

(สำเนา)

ด่วน

ที่ สร.๐๘๐๑/๑๕๙๑

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

๑๖ มีนาคม ๒๕๑๙

เรื่อง ทหารเรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับภาษีเงินได้สำหรับโบนัส

เรียน ผู้จัดการบริษัทไม้อัดไทย จำกัด

อ้างถึง หนังสือบริษัทไม้อัดไทย จำกัด ฉบับที่ กส.๒๐๐๓/๔๘๒ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๑๙

ตามหนังสือที่อ้างถึงควมว่า เดิมบริษัทไม้อัดไทย จำกัด ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ถือปฏิบัติในการจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างโดยออกภาษีเงินได้สำหรับโบนัสให้ทั้งสิ้น ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินโบนัสโดยให้ผู้รับเสียภาษีเงินได้สำหรับโบนัสเอง ซึ่งบริษัทฯ ได้ประกาศให้ลูกจ้างทราบโดยวิธีปิดประกาศ แต่ลูกจ้างจำนวนหนึ่งเห็นว่าการออกภาษีเงินได้สำหรับโบนัสให้แก่ลูกจ้างเป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ต้องปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ และกรมแรงงานก็ได้มีหนังสือ ที่ มท.๑๒๐๔/๒๑๕๕ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๑๔ ยืนยันว่าเงินบำเหน็จ เงินออมทรัพย์ และเงินโบนัส รวมทั้งภาษีเงินได้ของเงินดังกล่าวที่นายจ้างออกให้เป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และสภาพการจ้างมีผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ใช้บังคับ ลูกจ้างยังคงมีสิทธิได้รับต่อไปเช่นเดิมจนกว่าจะมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามวิธีการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าว แม้การให้ได้รับโบนัสเพิ่มจากร้อยละ ๗ เป็นร้อยละ ๙ ของกำไรสุทธิเพื่อให้พนักงานได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานมากขึ้น ฝ่ายนายจ้าง(บริษัท) และฝ่ายลูกจ้างจะยังมิได้ดำเนินการเจรจาแก้ไขสภาพการจ้างให้ถูกต้องตามวิธีการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ ก็ตาม จึงขอหารือเพื่อให้ความกระจ่างในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. การที่บริษัทฯ ได้ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกันแล้วนั้น ไม่ถือว่าเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องให้ฝ่ายลูกจ้างแต่ประการใด เพราะมิได้มีการระบุชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาและการเจรจามีได้เกิดขึ้นโดยถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๑๓ ใช่หรือไม่

๒. การที่บริษัทฯ ได้ประกาศคำสั่งให้ทราบแล้ว และฝ่ายลูกจ้างยังไม่มีผู้ใด

คัดค้านมาเป็นเวลากว่า ๒ เดือนแล้วก็ตาม ไม่ถือว่าเป็นการยอมรับการเปลี่ยนแปลง “สภาพการจ้าง” แต่อย่างใด ใช่หรือไม่

๓. ฝ่ายนายจ้าง (บริษัท) มีหน้าที่ออกภาษีเงินได้ให้แก่ลูกจ้างสำหรับเงินโบนัสทุกประเภทซึ่งลูกจ้างได้รับอยู่ก่อนวันประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ตลอดไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง “สภาพการจ้าง” ในเรื่องนี้ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าว ใช่หรือไม่

๔. กรรมการบริษัทฯ มีสภาพเป็น “ลูกจ้าง” ของบริษัทฯ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๕ ด้วยหรือไม่ ถ้ามีสภาพเป็น “ลูกจ้าง” ด้วย ย่อมได้รับความคุ้มครองในการเสียภาษีเงินโบนัสเช่นเดียวกับ “ลูกจ้าง” ทั่วไปตามที่กล่าวในข้อ ๓. ใช่หรือไม่

๕. มติคณะรัฐมนตรีหรือมติที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นบริษัทไม้อัดไทย จำกัดจะต้องสอดคล้องหรือเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดใช่หรือไม่

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาข้อหาหรือดังกล่าวแล้ว มีความเห็นดังนี้

(๑) การจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้าง คือการที่นายจ้างแบ่งผลกำไรให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ซึ่งอาจเป็น “สภาพการจ้าง” หรือไม่ก็ได้ กล่าวคือ ถ้าได้มีการตกลงกับฝ่ายลูกจ้างไว้แน่นอน หรือเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้เรียกร้องและนายจ้างตกลงจัดให้หรือเป็นข้อบังคับที่นายจ้างได้กำหนดไว้เกี่ยวกับการจ่ายโบนัสก็เป็น “สภาพการจ้าง” แต่ถ้าเป็นกรณีที่นายจ้างแบ่งผลกำไรเป็นโบนัสให้แก่ลูกจ้างเองตามภาวะและกำไรแต่ละปี โดยไม่ได้มีการกำหนดอัตราที่แน่นอนหรือมีได้มีข้อบังคับวางไว้แน่นอน ก็ไม่ถือว่าเป็น “สภาพการจ้าง”

กรณีของบริษัทไม้อัดไทย จำกัด ปรากฏว่าได้มีข้อบังคับกำหนดการจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างตลอดมาโดยออกภาษีเงินได้สำหรับโบนัสให้ด้วย ฉะนั้นถือได้ว่าการจ่ายโบนัสและภาษีเงินได้สำหรับโบนัสเป็นสภาพการจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อนายจ้างประสงค์จะแก้ไขเพิ่มเติมก็ต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบโดยระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาตามมาตรา ๑๓ และทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นใหม่ตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๒๒ แล้วแต่กรณี การที่บริษัทฯ ปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกันจึงยังไม่ถือว่าเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อให้เปลี่ยนแปลงแก้ไขสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

(๒) การที่บริษัทฯ ได้ประกาศคำสั่งให้ทราบ และฝ่ายลูกจ้างยังไม่มีผู้ใดคัดค้านมาเป็นเวลากว่า ๒ เดือนแล้วนั้น ยังไม่ถือว่าเป็นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจนกว่าลูกจ้างจะได้เลือกตั้งผู้แทนดำเนินการเจรจากับฝ่ายนายจ้างและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นตามมาตรา ๑๖ และมาตรา ๑๘ หรือมาตรา ๒๒ แล้วแต่กรณี

(๓) เมื่อยังไม่มีมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนายจ้างก็ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่ต่อไป กล่าวคือ ต้องให้โบนัสและออกภาษีเงินได้สำหรับเงินโบนัสตามที่ถูกจ้างได้รับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

๒๕๑๘ ใช้บังคับ

(๔) กรรมการบริษัทฯ ไม่มีสภาพเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๕ เพราะไม่ใช่ผู้ตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง และดังนั้นจึงไม่ได้รับความคุ้มครองในการเสียภาษีเงินได้สำหรับโบนัสเช่นเดียวกับลูกจ้าง

(๕) บทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานและวิธีการในการระงับข้อพิพาทแรงงาน มติคณะรัฐมนตรีหรือมติที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นบริษัทไม้อัดไทย จำกัด จะมีผลผูกพันลูกจ้างก็ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามวิธีการที่กฎหมายกำหนด เมื่อนายจ้างประสงค์จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่มีอยู่ก็ย่อมจะทำได้ แต่ต้องมีการเจรจาทำความตกลงกับลูกจ้าง เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียก่อน ตามบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งทั้งนี้มิได้หมายความว่า สภาพการจ้างที่มีอยู่จะต้องคงอยู่ตลอดไปโดยจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงไม่ได้เลย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ส. โหตระกิตย์

(นายสมภพ โหตระกิตย์)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานเลขาธิการกรม

โทร. ๒๒๒๐๒๐๖-๙