู้จัดการกองทุนทั้ง 10 แห่งในปัจจุบันล้วนอยู่ภายใต้การควบคุมของกฎหมายฉบับดังกล่าว และการได้รับอนุมัติให้จัดการกองทุน ก็มีเงื่อนไขผูกมัดให้ผู้จัดการกองทุนต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ๓ ด้วยการฝ่าฝืนจึงมีความผิดตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งอาจได้รับโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท และปรับอีกไม่เกินวันละสามพันบาทตลอดเวลาที่ฝ่าฝืนอยู่ หรือจนกว่าจะได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง

มีปัญหาว่า การคิด "เวลาที่ฝ่าฝืน" จะเริ่มนับแต่วันใด จะถือวันที่มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนเป็นวันแรก หรือถือวันถัดจากนั้นอีกหนึ่งเดือน ต่อปัญหานี้ ผู้เขียนเห็นว่าน่าจะเป็นวันที่มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนเป็นวันแรก ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และตามนัยคำว่า "จนกว่าจะได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง"

2.8 การจ่ายเงินออกจากกองทุน

เงินกองทุนในส่วนที่เป็นเงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบ จะจ่ายออกไปได้เฉพาะในกรณีต่อไปนี้⁴³ เท่านั้น

2.8.1 จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นตามที่ระบุไว้ในระเบียบว่าด้วยกองทุนของบริษัทนายจ้าง เช่น อาจจะระบุให้จ่ายแก่ลูกจ้างที่ทุพพลภาพ หรือทายาทในกรณีลูกจ้างตาย ฯลฯ

2.8.2 จ่ายโอนไปยังบริษัทผู้รับโอนลูกจ้างไปโดยวันทำงานติดต่อกัน และมีการโอนเงินจากกองทุนเฉพาะส่วนของลูกจ้างผู้นั้นไปยังอีกบริษัทหนึ่งนั้นด้วย

2.8.3 จ่ายเป็นค่าจัดการกองทุนไม่เกินร้อยละ 10 ของผลประโยชน์ของกองทุน ส่วนที่เกินไปจ่ายจากกองทุนไม่ได้

⁴³ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ๓ ข้อ 6

2.8.4 จ่ายเป็นรายได้ของบริษัท ในกรณีที่กองทุนไม่ต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้าง ไม่ว่าด้วยเหตุใด หรือลูกจ้างออกจากกองทุนโดยมิได้ออกจากงาน แต่ผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินที่บริษัทนายจ้างจ่ายสมทบที่ให้ถือเป็นรายได้ของบริษัทนายจ้างนี้ ให้คำนวณหักค่าจัดการกองทุนตามส่วนเฉลี่ยเสียก่อน ⁴⁴

การฝ่าฝืนกฎกระทรวง เรื่องนี้ย่อมทำให้บริษัทนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร แต่ถ้าบริษัทนายจ้างได้แก้ไขให้ถูกต้องแล้ว อธิบดีอาจอนุมัติย้อนหลังได้ หานองเดียวกับวิธีการจ่ายเงินสมทบและเงินสะสม ตามหัวข้อ 2.5.3 ของบทนี้

2.9 การปฏิบัติสำหรับเงินที่จัดสรรหรือสำรองไว้แต่เดิม

เนื่องจากกฎกระทรวงฯ นี้ ใช้บังคับสำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่เริ่มในหรือหลังวันที่ 1 มกราคม 2527 เป็นต้นไป ⁴⁵ แต่โดยทั่วไปแล้วมีบริษัทเป็นจำนวนมาก จัดตั้งกองทุนหรือจัดสรรเงินในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อจ่ายในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน ซึ่งมีลักษณะการจัดตั้งต่างจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฯ ดังนั้น กฎกระทรวงฯ นี้จึงกำหนดหลักเกณฑ์ทางปฏิบัติ เพื่อให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรแก่บริษัทนายจ้าง ในการที่จะนำเงินกองทุนหรือเงินที่จัดสรรไว้ดังกล่าวมาหักเป็นรายจ่ายได้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง กฎหมายกำหนดให้บริษัทนายจ้างสามารถตัดรายจ่ายเงินสมทบกองทุนเป็นก้อนต่างหากจากการจ่ายเงินสมทบเป็นงวด ๆ ตามปกติ ดังที่กล่าวไว้แล้วในหัวข้อ 2.5 แต่ต้องทำตามหลักเกณฑ์ภายในกำหนดระยะเวลา คือต้องขออนุมัติต่ออธิบดีภายใน พ.ศ. 2529

การตัดเงินกองทุนเป็นรายจ่ายของบริษัทนายจ้างในลักษณะนี้ กฎหมายไม่จำกัดเงินกองทุน ไม่จำกัดรูปแบบเงินกองทุน ไม่จำกัดการลงทุน ฯลฯ แต่ให้บริษัทนายจ้างตัดจ่ายได้หากได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข 4 ประการ ดังนี้ ⁴⁶

⁴⁴ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ข้อ 7

⁴⁵ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ข้อ 18

⁴⁶ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ข้อ 17

ประการที่หนึ่ง ต้องมีการจัดสรรหรือสำรองไว้จริงอยู่ก่อนวันที่กฎกระทรวงฯ นี้ใช้บังคับ คือก่อนวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2526 มิฉะนั้นไม่เข้าหลักเกณฑ์ จึงหักเป็นรายจ่ายบริษัท นายจ้างไม่ได้เลย

ประการที่สอง บริษัทนายจ้างต้องได้จัดตั้งกองทุนตามกฎกระทรวงนี้ และได้รับอนุมัติจากอธิบดีกรมสรรพากรแล้ว

ประการที่สาม บริษัทนายจ้างได้ยื่นคำขออนุมัติให้ถือเงินที่จัดสรรหรือสำรองไว้ดังกล่าวเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิ และขาดทุนสุทธิ ต่ออธิบดีกรมสรรพากร ภายใน พ.ศ. 2529

ประการที่สี่ บริษัทนายจ้างได้นำเงินที่จัดสรร หรือสำรองไว้ดังกล่าว จ่ายสมทบเข้ากองทุนทั้งหมดในครั้งเดียว หรือทยอยจ่ายสมทบให้หมดภายในสิบรอบระยะเวลาบัญชี ในกรณีจ่ายสมทบทั้งหมดในครั้งเดียว บริษัทนายจ้างถือเงินสมทบเป็นรายจ่ายได้ 10 รอบระยะเวลาบัญชี รอบละเท่า ๆ กัน นับแต่รอบที่ได้รับอนุมัติให้ถือเป็นรายจ่าย ส่วนในกรณีทยอยจ่ายสมทบ การจ่ายสมทบในแต่ละรอบระยะเวลาบัญชี บริษัทนายจ้างต้องจ่ายสมทบเข้ากองทุนอย่างน้อย เท่ากับจำนวนเงินที่บริษัทจัดสรร หรือสำรองไว้หารด้วยจำนวนปี^{คือ} และเงินสมทบเป็นรายจ่ายได้เท่ากับจำนวนดังกล่าว

ในกรณีทยอยจ่ายสมทบมีค่านิยามต้องคำนึงถึงเป็นพิเศษ อยู่ 2 คำ คือ

คำที่หนึ่ง คำว่า "เงินที่บริษัทจัดสรรหรือสำรองไว้" สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีแรก ให้ความหมายว่า เงินที่บริษัทจัดสรร หรือสำรองไว้ทั้งสิ้นที่มีอยู่ในวันที่อธิบดีอนุมัติ ให้ถือเป็นรายจ่ายได้ และสำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่สองเป็นต้นไป หมายความว่า จำนวนเงินที่เหลือจากที่ให้ถือเป็นรายจ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีก่อน บวกด้วยเงินผลประโยชน์ หักด้วยเงินที่จ่ายในกรณีลูกจ้างออกจากงาน ถ้ามี

คำที่สอง คำว่า "จำนวนปี" สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีแรก หมายความว่า 10 ปี

สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีคือ ๗ ปี ให้ลดลงรอบระยะเวลาบัญชีละหนึ่งปีตามลำดับ

ในกรณีทยอยจ่ายสมทบหารอบระยะเวลาบัญชีใด บริษัทนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเกินจำนวนที่ให้ ถือเป็นรายจ่ายได้ดังกล่าวในวรรคสี่ ส่วนที่จ่ายเกินนั้นให้ถือเป็นเงินที่จ่ายสมทบในรอบระยะเวลาบัญชีต่อไปได้ สำหรับผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินที่จ่ายสมทบ ไม่ว่าจะเกินจำนวนที่ให้ถือเป็นรายจ่ายได้หรือไม่ ซึ่งเป็นรายได้ของบริษัทในรอบระยะเวลาบัญชีที่เกิดผลประโยชน์นั้น ถ้าบริษัทนายจ้างผลักผลประโยชน์ที่เป็นรายได้ดังกล่าวเข้ากองทุนในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกับที่ได้มา ผลประโยชน์ดังกล่าวให้ถือเป็นรายจ่ายได้ในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น

ตัวอย่าง บริษัทนายจ้างสำรองเงินไว้เพื่อจ่ายในกรณีลูกจ้างออกจากงานอยู่ก่อนวันที่ 16 กันยายน 2526 และมียอดเงินที่สำรองไว้ ขณะอธิบดีอนุมัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเงิน 100 ล้านบาท ดังนี้ นายจ้างสามารถนำเงินที่สำรองไว้ จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้ 2 วิธี และสามารถตัดเงินจ่ายเข้ากองทุนเป็นรายจ่ายได้ แตกต่างกันเป็น 2 แบบ ดังนี้

2.9.1 วิธีที่ 1 บริษัทนายจ้างสามารถนำเงินทั้ง 100 ล้านบาทจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมดในครั้งเดียว แล้วตัดเป็นรายจ่ายได้ 10 รอบระยะเวลาบัญชี รอบละเท่า ๆ กัน นับแต่รอบระยะเวลาบัญชีที่อธิบดีอนุมัติเป็นต้นไป ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้เห็นว่า คำว่า "รอบละเท่า ๆ กัน" หมายถึง รอบละ 10 ล้านบาท โดยไม่คำนึงเงินที่จ่ายในกรณีลูกจ้างออกจากงานแต่อย่างใด กล่าวคือ บริษัทนายจ้างไม่อาจนำเงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างที่ออกจากงานมาคำนวณเป็นรายจ่ายของบริษัทนายจ้างเลย เว้นแต่เลิกบริษัท ส่วนดอกผลกองทุน บริษัทนายจ้างตัดเป็นรายจ่ายได้ ถ้าผลักเข้ากองทุน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กล่าวไว้แล้วในหัวข้อ เงินจ่ายเข้ากองทุน

รูปแบบการตัดรายจ่ายตามวิธีที่ 1 หน่วย : ล้านบาท

ตัวอย่างที่ 1 เงินสำรองจ่ายเข้าหมดในครั้งเดียว = 100

ปีที่	ตัดเป็นรายจ่าย
1	10
2	10
3	10
4	10
5	10
6	10
7	10
8	10
9	10
10	10
รวม	<u>100</u>

อย่างไรก็ดี การตัดเงินสมทบเป็นรายจ่ายตายตัวร้อยละ 10 ต่อหนึ่งรอบ โดยห้ามนำเงินที่จ่ายให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงานไปรวมคำนวณด้วยนี้ ผู้เขียนไม่เห็นด้วย เพราะจะเกิดความไม่เป็นธรรม กล่าวคือ ในขณะที่บริษัทนายจ้างทั่วไปสามารถตัดเงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานเป็นรายจ่ายได้ทันที บริษัทนายจ้างที่โอนเงินสำรองเข้ากองทุนทั้งหมดในครั้งเดียว กลับถูกบังคับให้ตัดรายจ่ายตามสูตร ดังนั้น ที่ถูกต้องจึงควรให้บริษัทนายจ้างตัดเงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานเป็นรายจ่ายได้ และสำหรับกองทุนส่วนที่ยังไม่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างก็ตัดเป็นรายจ่ายเงินสมทบได้ในอัตราร้อยละ 10 ต่อปี จนกว่าลูกจ้างออกจากงานดังตัวอย่างที่ 2

ตัวอย่างที่ 2 บริษัทนายจ้างสำรองเงินไว้ 100 ล้านบาท เป็นเงินสำรองของลูกจ้าง 4 ราย ก, ข, ค และ ง รายละ 10, 20, 30 และ 40 ล้านบาทตามลำดับ บริษัทนายจ้างได้จ่ายเงินสำรองนี้เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมดในครั้งเดียว และลูกจ้าง 4 รายได้ออกจากงานในปีที่ 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ บริษัทนายจ้างตัดจ่ายได้ ดังนี้

หน่วย : ล้านบาท

ปีที่	เงินสำรองของ				ตัดรายจ่ายได้ รวมทั้งหมด
	ก	ข	ค	ง	
1	1	2	3	4	10
2	9	2	3	4	18
3	-	16	3	4	23
4	-	-	21	4	25
5	-	-	-	24	24
6	-	-	-	-	-
รวม	10	20	30	40	100

2.9.2 วิธีที่ 2 บริษัทนายจ้างสามารถทยอยจ่ายเงินที่สำรองไว้เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ภายใน 10 รอบระยะเวลาบัญชี

โดยปกติ หากบริษัทนายจ้างไม่พร้อมที่จะจ่ายเงินสำรองเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมดในครั้งเดียว เพราะเหตุต่าง ๆ เช่น กองทุนเก่าไม่มีเงินสด หรือมีทรัพย์สินในรูปอื่นที่ไม่ใช่เงินสดอยู่ บริษัทนายจ้างก็มักใช้วิธีที่ 2 นี้

การจ่ายเงินเข้ากองทุน สมมติมีเงินที่สำรองไว้ 100 ล้านบาท บริษัทนายจ้างอาจจ่ายเข้า 20 ล้านในปีที่หนึ่ง 30 ล้านในปีที่สองก็ได้จนหมด แต่ทั้งนี้เงินที่จ่ายเข้ากองทุนในแต่ละรอบระยะเวลาบัญชี จะต้องไม่น้อยกว่า "เงินที่บริษัทจัดสรรหรือสำรองไว้" ทารด้วย "จำนวนปี" และเงินที่จ่ายสมทบนั้น ถือเป็นรายจ่ายได้เท่ากับจำนวนดังกล่าว

รูปแบบการตัดรายจ่ายตามวิธีที่ 2

ตัวอย่างที่ 1

หน่วย : ล้านบาท

ปีที่	ยกมา	ดอกผล	จ่ายลูกจ้าง	จำนวนปี	ขั้นต่ำของเงินสมทบ และให้ตัดรายจ่ายได้	ยกไป
1	100	0	0	10	10	90
2	90	9	0	9	11	88
3	88	8	24	8	9	63
4	63	6	6	7	9	54
5	54	6	0	6	10	50
6	50	5	0	5	11	44
7	44	5	1	4	12	36
8	36	4	4	3	12	24
9	24	3	3	2	12	12
10	12	1	11	1	2	0
รวม		47	49		98	

หมายเหตุ เงินจ่ายให้ลูกจ้างสามารถตัดเป็นรายจ่ายได้ตามปกติเพราะเป็นรายจ่ายของกิจการ และตัดได้ต่างหากจากรายจ่ายเงินสมทบ เมื่อบวกรายจ่ายเงินสมทบกองทุนกับรายจ่ายที่จ่ายแก่ลูกจ้างที่ออกจากงาน จะเห็นได้ว่ามีจำนวนเท่ากับเงินที่สำรองไว้บวกด้วยผลประโยชน์ของเงินสำรองที่เกิดขึ้น ผลประโยชน์ของเงินสำรองนี้ต้องรวมเป็นรายได้ของบริษัทนายจ้าง และเนื่องจากเงินสำรองนี้ยังไม่ใช่เงินกองทุน เพราะยังมิได้จ่ายเข้ากองทุน ดังนั้น ดอกผลที่เกิดขึ้นแม้บริษัท

นายจ้างจะผลักเข้ากองทุนไปก็ตาม นายจ้างตัดเป็นรายจ่ายเมื่อผลักเข้ากองทุนไม่ได้ แต่ให้ถือเป็นรายจ่ายได้เมื่อจ่ายจริงแก่ลูกจ้างที่ออกจากงาน ผลสรุปคือบริษัทนายจ้างตัดเงินที่จ่ายแก่ลูกจ้างเป็นรายจ่ายต่างหากจากเงินที่จ่ายสมทบแต่ละปีได้ เมื่อรวมกันแล้วจึงเป็นรายจ่ายรวมปีละ 10, 11, 33, 15, 10, 11, 13, 16, 15 และ 13 ตามลำดับ รวมตัดรายจ่าย 147 เท่ากับเงินสำรองบวกดอกผล $(100 + 47) = 147$ ตามตัวอย่างนี้เหลือเงินกองทุนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างต่อไป = 98

ตัวอย่างที่ 2

หน่วย : ล้านบาท

ปีที่	ยกมา	ดอกผล	จ่ายลูกจ้าง	จำนวนปี	ขั้นต่ำของเงินสมทบ และให้ตัดรายจ่ายได้	ยกไป
1	100	0	0	10	10	90
2	90	9	0	9	11	88
3	88	9	1	8	12	84
4	84	8	1	7	13	78
5	78	8	2	6	14	70
6	70	7	80	5	-3	-
7	0	-				
รวม		41	84		57	

หมายเหตุ เงินที่จ่ายให้ลูกจ้างในแต่ละปีตัดเป็นรายจ่ายได้ตามปกติ เพราะเป็นรายจ่ายของกิจการ และตัดได้ต่างหากจากเงินสมทบ อย่างไรก็ดี ตามตัวอย่างนี้มีการจ่ายเงินให้ลูกจ้างในปีที่ 6 มากถึง 80 ในขณะที่บริษัทนายจ้างมีเงินสำรองเหลือจากตัดเป็นรายจ่ายแล้วเพียง $70+7 = 77$ ดังนั้นบริษัทนายจ้างจึงต้องบวก 3 กลับเป็นรายได้ ผลสรุปจะเห็นว่าบริษัทนายจ้างตัดเงินที่จ่ายแก่ลูก



จ้างเป็นรายจ่ายต่างหากจากเงินที่จ่ายสมทบแต่ละปีได้ เมื่อรวมกันแล้วจึงมีรายจ่ายรวมปีละ 10, 11, 13, 14, 16 และ 77 ตามลำดับ รวมตัดรายจ่าย 141 เท่ากับเงินสำรองบวกดอกผล (100+41) = 141 ตามตัวอย่างนี้ เป็นการตัดรายจ่ายเงินสำรองหมดก่อนครบ 10 ปี ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีเงินกองทุนที่ต้องจ่ายแก่ลูกจ้างต่อไป = 57

ในกรณีที่บริษัทนายจ้างมิได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข 4 ประการ ดังกล่าวข้างต้น ในรอบระยะเวลาบัญชีใด เงินที่บริษัทจ่ายสมทบนับแต่รอบระยะเวลาบัญชีนั้นเป็นต้นไป ไม่ถือเป็นรายจ่ายของบริษัทนายจ้าง แต่ถ้านายจ้างได้แก้ไขการปฏิบัติให้ถูกต้องแล้ว อธิบดีจะอนุมัติให้ถือเป็นรายจ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีที่แก้ไขให้ถูกต้องนั้น หรือจะอนุมัติให้ถือเป็นรายจ่ายย้อนหลังไปถึงรอบระยะเวลาบัญชี ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องก็ได้ ⁴⁷

จากหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข 4 ประการ และวิธีการคำนวณ ดังได้แสดงไว้ ดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนมีข้อสังเกต 2 ประการคือ

ประการที่หนึ่ง เห็นได้ว่ากฎหมายเปิดโอกาสให้นายจ้างสามารถนำเงินที่จัดสรรสำรองไว้แต่เดิม มาตัดเป็นรายจ่ายเงินสมทบรวม 10 งวด กระจายออกไป ไม่สามารถตัดเป็นรายจ่ายทั้งหมด แม้จะจ่ายเข้ากองทุนทั้งหมดในครั้งเดียวก็ตาม กรณีนี้จึงได้สิทธิประโยชน์น้อยกว่าการโอนเงินที่จัดสรรหรือสำรองไว้ให้กับอีกบริษัทหนึ่ง ซึ่งตัดจ่ายได้ทันที ทั้งก่อนและไม่ต้องเฉลี่ยหรือกระจายเป็นหลายงวดด้วย ดังได้กล่าวแล้วในหัวข้อ 1.3 ของบทนี้

ประการที่สอง กฎหมายจำกัดให้ต้องโอนเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก่อน พ.ศ. 2529 แต่ปรากฏว่าในปัจจุบันมีกองทุนใหญ่ ๆ หลายแห่งซึ่งยังมิได้โอนเข้าเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่อย่างใด เช่น ของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย และบริษัทในเครือ เป็นต้น การจำกัดเช่นนี้ จึงเท่ากับปิดโอกาสการเข้าร่วม ทำให้ขาดความยืดหยุ่น และกระทบกระเทือนสิทธิประโยชน์ ของภาษีเงินได้ของ

⁴⁷ ข้อ 17 วรรค 8 ของกฎหมายฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ให้น้ำข้อ 9 ของกฎกระทรวงฉบับเดียวกันมาใช้โดยอนุโลม

ลูกจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจมีเพิ่มขึ้นในอนาคตได้

2.10 สรุป

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ.2526) แม้ว่าสามารถทำให้ปัญหาการตีความตามมาตรา 65 ตรี (2) เดิมหมดไป และทำให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพขยายตัวไปอย่างรวดเร็ว แต่หลักเกณฑ์ดังกล่าวก็ยังมีลักษณะไม่เหมาะสมหลายประการ ได้แก่ เรื่องการจำกัดผู้จัดตั้งกองทุน การเปิดโอกาสให้บริษัทนายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง ความเสี่ยงในการจัดการกองทุน และหลักเกณฑ์การถือเงินที่จัดสรรหรือสำรองไว้เป็นรายจ่าย ซึ่งควรแก้ไข ดังจะได้กล่าวในบทต่อไป

3. วิเคราะห์สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.1 เงินสะสมของลูกจ้าง

เงินสะสมของลูกจ้าง คือเงินของลูกจ้างที่จ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเก็บสะสมไว้⁴⁸ ลูกจ้างจะได้รับคืนเมื่อถึงกำหนดเวลาหรือเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ระบุไว้ในระเบียบกองทุน แต่เนื่องจากกองทุนในปัจจุบัน ยังไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล จึงต้องถือว่าลูกจ้างมอบเงินให้บริษัทนายจ้างยึดถือไว้ และจัดการลงทุนแทน โดยมีเงื่อนไขการจัดการลงทุน การจ่ายเงินตาม

⁴⁸ ตามกฎหมายไทย เรียกชื่อเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของลูกจ้างว่า เงินสะสม และเรียกชื่อเงินในส่วนของนายจ้างว่า เงินสมทบ อันเป็นคำที่มุ่งแสดงให้เห็นว่าต้องมีเงินของทั้งสองฝ่ายรวมอยู่ด้วยกัน กรณีจึงผิดกับภาษาอังกฤษซึ่งเรียกเงินสมทบและเงินสะสมด้วยคำที่เหมือนกันว่า Contribution โดยแยกเป็น Employer contribution และ Employee Contribution ผู้เขียนเห็นว่าควรเรียกเงินสะสมและเงินสมทบเป็นเงินสมทบทั้งหมด เพราะหมายถึงเงินที่สะสมไว้โดยการจ่ายสมทบเข้ากองทุน ซึ่งในอนาคตอาจไม่จำกัดว่าต้องมีเงินของทั้ง 2 ฝ่าย อย่างไรก็ตามก็ดีเพื่อมิให้เกิดความสับสนจึงขอใช้คำว่า เงินสะสมและเงินสมทบและเงินสมทบแยกกัน ในกรณีนี้กล่าวถึงกฎหมายไทย

ระเบียบที่นายจ้างกำหนด และตามสัญญาาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เงินนี้อยู่ในข่ายบังคับคดี ของ
เจ้าหน้าที่ของลูกจ้างด้วย

กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ออกตามความในประมวลรัษฎากร
ว่าด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข เกี่ยวกับเงินสะสมของลูกจ้าง
สรุปได้ว่า อัตราเงินสะสมต้องไม่น้อยกว่าร้อยละสาม ต้องจ่ายเข้ากองทุนภายในสามวัน นับแต่วันที่
จ่ายค่าจ้าง ต้องจ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกันกับการจ่ายค่าจ้าง ต้องเป็นไปในอัตราที่แน่นอน
เป็นรายตัวลูกจ้าง และต้องไม่กลับมาอยู่ในความครอบครองของบริษัทนายจ้างอีกไม่ว่าด้วยวิธีใด ดังที่
ได้อธิบายโดยละเอียด ก่อนหน้านี้มาแล้วในเรื่องการจ่ายเงินเข้ากองทุน

การจ่ายเงินสะสมตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของกฎกระทรวงฉบับที่ 162
(พ.ศ. 2526) ก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ต่อลูกจ้างโดยตรง เพราะกฎหมายบัญญัติ
ให้ลูกจ้างหักเงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนเป็นค่าลดหย่อนได้

เงินที่ลูกจ้างจ่ายสะสมเข้ากองทุนแม้เป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้าง แต่ลูกจ้างสามารถ
หักลดหย่อนเงินได้นี้ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 7,000 บาทต่อปี เพื่อบรรเทาภาระภาษี

ในกรณีสามีหรือภริยาของผู้มีเงินได้จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย และความ
เป็นสามีภริยาได้มีอยู่ตลอดปีภาษี ให้หักลดหย่อนได้ด้วย สำหรับเงินสะสมของสามีหรือภริยาที่จ่ายเข้า
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นตามเกณฑ์เดียวกับที่กล่าวมาข้างต้น ⁴⁹

เงินสะสมนี้เมื่อจ่ายคืนแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างไม่ต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาอีก เพราะ
เป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้างที่ได้เสียภาษีเงินได้ไว้แล้วก่อนจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุน ⁵⁰
หากเก็บภาษีเงินได้อีกก็จะเท่ากับเก็บภาษีซ้ำซ้อน

⁴⁹ มาตรา 47 (1) (ข) แห่งประมวลรัษฎากร

⁵⁰ หนังสือกรมสรรพากรที่ กค 0804/6196 ลงวันที่ 23 เมษายน 2518

ผลของบทบัญญัติตามประมวลรัษฎากรนี้จึงเท่ากับลูกจ้างได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ สำหรับเงินที่จ่ายสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 7,000 บาทต่อปี และสำหรับเงินที่จ่ายสะสมของคู่สมรสในเกณฑ์เดียวกัน

จากตารางที่ 11 ตารางแสดงภาวะภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของลูกจ้างที่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จะเห็นได้ว่า หากเราสมมติให้ลูกจ้างเป็นคนโสดมีแต่เงินเดือนไม่มีค่าลดหย่อนอื่น ๆ และจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนร้อยละ 15 ของค่าจ้างซึ่งทำให้ลูกจ้างหักค่าลดหย่อนได้ 7,000 บาททุกปี เป็นเวลา 30 ปี โดยเริ่มเงินเดือนขั้นแรกที่ 4,000 บาทและขั้นสุดท้ายที่ 2,700 บาทนั้น ลูกจ้างจะเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาอันลดลงเป็นเงิน 35,074 บาท แต่หากจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพียงร้อยละ 3 ของค่าจ้าง ลูกจ้างจะเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาอันลดลงเพียง 26,858.40 บาทเท่านั้น ซึ่งหากเทียบเงินเดือนขั้นสุดท้ายในปีที่ 30 ของการทำงานแล้ว จะเห็นได้ว่ากรณีแรก ลูกจ้างประหยัดภาษีเงินได้ไปเท่ากับเงินเดือนหนึ่งเดือนเศษ และกรณีหลังลูกจ้างประหยัดภาษีเงินได้ไปเท่ากับเงินเดือนไม่ถึง 1 เดือน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาษีเงินได้ที่ลูกจ้างเสียอันลดลงนี้ ลูกจ้างนำไปใช้จ่ายตามปกติได้ไม่ถึง 2 เดือนทุกกรณี

การเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ในกรณีนี้ เพื่อให้ลูกจ้างหักค่าลดหย่อนได้มากขึ้น อาจทำได้หลายวิธี เช่น

วิธีที่ 1 เพิ่มเพดานค่าลดหย่อน

วิธีที่ 2 เพิ่มค่าลดหย่อนเป็นจำนวนมากกว่า 1 เท่าของที่จ่ายจริง

สำหรับกฎหมายของต่างประเทศมีหลักสากลในการเก็บภาษีเงินได้จากเงินที่ลูกจ้างจ่ายจ่ายสะสมว่า อาจทำได้ 2 วิธีคือ เก็บเมื่อลูกจ้างได้เงินที่จ่ายเข้ากองทุนมาแล้วยกเว้นภาษีเงินได้แก่เงินพร้อมดอกผลที่ลูกจ้างได้รับยามออกจากงาน วิธีหนึ่ง หรือยกเว้นภาษีเงินได้เมื่อลูกจ้างได้เงินนี้มา แต่ไปเก็บภาษีเมื่อลูกจ้างได้รับเงินสะสมพร้อมดอกผลเมื่อออกจากงานอีกวิธีหนึ่ง

ตารางที่ 11 ตารางแสดงภาวะหนี้เงินโตมกคณธรรมคาของลูกจ้างที่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หน่วย: บาท

ปีที่	เงินเดือน	เงินโตทั้งปี	ภาวะหนี้เงินโต กรณีหักคาคงคณตอน เงินสะสม 3%เท > 7000	ภาวะหนี้เงินโต กรณีหักคาคงคณตอน เงินสะสม 15%เท > 7000	ภาวะหนี้เงินโต กรณีไม่มี เงินสะสม
1	4,000	48,000	1,341.2	952	1,442
2	4,500	54,000	1,622.6	1,246	1,736
3	5,000	60,000	1,904.-	1,540	2,030
4	5,500	66,000	2,222.-	1,834	2,420
5	6,000	72,000	2,624.-	2,304	2,840
6	6,500	78,000	3,026.-	2,560	3,260
7	7,000	84,000	3,428.-	2,980	3,680
8	7,500	90,000	3,830.-	3,400	4,100
9	8,000	96,000	4,232.-	3,820	4,520
10	8,500	102,000	4,634.-	4,240	4,940
11	9,000	108,000	5,036.-	3,860	5,438
12	9,500	114,000	5,539.4	5,090	5,984
13	10,000	120,000	6,062.-	5,620	6,530
14	11,000	132,000	7,107.2	6,712	7,622
15	12,000	144,000	8,568.4	8,220	9,130
16	13,000	156,000	10,081.6	9,780	10,810
17	14,000	168,000	11,993.2	11,660	12,850
18	15,000	180,000	13,972.-	13,700	14,890
19	16,000	192,000	15,950.8	15,740	16,930
20	17,000	204,000	17,929.6	17,780	18,970
21	18,000	216,000	20,234.4	20,120	21,660
22	19,000	228,000	22,795.2	22,760	24,300
23	20,000	240,000	25,400.-	25,400	26,940
24	21,000	252,000	28,040.-	28,040	29,580
25	22,000	264,000	30,920.-	30,920	32,880
26	23,000	276,000	34,280.-	34,280	36,240
27	24,000	288,000	37,640.-	37,640	39,600
28	25,000	300,000	41,000.-	41,000	42,960
29	26,000	312,000	44,360.-	44,360	46,320
30	27,000	324,000	47,720.-	47,720	49,750
รวม	414,000	4,968,000	463,493.6	455,278	490,352

อย่างไรก็ดีหลักสากลนี้เป็นหลักที่ใช้กันในประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งรัฐบาลได้จัดให้มีระบบความมั่นคงทางสังคมอยู่ในระดับหนึ่งแล้ว สำหรับประเทศกำลังพัฒนา เช่น อินเดีย และสำหรับประเทศสังคมนิยมซึ่งรัฐบาลมิได้สร้างระบบความมั่นคงทางสังคมขึ้น ทั้ง 2 ประเทศนี้ต่างมีบทบัญญัติตามกฎหมายพิเศษ ให้ลูกจ้างหักเงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นรายจ่ายได้ และเงินที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ว่าเป็นเงินสมทบหรือเงินสะสมรวม ตลอดจนดอกผลก็ล้วนไม่ต้องเสียภาษีเงินได้แต่อย่างใด ดังปรากฏรายละเอียดในตอนท้ายบทที่ 3 แล้ว ทั้งนี้คงเป็นเพราะเห็นว่าเงินที่รัฐบังคับให้เก็บออมที่รัฐสามารถนำไปใช้จ่ายในกิจการภาครัฐบาลได้อย่างกว้างขวาง เมื่อได้ทางหนึ่งแล้วจึงให้การยกเว้นภาษีเป็นการตอบแทน

สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งรัฐบาลได้ดำเนินการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคมเป็นหลักประกันขั้นต้นแก่ประชาชนแล้วนั้น ในกรณีลูกจ้างจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนบำนาญเอกชน เงินนี้ต้องเสียภาษีเงินได้ก่อน เพราะถือเป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้าง แต่ดอกผลที่เกิดขึ้นลูกจ้างยังไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ตามเกณฑ์สิทธิ จะเสียต่อเมื่อได้รับจริงเมื่อเกษียณอายุเท่านั้น ดังปรากฏในตอนท้ายบทที่ 4 แล้ว

กล่าวสำหรับประเทศไทย ซึ่งรัฐมิได้มีระบบความมั่นคงทางสังคมสำหรับลูกจ้างภาคเอกชนทั่วไป การยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินที่จ่ายสะสมเข้ากองทุน หรือการให้ลูกจ้างนำเงินที่จ่ายสะสมเข้ากองทุนไปหักเป็นค่าลดหย่อนเพื่อบรรเทาภาระภาษีได้ตามหลักเกณฑ์ที่เป็นอยู่นี้เป็นสิ่งที่จำเป็นมาก เพราะเงินสะสมของลูกจ้างส่วนนี้รวมทั้งดอกผลที่เกิดขึ้น แม้จะเป็นเงินของลูกจ้างโดยถือเป็นเงินได้พึงประเมินเมื่อได้มา และไม่ถือเป็นรายจ่ายยามจ่ายสะสม เพราะมีเงื่อนไขจ่ายคืน แต่ลูกจ้างได้เสียอำนาจการใช้จ่ายเงินก่อนนี้ไปจนเกือบสิ้นเชิง การเก็บภาษีเงินได้จากเงินส่วนนี้ในขณะที่ได้มา และต้องจ่ายสะสมเข้ากองทุนทันที จึงดูเหมือนจะขัดกับหลักความเป็นธรรมในการเก็บภาษี ซึ่งนิยมจัดเก็บภาษีเงินได้ตามหลักความสามารถในการเสียภาษี เพราะความสามารถในการเสียภาษีเมื่อได้เงินส่วนนี้มา ต้องเสียไปในทันทีเพราะต้องจ่ายสะสมไว้ในกองทุน และการที่จ่ายสะสมก็เป็นสิ่งที่เห็นกันว่ามีความจำเป็นอันก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวลูกจ้าง นายจ้าง รวมตลอดถึงรัฐบาล ซึ่งอาจจะผันเงินนี้ไปใช้ในกิจการภาครัฐบาลได้ ถือได้ว่าเป็นความจำเป็นทางนโยบายของสังคม ซึ่งอาจมีการยกเว้นภาษีเงินได้ให้ตามทฤษฎีภาษีอากรได้ ปัญหาว่าควรยกเว้น

เพียงไรนั้น ผู้เขียนเห็นว่า การให้หักค่าลดหย่อน ที่ว่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 7,000 บาทนั้น เป็นสิทธิประโยชน์ที่น้อยเกินไป ควรให้หักค่าลดหย่อนได้ เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 14,000 บาท ต่อปี

3.2 เงินสมทบของนายจ้าง

เงินสมทบของนายจ้าง เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเก็บสะสมไว้จ่ายให้ลูกจ้างเมื่อถึงกำหนดเวลาเกษียณอายุ ออกจากงาน หรือเมื่อเกิดเหตุการณ์ตามที่ระบุไว้ในระเบียบกองทุน และเนื่องจากในปัจจุบันกองทุนยังไม่มีสภาพเป็นนิติบุคคล เงินนี้จึงยังเป็นของนายจ้าง ซึ่งเจ้าหน้าที่ของนายจ้างอาจบังคับคดีเอาชำระหนี้ได้โดยไม่จำกัด ดอกผลที่เกิดขึ้นต้องถือว่าเป็นของบริษัทนายจ้างอยู่

สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ของนายจ้างที่จ่ายสมทบเข้ากองทุน คือการสามารถตัดเงินสมทบเป็นรายจ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่าย ไม่ต้องรอให้ลูกจ้างรับเงินนั้นไปเด็ดขาดหรือรับจริงเสียก่อน ส่วนสิทธิประโยชน์ทางภาษีของลูกจ้างคือ เงินสมทบถือเป็นเงินได้ของลูกจ้างต่อเมื่อได้รับจริงเท่านั้น

กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินสมทบของนายจ้างไว้ และมีสิทธิประโยชน์ทางภาษีต่างกัน ซึ่งอาจแยกได้เป็น 2 กรณี คือ

3.2.1 กรณีจ่ายสมทบสำหรับการทำงานในปัจจุบัน หรือจ่ายเป็นเดือน ๆ อัตราเงินสมทบอย่างน้อยต้องเท่าอัตราเงินสะสม ต้องจ่ายเข้ากองทุนภายในสามวันนับตั้งแต่จ่ายค่าจ้าง จ้างจ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกันกับการจ่ายค่าจ้าง ต้องเป็นไปในอัตราที่แน่นอน เป็นรายตัวลูกจ้าง และต้องไม่กลับมามีอยู่ในความครอบครองของบริษัทนายจ้างอีก ไม่ว่าด้วยวิธีใด ดังที่ได้อธิบายโดยละเอียดมาก่อนหน้านี้มาแล้วในเรื่องการจ่ายเงินเข้ากองทุน สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ในกรณีที่หนึ่งนี้คือบริษัทนายจ้างสามารถถือเงินจ่ายสมทบเป็นรายจ่ายได้ในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่าย

เท่ากับเงินที่บริษัทนายจ้างได้จ่ายสมทบ แต่ไม่เกินอัตราร้อยละ 15 ของค่าจ้างที่บริษัทได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น⁵¹ ส่วนที่เกินตัดเป็นรายจ่ายได้ เมื่อจ่ายจริงและเด็ดขาดจากบริษัทนายจ้าง แต่ส่วนที่มีได้จ่ายแก่ลูกจ้าง เมื่อพ้นจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด หรือลูกจ้างออกจากกองทุน โดยมีได้ออกจากงานนั้นถือเป็นเงินได้ของบริษัทนายจ้างตัดเป็นรายจ่ายได้ต่อเมื่อจ่ายจริงแก่ลูกจ้าง

สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ประการนี้ กฎหมายให้สิทธิถือเป็นการจ่ายเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง จึงเห็นได้ว่ากฎหมายใหม่กำหนดเพดานตัดรายจ่ายมากกว่ากฎหมายเดิมก่อนแก้ไข เพราะเดิมถือเป็นรายจ่ายได้เพียงไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้าง

อย่างไรก็ดี หากพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้ว จะเห็นได้ว่าสิทธิประโยชน์ประการนี้มีผลทางภาษีเงินได้ต่อบริษัทนายจ้างน้อยมาก เพราะเหตุ 2 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง บริษัทนายจ้างสามารถหาวิธีตัดเงินสมทบเป็นรายจ่ายได้ทันทีอยู่แล้ว โดยไม่มีเพดานจำกัดด้วย ทั้งนี้โดยการจ่ายเงินสมทบให้ลูกจ้างโดยเด็ดขาดตามแนววินิจฉัยของกรมสรรพากร ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น การจัดตั้งกองทุนเสียอีกทำให้บริษัทมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นกว่าไรลดลง

อย่างไรก็ดี การที่นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างเด็ดขาดมีข้อเสียเหมือนกัน แต่เป็นข้อเสียซึ่งส่งผลต่อลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาในทันทีที่ได้รับ และหักค่าใช้จ่ายได้น้อย ไม่เหมือนกับการรับเงินครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน ซึ่งหักค่าใช้จ่ายได้มากกว่า ดังจะวิเคราะห์ต่อไป

ประการที่สอง บริษัทนายจ้างสามารถตัดจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนได้เกือบจะทันทีอยู่แล้วในระยะยาว อธิบายได้ว่า แม้กองทุนของบริษัทนายจ้างจะไม่เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งนายจ้างมีสิทธิตัดเงินจ่ายสมทบเข้ากองทุนเป็นรายจ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่าย แต่เนื่องจากการจ่ายเงินจ่ายให้ลูกจ้างที่ออกจากงาน สามารถหักเป็นรายจ่ายของบริษัทได้ทันที เพราะเป็นราย

⁵¹ ดูกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ข้อ 5

จ่ายจริงเนื่องจากกิจการหารายได้ของบริษัทนายจ้าง ดังนั้นในระยะยาว การตัดจ่ายเงินแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานเป็นรายจ่าย จึงเกือบมีผลเหมือนการตัดเงินสมทบกองทุนเป็นรายจ่าย เพราะเงินที่จ่ายให้ลูกจ้างในระยะยาวสามารถจ่ายจากเงินสมทบในขณะนั้นได้ในตัว โดยไม่ต้องอาศัยจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3.2.2 กรณีจ่ายสมทบสำหรับการหางานในอนาคตหรือกรณีโอนเงินที่จัดสรรหรือสำรองไว้เข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทนายจ้างต้องจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ต้องมีระเบียบกองทุนและได้รับอนุมัติระเบียบกองทุนและต้องยื่นคำขออนุมัติต่ออธิบดีภายใน พ.ศ. 2529 สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ของนายจ้างในกรณีนี้ คือสามารถตัดเงินที่จัดสรร หรือสำรองไว้เพื่อจ่ายแก่ลูกจ้างที่ออกจากงานเป็นรายจ่ายได้ โดยทยอยตัดจนหมดภายใน 10 รอบระยะเวลาบัญชี ดังได้กล่าวอย่างละเอียดแล้วในหัวข้อ 2.9 ของบทนี้

สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ประการนี้เมื่อพิจารณาให้ลึกซึ้งจะเห็นว่า บริษัทนายจ้างมิได้รับประโยชน์ทางภาษีเงินได้แต่ประการใด เพราะบริษัทนายจ้างสามารถโอนพนักงานและกองทุนให้บริษัทใหม่ โดยได้สิทธิประโยชน์เท่ากับที่ได้ตามกฎหมายนี้คือตัดเป็นรายจ่ายได้ นอกจากนี้ยังมีสิทธิประโยชน์มากกว่าเสียอีกในแง่ที่ว่าสามารถตัดจ่ายได้ภายในรอบระยะเวลาบัญชีเดียว ไม่ต้องทยอยตัดเป็นรายจ่ายถึง 10 รอบระยะเวลาบัญชี ดังที่ได้ให้ข้อสังเกตไว้แล้วในหัวข้อ 2.9 ของบทนี้

อนึ่ง จะเห็นได้ว่าการกำหนดเวลาให้บริษัทนายจ้างต้องยื่นคำขออนุมัติต่ออธิบดีก่อน พ.ศ. 2529 นั้น มีลักษณะไม่ยืดหยุ่นเท่าที่ควร เพราะกฎหมายพิเศษเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่คาดกันว่าจะตราออกมาทันภายใน พ.ศ. 2530 นั้น ไม่มีใครสามารถรับรองได้ว่าจะเป็นเช่นนั้นจริง ดังนั้นหากบริษัทนายจ้างใดยังมีได้ขออนุมัติโอนเงินที่จัดสรรหรือสำรองไว้เดิมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายใน พ.ศ. 2529 จึงเท่ากับว่าถูกกฎหมายกีดกันมิให้เข้าร่วม หากต้องการตัดเงินสำรองไว้เป็นรายจ่ายก็ต้องโอนพนักงานและกองทุนไปยังอีกบริษัทหนึ่ง ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อลูกจ้าง เพราะกองทุนบริษัทดังกล่าวขาดการสอดส่องกำกับโดยหน่วยงานของรัฐบาล นอกจากนั้นยังขัดกับวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ต้องการจูงใจให้บริษัทจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามทิศทางที่กำหนด และให้อยู่ภายใต้

ได้การสอดส่องกำกับโดยหน่วยงานของรัฐ

สรุป การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทนายจ้างให้ประโยชน์ทางภาษีเงินได้แก่บริษัทนายจ้างน้อยมากจนเกือบจะไม่มีเลย ประโยชน์ทางภาษีเงินได้ที่เห็นได้ชัดนั้นตกอยู่กับลูกจ้างเกือบทั้งหมด ดังที่ได้วิเคราะห์มาแล้วและตามที่จะได้วิเคราะห์ต่อไป

สำหรับกฎหมายของต่างประเทศนั้น THE INCOME TAX ACT ของประเทศสิงคโปร์ ได้บัญญัติถึงการตัดรายจ่ายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพว่า

14-(1) For the purpose of ascertaining the income of any person for any period from any source chargeable with tax under this Act (referred to this Part as the income), there shall be deducted all outgoings and expenses wholly and exclusively incurred during that period by that person in the production of the income, including _

...

(e) any sum contributed by an employer to an approved pension or provident fund or society in respect of any of his employees engaged in activities relating to the production of the income of the employer, the contribution of which sum by the employer was obligatory by reason of any contract of employment or of any provision in the rules or constitution of the fund or society:

Provided that -

- (i) a deduction in respect of any such contribution by an employer in respect of an employee for any period -
- (A) before 1st July 1977 shall not exceed 15% ;
 - (B) commencing on or after 1st July 1977 and before 1st July 1978 shall not exceed 15 1/2% ;
 - (C) commencing on or after 1st July 1978 and before

1st July 1979 shall not exceed 16 1/2% ;

(D) commencing on or after 1st July 1979 and before

1st July 1982 shall not exceed 20 1/2% ; and

(E) commencing on or after 1st July 1982 shall not exceed 22% ;

(F) commencing on or after 1st July 1983 and before 1st July 1984 shall not exceed 23% ; and

(G) commencing on or after 1st July 1984 shall not exceed 25% ,

of the remuneration paid by the employer to the employee for that period, and "remuneration" in this proviso means that part of an employee's emoluments by reference to which his employer's contributions are calculated;

- (ii) Where any such fund or society is first established and a special contribution is made there to by the employer whereby persons in his employment whose employment commenced prior to the establishment of the fund or society may qualify for the benefits thereunder in respect of such prior employment, the Comptroller may, when approving the fund or society, authorise such deductions in respect of that special contribution as he thinks fit;

ประมวลรัษฎากรของประเทศสิงคโปร์ดังกล่าวข้างต้น แปลสรุปความได้ว่า เงินที่นายจ้างจ่ายสมทบเข้ากองทุนบำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ทางการรับรองหรือสมาคม เพื่อเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างนั้นสามารถหักค่าใช้จ่ายได้ไม่เกินร้อยละ 25 ของค่าจ้าง ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2527

เป็นต้นไป และในกรณีเริ่มก่อตั้ง กองทุนหรือสมาคม นายจ้างสามารถตัดเงินสมทบพิเศษซึ่งเป็นเงินที่จ่ายแก่การทำงานในอดีตของลูกจ้างเป็นรายจ่ายได้ตามที่อธิบดีกรมสรรพากรเห็นควรอนุมัติ

ดังนั้นเห็นได้ว่าประมวลรัษฎากรของประเทศสิงคโปร์กำหนดเพดานสูงมาก และยังให้อำนาจอธิบดีใช้ดุลพินิจอนุมัติให้ตัดกองทุนหรือเงินที่สำรองไว้เป็นรายจ่ายได้ตามที่เห็นสมควรอีกด้วย

ส่วนประมวลรัษฎากรของประเทศสหรัฐอเมริกา ก็อนุญาตให้นายจ้างตัดเงินสมทบใด ๆ ที่จ่ายแก่ลูกจ้างเป็นรายจ่ายของกิจการได้ ถ้ารายจ่ายนั้นไม่เกินสมควรสำหรับการจ้างงานใด ๆ ที่ลูกจ้างทำจริง สำหรับเงินสมทบสำหรับการทำงานของลูกจ้างในอดีต นายจ้างตัดเป็นรายจ่ายเฉลี่ยไป 10 ปี

เมื่อเทียบกับกฎหมายไทยแล้ว จะเห็นได้ว่ากรณีที่จ่ายสมทบตามปกติ กฎหมายไทยให้สิทธิประโยชน์ในการเลื่อนเวลาเสียภาษีสำหรับเงินสมทบเพียงไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง ในขณะที่ต่างประเทศจำกัดไว้สูงกว่า ในกรณีโอนเงินเก่าเข้ากองทุนใหม่ก็ขาดความยืดหยุ่น เพราะจำกัดเวลาไว้เพียง พ.ศ. 2529 สมควรจะได้มีการแก้ไข ดังจะได้กล่าวในบทต่อไป

3.3 ดอกผลของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ดอกผลของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพคือ ทรัพย์สินที่ออกเงยขึ้นจากการนำเงินสมทบและเงินสะสมไปลงทุนหาผลประโยชน์ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ๓ เรียกว่า "ผลประโยชน์ของกองทุน" ⁵² แต่เพื่อให้เข้าใจง่าย ผู้เขียนขอใช้คำว่า "ดอกผลของกองทุน" แทนดังที่ได้ใช้เรียกมาตั้งแต่บทที่ 1

ดอกผลของกองทุน อาจแยกได้เป็นดอกผลที่เกิดจากเงินสะสม และดอกผลที่เกิดจากเงินสมทบ

⁵² กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) ๓ ข้อ 6

เนื่องจากการจัดการกองทุนต้องทำตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกฎ
กระทรวง ดังนั้นดอกผลจึงมีแต่เงินได้ประเภทดอกเบี้ย เงินปันผล เงินส่วนแบ่งกำไร และส่วนเกิน
จากการขายหุ้น หรือหลักทรัพย์ที่คล้ายคลึงกันเท่านั้น

การพิจารณาดอกผลของกองทุน ต้องพิจารณาค่าจัดการกองทุนด้วย เพราะกองทุน
บริหารโดยบุคคลที่ 3 จำเป็นต้องมีค่าจัดการในทุกกรณี ซึ่งกฎหมายกำหนดว่า ค่าจัดการกองทุนที่
จ่ายจากกองทุน จะเกินร้อยละ 10 ของผลประโยชน์ของกองทุนไม่ได้

สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ เกี่ยวกับดอกผลของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มี 2
ประการ คือ

ประการที่ 1 ไม่ได้เป็นเงินได้ของลูกจ้างในขณะที่เกิดดอกผลขึ้น เพราะถือว่าเป็น
รายได้ของบริษัทนายจ้าง⁵³ ลูกจ้างยังไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ ในขณะที่มีดอกผลของกองทุนเกิด
ขึ้น แต่เมื่อลูกจ้างได้รับดอกผลกองทุนจริง ๆ เมื่อใดจึงถือเป็นเงินได้พึงประเมินของลูกจ้าง ดังจะ
ได้กล่าวอย่างละเอียดในหัวข้อถัดไป เรื่องเงินจ่ายจากกองทุน

ดังนั้น เห็นได้ว่าลูกจ้างได้รับประโยชน์ทางภาษีเงินได้โดยการเลื่อนเวลาการเสีย
ภาษีเงินได้ออกไป

ประการที่ 2 ถือเป็นรายจ่ายของบริษัทนายจ้างได้แก่นายจ้างผลักดอกผลกองทุนเข้า
กองทุนในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกับที่ได้ดอกผลมา

อย่างไรก็ดี ดอกผลที่บริษัทนายจ้างถือเป็นรายจ่ายได้นี้ จำกัดเฉพาะ

- (1) ดอกผลของเงินสมทบที่นายจ้างตัดเป็นรายจ่ายได้
- (2) ดอกผลของเงินสะสมตามระเบียบกองทุน และ
- (3) ดอกผลทุกหอคำนสืบเนื่องจากเงินตาม (1) และ (2)

⁵³ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ข้อ 15

ข้อสังเกต เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ของดอกผลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มี 4 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 เงินสมทบส่วนที่เกินร้อยละ 15 กฎหมายห้ามบริษัทนายจ้างตัดเป็นรายจ่าย ดอกผลที่เกิดจากเงินส่วนนี้จึงย่อมไม่อาจถือเป็นรายจ่ายของบริษัทนายจ้างได้ แม้บริษัทนายจ้างจะ ผลักดอกผลนี้เข้ากองทุน เพราะในการตีความข้อยกเว้นของกฎหมายต้องตีความโดยเคร่งครัด ดังนี้ เท่ากับปิดโอกาสที่นายจ้างจะจัดสรรสวัสดิการแก่ลูกจ้างให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

อย่างไรก็ดี เงินส่วนนี้เมื่อบริษัทนายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกจางาน บริษัทนายจ้างนำไปหักเป็นรายจ่ายได้ เพราะเป็นรายจ่ายเนื่องจากกิจการ ไม่ใช่รายจ่ายกองทุนตามมาตรา 65 ตรี (2) แห่งประมวลรัษฎากรอีกต่อไปแล้ว

ประการที่สอง การจัดการลงทุนที่กฎหมายกำหนดไว้ นั้น ได้คำนึงถึงความมั่นคงของกองทุน และอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนด้วยในขณะเดียวกัน ดังนั้นอัตราผลตอบแทนจึงอยู่ในระดับกลางไม่ สูงและไม่ต่ำจนเกินไป

อย่างไรก็ดี กล่าวสำหรับลูกจ้างที่สามารถจัดการการลงทุนได้ดีกว่าแล้ว ย่อมเท่ากับทำให้ ลูกจ้างผู้นั้นได้ดอกผลต่ำกว่าที่ควรจะได้

และกล่าวสำหรับผู้จัดการกองทุน ที่สามารถลงทุนได้ดีกว่าวิธีการในกฎหมาย ก็เท่ากับถูก จำกัดความสามารถและถูกจำกัดค่าจัดการกองทุน ซึ่งมักคิดกันเป็นร้อยละของดอกผล ในท้ายสุดเมื่อ กล่าวสำหรับบริษัทนายจ้าง ย่อมทำให้ต้องมีภาระรายจ่ายเพิ่มขึ้น หากเป็นกองทุนเล็กย่อมต้องเสีย ค่าใช้จ่ายในการจัดการสูงกว่าร้อยละ 10 ของดอกผลกองทุน ซึ่งส่วนที่เกินนี้จ่ายจากกองทุนไม่ได้ จึงเป็นภาระของบริษัทนายจ้างที่ต้องจ่าย ทำให้กำไรลดน้อยลง

อนึ่ง จะเห็นได้ว่าการแก้ไขประมวลรัษฎากรตั้งแต่ พ.ศ. 2526 ทำให้ทรัพย์สินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพิ่มขึ้นอย่างมาก จาก 400 ล้าน ใน พ.ศ. 2518 กลายเป็น 2,400 ล้านใน พ.ศ. 2529 เงินจำนวนนี้ได้ลงทุนในรูปของพันธบัตรรัฐบาลสูงถึง 1,300 ล้านบาท⁵⁴ โดยรัฐบาล

⁵⁴ ดูตารางที่ 10 หัวข้อ 1.3.2 ของบทที่ 5

จ่ายผลตอบแทนให้กองทุนเพียงร้อยละ 7.25 ต่อปี ทำให้รัฐบาลได้แหล่งเงินราคาถูก ซึ่งหากเทียบว่าต้องกู้เงินจากแหล่งเงินอื่น โดยจ่ายดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 12 ต่อปีแล้ว ก็เท่ากับรัฐบาลประหยัดเงินไปถึงปีละ 62 ล้านบาททีเดียว

ประการที่สาม ค่าจัดการกองทุนในส่วนที่เกินร้อยละ 10 ของคอกผล ในเมื่อจ่ายจากกองทุนไม่ได้ มีปัญหาว่าจะจ่ายจากรายได้ของบริษัทนายจ้าง โดยให้ตัดเป็นรายจ่ายของบริษัทนายจ้างได้หรือไม่

ข้อ 16 ของกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) กำหนดว่า
เงินที่จ่ายจากกองทุนในกรณีต่อไปนี้ มีให้ถือเป็นรายจ่ายของบริษัทอีก

- (1) เงินที่จ่ายในกรณีลูกจ้างออกจากงาน
- (2) เงินที่จ่ายเป็นค่าจัดการกองทุนตามข้อ 6 วรรคสอง ดังนี้มีคำตอบเป็น 2 นัย คือ

นัยที่หนึ่ง เห็นว่าค่าจัดการส่วนที่เกินไป ตัดเป็นรายจ่ายบริษัทนายจ้างไม่ได้เลย โดยบทบังคับของกระทรวงฯ ซึ่งมีเจตนารมณ์ให้กองทุนมีรูปแบบตามที่กำหนด การยอมให้ตัดเป็นรายจ่ายได้ย่อมเท่ากับทำให้กฎหมายไม่มีผลบังคับ

นัยที่สอง เห็นว่ากฎหมายห้ามหักค่าจัดการส่วนที่เกินร้อยละ 10 ของผลประโยชน์จากกองทุน เพราะไม่ต้องการให้เงินกองทุนร่อยหรอลงไปมากกว่านั้น กฎหมายมิได้ห้ามหักเป็นรายจ่ายจากรายได้ของบริษัทนายจ้างแต่อย่างใด นอกจากนี้ คำว่า "ห้ามหักเป็นรายจ่ายอีก" ก็มีนัยว่าห้ามหักเป็นรายจ่ายซ้ำ จึงน่าจะหมายถึงค่าจัดการส่วนที่ไม่เกินร้อยละ 10 เท่านั้นที่ห้ามบริษัทนายจ้างหักซ้ำ เพราะค่าจัดการกองทุนในส่วนที่ไม่เกินร้อยละ 10 นี้ จ่ายจากกองทุนซึ่งถือได้ว่าจ่ายจากรายจ่ายของบริษัทนายจ้างนั่นเอง แต่ค่าจัดการในส่วนที่เกินร้อยละ 10 บริษัทยังไม่เคยตัดเป็นรายจ่าย ดังนั้นเมื่อจ่ายจริง จึงตัดเป็นรายจ่ายของบริษัทนายจ้างเพื่อคำนวณกำไรสุทธิได้ เพราะเป็นรายจ่ายเพื่อกิจการ ไม่ต้องห้าม

ผู้เขียนมีความเห็นพ้องกับความเห็นที่ 2 นี้

ประการที่สี่ ภาวะภาษีเงินได้ของดอกผลที่เกิดขึ้น เช่น ดอกเบี้ยเงินฝาก ผู้จ่ายดอกเบี้ย ซึ่งเป็นธนาคาร มีหน้าที่หักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่ายในอัตราร้อยละ 1.0 ตามข้อ 5 ของคำสั่งกรมสรรพากรที่ ท.ป.4/2528 ซึ่งมีแนววินิจฉัยของกรมสรรพากรว่า ภาษีหัก ณ ที่จ่ายนี้ บริษัทนายจ้างนำไปเป็นเครดิตหักจากภาษีเงินได้นิติบุคคลที่ต้องชำระได้⁵⁵ ดังนั้นปัญหาว่า บริษัทนายจ้างสามารถตัดดอกผลเป็นรายจ่ายเป็นจำนวนเท่ากับดอกผลก่อนถูกหักภาษี หรือดอกผลหลังหักภาษี

ในปัญหานี้ ผู้เขียนเห็นว่านายจ้างตัดดอกผลกองทุนเป็นรายจ่ายได้เท่าที่ได้ผลงักเข้าในกองทุน เมื่อดอกผลที่เกิดขึ้นต้องเสียภาษีเงินได้โดยวิธีการหัก ณ ที่จ่าย ดอกผลที่บริษัทผลักเข้ากองทุนจึงต้องเท่ากับดอกผลหลังจากหักภาษี ณ ที่จ่ายแล้ว หากนายจ้างตัดรายจ่ายเท่ากับดอกผลก่อนถูกหักภาษี ณ ที่จ่าย นายจ้างต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนเพิ่มเท่ากับภาษีเงินได้ที่มีการหัก ณ ที่จ่ายไว้

ในประการนี้ จะเห็นได้ว่าดอกผลของกองทุนซึ่งอยู่ในข่ายต้องถูกหักภาษี ณ ที่จ่าย ไม่ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้โดยสิ้นเชิงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายเพราะแม้ว่านายจ้างจะผลักดอกผลเข้ากองทุนไป นายจ้างยังคงต้องถูกหักภาษี ณ ที่จ่ายก่อนแล้วนำไปเครดิตภายหลัง การให้บริษัทนายจ้างเอาไปเครดิตภายหลัง ถ้าบริษัทนายจ้างไม่มีภาษีต้องเสียก็ต้องไปขอคืนภาษีที่จ่ายไป ซึ่งมีความยุ่งยากพอสมควร

สำหรับกฎหมายของต่างประเทศนั้น ประเทศสิงคโปร์และอินเดีย ต่างมีบทบัญญัติกฎหมายพิเศษ ยกเว้นภาษีเงินได้แก่ดอกผลกองทุน จึงเท่ากับว่าลูกจ้างได้รับดอกผลไปโดยปลอดภาษีเงินได้ ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วในท้ายบทที่ 3

สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายให้เสรีภาพในการลงทุนสูงมาก ครอบคลุมเท่าที่มีความรับผิดชอบ โดยมีบทบัญญัติควบคุมการลงทุน ในรูปบทลงโทษผู้จัดการกองทุนที่ไม่จัดการลงทุนตามวิสัย

⁵⁵ หนังสือกรมสรรพากรที่ กค 0802/16591 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2529



วิญญูชน ดอกผลจึงอยู่ในระดับสูง เพราะบริหารโดยมืออาชีพ

นอกจากนี้ ดอกผลจากการลงทุนนี้ยังไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ด้วย ตราบเท่าที่ดอกผลนี้ไม่ใช่ธุรกิจการค้าและยังมีได้จ่ายแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างเป็นผู้เสียภาษีเงินได้เมื่อรับดอกผลดังกล่าวนี้ไปโดยเด็ดขาด

เมื่อเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ จะเห็นได้ว่ากฎหมายไทยให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้น้อยกว่า จึงไม่ดึงดูดใจเท่าที่ควร หากแก้เรื่องนี้คือดอกผลของกองทุนควรได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้โดยสิ้นเชิง

การหักภาษี ณ ที่จ่าย สำหรับดอกผลนี้สามารถยกเลิกได้ เพราะมีจะนั้นจะทำให้บริษัทนายจ้างต้องเสียภาษีเงินได้โดยการถูกหักภาษีไว้ก่อน และยังคงอาจจะทำให้เป็นการระงับการขอคืนในภายหลังด้วย

3.4 เงินจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแบ่งได้เป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ เงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลของกองทุน ซึ่งเกิดจากการนำเงินสะสมและเงินสมทบไปลงทุนหาผลประโยชน์ตามวิธีการที่กฎกระทรวงกำหนด เงินเหล่านี้จ่ายเข้าสะสมเป็นกองทุนจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ

กฎกระทรวงกำหนดให้เงินสมทบและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบ จ่ายออกจากกองทุนได้เฉพาะ 4 กรณี คือ จ่ายแก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นตามระเบียบกรณีหนึ่ง จ่ายไปยังอีกบริษัทหนึ่งที่ได้รับโอนพนักงาน กองทุนและนับเวลาทำงานติดต่อกันกรณีหนึ่ง จ่ายเป็นค่าจัดการกองทุนกรณีหนึ่ง และจ่ายเป็นรายได้ของบริษัทนายจ้างในกรณีมิได้จ่ายเงินจากกองทุนให้แก่ลูกจ้างเมื่อพ้นจากงานด้วยเหตุใด ๆ หรือลูกจ้างออกจากกองทุนโดยมิได้ออกจากงาน⁵⁶ อีกกรณีหนึ่ง

⁵⁶ กฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526)ฯ ข้อ 6 และข้อ 7

ส่วนเงินสะสมและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสะสม กฎกระทรวงมิได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการจ่ายออกจากกองทุนไว้แต่อย่างใด

เงินสมทบ เงินสะสม และผลประโยชน์ของเงินกองทุนซึ่งแยกเข้าในบัญชีของลูกจ้างแต่ละคน โดยทั่วไปมักจ่ายแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน เกษียณอายุ หรือทุพพลภาพ และในกรณีตาย ย่อมจ่ายแก่บุคคลที่ลูกจ้างกำหนดไว้ล่วงหน้าหรือทายาทของลูกจ้าง

เงินซึ่งจ่ายกรณีดังกล่าวข้างต้น เกิดจากการที่ลูกจ้างได้ทำงานรับใช้บริษัทนายจ้างมานานปี จึงมีลักษณะเป็นทั้งรางวัล รายได้เสริม และสวัสดิการอยู่ในตัว

ลักษณะของรางวัล อยู่ที่การให้เมื่อทำงานครบเวลาที่กำหนด หรือต้องออกจากงานไป เพราะเหตุต่าง ๆ เช่น เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือลาออก

ลักษณะของรายได้เสริม อยู่ที่การสะสมเงินสมทบให้ทุกเดือนในอัตราที่เท่า ๆ กัน ตลอดเวลาที่ทำงานรับใช้บริษัทนายจ้างอยู่

ลักษณะของสวัสดิการ อยู่ที่การให้เงินไว้ใช้จ่ายในยามชรา ทำงานไม่ได้ หรือไม่มีงานทำ

อย่างไรก็ดี เนื่องจากลักษณะของรางวัลและสวัสดิการไม่เด่นชัดพอ และมีลักษณะเป็นการตอบแทนการทำงานมากกว่าอื่น ดังนั้นจึงถือว่า เงินจ่ายในกรณีดังกล่าวเป็นเงินได้ เนื่องจากการจ้างแรงงาน หรือรับทำงานให้ กล่าวคือต้องเป็นเงินได้ตามมาตรา 40 (1) หรือ (2) แห่งประมวลรัษฎากร แล้วแต่กรณี

เงินได้กรณีเช่นนี้ ในอดีตก่อน พ.ศ. 2517 ต้องเสียภาษีเงินได้สูงมาก เพราะเงินนี้มีลักษณะเป็นเงินก้อนใหญ่ที่เก็บสะสมไว้นานปี ยามจ่ายให้ลูกจ้างรับไป ลูกจ้างต้องนำไปรวมกับเงินเดือนที่ได้รับและคำนวณค่าใช้จ่ายในอัตราเดียวกัน จึงเหลือเงินได้สุทธิมาก ต้องเสียภาษีเงินได้สูง เพราะเป็นอัตราภาษีก้าวหน้า อย่างไรก็ตามแล้วว่าต่อมาได้มีการแก้ไขให้เงินที่รับในกรณีนี้

ซึ่งเรียกว่า "เงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน" ได้รับสิทธิการคำนวณค่าใช้จ่ายมากเป็นพิเศษ⁵⁷ ในปัจจุบันลูกจ้างภาคเอกชนจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้โดยสามารถคำนวณค่าใช้จ่ายพิเศษ หากได้ทำงานมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปเศษของปีถ้าถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้นับเป็นหนึ่งปีได้⁵⁸ อนึ่งอายุการทำงานในที่นี้หมายถึงอายุการทำงานจริง ๆ ดังนั้นจึงไม่รวมจำนวนปีทวีคูณ(หากมี)⁵⁹ ซึ่งต่างกับการนับอายุการทำงานของข้าราชการซึ่งสามารถนับจำนวนปีทวีคูณรวมเข้าด้วยได้

ค่าใช้จ่ายพิเศษดังกล่าวนี้เป็นสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ที่กฎหมายให้กับลูกจ้างที่ออกจากงานโดยทั่วไป โดยไม่จำกัดว่าเป็นเงินที่จ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือไม่ สิทธิประโยชน์นี้เห็นได้ชัดมาก เพราะกฎหมายยอมให้หักค่าใช้จ่ายได้เป็นจำนวนเท่ากับ 5,000 บาทคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน แต่ไม่เกินเงินได้พึงประเมิน เหลือเท่าใดให้หักค่าใช้จ่ายอีกร้อยละ 50 ของเงินที่เหลือนั้น แต่ถ้าเงินได้พึงประเมินดังกล่าวจ่ายในลักษณะเงินบำเหน็จจำนวนหนึ่ง และเงินบำนาญอีกจำนวนหนึ่ง ให้ถือว่าเฉพาะเงินที่จ่ายในลักษณะเงินบำเหน็จเป็นเงินซึ่งนายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน และให้ลดค่าใช้จ่ายจำนวน 5,000 บาทลงเหลือ 2,500 บาท⁶⁰

ผลของสิทธิประโยชน์ข้อนี้คือ ลูกจ้างที่ได้รับบำเหน็จโดยนายจ้างใช้สูตรเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานนั้น หากเงินเดือนเดือนสุดท้ายเท่ากับ 5,000 บาท หรือต่ำกว่านั้น ลูกจ้างย่อมไม่ต้องเสียภาษีเงินได้เลย แต่หากเกินกว่า 5,000 บาทลูกจ้างต้องนำกึ่งหนึ่งของส่วนที่เกิน 5,000 บาทไปรวมคำนวณภาษีเงินได้

ในกรณีเงินจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็เช่นกัน หากเงินสมทบบวกดอกผลกองทุนของ

⁵⁷ ดูหัวข้อ 1.2 ของบทนี้

⁵⁸ ดูประกาศกรมสรรพากรว่าด้วยภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 10 มีนาคม 2518 และมาตรา 42 วรรค 5

⁵⁹ บันทึกกองนิติการ ลงวันที่ 25 กันยายน 2518

⁶⁰ มาตรา 42 ทวิ วรรคสาม แห่งประมวลรัษฎากร

แต่ละปีมีจำนวนเท่ากับ 5,000 บาทหรือต่ำกว่า ลูกจ้างย่อมไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ แต่หากเกินกว่า 5,000 บาท กึ่งหนึ่งของส่วนที่เกิน 5,000 บาทนี้จึงต้องนำไปรวมคำนวณภาษีเงินได้

อย่างไรก็ดี เงินจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพบางส่วนอาจคำนวณค่าใช้จ่ายไม่ได้เลย เพราะตามประกาศกรมสรรพากรว่าด้วยภาษีเงินได้ (ฉบับที่ 2) เรื่องกำหนดระเบียบการคำนวณเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) และ (2) แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งนายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน โดยคำนวณจ่ายจากรยะเวลาทำงานที่ใช้เป็นเกณฑ์การคำนวณค่าใช้จ่ายตามมาตรา 42 ทวิวรรคสามแห่งประมวลรัษฎากร ได้กำหนดไว้ว่า

"ข้อ 2 ในกรณีเงินได้พึงประเมินที่จ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน มีวิธีการคำนวณตามหลักเกณฑ์ และวิธีการเช่นเดียวกับวิธีการคำนวณบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จข้าราชการ เงินได้พึงประเมินดังกล่าวนำมาหักค่าใช้จ่ายตามมาตรา 42 ทวิวรรคสามแห่งประมวลรัษฎากรได้ทั้งจำนวน

ข้อ 3 ในกรณีเงินได้พึงประเมินที่จ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน มีวิธีการคำนวณแตกต่างไปจากวิธีการตามข้อ 2 เงินได้พึงประเมินดังกล่าวนำมาหักค่าใช้จ่ายตามมาตรา 42 ทวิวรรคสามแห่งประมวลรัษฎากรได้เท่ากับจำนวนที่จ่ายให้ แต่ต้องไม่เกินจำนวนเงินได้สำหรับระยะเวลาเต็มเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน

เงินได้สำหรับระยะเวลาเต็มเดือนเดือนสุดท้ายตามวรรคหนึ่งจะต้องไม่เกินเงินได้รายเดือนทั่วเฉลี่ยของ 12 เดือนสุดท้ายก่อนออกจากงานบวกด้วยร้อยละ 10 ของเงินเดือนทั่วเฉลี่ยนั้น

จำนวนปีที่ทำงานตามวรรคหนึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า 5 ปี ถ้าน้อยกว่า 5 ปีจะหักค่าใช้จ่ายตามมาตรา 42 ทวิวรรคสามแห่งประมวลรัษฎากร "ไม่ได้"

ผลของประกาศนี้ จึงเท่ากับว่าเงินส่วนที่เกินจากผลคูณของเงินเดือนเดือนสุดท้ายกับจำนวนปีที่ทำงานนั้นหักค่าใช้จ่ายไม่ได้เลยต้องนำไปรวมคำนวณกับเงินได้สุทธิอื่น ๆ

ประกาศฉบับนี้มีคำพิพากษาฎีกาที่ 502/2526 วินิจฉัยรับรองว่า การที่อธิบดีกำหนดระเบียบโดยแยกเงินได้เป็น 2 ประเภทและเวลาทำงาน 5 ปีนั้นชอบแล้ว

ตัวอย่างการคำนวณภาษีเงินได้

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า หากลูกจ้างมีเงินเดือน 4,000 เมื่อแรกเข้า และมีเงินเดือนเพิ่มทุกปี จนถึงเงินเดือน 27,000 บาทในปีสุดท้ายที่ออกจากงาน โดยได้จ่ายเงินสะสมร้อยละ 5 เข้ากองทุนร่วมกับบริษัทนายจ้าง และมีดอกผลทบต้นหักค่าจัดการกองทุนร้อยละ 10 แล้วเกิดขึ้นในอัตราร้อยละ 7 ต่อปีนั้น เมื่อครบ 30 ปี เงินกองทุนในบัญชีของลูกจ้างเฉพาะเงินสะสมและเงินสมทบจะมีจำนวน 496,800 บาท เมื่อรวมดอกผลแล้วจะเท่ากับ 1,142,946 บาท

เนื่องจากเงินก้อนนี้มีเงินสะสมของลูกจ้างอยู่ร้อยละ 5 ของค่าจ้างเท่ากับ 248,400 บาท เงินนี้ได้เสียภาษีเงินได้เมื่อคราวที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง โดยนำไปรวมคำนวณเสียภาษีเงินได้ในฐานะเป็นเงินเดือนไว้แล้ว ดังนั้นเมื่อได้รับกลับคืนในยามออกจากงาน เงินส่วนนี้จึงไม่ต้องเสียภาษีเงินได้อีก ดังนั้นเงินได้พึงประเมินที่ต้องนำไปคำนวณภาษีเงินได้โดยถือเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานจึงเท่ากับ $1,142,946 - 248,400 = 894,546$ บาท

ปีที่	เงินเดือน ทั้งปี	เงินกองทุน ลงทุน 5% นายจ้าง 5%	ดอกเบี้ยทบต้น 7%	ยอดเงิน เมื่อออกจากงาน
1	48,000	4,800	7.11426	34,148
2	54,000	5,400	6.64884	35,903
3	60,000	6,000	6.21387	37,283
4	66,000	6,600	5.80735	38,328
5	72,000	7,200	5.42743	39,077
6	78,000	7,800	5.07237	39,564
7	84,000	8,400	4.74053	39,820
8	90,000	9,000	4.43040	39,873
9	96,000	9,600	4.14056	39,749
10	102,000	10,200	3.86968	39,470
11	108,000	10,800	3.61653	39,058
12	114,000	11,400	3.37993	38,531
13	120,000	12,000	3.15882	37,905
14	132,000	13,200	2.95216	38,968
15	144,000	14,400	2.75903	39,730
16	156,000	15,600	2.57853	40,225
17	168,000	16,800	2.40985	40,485
18	180,000	18,000	2.25219	40,539
19	192,000	19,200	2.10485	40,413
20	204,000	20,400	1.96715	40,129
21	216,000	21,600	1.83346	39,602
22	228,000	22,800	1.71819	39,174
23	240,000	24,000	1.60578	38,538
24	252,000	25,200	1.50073	37,818
25	264,000	26,400	1.40255	37,027
26	276,000	27,600	1.31080	36,178
27	288,000	28,800	1.22504	35,280
28	300,000	30,000	1.14490	34,347
29	312,000	31,200	1.07000	33,384
30	324,000	32,400	1.00000	32,400
รวม	4,968,000	496,800		1,142,946

<u>วิธีการคำนวณภาษีเงินได้</u>		หน่วย : บาท
(1) <u>เงินเดือน</u>		
	เงินเดือนทั้งปี = 27,000 X 12 =	324,000
<u>หัก</u>	ค่าใช้จ่าย 30 % ไม่เกิน 40,000 =	40,000
	คงเหลือเงินได้สุทธิที่หักค่าใช้จ่ายแล้ว	284,000 (ก)
(2) <u>เงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน</u>		
	เงินที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ =	894,546
	เงินเดือนเต็มเดือนสุดท้าย X จำนวนปี = (27,000 + 2,700) X 30	= 891,000
	เงินได้ที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน =	891,000
<u>หัก</u>	ค่าใช้จ่าย 5000 X จำนวนปี =	150,000
<u>หัก</u>	ค่าใช้จ่ายอีก 1/2 ของที่เหลือ = 1/2(891,000-150,000)	= 370,500
	รวมค่าใช้จ่าย (150000 + 370500) =	520,500
	เงินได้สุทธิหลังหักค่าใช้จ่าย = 894,546 - 520,500	= 374,046 (ข)
	รวมเงินได้สุทธิหลังหักค่าใช้จ่าย = 658,046 (ก)+(ข)	
<u>หัก</u>	ค่าลดหย่อนผู้มีเงินได้ =	13,000
<u>หัก</u>	ค่าลดหย่อนเงินสะสมที่จ่ายเข้ากองทุน =	7,000
	รวมค่าลดหย่อน =	20,000
	รวมเงินได้สุทธิหลังหักค่าลดหย่อน =	638,046

คำนวณภาษีเงินได้ตามอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

เงินได้	40,000	แรก	อัตราภาษี	7%	=	2,800
"	50,000	ต่อมา	"	10%	=	5,000
"	60,000	ต่อมา	"	15%	=	9,000
"	70,000	ต่อมา	"	20%	=	14,000
"	80,000	ต่อมา	"	25%	=	20,000
"	100,000	ต่อมา	"	30%	=	30,000
"	150,000	ต่อมา	"	35%	=	52,500
"	88,046	ที่เหลือ	"	40%	=	35,218.40
			รวมภาษีที่ต้องชำระทั้งสิ้น			168,518.40

หากลูกจ้างได้รับเฉพาะเงินเดือนในปีนั้น จะเสียภาษีเงินได้เพียง 47,720 บาท

(ดูตารางที่ 11) ดังนั้นเท่ากับว่าการที่ลูกจ้างได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 894,546 บาท ทำให้ลูกจ้างเสียภาษีเงินได้เพิ่มขึ้น 122,798.40 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 13.50 ของเงินที่ได้รับ ทำให้ลูกจ้างได้รับเงินจากนอกลูกจ้างเพื่อใช้ในยามชราเพียง 726,027.60 บาท รวมกับเงินสะสม 248,400 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 1,974,427.60 บาท เงินจำนวนนี้หากสมมติลูกจ้างใช้เดือนละ 27,000 บาทเท่าเงินเดือนเดือนสุดท้าย จะใช้ได้นาน 36.08 เดือนและหากใช้เพียงร้อยละ 70 ของเงินเดือนเดือนสุดท้ายจะใช้ได้นาน 51.55 เดือน (ไม่ถึง 5 ปี) แต่หากนำไปฝากเพื่อใช้แต่ดอกผลแล้วก็จะยังได้เงินน้อยมาก กล่าวคือ หากเงินจำนวนดังกล่าวได้รับดอกผลร้อยละ 10 ต่อปี ลูกจ้างจะมีเงินใช้เพียงเดือนละ 8,120.23 บาทหรือร้อยละ 30.07 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย และหากได้ดอกผลร้อยละ 7 ต่อปี ลูกจ้างจะมีเงินใช้เดือนละ 5,684.16 บาท หรือร้อยละ 21.05 ของเงินเดือนเดือนสุดท้ายเท่านั้น

กล่าวโดยสรุป เงินได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งหักภาษีเงินได้แล้ว ลำพังดอกผลจากเงินจำนวนนี้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของลูกจ้าง และหากลูกจ้างเฉลี่ยเงินนี้ไปใช้ทุกเดือน เฉลี่ยเดือนละร้อยละ 70 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ก็ใช้ได้นานไม่ถึง 5 ปี นอกจากนี้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ที่ลูกจ้างได้รับยังทำให้ลูกจ้างต้องเสียภาษีเงินได้จากเงินก้อนที่ได้รับเมื่อออกจากงาน ตามกรณีสมมติดังกล่าวสูงถึงร้อยละ 13.50 ของเงินที่ได้รับจากบริษัทนายจ้าง ซึ่งหากลูกจ้างรับเงิน

ก่อนนี้เฉลี่ยเป็นรายเดือนมิได้รับเป็นเงินก้อนครั้งเดียว ก็จะยิ่งเสียภาษีเงินได้มากยิ่งขึ้น⁶¹ เพราะต้องคำนวณเสียภาษีเงินได้แบบเงินเดือนทุกประการ ไม่ได้รับสิทธิคำนวณค่าใช้จ่ายตามมาตรา 42 ทวิวรรคสาม จึงเท่ากับเป็นการสนับสนุนให้มีการจ่ายเงินเป็นก้อนแทนการจ่ายเงินเป็นงวด ซึ่งไม่มีอะไรประกันว่าลูกจ้างจะไม่ใช้เงินก้อนนี้ให้หมดไปอย่างรวดเร็วในทางที่ไม่ควร และหากใช้หมดไป ความมั่นคงทางสังคมย่อมถูกระทบกระเทือนอย่างแน่นอน

กล่าวในด้านนายจ้าง บริษัทนายจ้างผู้จ่ายเงินสมทบและหรือดอกผลของกองทุนแก่ลูกจ้าง ตัดรายจ่ายเข้าอีกไม่ได้ ต้องห้ามตามข้อ 16 แห่งประมวลกฎกระทรวงฉบับที่ 162 (พ.ศ. 2526) แต่เงินสมทบส่วนที่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้างรวมตลอดถึงดอกผลของเงินส่วนนี้ เมื่อบริษัทนายจ้างจ่ายไปย่อมตัดเป็นรายจ่ายได้ และเป็นรายจ่ายที่จ่ายจริงเพื่อกิจการ ไม่ต้องห้ามเพราะเงินนี้ไม่ใช่เงินกองทุนตามมาตรา 65 ครี (2) แห่งประมวลรัษฎากร

ในข้อนี้ จะเห็นได้ว่านายจ้างมิได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ประการใดจากการจ่ายเงินให้ลูกจ้างเพราะเหตุออกจากงาน

สำหรับกฎหมายของต่างประเทศ ประเทศสิงคโปร์ และอินเดีย ต่างมีบทบัญญัติยกเว้นภาษีเงินได้แก่ลูกจ้างในกรณีได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแห่งชาติ หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ทางการรับรอง ทั้งนี้เพราะรัฐได้ประโยชน์จากการนำเงินกองทุนไปใช้ในกิจการของรัฐบาลโดยจ่ายดอกผลต่ำ

ประเทศสหรัฐอเมริกา กรณีรับเงินก้อนจ่ายครั้งเดียวเมื่อออกจากงาน หรือเมื่อลูกจ้างอายุถึง 59 ปีครึ่งแล้ว และได้รับเงินก้อนทั้งหมดในปีภาษีเดียว ลูกจ้างได้รับสิทธิพิเศษในการ

⁶¹ จากตารางที่ 11 คำนวณว่าถ้าลูกจ้างรับเงินเดือน ๗ ละ 27,000 บาท โดยไม่มีการจ่ายเงินสะสม จะเสียภาษีเงินได้ปีละประมาณ 5 หมื่นบาท และเนื่องจากเงินจ่ายจากกองทุนถ้าจ่ายเป็นเดือนทุกเดือนเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้าย จะจ่ายได้นานเกือบ 3 ปี ดังนั้น กรณีจ่ายเป็นงวดรวม 3 ปี ลูกจ้างต้องเสียภาษีเงินได้ประมาณ 150,000 บาท มากกว่ากรณีรับเป็นก้อนครั้งเดียวประมาณ 30,000 บาท แต่สามารถยืดเวลาชำระภาษีเป็น 3 ปีได้

คำนวณภาษี โดยสามารถเฉลี่ยยอดเงินที่ได้รับหนึ่งในสิบส่วนไปคำนวณภาษีเสมือนว่าไม่มีเงินได้อื่น ไม่มีค่าใช้จ่าย และไม่มีค่าลดหย่อน แล้วคูณด้วย 10 ในภายหลัง ทั้งนี้เพื่อให้ เกิดความเป็นธรรม แก่ผู้รับเงินก่อนจ่ายครั้งเดียว ซึ่งมีจะนั้นจะต้องเสียภาษีเงินได้สูงกว่าลูกจ้างที่รับเงินเป็นงวดหรือ เป็นรายป้อย่างมาก

ดังนั้น เห็นได้ว่าการที่กฎหมายไทยให้สิทธิในการหักค่าใช้จ่ายเป็นพิเศษแก่ลูกจ้างในกรณี ได้รับเงินก่อนที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน ถือได้ว่าเป็นสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ประการหนึ่งที่รัฐให้กับลูกจ้างที่รับเงินก่อนจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

อย่างไรก็ดีสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้ประการนี้น้อยกว่าของต่างประเทศมาก เพราะเงินที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในต่างประเทศลูกจ้างได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ทั้งหมด และในกรณีกองทุนบำนาญของประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งมีระบบประกันความมั่นคงทางสังคมแก่ประชาชน อยู่แล้วก็ยังเก็บภาษีเงินได้น้อยกว่าไทย กล่าวคือ ของประเทศสหรัฐอเมริกา นำเงินได้หนึ่งในสิบส่วน มาคำนวณภาษีเงินได้แล้วจึงคูณ 10 ในภายหลังจึงทำให้เสียภาษีเงินได้ในอัตราที่ต่ำมาก ซึ่งหากเทียบกับตารางที่ 12 ตารางแสดงเงินกองทุนและดอกเบี้ย จะเห็นได้ว่าหากไทยใช้วิธีนี้ เงินได้จ่ายครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานจำนวน 894,546 ซึ่งได้รับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทนายจ้าง จะเสียภาษีเพียงร้อยละ 8.66 ของเงินที่ได้รับเท่านั้น ดังการคำนวณต่อไปนี้

การคำนวณ	หน่วย : บาท	
เงินได้ 1/10 ของ 894,546	=	89,454.60
เงินได้ 40,000 แรกเสียภาษีเงินได้ 7%	=	2,800 (1)
" 49,454.60 ที่เหลือเสียภาษีเงินได้ 10%	=	4,945.46 (2)
รวม (1) และ (2)	=	7,745.46
นำเงินภาษีที่คำนวณได้คูณ 10	=	7,7454.60

กรณีจึงต่ำกว่าร้อยละ 13.50 ตามกฎหมายไทย ซึ่งได้แสดงการคำนวณโดยละเอียด

ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

อย่างไรก็ดี เราอาจกล่าวได้ว่าสิทธิประโยชน์ทางภาษีดังกล่าว มีขึ้นเป็นขึ้นก็เพราะกฎหมายถือว่า เงินก่อนจ่ายจากกองทุนนี้เป็น เงินเดือนอย่างหนึ่ง เพื่อให้เสียภาษีในอัตราต่ำกว่า เงินเดือนโดยทั่วไป จึงกลายเป็นสิทธิประโยชน์ทางภาษีไป ทำให้หน้าคิดว่าแท้จริงแล้ว เงินก้อนนี้ ควรถือเป็น เงินเดือนหรือไม่ หรือควรถือเป็น เงินได้อย่างอื่น

ถ้าหากเรามองว่า เงินก้อนนี้เป็น เงินที่นายจ้างส่งเคราะห์แก่ลูกจ้างที่ชราภาพหรือว่างงาน เราจะเห็นได้ว่า เงินก้อนนี้ใกล้เคียงกับ เงินที่ได้รับเนื่องจากการอุปการะโดยหน้าที่ธรรมจรรยา มาก ในกรณีบิดารับเงินจากบุตรเพื่อใช้จ่ายในยามชรา ทำงานไม่ได้ ประมวลรัษฎากรยกเว้นภาษีเงินได้ ให้⁶² แต่กรณีนายจ้างให้เงินลูกจ้างที่ชราภาพบ้าง กลับถือเป็นเงินได้เนื่องจากการจ้างแรงงาน ทั้ง ๆ ที่ให้ในขณะที่การจ้างงานสิ้นสุดลงแล้ว

ถ้าหากเรามองว่า เงินก้อนนี้เป็น เงินที่นายจ้างให้เพราะลูกจ้างถึงวัยชรา ถึงวัยเกษียณ หรือตาย เราจะเห็นได้ว่า เงินก้อนนี้ใกล้เคียงกับ เงินได้เนื่องจากการประกันชีวิตมาก ในกรณีบริษัทประกันชีวิตจ่ายเงินแก่ผู้รับประโยชน์ ประมวลรัษฎากรยกเว้นภาษีเงินได้ให้⁶³ แต่กรณีนายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างบ้าง กลับถือเป็นเงินได้เนื่องจากการจ้างแรงงาน ทั้ง ๆ ที่เงื่อนไขในการให้คือ อายุ หรือความตาย เช่นเดียวกับการประกันชีวิต นอกจากนี้ เรายังเห็นได้ว่าการประกันชีวิตมีสิทธิประโยชน์ทางภาษีดีกว่า เงินจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย เพราะนอกจากหักค่าลดหย่อนเบี้ยประกันในอัตราเดียวกับค่าลดหย่อนเงินสะสม คือเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินปีละ 7,000 บาทแล้ว เงินประกันที่ได้รับยังได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ทั้งจำนวนอีกด้วย ในขณะที่เงินรับจากกองทุนอาจต้องเสียภาษีเงินได้สูงเพราะเป็นเงินก้อนใหญ่ และกฎหมายให้หักค่าใช้จ่ายได้จำกัด

นอกจากนี้หากพิจารณาถึงธรรมชาติของเงินก้อนนี้ ซึ่งเปรียบเสมือนบ่อน้ำเล็ก ๆ ที่ลูกจ้างวัยชราต้องจัดสรรไว้ดื่มไว้ใช้ในปี ๆ จนกว่าจะตายแล้ว ยิ่งไม่ควรถือเงินก้อนเป็นเงินได้ของลูกจ้างในปีที่ได้รับเพียงปีเดียว เพราะความจริงลูกจ้างสามารถแบ่งไปใช้เพียงปีละเล็กน้อยเท่านั้น

⁶² ฎมาตรา 42 (10) แห่งประมวลรัษฎากร

⁶³ ฎมาตรา 42 (13) แห่งประมวลรัษฎากร

การเก็บภาษีจากลูกจ้างเสมือนว่าลูกจ้างมีเงินได้จำนวนมากในปีเดียวทั้ง ๆ ที่ต้องเฉลี่ยใช้หลาย ๆ ปี อันเป็นธรรมชาติอันแท้จริงของเงินก้อนนี้ จึงทำให้เสียภาษีมาก เพราะอัตราภาษีเงินได้เป็นอัตราภาษีก้าวหน้า ทำให้ลูกจ้างต้องเสียภาษีเงินได้ในอัตราสูงมากกว่าที่ต้องเสีย และต้องเสียล่วงหน้าทีเดียว แทนที่จะเสียเป็นปี ๆ หลาย ๆ ปี จนกว่าจะตาย การเก็บภาษีเงินได้จำนวนมากจากเงินก้อนนี้ นอกจากจะไม่เป็นธรรมดังกล่าวแล้วยังทำให้กระทบกระเทือนความมั่นคงทางสังคม⁶⁴ อย่างรุนแรงอีกด้วย โดยเฉพาะลูกจ้างที่มีอยู่ได้อุปการะหลายคนแล้วยังเป็นปัญหา

อนึ่ง เราจะเห็นได้ว่า ลักษณะของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในการสร้างความมั่นคงทางสังคม ก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยส่วนรวมอย่างมากด้วย เพราะเงินกองทุนถูกหันไปใช้ตามความต้องการของภาครัฐบาล ทำให้รัฐบาลมีแหล่งเงินราคาถูกประหยัดค่าใช้จ่ายดอกเบี้ยเงินกู้ และป้องกันภาวะเงินเฟ้อ ดังนั้น จึงน่าจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้มากกว่าที่เป็นอยู่ และควรจะมากกว่าการสร้างความมั่นคงทางสังคม วิธีอื่น ๆ เช่น การประกันชีวิต การให้โดยเสนหาค้ำย เพราะวิธีอื่น ๆ ดังกล่าว รัฐได้รับประโยชน์น้อยกว่า

⁶⁴ ดูรายละเอียดในบทที่ 2