

真结婚证也会无效 不离婚也能恢复单身

■ 林亦雯 姜阳喆

在近期媒体报道中，拐卖妇女儿童的新闻引起大众热议。对于大多数被拐卖妇女而言，都曾有一个共同的经历：在收买者所施加的精神和身体双重控制下绝望地生活。

非法限制人身自由和胁迫是拐卖妇女犯罪中常见的手段，人贩子和收买者常通过拘禁、欺骗、恐吓、暴力等方式强迫受害者，达到其非法目的。对于被拐卖妇女而言，这并非丈夫和家庭，而是残忍的加害者和施暴者，从法律上来说，这种“婚姻”也从未具备法律效力，是可被撤销的婚姻。婚姻撤销后，被拐卖妇女与收买方之间从始至终不存在夫妻关系。

不仅如此，在这段婚姻里没有过错的被拐卖妇女，还有权要求收买方承担损害赔偿责任和侵权责任。

现实中，除被拐卖妇女外，有些人婚姻也涉及可撤销婚姻和无效婚姻情形——如果是被胁迫而结婚的，或是另一半隐瞒了婚前重大疾病，那么，不需要离婚，就可以重获未婚身份。

为了逼迫李月（化名）与自己结婚，张轩（化名）采取跳楼、同归于尽等方式口头威胁，李月的父亲也因张轩家境殷实，采取割腕自残、禁止李月出门等方式威胁她与张轩结婚。在双方胁迫之下，李月不得已与张轩登记结婚。婚后不久，李月以受胁迫为由向法院提起婚姻撤销之诉。

法院认为，结婚需男女双方完全自愿，不允许任何人加以强迫或者干涉。张轩及李月之父以口头恐吓、自杀威胁等方式逼迫李月结婚，导致李月的结婚行为违反其本意，且在双方婚姻登记后一年内向法院提起了婚姻撤销之诉，符合法律规定的诉讼时效，故判决撤销张轩和李月的婚姻登记。

可撤销婚姻和离婚是一回事吗？

说到离婚，大家都能说上个一三二四，但是提到可撤销婚姻，很多人都一头雾水，可撤销婚姻和离婚是一回事吗？

依据民法典的规定，结婚必须男女双方完全自愿，禁止任何一方对另一方加以强迫或者任何组织、个人加以干涉。对于违背当事人的真实意愿而成立的婚姻，或者已成立的婚姻缺乏结婚的某个必备要件时，有撤销权的当事人可行使撤销权，使已经发生效力的婚姻归于无效，即可撤销婚姻。

那么，在满足何种情形时，能够向法院请求撤销婚姻呢？

1.因胁迫结婚的，受胁迫一方可以向人民法院请求撤销婚姻，请求撤销婚姻的，应当自胁迫行为终止之日起一年内提出；

2.被非法限制人身自由的当事人请求撤销婚姻的，应当自恢复人身自由之日起一年内提出；

3.一方患有重大疾病的，应当在结婚登记前如实告知另一方；不如实告知的，另一方可以向人民法院请求撤销婚姻。

综上，可撤销婚姻主要集中在“违反婚姻自由”的情形，表现为胁迫、非法限制人身自由及隐瞒婚前重大疾病。

（一）受胁迫
就像前述案例中提到的，受人胁迫而结婚是比较常见的情形。对方通常会使用口头威胁或者以生命健康作为要挟的筹码，迫使另一方与其结婚。

那么，法律上是如何界定这种行为的。

胁迫是指行为人以给另一方当事人或者其近亲属的生命、身体健康、名誉、财产等方面造成损害为要挟，迫使另一方当事人违背真实意愿结婚的行为。不管是身体上的强制抑或是精神上的控制，只要足以对受胁迫者的意志产生影

响，使其违背个人意志而结婚的，都构成胁迫，满足可撤销婚姻的构成要件。实施胁迫行为的人并不局限于婚姻的一方当事人，实践中常见的包括受胁迫方或者婚姻另一方当事人的父母、近亲属等。

（二）非法限制人身自由
除胁迫外，非法限制人身自由是可撤销婚姻的另外一种重要表现形式。比如我们经常能在新闻中看到的，有人将非法买卖来的妇女拘禁、监禁于家中，以限制人身自由的方式强迫其结婚生子，达到个人非法目的。

与胁迫给当事人所造成的心理压力而言，限制人身自由使得受害者处在身体和精神的双重控制之下，最终作出违背其真实意愿的决定，情节更为恶劣，给当事人所造成的伤害也更加难以释怀。

（三）隐瞒婚前所患重大疾病
在笔者的日常咨询中，经常能遇到前来了解离婚问题的人，不少当事人是因对方在婚前隐瞒了其个人患病史而提出离婚。其实，若是出现这种情况，可以通过撤销婚姻的方式来解决。

婚姻自由的本质是当事人作出缔结婚姻关系的表示完全出于其本意，是建立在双方彼此了解信任的基础上。若一方患有重大疾病，对于另一方当事人来说，可能会影响其缔结婚姻的真实意愿。基于此，民法典规定，若一方未履行婚前告知义务，有意隐瞒自己婚前所患重大疾病的情况，另一方可以以此为由向人民法院提起婚姻撤销之诉，保障个人婚姻自由。

需要注意的是，对于可撤销婚姻而言，当事人需要在法定的诉讼时效内向法院提起诉讼，在法院作出撤销判决前，双方的婚姻关系依然具有法律效力。

无效婚姻为何无效？

跟可撤销婚姻比起来，无效婚姻更容易理解。顾名思义，无效婚姻是指因

欠缺婚姻成立的法定要件而不发生法律效力男女双方的结合。根据民法典第1041条的规定，存在下列情形之一时，婚姻无效：（1）重婚；（2）有禁止结婚的亲属关系；（3）未到法定婚龄。

（一）重婚
民法典明确规定，我国实行一夫一妻的婚姻制度，每个人都只能有一个配偶。这是我国婚姻家庭的基本制度，也是法定婚姻的必备要件。

重婚是指有配偶者又与他人登记结婚、明知他人有配偶而与他人登记结婚的违法行为。刑法及有关司法解释对重婚进行了明确，包括两种情况：（1）已经结婚的人，在婚姻关系存续期间又与他人登记结婚，或者又与他人以夫妻名义共同生活；（2）无配偶者，明知他人有配偶仍与之登记结婚，或者仍以夫妻名义共同生活。

如果存在重婚情形，即使经登记机关登记也属无效婚姻，不发生法律效力，情节严重时还可能承担刑事责任。

（二）有禁止结婚的亲属关系
民法典第1048条规定，直系血亲或者三代以内的旁系血亲禁止结婚。也就是说，在我国双方存在法律规定的亲属关系时，属法定无效婚姻事由，不具备法律效力。

（三）未到法定婚龄
法定婚龄是指法律规定的男女双方可以结婚的最低年龄。

民法典第1047条规定，结婚年龄男不得早于22周岁，女不得早于20周岁。在未达到法定婚龄要求时，男女双方的结合不发生法律效力，不受法律保护。

需要注意的是，如果男女双方结婚时的实际年龄低于法定婚龄，而当事人或利害关系人申请婚姻无效，或者有关部门要确认其婚姻无效时，男女双方已达法定婚龄的，不能确认婚姻无效。

（作者系上海家与家律师事务所律师）

新晋奶爸请注意！男职工休陪产假的那些事儿

■ 杨朔

产假期是男职工在妻子分娩前后的一段时间享有的带薪假期。男职工在休假期期间给予妻子生活照料和精神慰藉，有利于促进家庭关系和谐。为了更好地关爱妇女，营造父母共同参与子女照料的良好氛围，北京市海淀区人民法院选取涉及男性职工陪产假的典型案例，提醒各位“准爸爸”休陪产假的同时保护好自身合法权益。

公司用陪产假抵扣年假？需支付未休年假工资

宋先生于2016年入职某公司，在2020年9月8日至9月22日休陪产假。宋先生称其2020年享有10天年假，只休了1.5天，剩余8.5天年假未休，并提交了社会保险个人缴费信息对账单，证明其累计工作年假。该对账单显示，截至2019年末养老累计实际缴费年限为9年4个月。宋先生要求某公司向其支付2020年末休年假工资。

某公司认为，宋先生于2020年休了1.5天年假和11天陪产假，公司员工手册规定休过陪产假的员工不再享受年假待遇。

法院经审理后认为，根据社保对账单显示的社保累计缴费年限，宋先生自2020年10月1日起方累计工作满10年，之前享有每年5天年假。2020年宋先生享有的年假天数为5天，已经休了1.5天，剩余3.5天年假未休。某公司主张当年度宋先生已休陪产假不再享有年假，缺乏法律依据。法院最终判决某公司向宋先生支付2020年末休年假工资。

公司因员工休陪产假解除劳动合同？需支付赔偿金

马先生于2011年4月6日入职某公司担任业务经理。2019年7月8日，其向部门经理请休2019年7月9日至2019年7月23日的陪产假。后某公司以马先生严重违法公司管理规定，未履行假期审批手续为由解除了双方劳动合同。马先生要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。同时，马先生提交了出生医学证明，显示其子于2019年7月10日出生。

某公司认为，马先生实际出勤至2019年7月8日，之后未到公司工作，其未履行任何请假手续，长时间旷工，故公司解除与其的劳动合同合法有效，无需向其支付任何经济赔偿。

法院经审理后认为，某公司主张马先生自2019年7月9日起旷工，但马先生主张的请休陪产假情形与其提交的出生医学证明相符，具备相当的合理性。现马先生主张公司于2019年7月23日将其违法辞退，并提交有对话录音。因此，法院认定某公司违法解除与马先生的劳动关系，公司应支付违法解除劳动合同关系赔偿。

员工要求未休陪产假经济补偿？难获法院支持

李先生于2015年入职某公司，后该公司因严重亏损解除劳动合同。根据公司的制度规定，男职工有15天的陪产假。李先生的爱人于2019年8月10日生产，其未休陪产假，正常出勤，公司支付了其正常出勤期间的工资。

李先生要求公司额外支付其未休陪产假的加班工资。公司认为，李先生未休陪产假应视为放弃休假权利，不同意额外支付其未休陪产假工资。

法院经审理后认为，李先生自述其未休陪产假期间公司已向其支付了正常出勤的工资，现李先生要求公司支付其额外未休陪产假工资于法无据，法院不予支持，最终驳回李先生诉请。

法官释法

根据《北京市人口与计划生育条例》第19条的规定，男性职工享受陪产假15日，休假期期间，机关、企事业单位、社会团体和其他组织不得将其辞退、与其解除劳动或者聘用合同，工资不得降低。条例对男性职工享受陪产假的时长和休假期期间薪资待遇做出了明确规定，劳动者可以据此向用人单位主张休假权利和工资待遇。

对于未休陪产假的劳动者来说，用人单位应支付休假期工资待遇。劳动者应遵守用人单位关于员工休假的管理规定并积极履行休假审批手续。劳动者向用人单位提出休假申请时，应尽量明确休假类型为陪产假期，休假后应积极提供子女出生证明等文件来证明请休产假的合理性。

用人单位需按照《北京市人口与计划生育条例》的规定，依法落实男性职工陪产假制度并在考勤休假和薪酬管理方面做出具体安排，用人单位不得故意限制、拖延或者拒绝劳动者的休假审批。
（作者系北京市海淀区人民法院法官）

一问一答

退休返聘，所得收入应否缴纳个人所得税

我退休并领取养老金后，原公司看中了我的工作经验和业务能力乃至人脉关系，决定高薪将我返聘。可我近日拿到工资时，却发现与约定不符。公司的答复是代扣代缴了个人所得税，两者相加，总数吻合。

请问：退休返聘也得缴纳个人所得税吗？

读者 丁某

丁某读者：

的确，退休返聘也应当缴纳个人所得税。《个人所得税代扣代缴暂行办法》第2条第一款、第3条、第4条分别规定：“凡支付个人应纳税所得的企业（公司）、事业单位、机关、社团组织、军队、驻华机构、个体工商户等单位或者个人，为个人所得税的扣缴义务人。”“按照税法规定代扣代缴个人所得税是扣缴义务的法定义务，必须依法履行。”“扣缴义务人向个人支付下列所得，应代扣代缴个人所得税：（一）工资、薪金所得；（二）对企事业单位的承包经营、承租经营所得；（三）劳务报酬所得；（四）稿酬所得；（五）特许权使用费所得；（六）利息、股息、红利所得；（七）财产租赁所

得；（八）财产转让所得；（九）偶然所得；（十）经国务院财政部门确定征税的其他所得。”

与之对应，虽然你因为年龄关系，已经退休并领取养老金，确实不属于法定的劳动者范畴，不能与单位构成劳动关系，但这并不排除你与公司之间具有“一方为对方以劳务形式提供劳动”“对方支付约定报酬”的法律特征，即符合劳务关系的构成要件，你从公司获取的收入属于“劳务报酬所得”，公司作为代扣代缴个人所得税的法定义务人，按照规定税率，从你的“劳务报酬所得”中扣除个人所得税，无疑是正当的。

值得一提的是，《个人所得税代扣代缴

暂行办法》第9条第一款还规定：“扣缴义务人在代扣税款时，必须向纳税人开具税务机关统一印制的代扣代收税款凭证，并详细注明纳税人识别号、工作单位、家庭住址和居民身份证或护照号码（无上述证件的，可用其他能有效证明身份的证件）等个人情况。对工资、薪金所得和利息、股息、红利所得等，因纳税人众多、不便一一开具代扣代收税款凭证的，经主管税务机关同意，可不开具代扣代收税款凭证，但应通过一定形式告知纳税人已扣缴税款。纳税人为持有完税依据而向扣缴义务人索取代扣代收税款凭证的，扣缴义务人不得拒绝。”即你有权向单位索要有关依据。

江西省兴国县人民法院法官 颜东岳

法律讲堂

执行最低工资标准中的“是是非非”

■ 潘家永

实行最低工资标准，是国家的强制性规定，其根本目的在于确保劳动者及其家庭成员的基本生活需要。然而现实中，对于这个“托底工资”，一些用人单位也在有意无意间打折扣。

“见习期”工资也应执行国家规定

朱某毕业后到一家建筑公司应聘。入职时，老板对朱某说，刚走出校门难以立即上手，需要见习一段时间，见习期间只拿见习工资。随后，双方签订了为期3年的劳动合同，其中约定朱某见习期1年，见习期间月工资1450元。

上班两个月后，朱某了解到当地的最低工资标准为2050元，于是找到老板请求补差600元。老板说，企业可以自主决定见习期间的工资，不受最低工资标准的约束。

说法

该公司负责人的说法是错误的。见习期，是针对应届毕业生入职后进行业务适应及考核的制度。在实行全员劳动合同制以后，劳动法确立了试用期制度，但见习期并未被明文废止，仍然被一些企业使用。不过，无论是试用期还是见习期，

劳动者与用人单位之间都建立起了劳动关系，有关权利义务受劳动法律法规的保护和调整。

劳动合同法第20条规定，劳动者在试用期的工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。原劳动部印发的《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第57条规定：“劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后，试用、熟练、见习期间，在法定工作时间内提供了正常劳动，其所在的用人单位应当支付其不低于最低工资标准的工资。”

上述规定属于国家强制性规定。据此，朱某有权要求公司按当地最低工资标准支付见习期工资。

企业自主调资权不能违反国家规定

小杨于2020年3月进入某塑料包装公司工作，月工资为1710元，刚达到当地最低工资标准。

2021年6月1日，省政府上调了最低工资标准，每月多了300元。小杨看到这个消息后很高兴，不料自己每月领到的工资还是原来的1710元，没有上调。小杨便找到人事部门讨说法，得到的答案是公司调整工资有自己的计划，要到年

底才作整体研究和调整。

说法

公司的说法和做法均属错误。企业享有工资自决权，即有权根据本单位的生产经营特点和经济效益，自主确定本单位工资分配方式和工资水平，包括调资时间和工资上涨幅度等。但是，企业行使工资自决权不能违反国家工资基准（最低工资标准）。

劳动法第48条规定：“国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。”省级政府制定或调整最低工资标准的文件属于地方规章，具有法律效力，一旦确定了实施或调整日期，全省用人单位就必须遵照执行。

本案中，不论该公司调整工资工作是否确定在年底进行，都必须在2021年6月完成最低工资标准的调整并予以兑现。否则，就是违反了国家强制性规定，要承担相应的法律责任。

派遣工“待岗”期间不能只发生生活费

小邓被某劳务派遣公司聘用后签订了4年期的劳动合同，随后被派遣到某宾

馆做服务员，当地的最低工资标准是每月1950元，小邓每月可领到2900元。

两年后，宾馆因经营困难，将小邓退回派遣公司。由于一时无法再派遣到其他用工单位，小邓只好待岗。到发工资时，小邓只领到了950元，派遣公司的说法是：“不干活怎么可能拿工资，发给的950元是生活费。”

说法

该派遣公司的做法显然错误。劳动合同法第58条第2款规定：“劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。”

据此，在小邓待岗期间，其月工资至少应当按当地的最低工资标准1950元支付，而派遣公司只发给生活费的做法，是一种违法行为，必须予以纠正。

（作者系安徽警官职业学院教授、兼职律师）