案例讲述

2019年1月1日，新修改的《个人所得税法》全面实施。这次个人所得税（简称“IIT”）改革，除提高“免征额”和增加六项专项附加扣除外，还建立了IIT综合所得年度汇算清缴制度。所谓IIT综合所得年度汇算清缴，是指在一个纳税年度终了后，居民纳税人需要汇总纳税年度内（1月1日至12月31日）取得的综合所得（包括工资薪金、劳务报酬、稿酬、特许权使用费等四项所得）的收入额，减除费用6万元以及专项扣除、专项附加扣除和依法确定的其他扣除后，适用综合所得IIT税率并减去速算扣除数，计算本年度最终应纳税额，再减去纳税年度已预缴税额，得出本年度应退或者应补税额，向税务机关申报并办理退税或补税。

律师分析

根据《个人所得税法》的规定，员工是IIT的纳税人，用人单位是员工取得的工资、薪金所得的IIT的扣缴义务人。在劳动合同中约定的劳动报酬是税前工资的情况下，用人单位按照个人所得税法履行代扣代缴的义务（预扣预缴）后，员工在办理年度汇算清缴时不论是否退税，都与用人单位无关。但在劳动合同中约定的劳动报酬是税后工资的情况下，每年年度综合所得汇算清缴结束后，总会出现用人单位要求员工将退税款返还给用人单位的情况，那么用人单位的此类要求是否合理呢？

实际上，不论是相关的税法还是劳动法对此都没有明确规定。实务当中，有两种完全不同的意见。一种意见认为：不论是用人单位预扣预缴的ITT，还是员工在年度汇算清缴后取得的退税，都属于员工个人所得的组成部分，只要员工取得退税符合《个人所得税法》的相关规定，该退税就应归其个人所有，即便劳动合同中约定的是税后工资，用人单位也无权要求返还。另一种意见认为：由于劳动合同中约定的是税后工资，员工在年度汇算清缴后取得退税的，意味着用人单位超额进行了预扣预缴，只要员工从用人单位取得的到手工资与劳动合同约定的税后工资金额一致，员工就用本着诚实信用的原则，将其在年度汇算清缴后取得的退税返

还给用人单位。

笔者认为上述两种意见都存在一定的局限性。如果采用第一种意见，对用人单位而言似乎欠缺公平；如果采用第二种意见，可能会导致员工怠于在年度汇算清缴时申报专项扣除、专项附加扣除等用人单位无法掌握的员工个人信息，从而导致社会的整体税负增加，不符合IIT改革的初衷，进而也难以实现对用人单位的公平。为了避免争议，笔者建议用人单位与员工最好在劳动合同中约定税前工资；如果因故需约定税后工资的情况下，最好一并约定员工IIT综合所得年度汇算清缴补退税款的负担方式，同时约定员工承担随时向用人单位提供并更新其真实、准确的专项扣除、专项附加扣除、所享受的税收抵免待遇等信息的义务及相应的违约后果等。

特别提示：本文为高朋律师事务所原创作品，未经授权，严禁在各类平台转载、引用和编辑，违者后果自负。如需转载，请留言申请。欢迎关注本头条号！