

TAX POLICY JOURNAL

Tax Policy Bureau, Fiscal Policy Office
Edition 2, Volume 24, September 2022

Severance Pay Tax Treatment

ภาระภาษีสำหรับเงินค่าชดเชยเมื่อออกจากงาน

Inside This Issue

โดย

นางสาวอภิญญา พนาพิทักษ์
เศรษฐกิจปฏิบัติการ กองนโยบายภาษี
สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ผู้เขียนขอขอบคุณ

นางสาวกาญจนา ตั้งปรกรณ์
ผู้อำนวยการกองนโยบายภาษี

นางสาวศุภนันท์ ชุ่มใจ

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

นโยบายภาษี

นายมยุร บุญยรัตน์

ผู้อำนวยการส่วนนโยบายภาษีสรรพากร

สำหรับข้อแนะนำ

ในสภาวะการณ์ที่เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความผันผวนของระบบเศรษฐกิจ การเกิดโรคระบาด อีกทั้งความไม่แน่นอนจากปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดเปลี่ยนแปลง โครงสร้างทางธุรกิจ และการเปลี่ยนแปลงความต้องการทักษะแรงงาน ส่งผลให้มีการเลิกจ้างเพิ่มมากขึ้น โดยในกรณีที่ต้องออกจากงานไม่ว่าจะเต็มใจหรือไม่ก็ตาม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าชดเชยหากลูกจ้างไม่ได้เป็นฝ่ายผิดต่อสัญญาจ้าง ทั้งนี้ เงินค่าชดเชยดังกล่าวในทางภาษีถือว่าเป็นเงินได้ของลูกจ้าง ซึ่งมีภาระภาษีตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนด โดยปัจจุบันมีการบรรเทาภาระตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร ข้อ 51

ผู้เขียนเห็นว่าด้วยสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ประเด็นดังกล่าวมีความสำคัญ จึงขอนำเสนอข้อมูลและภาระภาษีที่เกี่ยวข้องให้กับผู้ที่ถูกเลิกจ้างโดยที่ไม่ได้เป็นฝ่ายผิด หมดสัญญาจ้าง และเกษียณอายุ โดยเงินก้อนที่ได้รับเมื่อออกจากงานแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ค่าชดเชยการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงาน คือ เงินค่าชดเชยเป็นเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายแรงงาน เนื่องจากถูกเลิกจ้าง โดยที่ลูกจ้างไม่ได้เป็นฝ่ายผิด หมดสัญญาจ้าง และเกษียณอายุ ซึ่งอัตราค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานจะคิดตามอายุงานที่ทำงานกับนายจ้าง และใช้อัตราเงินเดือนล่าสุดในการคำนวณค่าชดเชย โดยสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

อายุงาน	อัตราค่าชดเชยขั้นต่ำ
ไม่ถึง 120 วัน	ไม่มีสิทธิได้รับ
120 วัน แต่ไม่ถึง 1 ปี	ได้เท่ากับค่าจ้าง 30 วัน (ประมาณ 1 เดือน)
1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	ได้เท่ากับค่าจ้าง 90 วัน (ประมาณ 3 เดือน)
3 ปี แต่ไม่ถึง 6 ปี	ได้เท่ากับค่าจ้าง 180 วัน (ประมาณ 6 เดือน)
6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	ได้เท่ากับค่าจ้าง 240 วัน (ประมาณ 8 เดือน)
10 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	ได้เท่ากับค่าจ้าง 300 วัน (ประมาณ 10 เดือน)
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	ได้เท่ากับค่าจ้าง 400 วัน (ประมาณ 13 เดือนครึ่ง)

1.1 กรณีได้รับค่าชดเชยเพราะถูกเลิกจ้าง
ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยเพราะถูกเลิกจ้าง ค่าชดเชยที่ได้รับส่วนที่ไม่เกินค่าจ้าง 300 วันสุดท้าย (ช่วง 10 เดือนล่าสุด) แต่ไม่เกิน 300,000 บาท จะได้รับสิทธิยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ แต่ค่าชดเชยส่วนที่ได้รับเกินจากนั้นจะต้องเสียภาษีเงินได้ตามปกติ เช่น ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยเป็นจำนวนเงิน 360,000 บาท เมื่อคำนวณค่าจ้าง 300 วันสุดท้ายคิดเป็นจำนวนเงิน 360,000 บาท ดังนั้นค่าชดเชยที่ลูกจ้างรายนี้ได้รับในส่วน 300,000 บาทแรกจะได้รับสิทธิยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ แต่ส่วนที่เหลือจำนวน 60,000 บาทยังต้องนำมาเสียภาษีเงินได้ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 126 (พ.ศ. 2509) ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร ข้อ 51

1.2 กรณีได้รับค่าชดเชยเพราะหมดสัญญาจ้างหรือเกษียณอายุ ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับค่าชดเชยเพราะหมดสัญญาจ้าง (เช่น ทำสัญญาจ้างแรงงานแบบมีกำหนดเวลาแล้วนายจ้างตัดสินใจไม่ต่อสัญญา) หรือเกษียณอายุการทำงาน (เช่น ข้อบังคับบริษัทให้เกษียณอายุตอน 55 ปี) ค่าชดเชยดังกล่าวจะต้องนำมาเสียภาษีเงินได้ทั้งจำนวน จะไม่ได้รับสิทธิยกเว้นภาษีเหมือนกรณีถูกเลิกจ้าง

2. เงินก้อนอื่นๆ นอกจากค่าชดเชยแล้ว เงินที่นายจ้างจ่ายให้เพราะเหตุออกจากงานแล้วอาจมีเงินประเภทอื่นๆ อีกด้วย เช่น เงินบำเหน็จ เงินเกษียณก่อนกำหนด (Early Retire) เงินก้อนอื่นๆ ที่นายจ้างจ่ายให้เป็นก้อนสุดท้ายเพราะออกจากงาน



ทั้งนี้ กรณีที่นายจ้างจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund : PVD) และลูกจ้างเป็นสมาชิก เมื่อออกจากงาน ไม่ว่าด้วยสถานะใดก็ตาม ภาระภาษีจะขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการเงินสะสมไว้ ตามแต่กรณี ดังนี้

- **กรณีเลือกถอนออกมาเป็นเงินสด** โดยเงินที่ได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

1. เงินสะสม ซึ่งเป็นเงินที่ถูกหักจากเงินเดือนทุกเดือนเพื่อสะสมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. ผลประโยชน์ของเงินสะสม
3. เงินสมทบ เป็นเงินที่นายจ้างสมทบเพิ่มให้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. ผลประโยชน์ของเงินสมทบ

ในทางกฎหมาย หากถอนเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยที่เป็นสมาชิกไม่ครบ 5 ปี และลูกจ้างมีอายุไม่ครบ 55 ปี บริบูรณ์ ลูกจ้างจะต้องนำเงินในข้อ 2 – 4 มาคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ด้วย ส่วนเงินสะสมที่ลูกจ้างได้รับคืนมา ไม่ต้องนำมาเสียภาษีเงินได้แต่อย่างใด

- **กรณี ขอคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**
หากไม่ต้องการถอนออกมาเป็นเงินสด ลูกจ้างสามารถเลือกคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและคงสถานะสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อไปได้ โดยที่ลูกจ้างและนายจ้างไม่ต้องส่งเงินสะสมและเงินสมทบอีกต่อไป โดยระยะเวลาที่สามารถคงเงินไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามข้อบังคับของกองทุนต้องไม่น้อยกว่า 90 วัน นับตั้งแต่วันออกจากงาน ตราบเท่าที่ลูกจ้างยังไม่ถอนเงิน ลูกจ้างก็ยังไม่ต้องเสียภาษีเงินได้



นอกจากนี้ หากลูกจ้างได้งานใหม่ และนายจ้างใหม่มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ลูกจ้างสามารถโอนเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทเดิมไปยังกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทใหม่ได้ด้วย ซึ่งลูกจ้างสามารถนับอายุสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้อย่างต่อเนื่อง โดยหากลูกจ้างเป็นสมาชิกในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเกิน 5 ปี และมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ เงินที่ได้จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมด ก็จะได้รับสิทธิยกเว้นภาษีทั้งจำนวน

- **กรณี การขอโอนย้ายเงินที่คงไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปยังกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (Retirement Mutual Fund : RMF)** นอกจากโอนย้ายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปยังบริษัทใหม่แล้ว ยังมีทางเลือกในการโอนย้ายเงินที่คงไว้ในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไปยังกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพได้ เท่ากับว่ายังไม่มี การถอนเป็นเงินสดออกมา ลูกจ้างก็ยังไม่ต้องเสียภาษีเงินได้สำหรับเงินก้อนนี้แต่อย่างใด ทั้งนี้ กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ การได้รับยกเว้นภาษีเงินได้จะมีเงื่อนไขว่าต้องถือหน่วยไว้อย่างน้อย 5 ปี และไม่ขายจนกว่าอายุจะครบ 55 ปี เสียชีวิต หรือทุพพลภาพก่อน

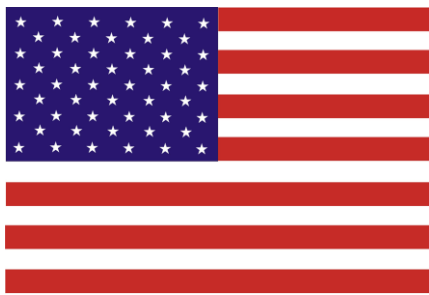
กรณีศึกษาต่างประเทศ

ผู้เขียนได้ทำการศึกษาการเก็บภาษีเงินได้จากการจ่ายค่าชดเชยกรณีได้รับเงินเนื่องจากออกจากงานของประเทศต่าง ๆ ดังนี้





กรณีประเทศสิงคโปร์ ยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินที่ได้รับ
ชดเชยจากการจ้างงานทั้งจำนวนไม่ว่ากรณีใด ยกเว้นเงิน
ได้รับกรณีเกษียณอายุถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือน
จะถูกคิดภาษีเงินได้ตามกรณีปกติ



กรณีประเทศสหรัฐอเมริกา ค่าชดเชยที่จ่ายให้กับพนักงานที่
ถูกเลิกจ้างโดยไม่สมัครใจนั้นเป็นค่าจ้างลูกจ้างที่ต้องเสียภาษี
เงินได้ภายใต้กฎหมาย Federal Insurance Contributions
Act (FICA)

นอกจากนี้ ผลการสำรวจการศึกษาของ World Bank
(2012) พบว่า ประเทศรายได้สูง (high income) ประมาณ
ร้อยละ 50 จะมีการเก็บภาษีเงินได้จากการจ่ายค่าชดเชยกรณี
ได้รับเงินเนื่องจากออกจากงาน ส่วนในประเทศรายได้
ปานกลางค่อนข้างสูง (upper middle income) ประเทศ
รายได้ปานกลางค่อนข้างต่ำ (lower middle income)
และประเทศรายได้ต่ำ (low income) ประมาณร้อยละ 40
จะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้จากการได้รับค่าชดเชยกรณี
ออกจากงาน โดยในเอเชียจะมีทั้งประเทศที่เก็บภาษีเงินได้จาก
การจ่ายค่าชดเชย กรณีได้รับเงินเนื่องจากออกจากงาน
และมีประเทศที่ยกเว้นภาษีเงินได้จากการได้รับค่าชดเชยกรณี
ออกจากงานซึ่งแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันไปตามบริบท

บทสรุป



การพิจารณาภาระภาษีเงินได้กรณีได้รับเงิน
ชดเชยเนื่องจากออกจากงานมีรูปแบบที่แตกต่าง
กันไปในแต่ละประเทศ ซึ่งการพิจารณาจะ
แตกต่างกันตามบริบท สถานะแวดล้อม ระบบ
ประกันสังคม ระบบการคุ้มครองทางสังคม
(Social Safety Net) ซึ่งกรณีของประเทศไทย
หากต้องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข
จะต้องมีการพิจารณาหลายๆ องค์ประกอบ
เพื่อเป็นการบรรเทาภาระภาษีให้แก่ลูกจ้าง
ตามความเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

Holzmann, R., & Vodopivec, M.(2012).

Reforming Severance Pay : An International Perspective. World Bank.

“U.S. Supreme Court Upholds Long-Standing Tax Treatment of Severance Pay”[Online].

Available:<https://www.jacksonlewis.com/resources-publication/us-supreme-court-upholds-long-standing-tax-treatment-severance-pay>

“Internal Revenue Service Singapore, Lump Sum Payments” [Online].

Available:<https://www.iras.gov.sg/taxes/individual-income-tax/employers/understanding-the-tax-treatment/lump-sum-payments>

“เงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :
<https://www.itax.in.th/pedia/เงินที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน/>

