

我国劳动合同违约金制度探析

刘丽君

(新疆天沃律师事务所 843300)

摘要: 新时代背景下,我国各项事业越发蒸蒸日上,劳动市场呈现一片繁荣,越来越多新型职业的出现,使得劳动关系的复杂多样程度也越来越高,劳动关系当事人双方对劳动合同的要求也发生重大变化。劳动合同不仅要基于双方的自由意志规定清楚各自的权利和义务,而且必须约定清楚倘若有一方违约,应该承担何种违约责任,这其中,最受关切的的就是违约金的适用情况。根据中国现行的《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国合同法》相关规定,清晰界定劳动合同违约金的概念、性质、立法模式,在此基础上梳理总结我国劳动合同违约金制度存在的不足,找寻解决之道,对于完善中国特色社会主义法治体系,建设社会主义法治国家,保障和促进社会公平正义,意义非凡。

关键词: 劳动合同;违约金;违约责任

On the System of Liquidated Damages for Labor Contracts in China

Liu Lijun

Xinjiang Tianwo Law Firm 843300

Abstract: Under the background of the new era, various undertakings in China are becoming more and more prosperous, the labor market is showing prosperity, and more and more new occupations are emerging, which makes the labor relations more complex and diverse, and the requirements of the parties to the labor relations for the labor contract have also undergone significant changes. The labor contract should not only specify their respective rights and obligations based on the free will of both parties, but also specify the liability for breach of contract if one party breaches the contract. Among them, the most concerned is the application of liquidated damages. According to the relevant provisions of the current Labor Law of the People's Republic of China and the Labor Contract Law of the People's Republic of China, clearly define the concept, nature and legislative model of liquidated damages for labor contracts. On this basis, sort out and summarize the shortcomings of China's labor contract liquidated damages system, find solutions, and improve the socialist legal system with Chinese characteristics and build a socialist country under the rule of law, It is of great significance to safeguard and promote social fairness and justice.

Key words: labor contract liquidated damages liability for breach of contract

中国特色社会主义进入新时代的大背景之下,中共二十大的胜利召开正处于关键转型期的中国未来发展不仅奠定了总基调,而且指明了更加清晰的方向。习近平总书记在开幕式报告中强调,我们要坚持走中国特色社会主义法治道路,建设中国特色社会主义法治体系、建设社会主义法治国家,围绕保障和促进社会公平正义,全面推进国家各方面工作的法治化。^[1]但是,伴随中国经济的迅速发展,各种新型职业也应运而生,与之相应的衍生品就是越发复杂多样的劳动关系的建立。劳动者与用人单位之间的劳动合同能否始终秉持公平正义,保障双方的合法权益,在法治国家和法治社会的建设过程中,尤其重要。现实生活中的劳动关系并不总是如理论般逻辑清晰,条理分明,万无一失,反而因为有各种各样的利益牵扯,会引发很多矛盾和争端,这其中有关劳动合同违约金的协商、规定和给付等问题导致的冲突越发成为中国特色社会主义市场经济背景下影响劳动关系和谐稳定的最大问题之一。因此,本文通过对我国现行劳动法中违约金概念、性质、立法模式等内容的梳理和阐释,归纳总结出我国当前劳动法违约金制度尚存在一定的不足,在借鉴吸收国内外专家学者的理论和司法实践基础上,加强我国劳动合同违约金制度的规范,为劳动合同违约金制度提供强有力的保障,使劳动合同违约金制度真正起到保障劳动关系双方的合法权益,为推进中国特色社会主义法治道路,建设社会主义法治国家助力。

一、劳动合同违约金概念

中国劳动法中关于违约金的规定主要来源于民法中有关合同的规定,主要是为了保证劳动者和用人单位在签订劳动合同和履行合同过程中,都能顺利遵照合同进行。在劳动法中违约金的规定对于协调劳动者和用人单位之间的利益关系具有至关重要的作用,同时也蕴含着深厚且丰富的内涵,但是因为劳动法本身所独具的社会法属性,使得劳动法中的违约金有其自身独特的内涵。由于我国现行法律中并没有在立法层面对违约金的概念进行确切规定,学术界在理论层面的研究对违约金的概括也不尽相同,因此,暂时还没有形

成共识性的定义。梳理相关研究后,主要有这样几种观点:崔建远(2016)认为,劳动合同中的违约金既可以由法律条文进行强行性规定,也可以通过当事人之间的合意进行约定,无论是何种方式的确定,只要双方主体中有不履行约定的义务出现的情况,根据合同中的约定,违约一方当事人就应当向对方支付约定的违约金数额作为补偿。^[2]王利明(2003)认为,中国法律中规定的违约金是当事人之间预先约定的合法意思表示,具有法律效力,因此在一方当事人发生违约行为时,应当遵守事前约定,向另一方支付相应金额的违约金。^[3]郭智敏(2020)认为,“劳动合同违约金,是劳动合同当事人在签订劳动合同之后,一方违反劳动合同约定,应当承担向另一方支付一定数额金钱的违约责任。”^[4]贺竹(2009)认为,“违约金是指合同当事人约定在一方不履行合同时向另一方支付一定数额的货币。”^[5]对中国学界相关著作中对劳动合同违约金制度的梳理和研究发现,尽管不同学者对劳动合同违约金定义或内涵的表述不尽相同,但是对劳动合同违约金的核心要义的阐释基本一致,基本上都认为,劳动合同违约金是以双方当事人的约定为基本前提的,当劳动合同双方中的任何一方作出违约行为时候,或者故意承担相应合同义务时候,根据劳动合同双方的约定,违约一方当事人应当向另一方支付一定数额的物质补偿。劳动合同违约金制度是根源于民法但是调整对象又不同于民法的一种规定。根据前面对已有观点的梳理,本文认同,劳动合同违约金是指,发生劳动关系的双方当事人,在尊重各自意思表示的前提下,在订立的劳动合同中,规定的其中任何一方违反合同约定,发生违约行为,违约一方所应当支付给另一方的恰如其分的补偿。这种补偿内在地隐含着补偿非违约方的损失,但不能超出损失范围,更不能因为用人单位的强势地位而严重偏离劳动者的补偿能力范围。不对等的补偿和违约金带来的只能是劳动关系的不协调,不稳定,更无法真正实现劳动法所设定的初衷,保护劳动关系双方的合法权益,维护劳动关系的和谐稳定。

二、劳动合同违约金性质

劳动合同违约金因其民法的起源还具有社会属性,因此,违约金本身有时候会超越劳动关系双方而呈现社会教化特点,这就是违约金的补偿性和惩罚性。劳动合同违约金的性质在不同法系国家里有不同的认识 and 解读。一般来说,大陆法系国家如德国、法国等国家认为劳动合同违约金具有补偿性和惩罚性,英美法系国家如英国、美国等国家认为违约金只具有补偿性,不太承认和认可成惩罚性。中国学术界对劳动合同违约金性质的研究主要有三种观点:补偿性^[6];惩罚性^[7];补偿性和惩罚性兼具^[8]。《劳动合同法》出台以后,法律层面对劳动合同违约金的规定更加明晰,更加合理,而且更加契合了劳动法倾斜保护原则,更加保护劳动者合法权益,对劳动者应该承担的违约金进行了限制性规定,对用人单位可以在哪些时候能和劳动者约定违约金也进行了明确规定。由此仍然可以判定,我们劳动合同违约金呈现的性质特征是有限的补偿性和有限的惩罚性。第一,违约金补偿性的设定是以劳动合同双方当事人事前约定为前提,其依据是劳动关系双方当事人在签订合同时,对违约金用以弥补将来可能发生的损害所达成的合意。在劳动合同中,违约金的设置不仅充分考虑到劳动关系双方当事人的权利与义务,而且是遵循倾斜保护劳动者原则与利益平衡理论的基础上,限制性规定了劳动关系双方当事人有且只有在两种情形之下才可以约定违约金,而且明确规定了除却劳动合同法中第二十二条和二十三条的规定情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金,同时,对违反服务期约定的违约金数额也做出了最高限额的规定。第二,对于有限制的惩罚性违约金的规定,主要是指劳动法违约金本身的合意正当性,让劳动关系双方中的一方在违背约定时候,应该承担自己的违约责任,这种惩罚性具有法律约束性,而且既会对劳动者一方因违反服务期约定而承担的违约金,还对其违反竞业限制而需要承担的违约金进行明确规定。对用人单位一方的不仅限制了其只能在某些特定情况下可以约定违约金,而且约定的数额也是受到限制的,但是对于用人单位因不正当理由跟劳动者约定的违约金或者超出劳动者能够承受或者应该承受的范围数额的违约金也进行了限定,这些都表明,对违约者的惩罚必须在一定条件下和一定范围内,而不是只遵从双方合意。

三、劳动合同违约金立法模式

基于对国内外司法实践和学术界对劳动合同违约金相关概念和性质等内容的分析,我们能够比较清晰地看到中国劳动合同违约金制度的立法模式充分吸收和借鉴了其他国家的劳动合同违约金立法模式,扎根中国劳动市场,深入劳动关系发生实际,形成具有中国特色的社会主义法治模式,在劳动合同违约金设立方面,主要有三种模式:任意型立法模式、禁止型立法模式、限制型立法模式。^[9]

第一,劳动合同违约金制度中的任意型立法模式,是指允许劳动关系中的双方当事人基于自由意思表示,任意约定劳动关系合同违约金,并且对劳动合同违约金的适用情形不做任何限制,只要是双方当事人的事先自由约定,且约定金额不显失公平,法律就承认其违约金的法律效力。^[10]代表性的国家如德国,德国在自己的民法典中对其内容作了这样的规定,劳动关系中的雇员和雇主,可以在劳动合同中约定违约金数额,而且不止是对雇主一方的,对雇员具有同等效力,任何一方当事人有违约行为必须向另一方当事人支付约定违约金。尽管这种约定方式看似支持了劳动关系双方的自由意志表达和平等协商,但是因为相对于雇主来说,雇员所处的经济地位明显不那么平等,而且往往是强势一方,这在协商过程中难免会损害雇员一方的合法权益,尤其是在经济不景气时候,雇主一方占主导的情况下,雇员为了尽快获得工作薪酬,很难不接受雇主一方的条件。所以,无论是资本主义国家,还是社会主义国家,如果国家法律不加限制地允许用人单位和劳动者在劳动合同中约定违约金条款和数额,有违于劳动法本身对劳动者倾斜保护的原则,也不利于对劳动者合法权益的保护,这样也会变相损害用人单位的利益。

第二,劳动合同违约金制度中的禁止型立法模式,是指法律明确规定禁止劳动关系当中的双方当事人在劳动合同中约定由劳动者一方承担违约金的条款。典型代表国家如日本和韩国。《日本劳动基准法》、《韩国劳工标准法》中都有明确规定,禁止雇主签订对不履行劳动合同情况时候,对雇员进行惩罚或者损失补偿的违约金条款。

这种规定本身主要考虑到雇员与雇主可能存在的不对等的劳动关系,因此一边倒地倾斜于对雇员一方进行无限保护。这种保护当然是重要且必要的,对于充分调动劳动者积极性有不可忽视的作用。但是,不加以任何区分单方面禁止劳动关系双方当事人在劳动合同中对违约金条款的约定,不顾及也不考虑劳动者可能会因此故意作出有损于用人单位合法利益的举动,这不仅忽视了劳动关系实际运行过程中的复杂性和特殊性,也忽视了用人单位想要在劳动力市场上的遵纪守法的崇尚心,反而可能为了逃避这种规定,而选择不与劳动者签订劳动合同,只作口头约定,这样更加不利于劳动关系双方合法利益的宝华。因此,禁止型立法模式在平衡劳动者与用人单位合法利益方面存在一定缺陷。

第三,劳动合同违约金制度中的限制型立法模式,是指劳动关系中的双方当事人可以基于个人意思表示,在劳动合同中约定由劳动者一方承担的违约金,只是相关法律对可以约定劳动合同违约金的适用情形进行了专门限制,即用人单位和劳动者之间约定的由劳动者一方承担违约金的情形仅限于法律规定的特定情形,劳动关系中的双方当事人不能任意约定。典型代表国家是中国。在我国《劳动合同法》第二十二以及第二十三条中,对违约金的适用情形作出了具体而明确的规定,劳动合同当中用人单位在与劳动者在约定违约金条款时,只有两种情况下可以约定由劳动者一方承担的违约金,一种是关于竞业限制的规定,一种是服务期相关的约定,除此之外,禁止用人单位与劳动者约定由劳动者一方承担劳动合同违约金的条款。由此可知,我国现行的劳动合同违约金制度主要采用的是限制型立法模式。这当然是逐渐发展的过程,因此,截止到现在,采用限制型立法模式不仅是社会本位思想的体现,而且契合劳动法的社会属性,又能从保障劳动关系当事人双方合法权益的背景出发,既顾及到了劳动者可能的弱势地位,同时又没有一味偏袒任何情形下劳动者的行为,对于协调劳动关系双方的平等地位,保障双方合法权益,都有重要意义。

四、结语

综上,通过对劳动合同违约金制度相关内容的梳理、分析和阐释,我国现有的劳动法相关条款对于劳动合同违约金的规定已经基本适应中国当前社会发展的实际,但是并不意味着它就是十全十美的,反而因为法律本身的滞后性特点,使得已经出台的法律对于未来越发复杂的社会现实来说,具有这样或者那样的不足,比如已有法律条文中并没有对劳动者违反竞业限制需要承担的违约金数额作出规定,劳动关系双方在解除或者终止劳动合同的责任划分不那么公平,经济赔偿金和补偿金的关系,怎么清晰界定等都需要更多学人深入研究和分析,因此,为了中国的法治化国家建设,我们还需要在自己的学科领域更加努力。

参考文献:

- [1]司法部.全面推进国家各方面工作法治化 盘点二十大报告法治元素, 2022-10-19[EB/OL]https://mp.weixin.qq.com/s/iaaz8cHL7Xy5AhLr99uEyg
 - [2]崔建远.合同法[M].北京:法律出版社,2016:272-274.
 - [3]王利明.合同法新问题研究[M].北京:中国社会科学出版社,2003:713.
 - [4]郭智敏.劳动合同争议之违约金制度研究-以三个劳动争议案例为视角[D].贵阳:贵州民族大学,2020.
 - [5]贺竹.我国劳动合同违约金、赔偿金的适用[D].北京:中国政法大学,2009.
 - [6]崔建远.合同法[M].北京:法律出版社,2003.
 - [7]梁慧星.民法总论[M].北京:法律出版社,2017.
 - [8]王利明.违约责任论[M].北京:中国政法大学出版社,2003.
 - [9]陈华晶.劳动合同违约金法律适用研究[D].上海:复旦大学,2012.
 - [10]王益英.外国劳动法和社会保障法.中国人民大学出版社,2011.
- 作者简介:刘丽君,1991年6月,女,汉,河南省周口市,本科,研究方向:法学专业。