

多扣员工131元个人所得税未上缴 公司支付离职员工经济补偿5.8万元

□本报记者 赵新政

从一个普普通通的模具工到管理整个模具加工中心的模房组组长，陈如义（化名）把12年的青春时光献给了公司。念及自己熟悉的同事、设备、工艺和产品，他实在不想离开公司。但是，公司单方面降低奖金、工资并多扣个人所得税，让他不得不选择离开。

“我不反对公司精打细算、严格管理，可我受不了公司打着涨工资的旗号，却干着降低员工收入的勾当。”陈如义说，他最初想讨回少发的工资，后来发现公司多扣少缴131元个税的事实，经法院认定该行为也属于克扣工资，因此，他索要离职经济补偿有理有据。

公司辩称，其多扣的钱没有扣错，该笔钱属于税款，其缴与不缴、多缴少缴应由税务部门查处，不属劳动争议范畴。法院认为，公司多扣款项少交税行为，实质上属于未足额发放工资行为，故于11月28日终审判决公司给付陈如义经济补偿金5.8万元，同时，返还其被克扣工资131元、罚款15元。

工资收入明升暗降 员工离职索要补偿

陈如义今年38岁。2006年5月11日，他应聘到公司当模具学徒工。此后，一直在公司工作。2018年10月17日离职时，他已担任6年模房组组长。

陈如义说，他的工资构成是：正班工资+加班工资+管理奖金+夜班补贴+餐费补贴。其中，正班时薪为11.667元，管理奖金时薪为1.583元。2018年6月，公司在没有与他协商的情况下，对工资结构做出了调整。

“我调整后的正班时薪为12.241元，较原来增长不少。可是，管理奖金时薪降为0.848元，降低幅度比较大。”陈如义说，像他这种在车间干活的人，要想增加收入必须靠加班，而且加班越多奖金越多。

“公司的调薪办法，表面看提高了薪酬标准，实际上降低了大部分人的收入。”陈如义说，仅调薪后的3个月时间内，他的工资收入就降低800元。

对此，公司的解释是：陈如义的工资计算方式是4700元乘以12个月得出年工资总额，再以年工资总额减去正班年工资再减去加班工资得出管理奖金，然后，根据约定的出勤数得出他的管理时薪。

公司称，虽然其与陈如义没有签订4700元目标工资，但他是知道的。实际上，管理奖金、正班工资、加班工资都是为了4700元目标工资服务的。而且，管理奖金会随着最低工资标准的变化而变动。尽管这种变动可能导致工资收入的降低，但是，只要陈如义的工资收入不低于最低工资标准就是合法的，不存在克扣工

资的问题。

陈如义不同意公司的主张，以公司未足额支付劳动报酬为由，按照《劳动合同法》第38条规定解除双方之间的劳动合同，并要求公司支付离职经济补偿5.8万元。

不当罚款予以返还 多扣税款存在争议

陈如义以公司单方面降低奖金、无故克扣工资和个税等为由，向劳动争议仲裁机构申请仲裁，请求裁决公司向支付解除劳动关系经济补偿金5.8万元、2018年6月1日至9月30日工资差额800元。同时，要求返还违法罚款15元、退还多扣除的个人所得税131元。

仲裁裁决支持陈如义请求，公司不服提起诉讼。

对于工资差额，陈如义说，公司在提高正班工资的情况下，属于其工资构成部分的管理奖金时薪相应降低，造成其工资减少，应当予以补发。虽然最低工资标准发生变化管理奖金必然随之发生变化，但是，该变化不应损害其个人利益。

一审法院认为，虽然公司调整工资结构后陈如义的收入有所降低，但其工资总额并不低于法定最低工资标准。在该调整工资结构行为并未违反法律规定的情况下，应予以认可。对陈如义该项主张不予支持。

公司称，2018年8月24日，陈如义所在的班组调错三号机程序，导致公司需重新上模和原材料损失，因其负管理职责，故公司向其发出批评信并由其连带赔偿15元。一审法院认为，公司虽有证据证明陈如义在工作中存在过错，但对其扣款15元无法律依

据，应予退回。

对于多扣个人所得税一事，一审法院认为，个人所得税缴纳是公民义务，公司作为陈如义的用人单位有代扣代缴的义务。

陈如义主张公司在2017年、2018年在其工资扣缴个人所得税金额多而缴纳的少，二者相差131元。为此，陈如义提交了2018年5月至8月份工资明细表，公司提交了2017年2月及2018年1月、2月工资明细表，上述工资表能够显示上述差异。因公司不能提交相应期间的全部工资明细，无法核实其代扣个税实际情况，一审法院认为公司应承担举证不能的不利后果。据此，一审法院判令公司返还多扣的税款，但公司表示异议。

因公司存在个税代扣名义从陈如义工资中多扣款项少交税行为，也未做出合理解释，一审法院认为，公司在较长时间内实施该行为属于克扣工资。经核算，应当向陈如义支付经济补偿金5.8万元。

多扣税款没有上缴 实质属于克扣工资

一审法院作出相应判决后，公司提起上诉。

公司的上诉理由是，其代扣的131元个税差额在法律性质上属于国家税款，财产所有权属于国家，一审法院认定公司应退还给陈如义，并认定公司属于未足额支付劳动报酬，进而判决公司应支付经济补偿金，在认定上脱离了事实、颠倒是非、混淆了责任。

公司认为，根据工资表显示，其在代扣环节扣减陈如义工资符合法律规定，不存在多扣情形。一审法院审查的内容应当是

代扣环节是否依法扣减，只要没有多扣，扣减的就是国家税款，至于该国家税款在代扣环节是多缴还是少缴应由国家税务机关依法管理，通过让扣缴义务人补缴甚至罚款的方式予以纠正。因公司并未侵害陈如义的合法权益，更无未足额支付劳动报酬的行为，所以，请求撤销原判或改判。

二审法院认为，本案系劳动合同纠纷。陈如义与公司之间的劳动合同合法有效，双方的权利义务均受劳动法律法规的保护和约束。

公司对其从陈如义工资中代扣个人所得税金额与完税证明实际缴纳税款金额相比多扣了131元并无异议，但主张系财务少缴税务不应退还。对此，二审法院认为，是否依法缴纳税款属于行政管理事项，既然公司从陈如义工资中代扣个人所得税金额与完税证明实际缴纳税款金额相比多扣了131元，公司并无提交证据证明其已替陈如义依法补缴，就应当退还陈如义，原审就此问题的处理并无不当，应当予以维持。

根据公司的上诉事由看，本案的争议焦点是公司是否应向陈如义支付经济补偿金5.8万元。由于公司以个税代扣名义从陈如义工资中多扣款项少交税行为，实质上属于未足额发放工资行为，故陈如义主张被迫解除劳动合同工资发放情况，原审采信陈如义关于其离职前12个月平均工资数额主张，并判令公司向陈如义支付解除劳动合同经济补偿5.8万元并无不当，二审法院予以维持。

综上，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

股东懈怠清算义务 应担清偿欠薪之责

编辑同志：

我们所在公司被依法吊销营业执照后，股东王某等一直置之不理，没有及时组织清算，其行为已经导致公司财产贬值、流失、毁损、灭失，目前已经没有能力支付我们的欠薪了。

请问：我们能否直接要求王某等股东清偿欠薪？

读者：董思晗等12人

董思晗等读者：

你们有权直接要求王某等股东清偿。

一方面，公司股东王某等违反了自身的法定义务。

根据《公司法》第一百八十条、第一百八十三条、第一百八十七条规定，公司因为“依法被吊销营业执照、责令关闭或者被撤销”而解散时，应当在解散事由出现之日起十五日内成立清算组，开始自行清算；有限责任公司的清算组由股东组成，股份有限公司的清算组由董事或者股东大会确定的人员组成；清算组在清理公司财产、编制资产负债表和财产清单后，发现公司财产不足清偿债务的，应当依法向人民法院申请宣告破产。即在公司被吊销营业执照后，股东并非照例必须按期履行对应职责。

本案中，公司股东王某等没有在15日内成立清算组并开始自行清算，更没有进行下一步工作，其行为明显违背上述法律规定。

另一方面，公司股东王某等必须承担清偿责任。

《公司法》第二十条规定：“公司股东滥用公司法人独立地位和股东有限责任，逃避债务，严重损害公司债权人利益的，应当对公司债务承担连带责任。”

《最高人民法院关于适用〈公司法〉若干问题的规定（二）》第十八条则更加明确地指出：“有限责任公司的股东、股份有限公司的董事和控股股东未在法定期限内成立清算组开始清算，导致公司财产贬值、流失、毁损或者灭失，债权人主张其在造成损失范围内对公司债务承担赔偿责任的，人民法院应依法予以支持。有有限责任公司的股东、股份有限公司的董事和控股股东因怠于履行义务，导致公司主要财产、账册、重要文件等灭失，无法进行清算，债权人主张其对公司债务承担连带清偿责任的，人民法院应依法予以支持。上述情形系实际控制人原因造成，债权人主张实际控制人对公司债务承担相应民事责任的，人民法院应依法予以支持。”

正因为王某等怠于履行清算义务，已经导致公司财产贬值、流失、毁损乃至灭失，根本没有能力支付欠薪，所以，王某等应当承担债务清偿责任。

颜东岳 法官

潘家永 律师

不安排员工体检也不缴保险，公司是吃亏还是占便宜？

近日，读者胡先生致电本报反映，他的同事王某曾在多家小煤窑从事打钻工作，后因小煤窑纷纷关闭，他又于2019年7月入职一家石料公司，继续从事风钻岗位工作。2020年9月，王某感觉胸闷等身体不适，于是到医院检查，被诊断为患有尘肺。

经职业病诊断鉴定机构鉴定，王某的病症属于职业病，构成四级伤残。因没上工伤保险，王某在被认定为工伤后，要求石料公司给予工伤赔偿。

石料公司称，王某来公司工作的时间不长，不可能患上尘肺病，可能在小煤窑做工时就已患

上了尘肺病，公司不应当承担工伤赔偿责任。

胡先生问：石料公司的理由能够成立吗？

法律分析

《职业病防治法》第三十五条规定：“对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。”“用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害

的作业。”

在事涉职业病的鉴定和工伤赔偿责任承担方面，当事人对自己提出的主张有责任提供证据证明。由于该石料公司未按规定安排王某做岗前体检，因此，要想对王某不承担工伤赔偿责任，就必须拿出证据证明以下内容中的一点：一是王某在入职本公司之前就已经患上了尘肺病；二是王某在该公司工作期间的作业环境状况、职工防护等符合标准要求。如果无法举证证明其中一点，那么，就应当承担不利后果，亦即约定承担工伤赔偿责任，并依照《工伤保险条例》第六十二条“依照本条

例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用”之规定，向王某支付医疗费和其他工伤费用。

按规定给职工上工伤保险，组织岗前和离岗体检，不仅仅是维护了职工的权益，而且对企业本身也是件好事。然而，少数企业由于认识不足，不安排体检也不给上工伤保险，以为自己占了便宜、职工吃了亏，却不料成了“替罪羊”，也为此缴了“学费”。用人单位应当引以为戒！