

กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๓/๒๕๔๗

โจทก์ได้รับเงินเพราะเหตุออกจากงาน ๒ ประเภท คือ เงินชดเชยการเลิกจ้างซึ่งเป็นเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน และเงินที่จ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นเงินที่จ่ายจากกองทุนตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งเป็นนิติบุคคลต่างหาก ไม่ใช่หนี้จ้างของโจทก์เป็นผู้จ่าย เงินทั้งสองประเภทดังกล่าวจึงไม่ใช่ผู้จ่ายรายเดียวกันตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับภาษีเงินได้ (ฉบับที่ ๔๕) ข้อ ๒ (ข) เมื่อโจทก์ได้รับเงินที่จ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปีภาษี ๒๕๔๒ ซึ่งเป็นคนละปีภาษีกับที่โจทก์ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างโจทก์จึงชอบที่จะนำเงินได้ที่จ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ได้รับในปีภาษี ๒๕๔๒ มาเลือกเสียภาษีแยกต่างหากจากเงินได้อื่น ตามประมวลรัษฎากร มาตรา ๔๘ (๕) ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๖๕/๒๕๔๕

พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๒๔ บัญญัติว่า "ภายใต้บังคับมาตรา ๒๓ สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี" การที่จำเลยที่ ๑ หักเงินจำนวน ๔๗,๖๔๗.๒๒ บาท ซึ่งเป็นส่วนของเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบอันเป็นส่วนหนึ่งของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของโจทก์จากบัญชีเงินฝากออมทรัพย์ของโจทก์เพื่อชำระหนี้จำเลยที่ ๑ จึงเป็นการขัดต่อเจตนารมณ์ของบทกฎหมายดังกล่าวและยังเป็นการขัดต่อ ป.พ.พ. มาตรา ๓๔๖ ซึ่งบัญญัติว่า "สิทธิเรียกร้องรายได้ตามกฎหมายศาลจะสั่งยึดไม่ได้ สิทธิเรียกร้องนั้นจะนำไปหักกลบลบหนี้ไม่ได้" ด้วย จำเลยที่ ๑ จึงต้องคืนเงินที่หักไว้แก่โจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๐๐๐/๒๕๔๔

ตามบันทึกข้อตกลงระหว่างจำเลยกับตัวแทนลูกจ้างของจำเลยซึ่งกรมแรงงานได้รับจดทะเบียนระบุไว้ว่า นับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป จะเริ่มใช้แผนการบำเหน็จพนักงานเรียกว่า "แผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของพนักงาน เค.แอล.เอ็ม. ในประเทศไทย" โดยมีข้อตกลงและข้อบังคับต่าง ๆ ตามใบต่อท้ายข้อตกลง และมีข้อบังคับเกี่ยวกับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของพนักงาน เค.แอล.เอ็ม. ในประเทศไทย เป็นบันทึกต่อท้ายข้อตกลงซึ่งมีใจความสำคัญว่า เมื่อการจ้างสิ้นสุดลงจำเลยจะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนปีของการเป็นลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยดังกล่าวได้มีผลใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๐ เป็นต้นมา แต่ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยปี พ.ศ. ๒๕๓๘ และในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดไว้ในภาคผนวก ๓ เรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงาน โดยมีสาระสำคัญว่าเมื่อการว่าจ้างโดย เค.แอล.เอ็ม. สิ้นสุดลงโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์จากจำเลยเพิ่มตามอัตราที่ระบุไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนปีของการทำงานจนกระทั่งถึงวันที่สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง แม้จะใช้ถ้อยคำว่า "ข้อบังคับเกี่ยวกับแผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ" ส่วนตามบันทึกข้อตกลง

ระหว่างจำเลยกับตัวแทนลูกจ้างของจำเลยซึ่งกรมแรงงานได้รับจดทะเบียนไว้จะใช้ถ้อยคำว่า "ข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงาน" ซึ่งแตกต่างกันก็ตาม แต่สาระสำคัญของข้อบังคับเป็นอย่างเดียวกันคือ จำเลยจะจ่ายเงินพิเศษให้แก่ลูกจ้างที่สิ้นสุดสัญญาจ้างโดยไม่มี ความผิดคำนวณตามระยะเวลาการทำงานทั้งได้กำหนดไว้ในภาคผนวก ๓ เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ตามบันทึกการเจรจาข้อเรียกร้องระหว่างสหภาพแรงงานลูกจ้างเค.แอล.เอ็ม. ใน ประเทศไทยกับจำเลย ซึ่งบันทึกไว้เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๘ก็มีความว่า จำเลยจะโอนเงิน บำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของลูกจ้างไปเข้าเป็นเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีคำชี้แจงว่าสืบ เนื่องมาจากเดิมที่จำเลยได้ใช้ภาคผนวก ๓ตามสภาพการจ้างเป็นแผนการที่นายจ้างจัดให้แก่ ลูกจ้างทุกคนในประเทศไทย ซึ่งเป็นผลประโยชน์เพิ่มเมื่อลูกจ้างออกจากงาน เมื่อสัญญาจ้าง สิ้นสุดลงโดยลูกจ้างไม่มีความผิดต่อมาได้ประกาศใช้ พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ นายจ้างจึงตกลงยกเลิกภาคผนวก ๓ และให้ยกเลิกผลประโยชน์เพิ่มและให้โอนเงินตาม สิทธิของลูกจ้างไปเข้าระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทน จึงเห็นชัดเจนว่า ข้อบังคับเกี่ยวกับ แผนการเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุกับข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงานของ จำเลยเป็นเรื่องเดียวกัน จำนวนเงินหรือผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เมื่อคำนวณตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้วเป็นจำนวนเดียวกัน เมื่อจำเลยและสหภาพแรงงาน ลูกจ้างได้ตกลงกันโอนเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุของลูกจ้างไปเข้าเป็นเงินกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพและจำเลยได้จ่ายเงินตามสิทธิของโจทก์ที่มีสิทธิได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่โจทก์ ครบถ้วนแล้ว จำเลยจึงไม่ต้องจ่ายเงินตามข้อบังคับเกี่ยวกับผลประโยชน์เมื่อออกจากงานให้แก่ โจทก์ดังกล่าวอีก

คำพิพากษากฎีกาที่ ๑๑๓๕/๒๕๔๒

ปัญหาว่าสิทธิเรียกร้องใดไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีแม้คู่ความจะไม่ได้ฎีกาใน ปัญหานี้ แต่บทบัญญัติดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อย ศาลฎีกาย่อมมี อำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยได้ตาม ป.วิ.พ.มาตรา ๑๔๒ (๕)ประกอบมาตรา ๒๔๖, ๒๔๗

จำเลยเป็นพนักงานของผู้ร้อง และหากจำเลยลาออกจากการเป็นพนักงานของผู้ร้อง จำเลยย่อมมีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นเงินสุทธิตามจำนวนหนึ่ง แต่ก่อนจำเลย ลาออกจากการเป็นพนักงานของผู้ร้อง จำเลยได้โอนสิทธิเรียกร้องในการรับเงินจากกองทุน สำรองเลี้ยงชีพให้แก่ผู้ร้อง เมื่อตามพ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๓๐ มาตรา ๒๔ บัญญัติว่า สิทธิเรียกร้องเงินจากกองทุนไม่อาจโอนกันได้และไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับ คดี การที่จำเลยโอนสิทธิเรียกร้องดังกล่าวให้ผู้ร้องจึงตกเป็นโมฆะตาม ป.พ.พ.มาตรา ๑๕๐ผู้ ร้องจะอ้างการที่เป็นโมฆะขึ้นอ้างต่อผู้ใดไม่ได้ แต่การอายัดทรัพย์เป็นการบังคับคดีอย่างหนึ่ง โจทก์ย่อมไม่อาจอายัดสิทธิเรียกร้องดังกล่าวได้เช่นกัน ดังนี้ การที่ศาลชั้นต้นมีคำสั่งอายัดเงิน จำนวนดังกล่าว เป็นการไม่ชอบ ผู้ร้องจึงไม่จำต้องปฏิบัติตามคำสั่งอายัดของศาลชั้นต้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๖๒/๒๕๔๐

แม้ก่อนมีการจดทะเบียนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำเลยที่ ๒ เป็นนิติบุคคล จำเลยที่ ๑ เป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบต่อโจทก์เกี่ยวกับเงินทุนเลี้ยงชีพ ซึ่งกำหนดว่า เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในสิทธิและประโยชน์ ซึ่งพนักงานพึงได้รับตามความในหมวดนี้ ระเบียบการใด ๆ ของธนาคารจำเลยที่ ๑ ซึ่งจะพึงมีขึ้นหรือแก้ไขเพิ่มเติมในภายหน้าจะใช้บังคับ เป็นผลให้เสื่อมสิทธิหรือประโยชน์ของพนักงานที่มีอยู่แล้วในวันวางระเบียบการใหม่หรือแก้ไขเพิ่มเติมหาได้ไม่ และคงให้มีผลใช้บังคับได้นับแต่วันที่ได้วางระเบียบการใหม่หรือแก้ไขเพิ่มเติมเท่านั้นก็ตาม แต่หลังจากจัดตั้งจำเลยที่ ๒ ขึ้นแล้ว จำเลยที่ ๑ ได้โอนเงินทุนเลี้ยงชีพเดิมของลูกจ้างทั้งหมดรวมทั้งโจทก์ไปให้จำเลยที่ ๒ ดำเนินการต่อไปตาม พ.ร.บ.กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพ.ศ.๒๕๓๐ และโจทก์ยินยอมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของจำเลยที่ ๒ ด้วยเท่ากับโจทก์ยินยอมให้จำเลยที่ ๑ โอนเงินทุนเลี้ยงชีพเดิมของโจทก์ไปให้จำเลยที่ ๒ ดำเนินการนั่นเอง จำเลยที่ ๑ จึงหมดความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเงินทุนเลี้ยงชีพเดิมอีกต่อไป แม้คำสั่งเรื่องระเบียบปฏิบัติงานของจำเลยที่ ๒ ได้กำหนดให้ธนาคารจำเลยที่ ๑ ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนแก่สมาชิกแต่ละรายในอัตราร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือนของสมาชิก ก็เป็นเพียงข้อตกลงให้จำเลยที่ ๑ ในฐานะนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนให้แก่สมาชิกเท่านั้น มิใช่ให้จำเลยที่ ๑ เข้าไปจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของจำเลยที่ ๒ แต่อย่างใด จำเลยที่ ๑ จึงไม่ต้องรับผิดชอบชำระเงินทุนเลี้ยงชีพเดิมให้แก่โจทก์

หลังจากจำเลยที่ ๒ จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลแล้ว จำเลยที่ ๒ ได้รับโอนเงินทุนเลี้ยงชีพเดิมของลูกจ้างทั้งหมดของจำเลยที่ ๑ รวมทั้งโจทก์ทั้งสองจากจำเลยที่ ๑ มาเป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว จำเลยที่ ๒ ย่อมมีอำนาจและหน้าที่จัดการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าวให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยการที่จำเลยที่ ๒ ออกข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งจดทะเบียนแล้วใช้บังคับในการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ย่อมมีอำนาจทำได้ ทั้งไม่ปรากฏว่าจำเลยที่ ๒ เคยมีข้อบังคับเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวใช้บังคับมาก่อน จึงมิใช่เป็นกรณีการออกข้อบังคับอันเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าวย่อมมีผลผูกพันสมาชิกของจำเลยที่ ๒ โจทก์ยินยอมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของจำเลยที่ ๒ แล้ว โจทก์ทั้งสองจึงต้องผูกพันตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าว แต่โจทก์ไม่ได้ยื่นคำขอรับเงินภายในกำหนดเวลาตามข้อบังคับดังกล่าว ดังนั้น เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมดของโจทก์ ซึ่งได้แก่เงินทุนเลี้ยงชีพเดิมและเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเฉพาะส่วนที่เกิดขึ้นภายหลังจดทะเบียนจัดตั้งจำเลยที่ ๒ จึงตกเป็นของกองทุนโดยถือว่าเป็นเงินอุทิศให้แก่กองทุน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๔๙/๒๕๔๐

สำหรับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยกำหนดไว้ในภาค ๓ หมวด ๒ ข้อ ๒.๗ วรรคสองว่า "ให้คณะกรรมการกองทุนฯ

ดำเนินการดังนี้...๒.๗.๒ จ่ายเงินสมทบและผลประโยชน์ทุกทอดของเงินสมทบให้แก่สมาชิก เว้นแต่... ๒.๗.๒.๑ สมาชิกที่ถูกลงโทษทางวินัยโดยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกโดยธนาคารมีคำสั่งจ่ายเงินฟิงได้ใด ๆ ทั้งสิ้น" ดังนั้นเมื่อโจทก์ถูกจำเลยมีคำสั่งให้ออกจากงาน โดยงดจ่ายเงินฟิงได้ใด ๆ ทั้งสิ้น โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินกองทุนสมทบที่จำเลยนำเข้าบัญชีเงินกองทุนให้แก่โจทก์ โจทก์คงมีสิทธิได้รับเฉพาะส่วนที่โจทก์จ่ายในฐานะที่เป็นสมาชิก แต่แม้จำเลยได้ออกเอกสารซึ่งได้แยกให้เห็นว่าเงินส่วนหักจากพนักงานและเงินส่วนสมทบโดยจำเลยไว้ชัดเจน เมื่อปรากฏว่าในส่วนเงินที่หักจากพนักงานนั้น โจทก์ได้รับแล้ว และจำเลยมีคำสั่งให้โจทก์ออกจากงานโดยงดจ่ายเงินฟิงได้ใด ๆ ทั้งสิ้น โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินส่วนสมทบนี้ด้วย

คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๙๔๘/๒๕๓๖

เงินส่วนที่นำเข้าฝากในบัญชีสมทบทุนนี้เป็นเงินที่หักจากเงินเดือนของพนักงานแต่ละคน ซึ่งโจทก์ได้จ่ายให้พนักงานแล้ว เพียงแต่ให้สิทธิโจทก์หักเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามระเบียบที่กำหนดไว้ เพื่อประโยชน์แก่พนักงานเมื่อออกจากงานเท่านั้น ตามระเบียบของโจทก์ เมื่อพนักงานของโจทก์ออกจากงานก็มีสิทธิที่จะได้รับเงินต้นพร้อมดอกเบี้ยจากบัญชีสมทบทุนทั้งหมดโดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ โจทก์เพียงแต่มีสิทธิยึดหน่วงไว้เพื่อชำระหนี้ที่พนักงานยังคงค้างชำระแก่ตนเท่านั้นแม้ในระหว่างที่ยังทำงานอยู่พนักงานไม่มีสิทธิถอนเงินดังกล่าว และอำนาจจัดการเงินกองทุนจะตกเป็นเด็ดขาดของผู้ควบคุม ๓ คน โดยตำแหน่ง คือ กรรมการผู้จัดการ สมุห์บัญชี และผู้จัดการบุคคลของโจทก์ แต่ต้องเป็นการจัดการตามระเบียบที่กำหนดไว้ อันเป็นประโยชน์ในการสะสมทรัพย์ให้พนักงาน ผู้ควบคุมโดยตำแหน่งทั้ง ๓ คนดังกล่าวแม้เป็นผู้บริหารระดับสูงของโจทก์ แต่ก็ยังเป็นพนักงานของโจทก์และเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วย การเป็นผู้ควบคุมของบุคคลทั้งสามมิให้ทำในนามโจทก์ แต่เป็นการทำแทนสมาชิกทุกคนรวมทั้งบริษัทโจทก์ด้วย เงินเดือนที่โจทก์จ่ายให้พนักงานแต่ละคนรวมทั้งเงินที่ถูกหักเข้ากองทุนในบัญชีสมทบทุนนี้เป็นรายจ่ายในหมวดเงินเดือนของโจทก์ซึ่งนำมาหักเพื่อการคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคลตาม ป.ร.ษฎากร มาตรา ๖๕ ๒ ได้ โดยโจทก์ต้องหักภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาจากเงินเดือนทั้งหมดของพนักงานไว้ตามมาตรา ๕๐ แล้วนำส่ง ณ ที่ว่าการอำเภอตามมาตรา ๕๒ จึงเป็นเงินที่จ่ายขาดจากโจทก์แล้ว เงินส่วนที่หักจากเงินเดือนนำเข้าฝากในบัญชีสมทบทุนนี้จึงเป็นเงินได้ของพนักงานนับแต่นั้น ดอกเบี้ยอันเกิดจากเงินฝากนี้จึงเป็นเงินได้ของพนักงานหาใช่เงินได้ของโจทก์ไม่

คำพิพากษากฎีกาที่ ๔๘๖๖/๒๕๓๓

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ได้ลาออกจากการเป็นลูกจ้างของจำเลยถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยแล้วมีสิทธิ ได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การที่จำเลยกลับมีคำสั่งไล่โจทก์ออกจากงานเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะจำเลยมีเจตนาถ่วงถ่วงที่จะไม่จ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่โจทก์ขอให้บังคับจำเลยจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเพิกถอนคำสั่งเรื่องไล่ออกจากงานของจำเลย จำเลยให้การต่อสู้ว่า โจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็น

เวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลยโจทก์ที่ไม่มี สิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศาลแรงงานกลางกำหนดประเด็นข้อพิพาทว่ามีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งของจำเลยเรื่องไล่ออกจากงานหรือไม่ และจำเลยต้องจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่โจทก์หรือไม่ เช่นนี้ การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยพยานหลักฐานและพฤติการณ์ต่าง ๆ ของจำเลยที่กระทำต่อโจทก์ว่า ก่อนที่โจทก์จะยื่นใบลาออก จำเลยมีคำสั่งย้ายโจทก์ ถือว่าเป็นการลดตำแหน่งและจำเลยไม่พิจารณาขึ้นเงินเดือนกับจ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์โดยไม่เคยกล่าวหา ว่าโจทก์กระทำผิดหรือตั้งกรรมการสอบสวนความผิดเมื่อถึงกำหนดใบลาออก โจทก์ก็ได้ไปทำงานจำเลยมิได้ไล่โจทก์ออกจากงานในเวลาที่สมควรนั้น เพื่อให้เห็นว่าจำเลยกลั่นแกล้งโจทก์ เป็นการใช้สิทธิไม่สุจริต อันจะเชื่อมโยงให้เห็นว่าคำสั่งของจำเลยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นเหตุให้ศาลแรงงานกลางเพิกถอนคำสั่งของจำเลยได้ จึงเป็นการวินิจฉัยประเด็นข้อพิพาทโดยตรง มิใช่นอกฟ้องนอกประเด็น

คำพิพากษากฎีกาที่ ๑๔๒๗/๒๕๓๓

แม้โจทก์เป็นกรรมการบริษัทจำเลยและมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการทั่วไป มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยได้ แต่ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลย โจทก์คงเป็นลูกจ้างของจำเลยเมื่อหลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของจำเลยไม่มีข้อจำกัดว่าพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาไม่มีสิทธิได้รับ โจทก์จึงมีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของจำเลยกำหนดว่ากรณีที่พนักงานจะไม่ได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพราะไม่ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่หรือทุจริต ต้องปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นถูกไล่ออกเพราะเหตุนั้น หรือกระทำการอย่างอื่นซึ่งจำเลยพิจารณาเห็นสมควรเลิกจ้างโดยมิต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อปรากฏว่าโจทก์ลาออกเองโดยไม่ถูกไล่ออกหรือเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวโจทก์จึงไม่ถูกตัดสิทธิมิให้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คำพิพากษากฎีกาที่ ๓๐๐/๒๕๒๐

เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้างจะได้รับยกเว้นให้ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิได้ตามประมวลรัษฎากร มาตรา ๖๕ ตรี (๒) จะต้องเป็นค่าใช้จ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายแก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาดเท่านั้น เงินที่โจทก์จ่ายเข้าสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้างโจทก์ทุกเดือน ลูกจ้างโจทก์จะได้รับก็ต่อเมื่อออกจากงานโดยไม่ผิดระเบียบเท่านั้น จึงถือไม่ได้ว่าขณะโจทก์จ่ายเงินเข้าสมทบกองทุนเป็นค่าใช้จ่ายในรอบระยะเวลาบัญชีที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยเด็ดขาดแล้ว เพราะเมื่อลูกจ้างไม่ออกจากงานก็ยังไม่มีโอกาสได้รับ ทั้งในกรณีที่ออกผิดระเบียบเงินส่วนที่โจทก์จ่ายสมทบลูกจ้างจะไม่ได้รับแต่จะกลับคืนมาเป็นของโจทก์อีก กรณีจึงไม่เข้าข้อยกเว้นตามประมวลรัษฎากรมาตรา ๖๕ ตรี (๒) จึงต้องถือว่าเป็นเงินกองทุนที่ไม่ให้ถือเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิ