

员工被违法辞退获得赔偿

公司从赔偿金中代扣个税是否合法？

□本报记者 赵新政

在公司连续工作25年、距退休年龄仅剩5年的时候，曾楠（化名）突然被辞退了。公司给出的理由是客观情况发生重大变化、她所在工作项目被机器人及自动化系统所取代。她认为，公司的辞退行为违法并要求给予赔偿。一审、二审法院作出判决后，她又诉至上级法院申请再审本案，但最终结果仍是按照12年的标准确定公司向她支付违法解除劳动合同关系赔偿金额。

依据上述判决，公司在预先扣除了曾楠应当缴纳的个人所得税2万余元，之后向她支付了余下的赔偿金额。由此，双方再次发生争议。她向法院申请执行，法院认为公司以未经生效法律文书确定的税款债务进行抵销不符合法律规定，故强制公司向她返还该款。

公司认为，其代扣曾楠应缴税款是履行法定义务，而曾楠的行为已经构成不当得利，故要求曾楠予以返还并支付相应期间的利息。法院审理认为，公司代扣代缴曾楠税款的行为符合《个人所得税扣缴申报管理办法（试行）》第2条、第18条的规定，故于3月2日终审判决支持公司的诉讼请求。

赔偿金额如何计算 争议双方各持己见

“我在公司成立之初即到公司工作，前后时间累计超过25年。”曾楠说，她于2019年2月8日收到公司的《解除劳动合同通知函》，其中载明“因公司经营策略的调整，你所在SCM部门需要撤掉。由于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，所以，

你担任的资深项目经理职位予以取消。经协商，你与公司未能就变更劳动合同内容达成协议，公司决定单方解除劳动合同。”

一审法院受理本案后认为，双方的争议焦点是公司是否构成违法解雇曾楠，如果属于违法解雇，公司应当支付多少赔偿金？经查，曾楠在《协商情况记录表》中手写其并未同意协商解除劳动合同。结合曾楠与公司管理人员的通话录音等证据，足以认定系公司单方解除双方劳动合同。公司主张曾楠签收支票的行为表明其同意解除劳动合同没有事实与法律依据。因公司不能证明其辞退曾楠的理由符合法律规定，故确认其属于违法解雇，应向曾楠支付相应的赔偿金。

根据《劳动合同法》第87条规定，用人单位违法解除劳动合同的，应依照本法第47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。本法第47条第2款规定，支付赔偿金的年限最高不超过12年。经核算，公司应向曾楠支付违法解除劳动合同关系赔偿金320688元，扣除公司已支付部分，一审法院判决公司仍需支付162944元。

曾楠不服该判决，上诉称《劳动合同法实施条例》第25条规定，赔偿金的计算年限自用工之日起计算，因此，应当按照25年计算其赔偿金额。另外，“经济补偿”是用人单位基于法定事由解除劳动合同而应支付费用，违法解除劳动合同则应受到惩处，不应受到12年的限制。否则，用人单位就可随意解聘高管。公司表示，反对曾楠的上诉意见。

二审法院认为，用人单位违法解除劳动合同应当如何赔偿，相关法律已经作出明确规定。因曾楠的上诉理由不成立，原审判决正确，故判决驳回其上诉。此后，曾楠申请再审本案，但被裁定驳回。

赔偿金额尚未兑现 公司预扣个人所得税

“附着违法解除劳动关系索

要赔偿一案终审判决的生效，我便等待着公司履行法院生效判决确定的义务，向我支付162944元赔偿金。”曾楠说，等来等去，她等来的不仅迟延履行而且是未足额履行。

曾楠说，在她明确拒绝公司代其向税局申报纳税的情况下，公司仍然扣除税款21646.2元后向她支付141297.8元。她向法院申请执行，法院认为原告以未经生效法律文书确定的税款债务进行抵销，不符合法律规定，最终强制公司向她返还了被扣款项。

事后，公司以曾楠的行为造成公司损失为由提起诉讼，请求一审法院判决其向公司支付21646.2元及相应期间贷款利息。曾楠辩称，其根据法院生效判决，经法院执行获得相应款项既不是不当得利，也没有对公司造成财产损失，故不同意公司的诉讼请求。

一审法院认为，《个人所得税扣缴申报管理办法（试行）》第二条规定，扣缴义务人在代扣税款的次月15日内，向主管税务机关报送其支付所得的所有个人的有关信息、支付所得数额、扣除事项和数额、扣缴税款的具体数额和总额以及其他相关涉税信息资料。第十八条规定，扣缴义务人依法履行代扣代缴义务，纳税人不得拒绝。本案中，公司的做法符合这些规定，故判决支持公司的诉讼请求。

公司有权代扣税款 法院判决员工返还

曾楠不服一审判决提起上诉，其理由是她依法获得违法解雇赔偿21646.2元有合法依据，而非不当利益。

曾楠认为，本案系因法院生效法律文书执行而引起的，明显有别于通常的个人所得税代扣代缴义务。依据《个人所得税法》《税收征收管理办法》相关规定，其缴纳个人所得税的方法有3种，一是她作为纳税义务人自行申报缴纳，二是公司作为扣缴义务人向税务机关申报缴纳三是公司可以及时报告税务机关处

理。因此，公司向税务机关申报缴纳21646.2元，并非曾楠缴纳个人所得税的唯一选择办法。公司因自己错误的选择造成损失应当自己承担，况且，其向法院缴纳相应款项并不属于损失。

另外，公司申报的纳税基数377688元，包含赔偿金320688元、年终奖57000元。曾楠认为，这两笔款项分别在不同的年限即2019年、2020年所取得。由此可见，公司向申报的纳税基数，是以2020年2月份所取得工资总收入为基数，而这与实际情况不符，且是按当月工资所得的税率进行计算，而非按经济补偿金或赔偿金的税率进行核算，因此，该纳税金额是错误的。

二审法院认为，财产损害赔偿纠纷是指物权受到侵权后的损害赔偿，不当得利是指没有合法根据取得利益而使他人受损失的事实。根据公司的诉讼请求，案涉纠纷不属于物权上的请求权，本案的案由应确定为不当得利纠纷，一审判决对案由的认定有误，应当予以纠正。本案争议焦点为曾楠是否存在不当得利，其是否应向公司返还案涉利益。

判断曾楠是否存在不当得利，主要在于分析不当得利的四个成立要件能否成立，即一方受益、他方受损、一方受益与他方受损之间有因果关系，没有合法根据。本案中，曾楠就其所取得的赔偿金及奖金有依法缴纳个人所得税的义务。公司作为扣缴义务人，代扣代缴曾楠扣缴的行为，构成曾楠财产利益的消极增加，亦使公司财产利益减少，且公司财产利益的减少与曾楠财产利益的消极增加之间明显存在因果关系。公司作为扣缴义务代扣代缴曾楠申报和代缴个人所得税，符合《个人所得税扣缴申报管理办法（试行）》第二条的规定。但曾楠作为纳税人，其缴纳个人所得税的义务要求由代扣人公司承担，依法无据。

鉴于曾楠的上诉理由不成立，一审判决查明的事实清楚，其适用法律虽有瑕疵但裁判结果正确，故判决驳回上诉，维持原判。

女职工欺诈入职后怀孕 公司有权解除劳动合同

编辑同志：

一家公司在招聘某职位员工时，明确提出应聘者必须有博士学位、5年以上相关工作经验。根据岗位要求，我伪造了博士学位证书、虚构了工作经历，最终应聘成功。入职后，公司因发现我“造假”，决定解除我的劳动合同。

请问：在我此时已经怀孕的情况下，公司的做法对吗？

读者：吕秀秀

吕秀秀读者：

公司的做法并无不当。《劳动合同法》第三条、第八条分别规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。”

以上规定表明，无论是用人单位还是劳动者，在签订劳动合同时都应当遵循诚实信用原则，履行如实告知义务，禁止实施欺诈行为。也就是说，一方当事人不得故意告知对方虚假信息，或者故意隐瞒真实情况，诱使对方当事人作出错误的意思表示。

与之对应，你在公司对应聘有着明确要求的情况下，伪造学位证书、虚构工作经历，隐瞒根本无相应学位、工作经历的真实情况，诱使公司以为你符合条件而与你签订劳动合同，无疑违反诚实信用原则，并构成欺诈。

《劳动合同法》第四十二条第（四）项规定，用人单位对“女职工在孕期、产期、哺乳期”的，不得提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同，也不得实施裁员。

《妇女权益保障法》第二十七条规定：“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。但是，女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。”

以上规定针对的是合法、有效的劳动合同，而《劳动合同法》第二十六条表明：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的……”本案中，在你的行为已经构成欺诈的情况下，你与公司之间的劳动合同属于无效。既然你的劳动合同无效，那么，你就不能享有不被解聘的权利了。

廖春梅 法官

哪些劳动争议仲裁裁决为终局裁决？

近日，读者孟梦丹向本报咨询说，她于2021年8月5日入职一家网络科技公司，月基本工资4000元，当地月最低工资标准为1920元。由于入职后一直未领到工资，她于2022年1月4日离职。随后，她向当地劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求公司向她支付5个月的欠薪共计2万元。同时，要求公司向她支付半个月的经济补偿金2000元。最近，仲裁委经审理裁决支持了她的诉请，但没有明确该裁决为终局裁决。

她想知道：如果公司不主动履行裁决书所确定的给付义务，她可以向法院申请强制执行吗？

法律分析

沈梦丹可以向法院申请强制

执行。其理由如下：

《劳动争议调解仲裁法》第四十七条明确规定：对部分劳动争议实行“一裁终局”制，裁决书自作出之日起发生法律效力。

《人力资源社会保障部、最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》明确了终局裁决的范围，即仲裁裁决涉及下列事项，对单项裁决金额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，劳动争议仲裁委应当适用终局裁决：（一）劳动者在法定标准工作时间内提供正常劳动的工资；（二）停工留薪期工资或者病假工资；（三）用人单位未提前通知劳动者解除劳动合同的一个月工资；（四）工伤医疗费；（五）竞业限制的经济补偿；（六）解除或

者终止劳动合同的经济补偿；（七）《劳动合同法》第八十二条规定的第二倍工资；（八）违法约定试用期的赔偿金；（九）违法解除或者终止劳动合同的赔偿金；（十）其他劳动报酬、经济补偿或者赔偿金。

本案中，公司欠薪2万元以及应支付的经济补偿2000元，均未超过当地月最低工资标准十二个月金额，所以，劳动仲裁委对本案所作的裁决应当为终局裁决。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第十九条规定：“仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或者非终局裁决，劳动者依据调解仲裁法第四十七条第一项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经

济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，每项确定的数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，应当按照终局裁决处理。”

《劳动争议调解仲裁法》第五十一条规定：“当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。”

根据上述规定，虽然劳动争议仲裁委在仲裁裁决书未载明为终局裁决，但本案的裁决也已经生效，在公司逾期不履行义务的情况下，你可以向法院申请强制执行。

潘家永 律师