



Expatriate Taxation

Employer & Employee Perspectives

Update 30 Case Study

OMEGA Worldclass

ชินภัทร วิชาญทิพย์

www.taxtanktv.com

7 กันยายน 2561



Outline



- Rule of personal tax collection
 - Source Income Rule
 - Resident Rule
- Taxable & Non-taxable income under employment



Outline



- Alternative tax planning on employment
(Secondment / IHQ)
- Inbound & Outbound employment
 - Tax equalization
 - Dual Employment
- ESOPs (Stock options) & Early retirement

Rule of Personal Income Tax

หลักการจัดเก็บภาษีเงินได้

บุคคลธรรมดา

หลักแหล่งเงินได้ (Source Income Rule)

เหตุที่ต้องเสียภาษี คือ
มีแหล่งเงินได้ในไทย

1. หน้าที่การงานในประเทศไทย

2. กิจการที่ทำในประเทศไทย

3. กิจการของ นายจ้างในประเทศไทย

4. ทรัพย์สินที่อยู่ในประเทศไทย

Source Income Rule (Case study)

1. วิศวกรไทย เป็น Country Manager ของ Italian-Thai Development ในประเทศฟิลิปปินส์ **นานกว่า 3 ปี**
2. รับผิดชอบงานถมทะเล สร้างถนนในประเทศฟิลิปปินส์
3. **อยู่ในไทยในแต่ละปี ไม่ถึง 180 วัน**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6054/2549

- “ถือเป็นเงินได้ที่ได้รับเนื่องจากปฏิบัติงานให้แก่กิจการของ **นายจ้างในประเทศไทย**”
- **ต้องเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้แก่ประเทศไทย**

หลักการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

หลักถิ่นที่อยู่ (Resident Rule)

1. เป็นผู้อยู่ในประเทศไทย (180 วัน) หรือ Thai Tax Resident (ดูจาก passport)

2. ได้รับเงินจากต่างประเทศเนื่องจาก

- หน้าที่งานที่ทำในต่างประเทศ
- กิจการที่ทำในต่างประเทศ
- ทรัพย์สินที่อยู่ในต่างประเทศ


3. นำเงินนั้นเข้ามาในประเทศไทยในปีที่ได้รับเงินได้ (เพราะภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาคิดตาม “ปีภาษี”)

Taxable & Non-taxable
Income
under Employment


เงินได้พึงประเมิน (อยู่ในข่ายต้องเสียภาษี)

1. เงิน
2. ทรัพย์สินซึ่งอาจคิดคำนวณได้เป็นเงิน
3. ประโยชน์ซึ่งอาจคิดคำนวณได้เป็นเงิน
4. เงินค่าภาษีอากรที่ผู้จ่ายเงินหรือผู้อื่นออกแทนให้
5. เครดิตภาษีเงินปันผล

เกณฑ์เงินสด




Taxable & Non-Taxable Income under Employment




- **Basic remuneration vs. Fringe benefits**

Taxable	Tax exemption
Commission bonus	Contribution of provident fund
Over time wage	Hotel expense (occasionally)
Per diem (regular basis)	Per diem (not regular basis)
Car fuel (working day)	Car fuel (on work/actual paid)
Free stay at employer's home	Medical expense (actual paid)
F&B during working hours	2 Staff Uniforms/year
Outing / Touring expense	Training / Scholarship (with conditions)




Taxable & Non-Taxable Income under Employment




- **Basic remuneration vs. Fringe benefits**

Taxable	Tax exemption
Office car with fuel	Office car with fuel (Only office hours)
Employee car with reimburse	Taxi fare reimbursable from works
Employer's share	Offshore travelling expense for works
ESOPs when exercise	Entertainment (paid with credit card)
Discount from direct sale	Loan / Advance salary (no interest)
Insurance premium-individual	Group insurance during working time
Lower price of company's goods	Travelling bus for staff
Meeting attendance fee	Name card for employee



Taxable & Non-Taxable Income under Employment



- **Basic remuneration vs. Fringe benefits**

Taxable	Tax exemption
Pension fund / Compensation	New Year staff party
Severance pay	Sport day
Long term work reward (financial)	Long term work reward (non-financial)
Childbirth support fund	Medical device / Medicine
Staff birthday's gift	Insurance premium for medical expense for group insurance not long than 1 year
Gift for sick staff	

Taxable & Non-Taxable

Income under Employment

1. **รถประจำตำแหน่ง (อัยการจังหวัด) ไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่ม**
เช่นเดียวกับที่ข้าราชการได้ใช้เครื่องใช้สำนักงาน
เครื่องปรับอากาศของราชการในการทำงาน
2. เงินค่าตอบแทน “**ค่าพาหนะเหมาจ่าย**” แทนการจัดหารถ
ประจำตำแหน่งรายเดือน ถือเป็นประโยชน์เพิ่มจากการ
ทำงาน
3. **ต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา**

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 753/2554



Taxable & Non-Taxable

Income under Employment



สวัสดิการหรือประโยชน์ที่สามารถคำนวณได้เป็นเงินเข้า


ลักษณะเป็นเงินได้พึงประเมิน (กค 0706/10811 – 7 ธันวาคม 2547)

การจัดหาอาหารให้พนักงาน ฟรี


เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรพนักงาน

บ้านพัก ฟรี / ห้องเที่ยวทัศนอาจร

รางวัลทำงานนาน / เบี้ยประกัน ฟรี



Cost, Cost, and Cost (Deductible?)



- Insurances to protect Key Man under Loan Agreement !

(กค 0706/5745 – 11 มิถุนายน 2550)

- Employer: Loan agreement with the bank lender
- Loan agreement required the life insurance for key man
- The beneficiary is the bank
- Insurance premium is deductible expense for employer
- Insurance premium is not the additional income for key man

Credit Facilities Insurance

การประกันชีวิต “กรรมการบริษัท” แบบประกันสินเชื่อ

- ในกรณีบริษัทกู้เงินจากธนาคาร จึงทำประกันชีวิตกรรมการบริษัท _ เพื่อ ประกันสินเชื่อโดยระบุชื่อบริษัทเป็นผู้เอาประกัน
- โดย ธนาคารและบริษัทเป็นผู้รับประกัน ในการมรดกกรรมของ กรรมการบริษัท แต่กรรมการหรือบุคคลในครอบครัวมิได้รับประโยชน์ใด ๆ จากกรรมธรรม์
- ดังนั้น เบี้ยประกันภัยที่บริษัทจ่ายไปให้บริษัทประกันชีวิต จึง เป็นรายจ่ายเพื่อกิจการของบริษัทและไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มของกรรมการบริษัท แต่อย่างใด

(ข้อหารือกรมสรรพากร เลขที่ กค 0706/5745 _ 11 มิถุนายน 2550)

Key Man Insurance

การประกันชีวิต Key man insurance ในกิจการครอบครัว


- เป็นรายจ่ายกิจการได้ (ไม่เป็น “รายจ่ายต้องห้าม”)
- ไม่เป็นรายได้ของ Key man / **ทำอย่างไร ???**
 - ผู้รับประโยชน์ต้องเป็นนายจ้าง (กิจการครอบครัว)
 - ผู้รับประโยชน์ต้องไม่ใช่ครอบครัวของ Key man
 - **Corporate Policy + BOD Approval**
- ค่าสินไหมทดแทน และ เงินผลประโยชน์ กรณีตาย ไม่ใช่
มรดก

Service Charges


- Service Charges: รายได้ของลูกค้าจ้าง / รายจ่ายของ นายจ้างหรือไม่ ? (กค 0702/4116 – 26 มิถุนายน 2560)
- ผู้ประกอบกิจการขายอาหารได้เรียกเก็บค่าบริการ (service charge) ในอัตราร้อยละของค่าอาหารจากผู้บริโภคที่มาใช้บริการ โดยได้เรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มและออกใบกำกับภาษีให้กับผู้บริโภค

Service Charges


- Service Charges: รายได้ของลูกค้าจ้าง / รายจ่ายของนายจ้างหรือไม่ ? (กค 0702/4116 – 26 มิถุนายน 2560)
- ค่าบริการดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของค่าอาหาร ตามมาตรา ๗๙ แห่งประมวลรัษฎากร เข้าลักษณะเป็นการให้บริการที่ต้องเสียภาษีมูลค่าเพิ่ม ตามมาตรา ๗๗/๑(๑๐) แห่งประมวลรัษฎากร
- ถือเป็นรายได้ของกิจการหรือเกี่ยวเนื่องจากกิจการ ตามมาตรา ๖๕ แห่งประมวลรัษฎากร ที่ต้องนำมารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้ นิติบุคคลตามประมวลรัษฎากร โดยผู้ประกอบการจะต้องบันทึกบัญชีตามหลักการบัญชีที่ยอมรับกันโดยทั่วไป




Taxable & Non-Taxable Income under Employment




- Corporate welfare vs. Special treatments
 - Corporate welfare for corporate tax deductible
 - Welfare to general staff (not specific group)
 - **Corporate Announcement** / Corporate Disclosure
 - **Management's approval** / Record in writing
 - Special treatments with specific purposes
 - **Specific group of staff (not general)?**
 - **For business purpose?**
 - **Reasonable amount of payment?**




Taxable & Non-Taxable Income under Employment




- Tax benefits for management and general employee
 - Employer view
 - *Reasonable grounds*: Corporate policy / Documentation
 - *Reasonable amount*: Market rate / Benchmark
 - Deductible expense for corporate tax purposes
 - If not, additional 20% corporate tax on such benefits with higher personnel costs
 - Employee view
 - Taxable income / Tax exemption




Taxable & Non-Taxable Income under Employment




- Case study 1: Corporate employer set out the policy to arrange the annual seminar for all staff (กค 0706/9321 – 10 พฤศจิกายน 2549)
 - All staff involve to plan for the business of next year
 - Encourage all staff to involve in the strategic plan of employer
 - To develop the relevant skill of all staff in relation to the company business
 - Should it be ‘additional benefit’ for personal income tax?
 - Can it be deducted for corporate tax purpose employer)?




Taxable & Non-Taxable Income under Employment



- Case study 2: Corporate employer provide the educational fund to staff's children (กค 0702/392 – 13 มกราคม 2553)
 - All staff are entitled to obtain the supporting fund
 - Policy with terms and conditions of this policy are disclosed in writing
 - Reasonable amount of this subsidy
 - Can it be deducted for corporate tax purpose (employer)?



Taxable & Non-Taxable Income under Employment



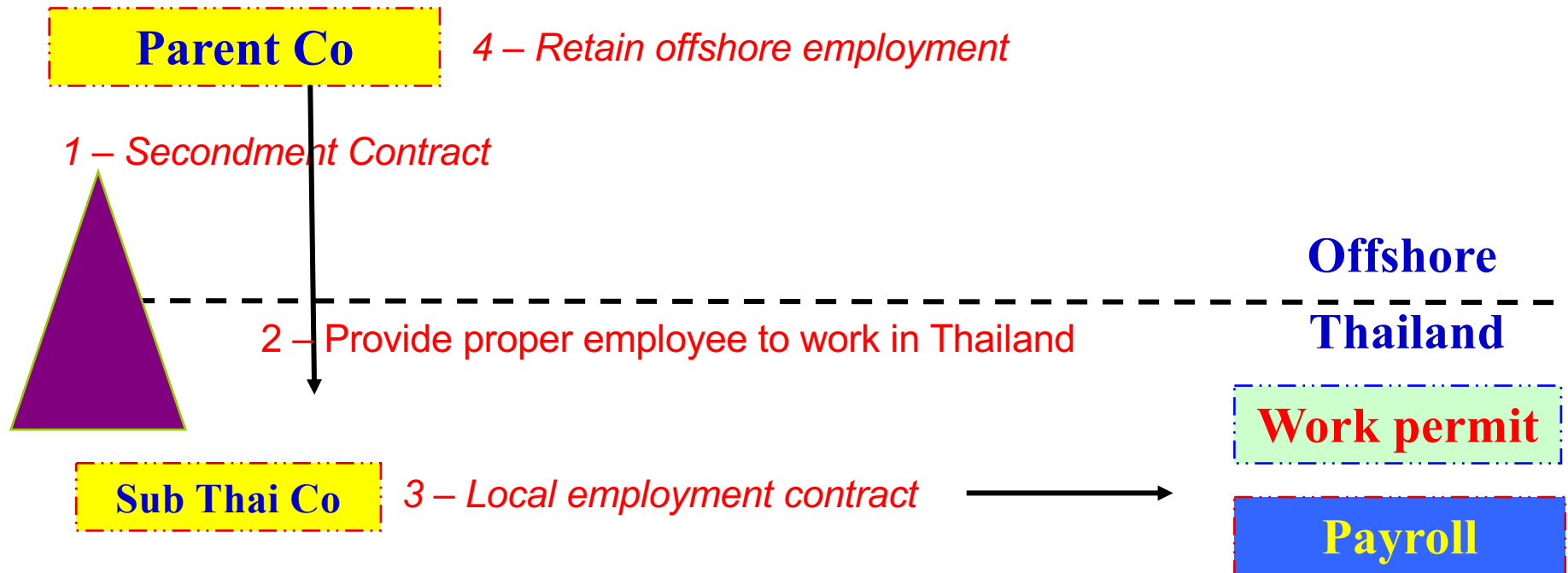
- Case study 3: Employer engage the hotels and villa for staff leisure under the corporate policy (กค 0702(กม.10)/1377 – 26 มิถุนายน 2552)
 - All staff are entitled to obtain the benefits from this policy
 - Hotel expenses must be paid by staff for special rates
 - Can it be deducted for corporate tax purpose(employer)?
 - Will it be a part of personal income tax? If so, any exemption?
 - How to deal with VAT chargeable by the hotel?

Alternative tax planning on employment

Secondment

IHQ

Secondment Arrangement



1. Thai Co and Offshore Parent Co are related companies
2. Secondment contract: Fee/Non-fee and 2/3 contractual parties
3. Safety zone: PE / Foreign business license / Work permit / Tax



Secondment Transaction



- Tax treatment

- **Flow of fees:** Service fee chargeable
(recruitment / secondment arrangement) /
Relate to relevant contract
- **Rechargeable & Reimbursable transactions:**
Mark-up or not mark-up / Taxable income or
not



Secondment Transaction




- Tax treatment

- Impact against employees and employer


- Continuing employment / Social security

- Tax equalization

- Deductible expense

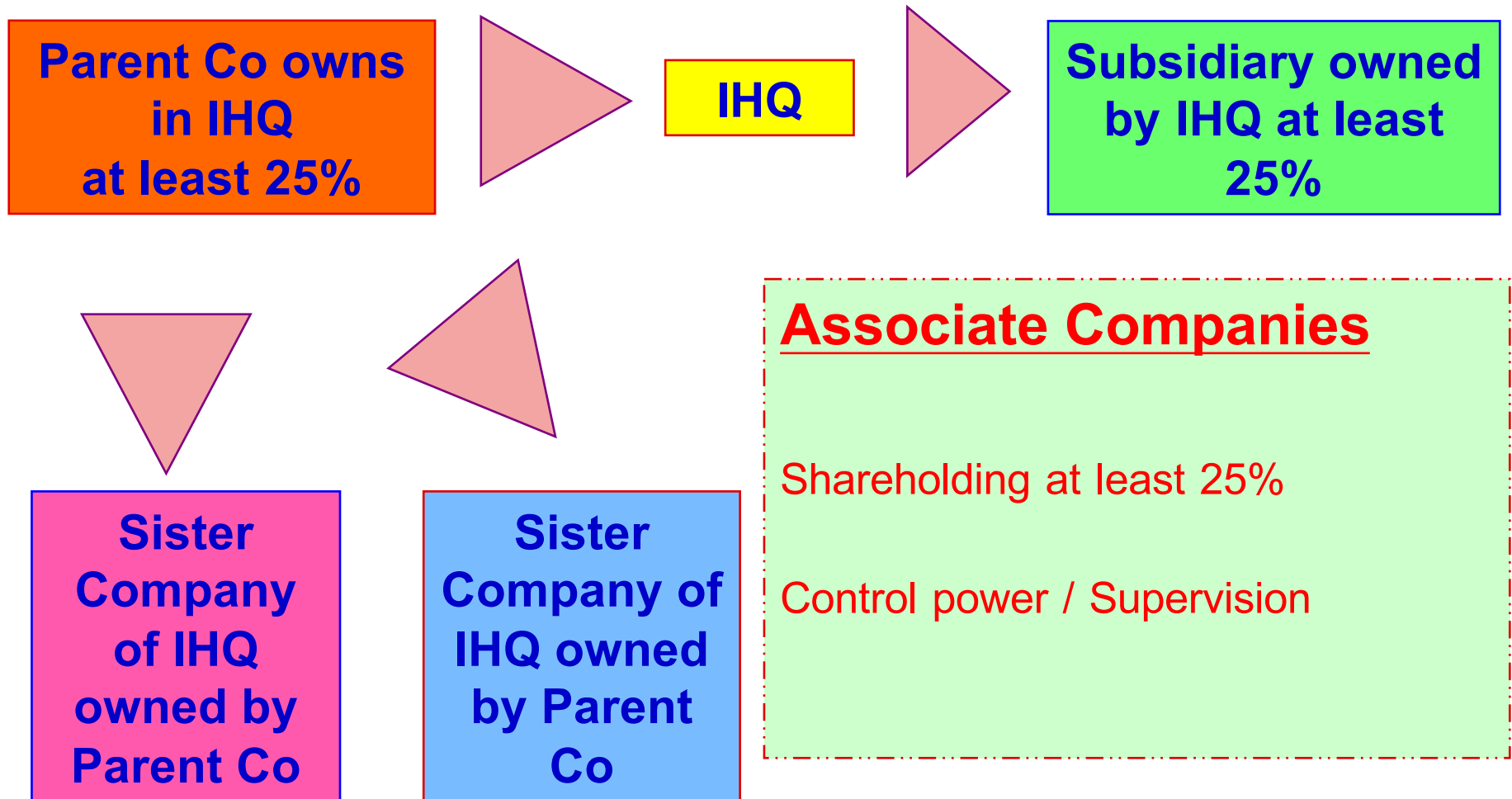


Alternative tax practices on employment



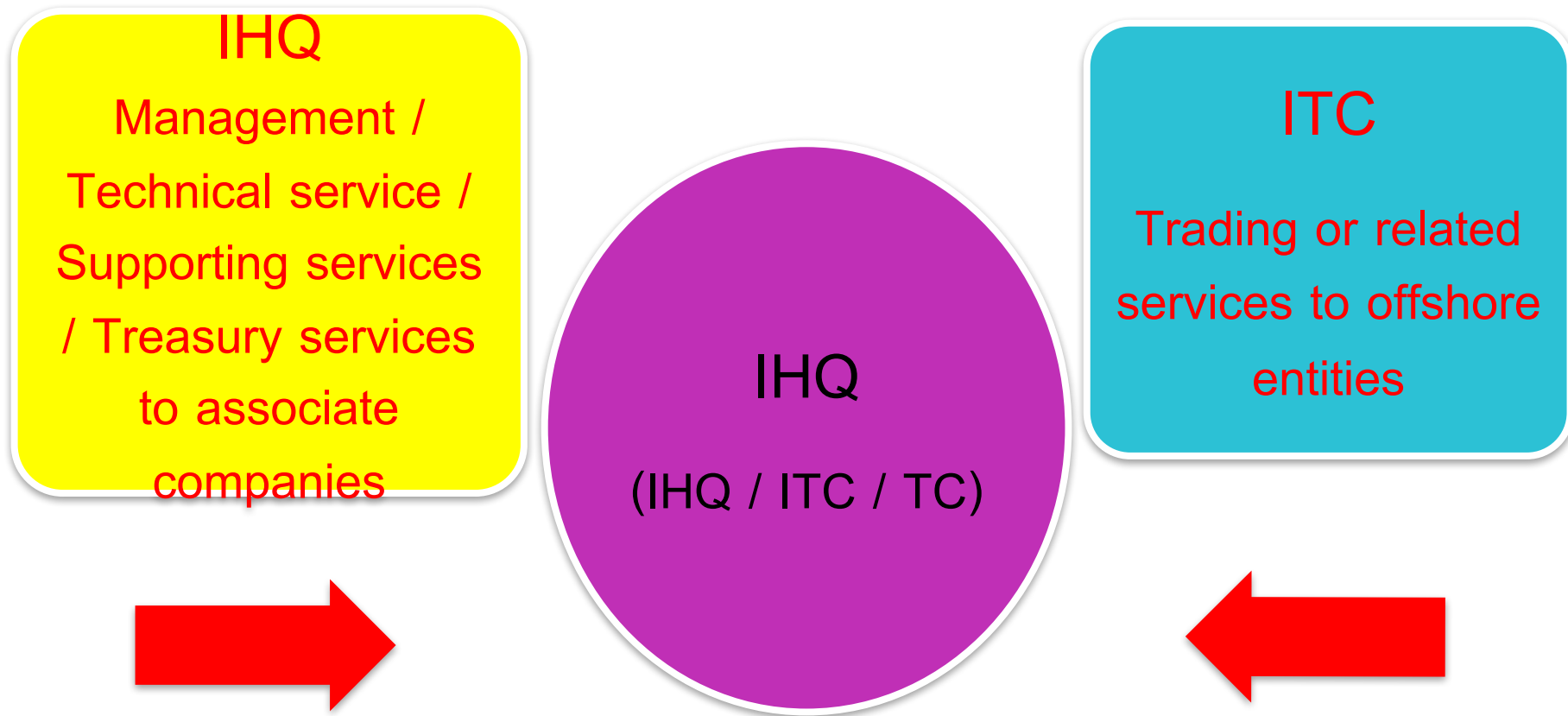
- International Headquarter (IHQ) and International Trading Company (ITC)
- To replace Regional operating headquarter (ROH)
 - Expat under ROH with 15% (flat rate) of **income (not net income)**
 - Whole period of employment under IHQ
 - Whole period of IHQ status

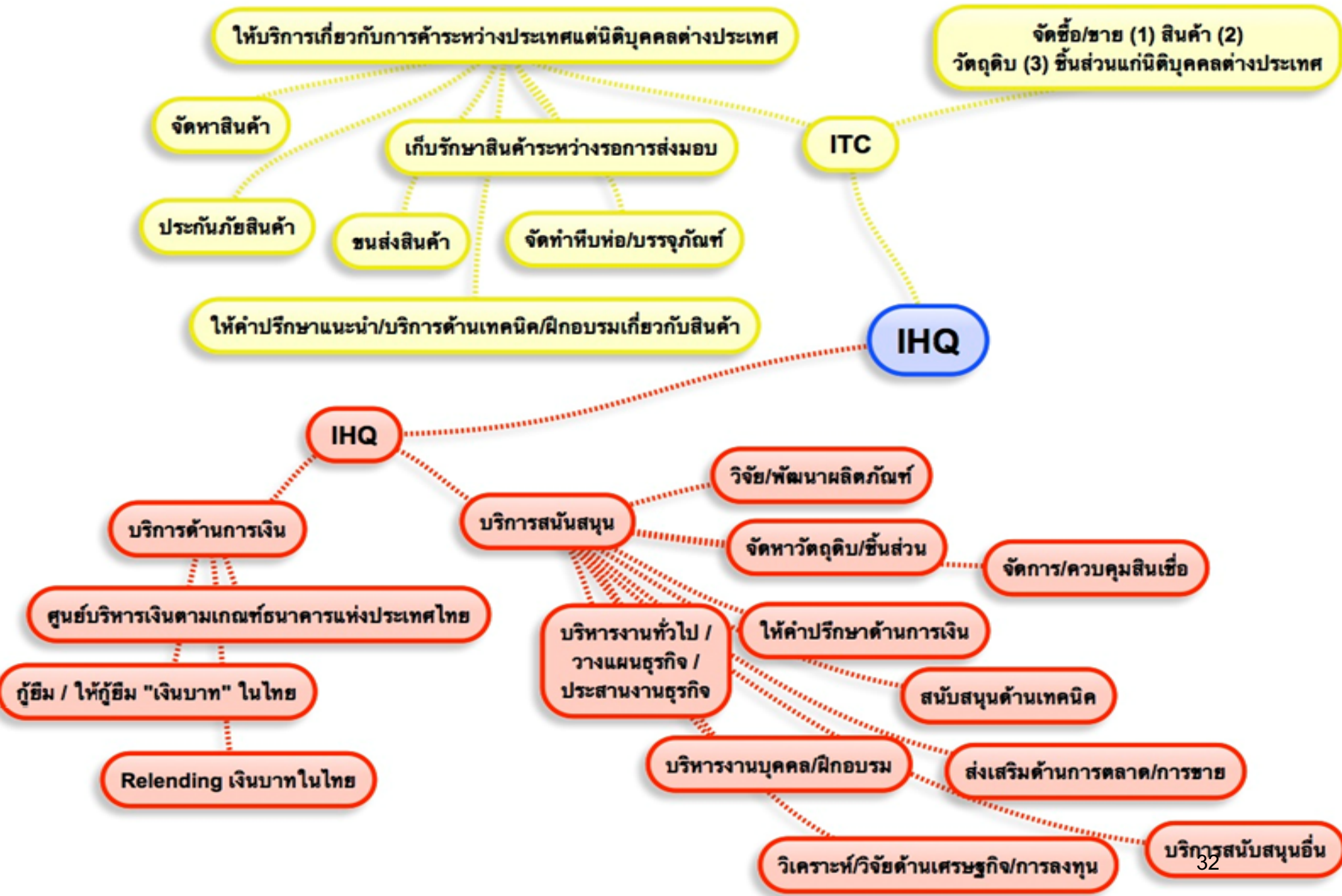
IHQ Associate Companies



International Headquarter

(IHQ)





Summary of Tax Benefits

Expatriate Staff	IHQ	Foreign Company
<p>Tax reduction to flat rate of 15% for the employment period of IHQ</p>	<p>Tax reduction (15 years) to 10% for service fee and royalties derived from onshore associate companies</p>	<p>Tax exemption on dividend and interest derived from IHQ</p>
	<p>Tax exemption 15 years for service fee / royalties / dividend / capital gain derived from offshore associate companies and trading income from foreign company (Out-Out)</p>	

IHQ - Restructure

1. Identify

- Business Unit
- Head count
- Flow of fees
- Function
- People
- Flow of transaction
- Local / Offshore

2. Classify

- Non-reconcile works
- Re-mixed function
- No fee chargeable
- Double roles & responsibilities
- Market practice & Corporate practice

3. Grouping

- Transfer pricing
- Profit Center
- Cost & Margin
- Front & Back Office
- Trade & Service
- Out-Out
- Trading
- Services related to International Trade

4. Restructure

- Business Admin
- HR & Training
- Supporting Services
 - Econ & Investment analysis
 - Financial advisory
 - Credit analysis
 - Procurement of raw materials
 - MKT & Sales
 - Technical supports
 - Products R&D
- Treasury
 - Netting
 - Relending
 - Cash Pooling
 - FX Management

Inbound & Outbound employment



Inbound Employment



- Foreign staff with local employment
 - Permanent establishment (PE) / VAT
 - Foreign business license
 - Work permit / Visa



Inbound Employment



- Foreign staff with local employment
 - Dual employment: Offshore / Onshore
 - Separation of work and working time
 - Allocation of salary and benefits
 - Foreign currency and corporate rate
 - Net salary with higher salary cost for Thai employer
 - Effective tax rate of 35% net salary (42%)



Inbound Employment



- Case study 4: Foreign consultant during short term period in Thailand (กค 0706/5664 – 12 กรกฎาคม 2548)
 - How to treat with local work permit of foreign staff?
 - How to deal with withholding tax for service fee paying to foreign consultant in Thailand?
 - Double tax agreement?
 - How to deal with VAT of such payment?



Inbound Employment



- Case study 5: SEA Regional Manager and tax equalization (tax hypo) (กค 0706/12152 – 2 ธันวาคม 2550)
 - Regional Manager (RM) for South East Asia in-charge of Thailand
 - RM derives salary in Hong Kong and Thailand (branch)
 - RM derives salary in Thailand on ‘net basis’ and the employer compute the salary on ‘tax on tax’ basis



Inbound Employment



- Case study 5: SEA Regional Manager and tax equalization (tax hypo) (กค 0706/12152 – 2 ธันวาคม 2550)
 - Employment contract agreed on ‘tax equalization’ and the employer will pay tax on behalf of RM when the amount of tax payable in Thailand exceeds tax payable in Hong Kong
 - If over tax paid, who can claim the tax refund? **RM or Employer?**



Inbound Employment



- Case study 6: Foreign consultant work as a local director

(กค 0702/128 – 26 กุมภาพันธ์ 2551)

- Thai Co engages a foreign consultant to consult and design the construction project in Thailand
- Foreign consultant is a director of another Thai company during period of work in Thailand

Inbound Employment

- Case study 6: Foreign consultant work as a local director (กค 0702/128 – 26 กุมภาพันธ์ 2551)
 - How to deal with tax payable (WHT) when the consulting fee is made?
 - Any other tax liabilities of the foreign consultant?
VAT?
 - How to deal with work permit of foreign consultant?



Inbound Employment



- Case study 7: Expat salary less than the amount in work permit (กค 0811/3180 – 19 เมษายน 2545)
 - Work permit requires ‘minimum salary’ subject to each nationality
 - What happen if the salary agreed lower than the minimum salary?



Inbound Employment



- Case study 7: Expat salary less than the amount in work permit (กค 0811/3180 – 19 เมษายน 2545)
 - How to deal with tax calculation during the month? **Withholding tax**
 - How to deal with yearly personal income tax?
 - How to deduct salary expense for employer?
 - Is it a false statement in terms of criminal offense?



Outbound Employment



- Thai staff with offshore employment
 - Job description: Onshore part / Offshore part
 - Continuing employment after completion of offshore tasks
 - Salary allocation of job description



Outbound Employment



- Thai staff with offshore employment
 - Additional personal tax burden
 - Tax equalization (Balance of personal tax in Thailand and offshore)
 - Work permit and payroll outside Thailand
 - Social security in Thailand and offshore



Outbound Employment



- Case study 8: Offshore assignment under *Employee Borrowing Contract (กค 0706/297 – 13 มกราคม 2548)*
- Thai and UK companies are related companies
- Thai and foreign staff under Thai Co were borrowed to work in UK for 1 year under UK employment



Outbound Employment



- Case study 8: Offshore assignment under *Employee Borrowing Contract* (กค 0706/297 – 13 มกราคม 2548)
- After UK employment, Thai employment are going on
- Thai Co paid salary in Thailand for UK work and recharge to UK Co without mark-up
- What is the tax treatment for Thai Co and employee?

Outbound Employment

- Case study 9: Offshore & Onshore Employment

Contract with allocation of salary (กค 0706/4932 – 28 พฤษภาคม 2546)

- Thai and SG companies are related companies

- Thai CFO under Thai Co (25%) and SG Co

- (Regional CFO – 75%): Over 180 days in Thailand

- (Thai tax resident)

Outbound Employment

- Case study 9: Offshore & Onshore Employment

Contract with allocation of salary (กค 0706/4932 – 28 พฤษภาคม 2546)

- Sat-Mon in Thailand / Tue-Fri in Singapore
- Thai Co paid salary in Thailand for **ALL** part of employment and recharge to SG Co for SG part of work
- What is the tax treatment for Thai Co and employee?



Outbound Employment



- Case study 10: Temporary offshore assignment with per diem (กค 0706/5599 – 14 มิถุนายน 2547)
 - Thai Co assign Thai staff to take care the offshore clients
 - Thai Co pays per diem during the offshore period
 - Employer tax view: Deductible expense?



Outbound Employment



- Case study 10: Temporary offshore assignment with per diem (กค 0706/5599 – 14 มิถุนายน 2547)
 - Employee tax view: Taxable income or exemption?
 - How to be done for personal income tax exemption?
 - Reasonable grounds / Documentation / Amount

Outbound Employment

- Case study: บริษัทไทยส่งลูกจ้างไปทำงานที่ประเทศลาว (กค 0702/4185 – 29 มิถุนายน 2560)
 - ลูกจ้างบริษัทในไทย ถูกส่งไปปฏิบัติงานในประเทศลาว
 - ลูกจ้างมีถิ่นที่อยู่ในลาว
 - ลูกจ้างลาออกจาก Provident Fund ของบริษัทนายจ้างในไทย

Outbound Employment

- Case study: บริษัทไทยส่งลูกจ้างไปทำงานที่ประเทศลาว (กค 0702/4185 – 29 มิถุนายน 2560)
 - แต่ยังไม่ลาออกจากงาน
 - เงินหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่พนักงานได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
 - กองทุนฯ ไม่มีหน้าที่ต้องหักภาษี ณ ที่จ่ายตามอนุสัญญาภาษีซ้อนไทย/ลาว

ESOPs

(Employee Stock options)

Early retirement



ESOP (Stock Options)



- ESOPs (Stock options)
 - Options / Shares of corporate employer or its parent company
 - Special (exercise) price paid by the employer for the employee



ESOP (Stock Options)



- ESOPs (Stock options)
 - Channel to distribute fund from subsidiary company to parent company via equity (ESOPs)
 - Any Transfer Pricing (TP) issues?



ESOP (Stock Options)



- Case study 11: ESOPs of US parent company provided to employee of Thai subsidiary company (กค 0706/6389 – 9 กรกฎาคม 2546)
 - Exercise right within 10 years
 - Employee pay exercise price
 - Employer pay difference between exercise price and actual price



ESOP (Stock Options)



- Case study 11: ESOPs of US parent company provided to employee of Thai subsidiary company (กค 0706/6389 – 9 กรกฎาคม 2546)
 - Can it be deducted for corporate tax purpose (employer)?
 - Will it be a part of personal income tax? If so, any exemption?

ESOP (Stock Options)

- Case study 12: ESOPs Structure (กค 0706/7715 – 17 สิงหาคม 2547)
 - ESOPs provide to director, management and staff
 - ESOPs = 2 types of income: Employment income and capital gain
 - What if ESOPs of offshore parent company?

ESOP (Stock Options)

- Case study 12: ESOPs Structure (กค 0706/7715 – 17 สิงหาคม 2547)
 - What kind of taxable income? **Employment income or others?**
 - How to treat it when ESOPs exercise/activate after employee resignation?

Case Study

Market Price

○ **หุ้นบริษัท (ESOP) (ฎีกา 8306/2557)**

○ "กรรมการอิสระ" ได้รับใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นสามัญ (Warrant) ของบริษัท ช. การช่าง

○ มีเงื่อนไขว่า มีราคาเสนอขายหน่วยละ 0 บาท (**หุ้นลม / ต่ำกว่าราคาตลาด**)

○ อัตราการใช้สิทธิ 1 หน่วยมีสิทธิซื้อหุ้นสามัญได้ 1 หุ้น
ราคาการใช้สิทธิ 4.50 บาทต่อหน่วย (Exercise Price)

Case Study

Market Price

○ **หุ้นบริษัท (ESOP) (ฎีกา 8306/2557)**

○ นอกจากนี้ ใบสำคัญแสดงสิทธินี้ยังมีอีกสถานะหนึ่ง ซึ่งเป็นหลักทรัพย์ที่บุคคลนำมาซื้อขายกันได้โดยตรง

○ เมื่อเป็นหลักทรัพย์ที่ซื้อขายกันได้ก็ย่อมจะต้องคิดคำนวณได้เป็นเงินด้วย จึงถือได้ว่าเป็นเงินได้พึงประเมิน ตาม ป.รัชฎากร มาตรา 39

Case Study

Market Price

○ **หุ้นบริษัท (ESOP) (ฎีกา 8306/2557)**

○ **กรรมการอิสระของบริษัทได้รับจัดสรรหุ้น จึงถือเป็นเงินได้ตาม มาตรา 40 (2) ต้องนำมาคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วย**

○ **Share Base Payment มีผลกระทบต่อบริษัทด้วย คือ Retain Earning ลดลง / มี “ค่าใช้จ่ายทางบัญชี” เพิ่มขึ้น / มี “รายจ่ายต้องห้าม” ทางภาษีเพิ่มขึ้น**



EJIP



- Employment Joint Investment Program
- Employee purchase Employer's share in the SET
- Dollar Cost Average (DCA)
- No Share Base issue



Tax on Early Retirement



- What is employment termination?
 - Resignation
 - Completion of employment period
 - Retirement
 - Dismissal
 - Death
 - Dissolution of employer

- ประธานกรรมการบริษัทของนายจ้างเป็นผู้ที่จริงจังในการทำงาน เวลาโกรธมักพูดกับพนักงานเสมอว่าถ้าทำอย่างนี้ไม่ได้ให้ลาออกไปโดยพูดมาหลายปีแล้วแต่ไม่มีพนักงานคนใดลาออกเพราะคำพูดดังกล่าว คำพูดเช่นนี้ย่อมไม่ใช่การบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ใช่บอกให้ออกจากงาน แต่เป็นคำแนะนำใจทักว่าถ้าใจทักทำไม่ได้ก็ให้ลาออกไป
- การกระทำของ น. ไม่ใช่เป็นการข่มขู่เพื่อเลิกจ้างใจทักและไม่ใช่การบอกเลิกจ้างใจทัก (ฎีกาที่ 1758 - 1759/2556)



Tax on Early Retirement



- What is early retirement?

- Employee

- Employment period terminate before the age fixed under the employment agreement or work regulation



Tax on Early Retirement



- What is early retirement?
 - Early retirement condition
 - Agreed from the beginning under the employment contract or work regulation
 - Revised the contract later
 - Enforcement: **WHEN?**



Tax on Early Retirement



- Early retirement vs Provident fund
- Tax benefits for early retirement: Provident fund exemption
 - Employee
 - Age not less than 55 years old



Tax on Early Retirement



- Early retirement vs Provident fund
 - Employment period
 - Provident fund period not less than 5 years
- (Employment period **DIFFERENT FROM** provident fund period)



Tax on Early Retirement



—Retirement

- Meet target date or employment expire following to terms and conditions in **the employment contract IN WRITING**
- Whether ‘employment contract’ covers ‘work rule/regulation’?

Tax on Early Retirement

- Case 13 – Early retirement after the Revenue Department lost the case of AIA management (กค 0706/3494 – 3 เมษายน 2550)
 - Employee: Age not less than 55 years old
 - Employment period: Provident fund period not less than 5 years

Tax on Early Retirement

- Case 13 – Early retirement after the Revenue Department lost the case of AIA management (กค 0706/3494 – 3 เมษายน 2550)
 - Retirement: Meet target date or employment expire following to terms and conditions in the employment contract IN WRITING

Tax on Early Retirement

- Case 14– Early retirement (revise the work rule)

- (กค 0702/6009 – 30 กรกฎาคม 2552)

- Employment contract

- Agreed at the first place in the contract or work rule

- Revision of contract


- Revise to replace the previous one

- Revise the contract later may be usable but it is required to be enforceable in general (not on sole discretion of employer)


- Not propose the new project of early retirement

Tax on Early Retirement

- Case Study– Early retirement (revise the work rule)
- (ฎีกา 1628/2557: PEA) / (ฎีกา 8793/2558: BAAC)
 - เลิกจ้าง _ เพราะเหตุเกษียณอายุ _ ตามข้อบังคับการทำงานที่ได้แก้ไขใหม่ (Early Retirement)
 - อายุเกิน 55 ปี
 - อยู่ใน Provident Fund ไม่น้อยกว่า 5 ปี



Alternative tax practices on employment



- Employment in business reorganization (M&A)
 - Amalgamation / EBT of corporate employer
 - Provident fund / Pension fund transfer to new employer
 - ESOPs transfer to new employer
 - How to deal with tax treatment for corporate employer?
 - Any additional personal income tax for employee?

Slide (Full Color) FREE Download

www.taxtanktv.com



Thank You

SIAM CITY LAW OFFICES LIMITED

CHAVALIT & ASSOCIATES LIMITED

SCL TAX CONSULTANTS LIMITED

CHAVALIT & PARTNERS LIMITED
[HUA HIN]

SCL INTERNATIONAL LIMITED

SCL LAW OFFICES LIMITED
[LAO PDR]

SCLH LEGAL & TAX CONSULTANTS LIMITED
[MYANMAR]

SCL LAW OFFICES LIMITED
[CAMBODIA]

SCL
LAW GROUP

Presenter Profile



Chinapat Visuttiapat
ชินภัทร วิสุทธิแพทย์

Partner
SCL Law Group

E: chinapat@siamcitylaw.com

Tel: 092-286-4770

LINE ID: chinapat.taxtank

1. ประสบการณ์มากกว่า 25 ปีในงานให้คำปรึกษากฎหมาย ด้านภาษีอากร / IPO / M&A ตลอดจนสัญญาทางธุรกิจ รวมถึง Offshore Incorporation / Family Business
2. ให้คำปรึกษาแก่ลูกค้าทั้งในไทยและต่างประเทศร่วมกับ Partner อีก 13 คนและที่ปรึกษากฎหมายอีกกว่า 120 คนผ่านสำนักงานของ SCL ในไทย เมียนมาร์ / สเปน. ลาว / กัมพูชา
3. วิทยากรบรรยายเรื่องสัญญาธุรกิจและภาษีในงานสัมมนาและฝึกอบรมตลอดเวลากว่า 15 ปี เป็น “อาจารย์พิเศษด้านภาษีอากร” และ กฎหมายธุรกิจในหลักสูตรปริญญาตรี/โท ม.รามฯ / ม. ธรรมศาสตร์ / ม. แม่ฟ้าหลวง / ม. ศรีปทุม / ม. หอการค้าไทย / วิทยาลัยดุสิตธานี / จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย / ม. กรุงเทพ
4. วิทยากรประจำให้แก่ สถาบันกรรมการไทย (IOD) สมาคมบริษัทจัดการลงทุน (AIMC) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ธนาคารฯ และ สมาคมธุรกิจต่างๆ
5. “คณะกรรมการภาษี” ของสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และ “ผู้ไกล่เกลี่ยคดีภาษี” ประจำศาลภาษีอากรกลาง
6. “กรรมการตรวจสอบ” (Audit Committee) บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ

www.facebook.com/TaxTank chinapat.lawclub@icloud.com 80

Line ID: chinapat.taxtank



กฎหมายไม่กั๊ก

อ.เบญจภัทร วิสุทธิแพทย
TAX TANK TV
ช่องรายการ สาร: ความรู้ กฎหมายธุรกิจ



TAX TANK TV



TaxTank



<http://www.taxtanktv.com>

