

การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลอย่างไรให้ถูกต้องตามหลักภาษีอากร

How to reimburse medical expenses correctly according to tax principles

ศิริรัตน์ เจนศิริศักดิ์¹
Sirirut Jaensirisak¹

Received: 26 April 2021

Revised: 9 June 2021

Accepted: 6 July 2021

บทคัดย่อ

องค์ประกอบหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรคือการจัดสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงาน และสวัสดิการที่จะทุกองค์กรควรพิจารณาจัดหาให้กับพนักงานคือการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงาน หรืออาจรวมถึงบุพการี คู่สมรส และบุตร ของพนักงาน บทความวิชาการนี้วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับองค์กรและพนักงานในการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยประกันชีวิต ค่าเบี้ยประกันสุขภาพ รวมถึงค่าฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคระบาด เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โดยพิจารณาถึงผลประโยชน์สูงสุดที่พนักงานและองค์กรจะได้รับในประเด็นของภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร

บทความนี้ได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยที่ผ่านมา กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และหนังสือตอบข้อหารือของกรมสรรพากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่กล่าวไว้ข้างต้น เพื่อประโยชน์แก่พนักงานและองค์กร ทั้งในด้านภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล กล่าวคือ เงินได้ค่ารักษาพยาบาลได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและพนักงานไม่ต้องนำมาถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร เช่นเดียวกับองค์กรที่จัดสวัสดิการให้กับพนักงาน ก็สามารถนำรายจ่ายค่ารักษาพยาบาลและอื่นๆ มาถือเป็นรายจ่ายขององค์กรได้โดยไม่ถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี แห่งประมวลรัษฎากร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้เข้ากับองค์ประกอบที่กฎหมายกำหนดไว้เพื่อประโยชน์สูงสุดทางภาษีอากร ดังนี้ (1) องค์กรต้องมีการกำหนดให้มีการจ่ายค่ารักษาพยาบาลไว้ในระเบียบสวัสดิการพนักงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (2) พนักงานต้องมีหลักฐานเอกสารการจ่ายค่ารักษาพยาบาล เช่น ใบเสร็จรับเงิน เพื่อพิสูจน์ว่าได้มีการจ่ายจริง และจ่ายไปทั้งหมดเพื่อการนั้น และ (3) องค์กรจะต้องเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานตามเท่าที่ได้จ่ายไปจริงตามหลักฐาน

ทั้งนี้ การจ่ายค่าสวัสดิการให้พนักงานสำหรับค่าเบี้ยประกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา และค่าฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ไม่ถือว่าเป็นการจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือค่าวัคซีนเพื่อการรักษาพยาบาล ดังนั้น จึงไม่ถือว่าเป็นเงินได้ที่ได้รับการยกเว้น และพนักงานต้องนำประโยชน์ที่ได้

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการบัญชี คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
โทร: 086-8689297, E-mail: sirijaen@gmail.com

¹ Assistant Professor, Department of Accounting Ubon Ratchathani Business School, Ubon Ratchathani University

รับมาถือเป็นเงินได้ที่ต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา อย่างไรก็ตาม ไม่รวมถึงค่าเบี้ยประกันภัยกลุ่ม ที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานเฉพาะส่วนที่คุ้มครองค่ารักษาพยาบาลซึ่งได้รับการยกเว้นไม่ต้องถือเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงาน

คำสำคัญ: ค่ารักษาพยาบาล, ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา, ภาษีเงินได้นิติบุคคล

Abstract

One element of organizational motivation is good welfare for employees and the welfare that every organization should consider providing for its employees is disbursement of medical expense. This may include parents, spouses and children of the employee. This academic article aims to create an understanding of the organization and employees in providing welfare related to medical expenses, life insurance and health insurance including vaccination to prevent epidemic disease ; for example, COVID-19 by considering the maximum benefits that employees and the organization will receive in terms of taxes and duties under the revenue code.

This paper studied and collected information from past research, relevant laws and discussed letters which involves medical welfare and other expenses mentioned above for the benefit of employees and the organization in terms of personal income tax and corporate income tax. In other words, medical income is exempt from personal income tax and employees are not required to be considered as assessable income under section 39 of the revenue code same as in organizations that provide welfare for employees can be treated as medical expenditures and also is not considered a prohibited expense under section 65 ter of the revenue code.

Therefore, the organization needs to align medical welfare with the legal elements for the maximum benefit of taxation as follows. (1) The organization must define the reimbursement of medical expenses in the employee welfare regulations without discriminating against any person. (2) Employees must have evidence of medical expenses, such as receipts to prove that it has actually been paid and paid for it all, and (3) The organization must reimburse the employees for the medical expenses they actually paid on the basis of such evidence.

Remember that, employee benefits of payment for health insurance in terms of coronavirus infection and vaccination fees for coronavirus infection are not considered a payment for medical treatment or vaccines for medical treatment. Therefore, it is not considered exempted income and employees have to take the benefits as assessable income subject to personal income tax. This does not include group insurance that the organization pays to employees, only for the portion that covers medical expenses. However, it does not include group insurance premiums that the organization pays to employees only for the portion that covers medical expenses, which is exempted from being regarded as the assessable income of the employee.

Keywords: Medical expenses, Personal Income Tax, Corporate Income Tax

บทนำ

สถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน หลายคนอาจจะเรียกว่าอยู่ในภาวะข้าวยากหมากแพง เงินเดือนเหลือไม่พอสิ้นเดือน พนักงานและลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ยากลำบากขึ้น จึงไม่แปลกใจว่าเวลาสมัครงาน พนักงานและลูกจ้างหลายคนจะมองหาสวัสดิการอื่นที่องค์กรจะมีให้แก่พนักงาน และลูกจ้างควบคู่ไปกับการพิจารณาเงินเดือนที่ตนเองจะได้รับ เช่นเดียวกับหลายๆ องค์กรที่ใช้กลยุทธ์ด้านสวัสดิการมาจูงใจให้พนักงานและลูกจ้างที่ดีและเก่งเข้ามาทำงานในองค์กร พร้อมทั้งเป็นการจูงใจให้พนักงานและลูกจ้างเก่าให้ทำงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องศึกษาและวางแผนการจัดสวัสดิการที่สามารถจูงใจพนักงานและลูกจ้างใหม่ รวมถึงพนักงานและลูกจ้างที่มีอยู่เดิมได้อย่างจริงจัง โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่เกิดการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา-19 สวัสดิการพนักงานที่เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องหยิบขึ้นมาพิจารณาเป็นอันดับต้นๆ ในขณะเดียวกันองค์กรควรพิจารณาถึงผลประโยชน์สูงสุดที่พนักงาน ลูกจ้างและองค์กรจะได้รับในประเด็นของภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร อีกด้วย (ศิริรัตน์ เจนศิริศักดิ์ และศุภกัญญา จันทรุทษา, 2555)

สวัสดิการพนักงาน

การบริหารองค์กรให้สำเร็จได้นั้น “คน” หรือ “พนักงาน” ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะการทำงานของพนักงานเป็นแรงผลักดันอันสำคัญที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น นอกจากสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่องค์กรจำเป็นจะต้องจัดหาให้กับพนักงานแล้ว องค์กรจำเป็นต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุดโดยการใช้วิธีต่างๆ เพื่อสนองตอบความต้องการของพนักงานให้มากที่สุด

และเป็นการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานนั้นอีกด้วย เช่น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร การส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี รวมถึงการตอบแทนพนักงานที่นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “สวัสดิการ” ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและเป็นวิธีตอบแทนพนักงานที่ดีที่สุดที่องค์กรจะสามารถจัดหามาให้กับพนักงานได้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 95 รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้ และมาตรา 99 นายจ้างต้องปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 หรือตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2541)

HR Note.asia (2562) ได้กล่าวไว้ในบทความ “สวัสดิการ เรื่องที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรใส่ใจ” ว่า สวัสดิการเป็นแรงจูงใจที่ดีที่ทำให้คนอยากร่วมงานกับองค์กร สวัสดิการสามารถช่วยเหลือพนักงานในยามฉุกเฉินได้ ช่วยอำนวยความสะดวกให้การทำงานขององค์กรราบรื่น และสวัสดิการที่ดีจะสามารถทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว และมีการอ้างถึงบทความที่ Jobthai.com เคยนำเสนอผลการสำรวจความคิดเห็นจากคนทำงานทั่วประเทศในประเด็นที่ว่า “สวัสดิการที่คนทำงานต้องการจากองค์กร” ซึ่งเป็นการนำผลสำรวจจากคนทำงานที่เป็นพนักงานทั่วไปจำนวน 7,420 คนทั่วประเทศ (ไม่ระบุปีที่สำรวจ) พบว่าใน 10 อันดับแรกของสวัสดิการที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุดและเกี่ยวข้องกับค่ารักษาพยาบาล ได้แก่ อันดับ 3 เบี้ยประกันสุขภาพ และอันดับ 7 ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวของพนักงาน และยังได้สำรวจเพิ่มเติม

ในหัวข้อ “สวัสดิการที่องค์กรนิยมจัดสรรให้กับพนักงานมากที่สุด 10 อันดับแรกที่เกี่ยวข้องกับค่ารักษาพยาบาล ได้แก่ อันดับ 6 ตรวจสุขภาพประจำปี และอันดับ 10 ประกันอุบัติเหตุ ทั้งนี้ไม่นับรวมประกันสังคมที่ต้องจัดสรรให้ตามกฎหมายอยู่แล้ว ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า การจัดสรรค่าสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพให้กับพนักงาน รวมทั้งบุคคลในครอบครัวของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552) ได้ให้ความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” ไว้ว่า ค่าตอบแทนในรูปของสวัสดิการเป็นค่าตอบแทนที่องค์กรกำหนดเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งอาจเรียกว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” หรือ “ผลตอบแทนทางอ้อม” การจ่ายสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้การช่วยเหลือพนักงานและบุคคลในครอบครัว อีกทั้งเป็นการช่วยลดภาระด้านค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของพนักงาน เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าน้ำมันรถและค่าเช่ายานพาหนะ เป็นต้น

ซึ่งจากการศึกษาความหมายของสวัสดิการและพิจารณาจากข้อกำหนดของกฎหมายสามารถจำแนกสวัสดิการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สวัสดิการตามกฎหมาย และสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล ห้องน้ำ ห้องส้วม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และส่งเสริมสวัสดิการ ความปลอดภัย คุณภาพชีวิตแก่พนักงาน

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ผลประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้ด้วยความเต็มใจ ความร่วมมือระหว่างองค์กรและพนักงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์

เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความพอใจในการทำงาน สร้างความสามัคคีและความจงรักภักดีของคนในองค์กร เช่น การจัดรถรับส่งพนักงาน ชุดทำงาน การจ่ายประกันสังคม การจ่ายเงินประกันชีวิต เป็นต้น (ณัฐวุฒินันท์ เขจรนันท์, 2546)

สวัสดิการพนักงานกับภาษีอากร

ในความหมายและเงื่อนไขของคำว่า “สวัสดิการ” ในมุมมองของประมวลรัษฎากรอาจแตกต่างจากความหมายข้างต้น เพราะประมวลรัษฎากรจำเป็นต้องคำนึงถึงการให้สวัสดิการที่สามารถนำมาถือเป็นค่าใช้จ่ายทางภาษีอากรได้ด้วย ซึ่งประมวลรัษฎากรมองสวัสดิการว่าเป็นสิ่งที่องค์กรจัดหาให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีชีวิตและความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีขึ้น สะดวกสบายมากขึ้น แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และข้อกำหนดของประมวลรัษฎากรด้วย

สวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานได้รับนั้น โดยนัยยะของมาตรา 40 แห่งประมวลรัษฎากร ย่อมถือเป็นประโยชน์เพิ่มจากการจ้างงาน ซึ่งพนักงานที่ได้รับสวัสดิการดังกล่าวจะต้องนำมารวมคำนวณเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40(1) แห่งประมวลรัษฎากรและต้องถูกหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่ายไว้ตามมาตรา 50(1) แห่งประมวลรัษฎากร เว้นแต่จะเข้าลักษณะเงินได้ที่ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามมาตรา 42 และกฎกระทรวงฉบับที่ 126 แห่งประมวลรัษฎากร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ค่าน้ำมันรถที่ไม่เกินอัตราที่ทางราชการจ่ายแก่ข้าราชการ เงินได้ที่จ่ายเนื่องในพิธีหรือโอกาสแห่งขนบธรรมเนียมประเพณี เช่น งานบวช งานศพ งานแต่งงานของพนักงาน เป็นต้น นอกจากนี้ นายจ้างซึ่งเป็นผู้จ่ายค่าสวัสดิการต้องพิจารณาว่าสามารถนำรายจ่ายดังกล่าวมาถือเป็นรายจ่ายที่เกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานได้หรือไม่

ไม่ หากไม่เข้าตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ อาจจะต้องถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 5 ตรี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร เนื่องจากเป็นรายจ่ายส่วนตัว และไม่ใช้รายจ่ายเพื่อหากำไรหรือเพื่อกิจการโดยเฉพาะ (กลุ่มนักวิชาการภาษีอากร, 2563)

นอกจากนี้ บริษัท พี.อี.แอกเค้าน์ดิง เซอร์วิส เซส จำกัด (2564) ได้อธิบายในประเด็นนี้ไว้ว่า สวัสดิการพนักงาน ซึ่งพนักงานได้รับจากองค์กรอาจจะไม่ต้องรวมเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงานตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากรก็ได้ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. เป็นการปฏิบัติให้พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อาจจะไม่แตกต่างกันตามลำดับขั้นของพนักงานได้ แต่ต้องไม่แตกต่างกันในระดับขั้นเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรไม่ได้เลือกปฏิบัติ หรือถือปฏิบัติเป็นการทั่วไปนั่นเอง ดังนั้นจึงไม่ถือว่าเป็นรายจ่ายที่มีลักษณะเป็นการส่วนตัว และไม่ใช้ค่าใช้จ่ายต้องห้าม

2. ต้องมีการกำหนดไว้เป็นระเบียบสวัสดิการพนักงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อนำมาถือปฏิบัติอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับรู้กันทุกคน

3. ผลประโยชน์ที่ต้องจ่ายให้พนักงานต้องทำเป็นเอกสารหลักฐานให้มีการตรวจสอบได้ การจ่ายเงินต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีเอกสารประกอบการเบิกจ่ายอย่างชัดเจน ถูกต้อง พร้อมทั้งมีเอกสารประกอบการบันทึกบัญชีค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นตรงตามที่ได้รับอนุมัติอีกด้วย

จากข้อความข้างต้น อาจสรุปได้ว่า หากองค์กรที่เป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล มีการจ่ายค่าสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้เป็นการทั่วไป ที่มีใช้เป็นการเลือกปฏิบัติ ย่อมถือเป็นรายจ่ายในการ

ดำเนินงานสำหรับการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล และไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร

ดังนั้น จากการศึกษาข้างต้นพบว่า การจัดสวัสดิการให้กับพนักงานจะส่งผลกระทบต่อภาษีที่เกี่ยวข้องหลักๆ ได้แก่ ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา และภาษีเงินได้นิติบุคคล ดังนั้น บทความนี้จึงได้แบ่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายสวัสดิการพนักงานออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการพนักงานกับภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

ในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา มาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร ระบุไว้ว่า เงินได้ที่ต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดานั้น เรียกว่า “เงินได้พึงประเมิน” หมายถึง เงินได้ของบุคคลใดๆ หรือ หน่วยภาษีใดที่เกิดขึ้นในระหว่างปีภาษีของปีใดๆ ซึ่งหมายความรวมถึง

- (1) เงินสด
- (2) ทรัพย์สินที่อาจคิดคำนวณได้เป็นเงินที่ได้รับจริง
- (3) ประโยชน์ที่อาจคิดได้เป็นเงิน
- (4) เงินค่าภาษีอากรที่ ผู้จ่ายเงินหรือผู้อื่น ออกแทนให้
- (5) เครดิตภาษีตามที่กฎหมายกำหนด

ดังนั้น สวัสดิการที่องค์กรซึ่งเป็นนายจ้าง ให้แก่พนักงานและลูกจ้างในรูปแบบต่างๆ กัน จึงถือว่าเป็นประโยชน์เพิ่มที่อาจคิดได้เป็นเงิน ตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ว่าประโยชน์เพิ่มที่พนักงานและลูกจ้างได้รับนั้นจะต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาทุกกรณีไป ประโยชน์เพิ่มบางอย่างก็มีกฎหมายบัญญัติให้ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเช่นกัน โดยพนักงานและลูกจ้างไม่ต้องนำไปรวมคำนวณเป็นเงินได้พึงประเมิน

เพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วย ดังอ้างถึง กฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (4) “เงินได้ส่วนที่เป็น ค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้างจ่ายให้ หรือจ่ายแทน ลูกจ้างเป็นค่ารักษาพยาบาล สำหรับ

(ก) ลูกจ้าง สามี ภริยา บุพการีหรือผู้สืบ สันดาน ซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้าง ทั้งนี้ เฉพาะสำหรับการรักษาพยาบาลที่กระทำใน ประเทศไทย

(ข) ลูกจ้างในกรณีที่ต้องได้รับการ รักษาพยาบาลในต่างประเทศในขณะที่ปฏิบัติการ ตามหน้าที่ในต่างประเทศเป็นครั้งคราว ทั้งนี้ เงินจำนวนดังกล่าวได้จ่ายไปทั้งหมดในการนั้น” (กลุ่มนักวิชาการภาษีอากร, 2563)

ทั้งนี้ เงินค่ารักษาพยาบาลดังกล่าว หากพนักงานและลูกจ้างได้จ่ายไปทั้งหมดในการ นั้น ย่อมได้รับยกเว้นไม่ต้องถือเป็นเงินได้ของ พนักงานและลูกจ้างตามนัยยะของกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (4) แต่ไม่รวมถึงเงินค่ารักษาพยาบาล ที่นายจ้างจ่ายให้กับพนักงานและลูกจ้างเป็นค่า รักษาพยาบาลบุตรบุญธรรมของพนักงานและ ลูกจ้าง แม้ว่าพนักงานและลูกจ้างจะได้อัดทะเบียน รับบุตรบุญธรรมตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม (กรม สรรพการ, 2561)

นอกจากนี้ เบี้ยประกันภัยที่องค์กรซึ่งเป็นบริษัทหรือนิติบุคคลจ่ายแทนพนักงานและ ลูกจ้างนั้น หากเป็นการจ่ายให้แก่บริษัทประกัน ชีวิตหรือบริษัทประกันวินาศภัยที่ประกอบกิจการ ในราชอาณาจักร สำหรับกรมธรรม์ประกันภัย กลุ่มที่มีกำหนดเวลาไม่เกินหนึ่งปี เฉพาะใน ส่วนที่คุ้มครองค่ารักษาพยาบาลสำหรับลูกจ้าง สามี ภริยา บุพการี หรือผู้สืบสันดานซึ่งอยู่ใน ความอุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้างเฉพาะการรักษา พยาบาลในประเทศไทย หรือสำหรับลูกจ้างใน กรณีที่จำเป็นต้องได้รับการรักษาพยาบาลในต่าง ประเทศในขณะที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศเป็น

ครั้งคราว เบี้ยประกันภัยดังกล่าวถือเป็นเงินได้ ฟังประเมินที่พนักงานและลูกจ้างได้รับยกเว้นภาษี เงินได้บุคคลธรรมดา ตามมาตรา 42 (17) แห่ง ประมวลรัษฎากร ประกอบกับข้อ 2 (77) แห่งกฎ กระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ.2509) ออกตามความ ในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (กรมสรรพการ, 2562) และสอดคล้องกับ กรม สรรพการ (2561) ซึ่งได้ตอบข้อหารือในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับจ่ายค่ารักษาพยาบาลไว้ดังนี้ หาก องค์กรซึ่งเป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลได้ จ่ายเงินให้แก่พนักงานทุกคนเป็นการทั่วไปและ เป็นไปตามระเบียบขององค์กรถือเป็นค่ารักษา พยาบาลที่พนักงานและลูกจ้างได้รับจากองค์กร เข้าลักษณะเป็นเงินได้ส่วนที่เป็นค่ารักษาพยาบาล ที่นายจ้างจ่ายให้หรือจ่ายแทนลูกจ้าง สำหรับการ รักษาพยาบาลสำหรับลูกจ้าง สามี ภริยา บุพการี หรือผู้สืบสันดาน ซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู ของลูกจ้าง ทั้งนี้ เฉพาะสำหรับการรักษาพยาบาล ที่กระทำในประเทศไทยเท่านั้น ดังนั้น กรณีดัง กล่าว ถือเป็นเงินได้ที่ได้รับยกเว้น พนักงานและ ลูกจ้างไม่ต้องนำเงินได้ดังกล่าวไปรวมคำนวณเพื่อ เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ซึ่งได้แก่

1. การจ่ายค่าตรวจสุขภาพประจำปีของ บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล โดยพนักงานและ ลูกจ้างประจำสามารถเบิกค่าใช้จ่ายตามที่ได้จ่าย ไปจริง แต่ไม่เกินยอดวงเงินที่องค์กรกำหนดไว้

2. เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร ซึ่ง พนักงานและลูกจ้างประจำทั้งหญิงและชาย สามารถเบิกค่าใช้จ่ายตามที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่ เกินยอดวงเงินที่องค์กรกำหนดไว้

การจ่ายค่าเบี้ยประกันภัยกลุ่มแทน พนักงานและลูกจ้างให้แก่บริษัทประกันชีวิต หรือบริษัทประกันวินาศภัยที่ประกอบกิจการ ในราชอาณาจักร สำหรับกรมธรรม์ประกันภัย กลุ่มที่มีกำหนดเวลาไม่เกิน 1 ปี เฉพาะในส่วน

ที่คุ้มครองค่ารักษาพยาบาลสำหรับลูกจ้าง สามี ภริยา บุพการี หรือผู้สืบสันดาน ซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของลูกจ้าง โดยมีการระบุชื่อของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่เป็นนายจ้างไว้ในกรมธรรม์ และพนักงานและลูกจ้างขององค์กรเป็นผู้ได้รับค่าชดเชยหรือค่าสินไหมทดแทน หากพนักงานและลูกจ้างประสบอุบัติเหตุจนถึงแก่ชีวิต สูญเสียอวัยวะบางส่วน ทูพพลภาพถาวร หรือประสบโรคร้ายแรงตามที่ระบุไว้ในกรมธรรม์ ทั้งนี้ เฉพาะในช่วงที่เป็นพนักงานของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเท่านั้น ทั้งนี้สอดคล้องกับ กรมสรรพากร (2544) และกรมสรรพากร (2562) เช่นกัน รวมถึงค่าสินไหมทดแทน หรือผลประโยชน์ตามกรมธรรม์ที่ได้รับจากบริษัทประกัน ถือเป็นค่าสินไหมทดแทนเพื่อละเมิดหรือเงินได้จากการทำงานประกันภัย ซึ่งถือเป็นเงินได้พึงประเมินที่ได้รับการยกเว้นและพนักงานไม่ต้องนำมารวมเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ตามมาตรา 42 (13) แห่งประมวลรัษฎากร

อย่างไรก็ตาม ยังมีค่ารักษาพยาบาลอีกหลายประเภทที่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มอันเข้าลักษณะเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงาน เนื่องจากการให้สวัสดิการพนักงานหลายอย่างซึ่งองค์กรเข้าใจว่าเป็นสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และพนักงานไม่ต้องถือเป็นเงินได้พึงประเมิน แต่ในความเป็นจริงแล้ว กรมสรรพากรเคยให้ความเห็นไว้ว่าค่าใช้จ่ายดังกล่าวไม่ใช่เงินค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้างจ่ายให้หรือจ่ายแทนลูกจ้างเป็นค่ารักษาพยาบาล ซึ่งได้รับยกเว้นไม่ต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ดังนั้น การให้เงินช่วยเหลือพนักงานดังกล่าว ถือเป็นประโยชน์เพิ่มอันเข้าลักษณะเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร และถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร พนักงานและลูกจ้าง

ต้องนำมารวมเป็นเงินได้พึงประเมินเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ได้แก่

1. ค่าฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่หรือโรคระบาดอื่นๆ เช่น วัคซีนป้องกันโควิด-19 ซึ่งองค์กรจ่ายให้กับพนักงานหรือลูกจ้าง เนื่องจากการสรรพากรถือว่าการจ่ายค่าฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดหรือโรคระบาดอื่นๆ ไม่ใช่วัคซีนที่ใช้รักษา เมื่อมีอาการเจ็บป่วยเกิดขึ้น (กรมสรรพากร (2561)

2. ค่าเบี้ยประกันชีวิต ค่าเบี้ยประกันสุขภาพ รวมทั้ง ค่าเบี้ยประกันโควิด-19 ซึ่งองค์กรจ่ายให้กับพนักงานหรือลูกจ้าง ยกเว้นการจ่ายค่าเบี้ยประกันภัยกลุ่มซึ่งครอบคลุมเฉพาะส่วนที่คุ้มครองค่ารักษาพยาบาลเท่านั้น จึงจะได้รับการยกเว้นไม่ต้องถือเป็นเงินได้พึงประเมินของพนักงาน (ธรรมนูญ, 2563)

2. สวัสดิการพนักงานกับภาษีเงินได้นิติบุคคล

โดยทั่วไปค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือประโยชน์อย่างอื่นที่พนักงานได้รับตามข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อผู้รับที่มีหน้าที่หรือความผูกพันในทางธุรกิจกับองค์กร ซึ่งเป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในฐานะกรรมการผู้จัดการ หรือพนักงาน จึงถือว่าองค์กรจ่ายไปเพื่อประโยชน์ในการหารายได้หรือใช้ในการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ โดยตรง และมีสิทธินำมาเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร (กรมสรรพากร, 2555)

ชาญชัย ภูรินันท์ศรี (2554) อธิบายไว้ว่าการให้สวัสดิการแก่พนักงานที่สามารถนำมาถือเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิทางภาษีอากรได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบครบ 3 ข้อดังต่อไปนี้คือ

(1) นายจ้างจะต้องมีระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับเกี่ยวกับสวัสดิการ และต้องแจ้งให้พนักงานและลูกจ้างทราบโดยทั่วกันอย่างเป็นทางการ

(2) เป็นสวัสดิการที่ให้แก่พนักงานและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งนี้อาจได้ไม่เท่ากันในแต่ละระดับ หรือตำแหน่งงานของพนักงานหรือลูกจ้างก็ได้ แต่พนักงานและลูกจ้างจะต้องได้รับสวัสดิการทุกคน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และ

(3) สวัสดิการนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับประกอบธุรกิจ และก่อให้เกิดรายได้ในการประกอบธุรกิจ กล่าวคือ มีผลต่อการสร้างรายได้ให้แก่ นายจ้าง และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานและลูกจ้างนั่นเอง

ดังนั้น การที่องค์กรซึ่งเป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลให้สิทธิสวัสดิการแก่พนักงานและลูกจ้างขององค์กร ให้สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลซึ่งเข้าองค์ประกอบทั้ง 3 ข้อข้างต้น และได้เบิกจ่ายตามที่จ่ายจริงโดยมีหลักฐานใบเสร็จรับเงินหรือบิลเงินสดมาแสดง ประมวลรัษฎากรก็ให้สิทธิแก่องค์กรซึ่งเป็นนายจ้างสามารถนำค่ารักษาพยาบาลของพนักงานและลูกจ้างมาถือเป็นรายจ่ายได้ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร

อย่างไรก็ตาม ยังมีค่ารักษาพยาบาลอีกหลายกรณี que ถือเป็นรายจ่ายอันมีลักษณะเป็นการส่วนตัว (มาตรา 65 ตรี (3) แห่งประมวลรัษฎากร) และมีใช้รายจ่ายเพื่อหากำไรหรือเพื่อกิจการโดยเฉพาะ (มาตรา 65 ตรี (13) แห่งประมวลรัษฎากร) กล่าวคือ ในทางปฏิบัติหลายองค์กรจะมีการกำหนดวงเงินในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเอาไว้ เช่น เบิกได้ไม่เกินคนละเท่าไรหรือบุคลากรแต่ละตำแหน่งอาจจะกำหนดวงเงินไว้ไม่เท่ากัน แต่มีการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่เท่ากันในตำแหน่งเดียวกัน แต่หากปรากฏว่าองค์กร

ซึ่งเป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลดังกล่าวให้พนักงานหรือลูกจ้างเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เกินกว่าที่กำหนดไว้ในระเบียบสวัสดิการขององค์กร โดยอาจให้เหตุผลว่าพนักงานผู้นั้นเป็นผู้ที่ทำงานให้กับองค์กรมาเป็นเวลานานและเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานของบริษัทเป็นอย่างมาก องค์กรจึงให้ความช่วยเหลือในค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นทั้งหมด กรณีดังกล่าวถือว่าค่ารักษาพยาบาลในจำนวนที่จ่ายเกินกว่าที่กำหนดไว้ในระเบียบสวัสดิการขององค์กรเป็นรายจ่ายอันมีลักษณะเป็นการส่วนตัวและมีใช้รายจ่ายเพื่อหากำไรหรือเพื่อกิจการโดยเฉพาะ บริษัทจึงไม่มีสิทธินำมาถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร อย่างไรก็ตาม สำหรับค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานได้รับจากองค์กร แม้ว่าจะได้รับในจำนวนที่จ่ายเกินกว่าที่กำหนดไว้ก็ตาม ก็เข้าลักษณะเป็นเงินได้ส่วนที่เป็นค่ารักษาพยาบาลที่นายจ้างจ่ายให้หรือจ่ายแทนลูกจ้าง ซึ่งได้รับยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ตามนัยยะของกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (4) (กรมสรรพากร, 2548)

ประเด็นปัญหาทางภาษีอากรเมื่อเปรียบเทียบกับทางบัญชี

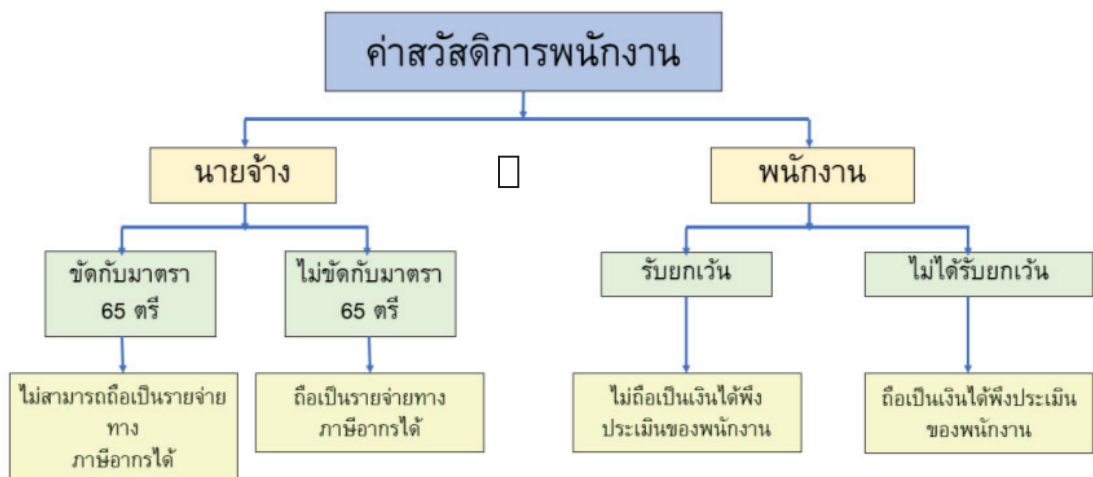
ไม่ว่าในทางภาษีอากรจะถือรายจ่ายค่าสวัสดิการของพนักงานเป็นค่าใช้จ่ายทางภาษีอากร หรือถือเป็นรายจ่ายต้องห้าม เนื่องจากเป็นรายจ่ายที่มีลักษณะเป็นการส่วนตัว และไม่ใช้รายจ่ายเพื่อหากำไรหรือเพื่อกิจการโดยเฉพาะก็ตาม แต่ในทางบัญชีนั้น หากองค์กรซึ่งเป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสามารถพิสูจน์ได้ว่ามีการจ่ายให้กับพนักงานจริง เช่น มีหลักฐานใบเสร็จรับเงินหรือบิลเงินสดที่ปรากฏชื่อพนักงานหรือลูกจ้าง วันที่จ่ายเงิน จำนวนเงิน และรายละเอียด

ของรายการจ่ายเงินดังกล่าว เช่น ใบรับรองแพทย์ เป็นต้น องค์กรนั้นย่อมสามารถนำรายจ่ายดังกล่าวมาถือเป็นค่าใช้จ่ายทางบัญชีได้ ดังนั้นกรณีดังกล่าวจึงมีความแตกต่างกันระหว่างการบัญชีและหลักภาษีอากร ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1 และภาพที่ 1 นอกจากนี้ยังมีประเด็นปัญหาทางภาษีอากรเมื่อเปรียบเทียบกับทางบัญชีเกี่ยวกับการจ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิตให้กับพนักงาน ดังนี้

1. เงินค่าเบี้ยประกันชีวิตที่องค์กรซึ่งเป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจ่ายแทนพนักงานและลูกจ้างทุกคนเป็นการทั่วไปตามระเบียบสวัสดิการพนักงาน โดยกรมธรรม์จะทำเพียงฉบับเดียว มิได้แยกเป็นรายบุคคล ระบุชื่อผู้ถือกรมธรรม์คือ บริษัทฯ และสมาชิกผู้เอาประกันภัยคือพนักงานและลูกจ้างทั้งหมด
2. บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสามารถนำรายจ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิตมาหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงิน

ได้นิติบุคคลได้ ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร และผลประโยชน์ที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลผู้เป็นนายจ้างได้รับตามกรมธรรม์ นายจ้างจะต้องบันทึกบัญชีเป็นรายได้ และเมื่อนายจ้างได้ส่งมอบผลประโยชน์ให้พนักงานตามระเบียบสวัสดิการพนักงานของบริษัท อันถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแล้ว นายจ้างมีสิทธินำผลประโยชน์ที่ส่งมอบให้พนักงานมาถือเป็นรายจ่ายได้

3. เบี้ยประกันชีวิตที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลผู้เป็นนายจ้างจ่ายแทนพนักงานและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากนายจ้างเข้าลักษณะเป็นประโยชน์ใดๆ บรรดาที่ได้เนื่องจากการจ้างแรงงาน ถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40(1) แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งพนักงานต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (กรมสรรพากร, 2549) และสอดคล้องกับ กรมสรรพากร (2541) ดังแสดงในตารางที่ 2



ภาพที่ 1 เปรียบเทียบค่าสวัสดิการพนักงานระหว่างนายจ้างและพนักงาน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างหลักการบัญชีและภาษีอากรสำหรับการจ่ายค่าสวัสดิการพนักงาน

ประเด็นที่สำคัญ	ทางภาษีอากร	ทางบัญชี
ไม่อยู่ในมาตรา 65 ตรี แห่งประมวลรัษฎากร แต่มีหลักฐานที่พิสูจน์ได้ว่ามีการจ่ายจริง	ถือเป็นรายจ่ายทางภาษีอากรได้ ไม่ต้องบวกกลับรายการใน ภ.ง.ด.50	ถือเป็นค่าใช้จ่ายทางบัญชีได้ โดยบันทึกบัญชีดังนี้ Dr ค่าสวัสดิการพนักงาน xx Cr เงินสด/เงินฝากธนาคาร xx
อยู่ในมาตรา 65 ตรี แห่งประมวลรัษฎากร ได้แก่มาตรา 65 ตรี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร และมีหลักฐานที่พิสูจน์ได้ว่ามีการจ่ายจริง	ไม่สามารถถือเป็นรายจ่ายทางภาษีอากรได้ ต้องถือเป็นรายจ่ายต้องห้าม และต้องบวกกลับรายการใน ภ.ง.ด.50	ถือเป็นค่าใช้จ่ายทางบัญชีได้ โดยบันทึกบัญชีดังนี้ Dr ค่าสวัสดิการพนักงาน** xx Cr เงินสด/เงินฝากธนาคาร xx ** สิ้นปีตอนคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคล ต้องนำค่าสวัสดิการพนักงานมาบวกกลับรายการใน ภ.ง.ด.50 เพราะถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายต้องห้าม ดังนั้น เพื่อให้หลงลืมหรือเกิดความสับสนกับค่าใช้จ่ายที่สามารถถือเป็นรายจ่ายทางภาษีอากรได้ บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลอาจบันทึกบัญชีดังนี้ก็ได้ Dr ค่าใช้จ่ายต้องห้าม xx Cr เงินสด/เงินฝากธนาคาร xx

ที่มา: ธรรมนิติ (2563)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบข้อแตกต่างระหว่างหลักการบัญชีและภาษีอากรในประเด็นการจ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิต

ประเด็นที่สำคัญ	ทางภาษี	ทางบัญชี
ณ เวลาที่จ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิตแทนพนักงานทุกคนเป็นการทั่วไปตามระเบียบสวัสดิการพนักงาน	บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสามารถนำรายจ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิตมาหักเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร เงินค่าเบี้ยประกันที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลจ่ายแทนพนักงานหรือลูกจ้าง ถือเป็นประโยชน์เพิ่มจากการจ้างแรงงาน และเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40 (1) แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งพนักงานต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา	Dr ค่าสวัสดิการพนักงาน xx Cr เงินฝากธนาคาร xx
ณ เวลาที่นายจ้างได้รับผลประโยชน์ตามกรมธรรม์	บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลต้องนำมาถือเป็นรายได้เนื่องจากการประกอบกิจการ	Dr เงินฝากธนาคาร xx Cr รายได้อื่น xx
ณ เวลาที่มีการส่งมอบผลประโยชน์ให้พนักงานตามระเบียบสวัสดิการพนักงาน อันปรากฏอยู่เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแล้ว	บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสามารถนำผลประโยชน์ที่ส่งมอบให้พนักงานมาถือเป็นรายจ่ายได้ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี (3) และ (13) แห่งประมวลรัษฎากร ผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากนายจ้างเข้าลักษณะเป็นประโยชน์ใดๆ บรรดาที่ได้เนื่องจากการจ้างแรงงาน ถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 40(1) แห่งประมวลรัษฎากร ซึ่งพนักงานต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา	Dr ค่าสวัสดิการพนักงาน xx Cr เงินฝากธนาคาร xx

ที่มา: ธรรมนิติ (2563)

บทสรุป

การจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในรูปแบบของค่ารักษาพยาบาลถือเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ทุกองค์กรควรมี และหลายองค์กรอาจกำหนดให้ครอบคลุมถึงบุคลากร กลุ่มสมรส และบุตรของพนักงาน จากการศึกษาข้อมูลที่ผ่านมา หลายองค์กรยังไม่ได้พิจารณาถึงผลประโยชน์สูงสุดที่พนักงานและองค์กรจะได้รับในประเด็นของภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร ส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดและผลเสียหายต่อองค์กรและพนักงาน กล่าวคือ เงินได้ค่ารักษาพยาบาลได้รับอาจไม่ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและพนักงานต้องนำมาถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร เช่นเดียวกับองค์กรที่จัดสวัสดิการให้กับพนักงาน ก็ไม่สามารถนำรายจ่ายค่ารักษาพยาบาลมาถือเป็นรายจ่ายขององค์กรได้ เพราะถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี แห่งประมวลรัษฎากร ดังนั้น เพื่อประโยชน์ทางภาษีอากรที่องค์กรและพนักงานจะได้รับ องค์กรจำเป็นต้องจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้เข้ากับองค์กรประกอบที่กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อประโยชน์สูงสุดทางภาษีอากร ดังนี้

องค์กรต้องมีการกำหนดให้มีการจ่ายค่ารักษาพยาบาลไว้ในระเบียบสวัสดิการพนักงาน และต้องจ่ายให้กับพนักงานทุกคนเป็นการทั่วไป

พนักงานต้องมีหลักฐานเอกสารการจ่ายค่ารักษาพยาบาล เช่น ใบเสร็จรับเงินหรือบิลเงินสด เพื่อพิสูจน์ว่าได้มีการจ่ายจริง และจ่ายไปทั้งหมดเพื่อการนั้น

องค์กรจะต้องเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานตามเท่าที่ได้จ่ายไปจริงตามหลักฐานดังกล่าว

หากองค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างครบถ้วน เงินได้ค่ารักษาพยาบาลที่พนักงานและ

ลูกจ้างได้รับก็จะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา รวมทั้งพนักงานและลูกจ้างไม่ต้องนำประโยชน์เพิ่มดังกล่าวมาถือเป็นเงินได้พึงประเมินตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร เช่นเดียวกับองค์กรที่จัดสวัสดิการให้กับพนักงาน ก็สามารถนำรายจ่ายค่ารักษาพยาบาลมาถือเป็นรายจ่ายขององค์กรได้ และไม่ถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตรี แห่งประมวลรัษฎากรอีกด้วย นอกจากนี้ต้องไม่ขัดกับเงื่อนไขต่อไปนี้

ค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวจะต้องจ่ายไม่เกินกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ในระเบียบสวัสดิการพนักงาน ทั้งนี้ หากมีการจ่ายค่ารักษาพยาบาลเกินกำหนด ค่าใช้จ่ายส่วนที่เกินนั้น องค์กรจะนำมาถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิไม่ได้ และต้องถือเป็นรายจ่ายต้องห้ามตามประมวลรัษฎากร แต่กรณีนี้ไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มที่พนักงานและลูกจ้างต้องนำมารวมเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

ต้องไม่เป็นการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับบุตรบุญธรรมของพนักงานหรือลูกจ้าง แม้ว่าพนักงานและลูกจ้างจะได้จดทะเบียนรับบุตรบุญธรรมตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ดังนั้น หากมีการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับบุตรบุญธรรมพนักงานหรือลูกจ้างจะต้องนำประโยชน์เพิ่มที่ได้รับมาถือเป็นเงินได้ที่ต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วย

ต้องเป็นการจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือค่าวัคซีนเพื่อการรักษาพยาบาลพนักงานและลูกจ้างเท่านั้น ดังนั้น จึงไม่รวมถึงการจ่ายค่าสวัสดิการให้พนักงานสำหรับค่าเบี้ยประกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา และค่าฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาหรือโรคระบาดอื่น ที่มีใช้เพื่อการรักษา ดังนั้น จึงไม่ถือว่าเป็นเงินได้ที่พนักงานและลูกจ้างได้รับการยกเว้น ดังนั้น พนักงานและลูกจ้างต้องนำประโยชน์เพิ่มที่ได้รับมาถือเป็นเงินได้ที่ต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วย

บรรณานุกรม

- HR Note.asia. (2562). *สวัสดิการ เรื่องที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรใส่ใจ*. ค้นเมื่อ 19 เมษายน 2564 จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/th-employeebenefit-190108/>.
- กรมสรรพากร. (2541). *ภาษีเงินได้นิติบุคคลและภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีประกันชีวิตหมู่*. ค้นเมื่อ 25 เมษายน 2564 จาก <https://www.rd.go.th/23028.html>.
- กรมสรรพากร.(2544). *ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีนายจ้างจ่ายค่าเบี้ยประกันชีวิตสำหรับกรมมธรรม์ประกันภัยกลุ่ม*. ค้นเมื่อ 19 เมษายน 2564 จาก http://interweb1.rd.go.th/cgi-bin/intra_search?q=%A4%E8%D2%C3%D1%A1%C9%D2%BE%C2%D2%BA%D2%C5;t=5;field=1;page=6;long=1.
- กรมสรรพากร. (2548). *ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีค่ารักษาพยาบาล*. ค้นเมื่อ 15 เมษายน 2564 จาก <https://www.rd.go.th/30668.html>.
- กรมสรรพากร. (2549). *ภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีนายจ้างจ่ายเบี้ยประกันชีวิตให้พนักงาน*. ค้นเมื่อ 18 เมษายน 2564 จาก http://interweb1.rd.go.th/cgi-bin/intra_search?q=%CA%C7%D1%CA%B4%D4%A1%D2%C3%A2%CD%A7%BE%B9%D1%A1%A7%D2%B9;t=5;field=1;page=4;long=1.
- กรมสรรพากร. (2555). *ภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีรายจ่ายต้องห้ามตามมาตรา 65 ตี (3) (13) แห่งประมวลรัษฎากร*. ค้นเมื่อ 18 เมษายน 2564 จาก http://interweb1.rd.go.th/cgi-bin/intra_search?q=%BB%C3%D0%A1%D1%B9%CA%D8%A2%C0%D2%BE;t=5;field=1;page=13;long=1.
- กรมสรรพากร. (2561). *ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีสวัสดิการพนักงาน*. ค้นเมื่อ 17 เมษายน 2564 จาก <https://www.rd.go.th/26842.html>.
- กรมสรรพากร. (2562). *ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีการยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง*. ค้นเมื่อ 19 เมษายน 2564 จาก http://interweb1.rd.go.th/cgi-bin/intra_search?q=%A4%E8%D2%C3%D1%A1%C9%D2%BE%C2%D2%BA%D2%C5;t=5;field=1;page=13;long=1.
- กรมสรรพากร. (2562). *ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา กรณีการยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง*. ค้นเมื่อ 18 เมษายน 2564 จาก http://interweb1.rd.go.th/cgi-bin/intra_search?q=%A4%E8%D2%C3%D1%A1%C9%D2;t=5;field=1;page=21;long=1.
- กลุ่มนักวิชาการภาษีอากร. (2563). *ภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร 2563*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- ชาญชัย ภูรินันท์ศรี. (2554). *การจัดให้มีสวัสดิการพนักงานต้องจัดอย่างไรให้สรรพากรยอมรับ*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2564 จาก www.ThaiTaxINFO.com.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธรรมนิติ. (2563). *เบี้ยประกันกับสิทธิประโยชน์ทางภาษี*. ค้นเมื่อ 26 เมษายน 2564 จาก https://www.dst.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=3970:insurance-premium-benefits-tax&catid=29&Itemid=180&lang=th.

- บริษัท บี.อี.แอดแคว้นดิง เซอร์วิสเชส จำกัด. (2564). ค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับพนักงาน:สวัสดิการ ผลประโยชน์เพิ่ม. ค้นเมื่อ 17 เมษายน 2564 จาก <https://www.beeaccountant.com/employee-benefits/>.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2541). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541. ค้นเมื่อ 16 เมษายน 2564 จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A477/%A477-20-9999-update.pdf>.
- ศิริรัตน์ เจนศิริศักดิ์ และศุภกัญญา จันทรุกขา. (2555). จัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างไรให้ถูกหลักภาษีอากร. วารสารวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 7(2), 5-12.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.