

单位替劳动者租房是否计征个人所得税

□上海通乾
律师事务所
武慧琳 陈慧颖
朱慧

在劳动用工过程中，有的用人单位为了增强自身的吸引力和留住人才，会自行租赁房屋并提供给员工免费居住作为额外福利的情况。

当在施行这一福利的时候，很多用人单位都没有意识到存在这样一个问题：这种由用人单位和房屋出租人签署房屋租赁合同，提供给劳动者居住并由用人单位直接支付的房屋租金，是否应并入劳动者个人所得税计征个人所得税呢？

我国《个人所得税法实施条例》第八条规定：“个人所得的形式，包括现金、实物、有价证券和其他形式的经济利益；所得为实物的，应当按照取得的凭证上所注明的价格计算应纳税所得额，无凭证的实物或者凭证上所注明的价格明显偏低的，参照市场价格核定应纳税所得额；所得为有价证券的，根据票面价格 and 市场价格核定应纳税所得额；所得为其他形式的经济利益的，参照市场价格核定应纳税所得额”。

根据上述规定，用人单位为劳动者提供租赁房屋居住而支付的房屋租金显然是劳动者所得的其他形式的经济利益，应属于劳动者的个人所得。

那么，用人单位为劳动者承租房屋并支付的房屋租金既然属于劳动者的个人所得，该笔个人所得又是否属于可以免征个人所得税的福利费范畴呢？

根据我国《个人所得税法》第四条的规定，“福利费”属于个人所得税免征事项。

而我国《个人所得税法实施条例》第十一条又明确，该条所指的“福利费”，是指根据国家有关规定，从企业、事业单位、国家机关、社会组织支付的福利费或者工会经费中支付给个人的生活补助费。

显然，根据前述规定，用人单位为劳动者承租房屋并支付的房屋租金并不属于生活补助费，也就不属于可以免征个人所得税的“福利费”范畴。

实践中，广州市地方税务局曾在 2009 年 6 月 15 日发布的《个人所得税若干征业务

指引》中指出：

“企业职工无偿使用企业自有或租赁的房产，应视为职工取得其他经济形式的应税所得，在使用期内按月并入职工当期工资薪金所得依法计征个人所得税。其中使用房产属企业租入的，按照企业每月支付的租金计算确认工资薪金收入额；使用房产属企业自有的，应先以租金的公允价格确认工资薪金收入额，但对缺乏公允价格做参考的，应按照企业每月提取的折旧额计算确认工资薪金收入额。职工合用上款所指房产，应自行协议约定收入的分配方案，纳税人拒不提供协议分配方案的，税务机关可按人数均分原则核定个人实际收入额。”

根据该指引，广州地区明确将用人单位支付的房屋租金定性为劳动者其他形式的经济所得，且应在房屋使用期内按月并入劳动者所得依法计征个人所得税。

当然，如果劳动者符合《个人所得税专项附加扣除暂行办法》第十七条规定的“在主要工作城市没有自有住房而发生的住房租金支出”，可根据具体情况享受每月 800 元、1100 元或 1500 元的定额扣除。

另外，用人单位为劳动者租房并支付的房屋租金也有可免征个人所得税的例外。

如果劳动者是外国人的，根据国家税务总局《关于外籍个人取得有关补贴征免个人所得税执行问题的通知》以及国家税务总局《关于取消及下放外商投资企业和外国企业以及外籍个人若干税务行政审批项目的后续管理问题的通知》，外籍个人以非现金或实报实销形式取得的住房补贴、伙食补贴等补贴，按规定提供有关的有效凭证及证明材料能证明其上述免税补贴的合理性的，免征个人所得税。

综上所述，根据我国现有的法律法规及政策，如果用人单位租赁房屋提供给员工免费居住作为福利的，一般情况下用人单位支付的该租赁房屋租金是应并入劳动者个人所得税计征个人所得税的，但如果劳动者是外国人且符合相关规定的则可免征个人所得税。

经济性裁员中的争议焦点

□上海江三角
律师事务所
周蒋锋

经济性裁员是处理劳资关系的难点，稍有不慎就可能引发群体性劳资争议。为了在法律框架内解决群体性劳动争议，集体协商是可行的合法途径。

而在裁员时，企业和员工的争议焦点有以下这些：

一是经济性裁员的合法性。裁员时最多被企业采用的理由是“生产经营发生严重困难”，但立法对于“严重困难”的界定相对模糊，只有原则性规定，如劳动部《企业经济性裁减人员规定》指出，“用人单位濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间或生产经营发生严重困难，达到当地政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，可以裁员”。由此可见，“严重困难”的标准往往由各地制定，且通常较为严格，导致企业适用该理由裁员存在较大困难。

比如《北京市企业经济性裁减人员规定》指出，“严重困难”的标准是连续三年经营性亏损且亏损额逐年增加，资不抵债、80%的职工停工待工、连续 6 个月无力按最低生活费标准支付劳动者生活费用的。

如果不是确属经营异常困难的，适用该理由就存在较大法律风险。因此，建议企业首选协商解除的方式，以降低被认定为违法解除的风险。

二是裁员的补偿标准。对于规模较大的企业，经济

性裁员方案都会事先与工会磋商，并向劳动行政部门报告，补偿标准一般都高于法律规定标准，即高于每工作一年补偿一个月工资的法定标准。

那为什么还会存在重大争议呢？因为员工提出的补偿方案会明显高于法定标准，而且员工还会和相同行业的企业进行对比，要求参照实务中个别企业适用过的最高标准。

三是裁员过程的公开程度。在经济性裁员的实务操作中，企业由于一方面需要向工会或全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，一方面需要向劳动行政部门报告裁减人员方案，这中间存在时间和信息上的冲突，增加裁员信息及时公开的难度。

实践中，员工往往难以及时获得关于裁员涉及哪些部门、裁员时间、裁员数量、如何补偿等的确切信息。

关于这点，建议企业根据各地《集体合同条例》相关规定，事先完善集体协商机制，制定各项应对预案。

四是社会保险、公积金缴费中断引发的次生争议。实务中，对非本地户籍员工来说，一旦社会保险或公积金缴费中断，会给办理居住证、落户、子女入学等带来很多不便。即便对本地户籍员工来说，在买房、买车资格等方面也会受到不利影响。

总之，经济性裁员中的集体协商争议焦点颇多，劳资关系错综复杂，企业在实务中必须备足预案，谨慎操作。

托关系“捞人”小心被忽悠

□广东伯方
律师事务所
邓世运

家人被抓，家属获悉后一开始总是六神无主，接着往往自己萌发或者经“高人”指点后想走走关系、“活动”一下，想办法“捞人”。

出于对家人的关心，如果有人跟家属讲，可以通过关系让犯了死罪的当事人保住命，让犯了罪的获得取保候审、缓刑，无疑会被视为救命稻草，如果这人是亲友介绍过来的，更是被奉若神明。大多数家属压根不会去分析“高人”的“高招”是否行得通。

“捞人”的骗局之所以得逞，关键是利用了家属对法律的不了解。

妄称通过关系，可以让涉黑等重大刑事案件的当事人在被抓获后不久就释放，基本可以确定是骗人的。

熟悉刑事辩护的律师都知道，涉黑等重大刑事案件的辩护工作，一般是在审判阶段才能有效开展，以争取有利的结果。

骗子得逞的另一关键是利用家属对家人的关心和对司法现状的不了解。

此时，普通人往往联想起平时道听途说的一些司法腐败现象，会产生“关系能搞定一切、金钱能搞定一切”的错觉。骗子就是利用了家属的这些错觉，通过吹嘘自己的关系有多硬、保证多久能出来，骗取家属的信任。

能否找到法律上的正当理由，是最后能否实现预期目的、最大程度维护涉案当事人利益的关键。

所谓“关系”，最终往往被证明是忽悠。



资料照片