

劳动争议案件执行中的“个税差额”之争

李明

前言

在劳动争议案件中，大量存在企业因判决向员工支付款项的案例，企业在执行判决时，需依法为员工代扣代缴个人所得税，这势必造成最终支付给员工的款项与判决存在一定的差额，这时候往往有些员工会就此差额申请法院强制执行。恰逢笔者近日处理了几起此类案件，却存在截然不同的结果，便借此聊聊此类案件的处理。

一、劳动争议案件执行中涉税问题的两难现状

先从笔者以及同事亲历的几则案例谈起：

案例一

位于上海市的 A 公司因组织架构调整，撤销员工张某的工作岗位，依据《劳动合同法》四十条第三项单方解除劳动合同，并向张某支付了解除劳动合同的经济补偿金。张某就公司的解除行为向劳动仲裁及法院提起诉讼，经法院审理，最终判决公司违法解除，仍需向张某支付违法解除劳动合同的赔偿金差额 30 万余元。公司在依法代扣代缴约 6 万元个人所得税之后向张某支付了 24 万余元的违法解除赔偿金。张某随即向法院申请强制执行，要求公司再向其支付约 6 万元的差额。笔者代理公司处理此执行案件，向执行法官解释上述差额为张某应当承担的个人所得税，公司作为其法定的代扣代缴义务人依法向国家税务机关履行了代扣代缴义务，并向执行法院解释了具体的计税方式，提交了完税凭证作为证据，认为公司已经履行完毕了生效判决，无仍需履行的差额。但是，法院则表示，其仅仅判断张某收到的金额与判决金额是否存在差额，至于是否要缴纳个税、缴纳多少个税不属于其处理的范围，认为公司仍需向张某再行支付 6 万元的差额。笔者遂向执行法院提起执行异议之诉。然而，最终执行法院作出裁定，认为发生法律效力民事判决为人民法院执行的依据，公司未按执行通知履行生效法律文书确定的义务，应当继续履行，而公司主张为员工代扣代缴的税款，则可以通过其他法律途径主张权利。

案例二

依旧是企业与员工单方解除劳动关系并支付经济补偿金最终被判令支付违法解除赔偿金差额案件。B公司被判令向李某补充支付违法解除赔偿金差额47万余元，公司在依法代扣代缴14万余元的税款后向李某支付了剩余金额。李某向法院申请强制执行，要求公司支付14万余元的差额。笔者代理公司处理该执案件，在多层与执行法院的解释并出具完税凭证作为证据的情况下，最终，执行法院认为员工具有依法纳税的义务，公司作为员工的法定代扣代缴义务人，依法代员工缴纳给付款项所必须的税费，等同于向员工履行了付款义务，认为公司无需再向员工支付14万余元的差额，执行完毕。李某收到通知后向法院提起执行异议之诉，认为公司未履行完毕，要求继续执行。最终，执行法院经审理认为，公司为员工的法定代扣代缴义务人，员工应当承担的个人所得税为其应履行的法律义务，员工作为纳税人不得拒绝，且代扣代缴的税款可以视为公司履行生效法律文书所确定给付款项的组成部分，认为公司已经按生效法律文书履行了全部付款义务，无需另行支付，驳回了李某的异议请求。

案例三

在另一个与A公司类似的案例中，为避免出现A公司最终面临的情况，C公司在法院判决出具前通过律师与法院和税务机关积极沟通，由税务机关提前核算出员工应当支付的个人所得税金额，且考虑到C公司即将主体消亡的特殊情况，法院最终直接在判决中直接以扣减完毕员工应当缴纳个税的金额作为最终判决结果，从源头避免该问题。

案例四

位于北京的D公司与王某解除劳动合同，经过近三年漫长的诉讼，最终法院判决双方恢复劳动关系，并由公司向王某支付三年的工资。因员工不同意公司代扣代缴个税，员工向法院申请强制执行，公司根据法院要求将判决款项全额支付到法院指定账户。员工收到执行款后，主动向当地税

务机关申报个税，但是税务机关不同意员工个人申报，仍要求公司履行代扣代缴义务，公司只能按照税务机关的要求履行，另行通过诉讼途径向员工主张代扣代缴的税款。

除了上述笔者所为及所闻的案例，笔者通过裁判数据检索，也发现（2015）深中法执复字第89号，（2018）京0105执异1573号执行裁定等案例，对公司代扣代缴税款导致的差额持积极态度。亦有对公司代扣代缴税款导致差额的持否定态度的（2021）京02执复142号案件。

分析

由此可见，司法审判机关对公司代扣代缴税款后是否属于履行完裁决或判决的给付义务，实践中司法机关往往会持有以下两种判决和观点：

第一种观点认为公司应当严格按照判决书所载明的全部金额向员工履行，否认代扣代缴税款为履行判决行为，如果公司因代扣代缴税款行为而多支付了款项，则应当另行通过诉讼或者其他途径向员工主张。

第二种观点认可公司代扣代缴税款行为属于履行判决的行为，公司无需向员工支付差额，亦无需通过其他方式主张权利。

两种观点的分歧并非在是否需要缴纳税款上，也并未否定公司作为代扣代缴义务的法定代扣代缴义务，第一种观点认为企业在代扣代缴个税后向员工支付的金额，存在差额，系未完全履行，而企业提出的异议系对裁决或判决所确定的数额是否包括应代缴税款存在异议，本质上是对生效判决内容的异议，不属于执行异议案件审查范围。企业认为有差额的，应重新另案主张。第二种观点则认为代扣代缴个人所得税是用人单位应履行的法定义务，代扣代缴个税后履行裁决或判决的给付义务应当视为完全履行生效的法律文书。代扣代缴的税款在执行金额中予以扣除与法院按照生效法律文书确定的内容强制执行，二者本质上既不冲突，也不矛盾。另外，在此类案件中往往执行法官会对是否完成了代扣代缴个人所得税以及已向税务机关申报扣缴的金额进行实质审查，但对于扣缴金额是否准确等并不涉及。

笔者是支持和赞同第二种判决观点的，理由有三：

首先，依据《中华人民共和国个人所得税法》第一条、第九条、《中华人民共和国税收征收管理法》第四条之规定，员工和公司为法定的纳税人和扣缴义务人，司法判决并不能改变相应款项的性质以及需要扣缴税款的法定义务。因此，任何司法判决不能免除纳税或者代扣代缴义务，所以，员工依据裁决或判决所获得的款项仍应当根据款项本身的性质依法纳税。

其次，个人所得税法明确规定，“个人所得税以所得人为纳税人，以支付所得的单位或者个人为扣缴义务人”，劳动关系并非构成代扣代缴义务的基础条件，因此，即使在公司履行判决时，双方已经处于劳动关系解除的状态，但是，劳动关系的解除并不意味着公司代扣代缴法定义务的解除。同样，正如上文提到的第4个案例，即使员工主动到税务局申报要求补缴个税，也并非可直接免除公司的法定代扣代缴义务，仍需慎之又慎。而且，公司作为扣缴义务人，如未能按期缴纳或者未代扣代缴税款，还可能面临税务机关的处罚并加缴滞纳金。

最后，既然员工的纳税义务和公司的代扣代缴义务均为法定义务且不可轻易免除，则公司履行法定代扣代缴义务的行为亦应视为对司法判决的履行。第一种审判观点虽然也有其理论依据，但这种观点往往不利于提高司法效率，容易产生诉累，也增加了企业履行法定义务的成本，甚至造成企业因承担不合法的沉默成本而导致权益受损。

二、给企业的建议

以上截然不同的观点和司法实践导致企业在此类案件中对于代扣代缴个人所得税存在两难境地。如果不代扣代缴个人所得税，违反的是税法有关规定，可能面临税务稽查、处罚等；如果代扣代缴了个人所得税，产生了差额又可能面临法院的执行，甚至限制消费令等强制执行措施。对此，笔者建议在无法左右法院判决的基础上，企业仍需做好几下几方面的工作：

1、厘清应税与非税的问题

企业在支付裁决或判决所涉款项前，须确定相关款项是否需要纳税以及相应的计税方式。

在劳动争议案件的实践中，员工从公司处取得的款项往往有以下几类，

(1) 法律规定明确且分类清晰无争议的款项，例如工资、奖金，解除劳动合同的经济补偿金等，实践中对此类收入应当缴纳个人所得税及具体的计税方式不存在争议。

(2) 法律规定明确但是分类存在争议的款项，例如竞业限制补偿，终止劳动合同的补偿金，违法解除劳动合同的赔偿金等，实践中对此类收入应当缴纳个人所得税没有异议，但是对以何种方式计税存在分歧，具体计算需要与当地税务机关确认。劳动争议实践中还会遇到“二倍工资差额”这一款项，实践中，有观点认为该款项属于惩罚性赔偿，所以无需缴纳个人所得税。但是，笔者认为，《个人所得税法实施条例》第六条第（一）项规定“工资、薪金所得，是指个人因任职或者受雇取得的工资、薪金、奖金、年终加薪、劳动分红、津贴、补贴以及与任职或者受雇有关的其他所得。”依此规定，所谓的“二倍工资差额”亦是员工基于任职或者受雇过程中公司的违法行为而获得与其任职或者受雇存在因果关系的款项，属于“工资、薪金所得”。

(3) 法律规定明确免税的款项，比如工伤待遇，生育津贴，特殊津贴等。此类款项系法律规定无需纳税的款项，自然从本质上不存在因缴税而产生差额的问题。

2、保留扣缴凭证

在此类案件的处理中，税务申报信息、完税凭证或者由税务机关出具的证明公司已经代扣代缴税款的材料系可以证明差额产生的直接证据。通常，公司需要出具上述材料以证明产生的差额系因其为员工代扣代缴了个人所得税，以在执行案件中向法院说明并证明差额产生的实际原因。

3、合法维权

如果在执行案件中遇到第一种观点的判决，企业在支付的执行款差额之后，也并非无救济途径。此时，企业可另案向离职员工提出不当得利之诉，要求员工返还企业已为其垫付的个人所得税税款。

三、解决路径的探索及思考

既已经言语至此，笔者干脆就顺势而投石，一窥此问题的解决之法。

从根源上谈，需要社会层面法律意识的提升，需要全体公民都具有较高的法律观念，使的所有员工自我意识中均知晓其所得应当缴纳税款，亦主观愿意缴纳税款。当然，这背后存在文化、政治、法律、道德等诸多方面的认识觉醒，实属一个复杂的工程，并非一朝一夕或一己之力而可为的，但又是大至国家机关，小至每位公民皆可为之。税务机关、教育机构等应不断强化和培养公民的纳税意识；律师、法官等法律工作者亦可以在具体案件中释明法律，减少此类案件的产生。

从问题的原因说，之所以出现两种观点，既有法律理解的差异也有司法和行政的脱节。笔者认为，以法律为依据形成统一的认识和意见是解决此类问题最直接和有效的办法。比如，可以通过司法解释或联合发文的形式进一步明确，针对生效的裁决或判决，企业履行代扣代缴个人所得税的法定义务视为履行裁判的给付义务的组成部分。法院在审理或执行时，如遇确认个税申报情况以及个税数额计算遇到困难时，也可以请税务机关协助确认。如此可提高司法机关和行政部门的协调性，由行政部门依法为企业的合法行为背书，既维护司法和行政的权威性，更兼顾根源上法律的释明，妥善处理此类问题。

行文至此，略抒拙见；丝毫裨益，实属幸哉。



李明 | 律师

业务领域：劳动与雇佣 | 争议解决 | 公司合规

邮箱：liming@anjielaw.com