

解除劳动合同的经济补偿问题研究

吴平纪

(中共邯郸市委党校,河北 邯郸 056004)

[摘要] 劳动合同解除后,对劳动者进行经济补偿问题关系到劳动者和用人单位利益的平衡,关系到社会的和谐。在分析经济补偿金性质的基础上,对我国法律的相关规定及适用中应注意的问题进行了论述。

[关键词] 劳动合同;解除;经济补偿

[中图分类号] F249.24;D912.29 [文献标识码] A [文章编号] 1673-9477(2008)02-0028-02

《劳动法》颁布十几年来,随着我国市场经济体制的建立,我国的劳动关系也逐步实现了市场化,劳动合同的签订和解除成了社会生活中频繁发生的现象。尤其是近年来,我国劳动纠纷以年均20%的速度增长,劳动合同解除现象的大量发生,使得劳动合同解除后的救济问题,尤其是经济补偿问题逐渐凸现出来。

一、经济补偿金的性质定位

经济补偿金是指在劳动合同解除或终止后,用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。^[1]我国在1986年国务院《国营企业实行劳动合同制暂行规定》将其称为生活补助费,《劳动法》将其命名为“经济补偿”,此后我国法律法规一直沿用此名,学界则多称其为“经济补偿金”。

对于经济补偿金的性质,有三种主要的学说:劳动贡献补偿说认为经济补偿金是劳动者在劳动关系存续期间为用人单位所作贡献的积累给予的补偿,其数额应当与用人单位的工龄挂钩。法定违约说认为经济补偿金是国家为维护劳动者的合法权益而强行干涉用人单位与劳动者之间合同的结果,是企业未能履行劳动合同规定的义务所应承担的责任。社会保障说认为是基于《宪法》、《劳动法》对公民生存权保护的需要,国家要求用人单位在解除劳动合同时必须支付给劳动者一定的经济补偿,以帮助劳动者生活费用和医疗费用无来源的失业阶段,保护劳动者权益。

上述三种学说均有一定的道理,但都有一些不足。

首先,计算经济补偿金的依据主要是劳动者在本单位连续不间断工作的时间,可见劳动贡献补偿说有一定的道理。但是,劳动者的贡献已由用人单位支付给劳动者的工资和奖金予以补偿了,用人单位替劳动者交纳失业保险金和养老保险金,也是对劳动者劳动的一种长远补偿。况且,该说与经济补偿金的法定适用范围相矛盾,因为如果经济补偿金是劳动贡献补偿,则劳动合同解除和终止时所有的劳动者都应获得经济补偿金,但实际上依照法律只有部分劳动者能获得经济补偿。

其次,经济补偿金主要适用于用人单位依法行使单方解除权情形,这些情形一般被认为用人单位违约,因此经济补偿金也就被认为是法定违约金。但笔者认为,用人单位根据劳动法规解除劳动合同是合法的解除合同,恐怕不能说是违约,认定经济补偿金为法定违约金有点牵强;此外,违约金计算应以未履行的时间为标准,而各国对于经济补偿金的计算却主要以劳动合同已履行的年限为标准。

再次,经济补偿金虽具有明显的社会保障功能。但是,社会保障应当通过参加社会保险如失业保险、医疗保险等实现,其发生作用都以失业和医疗实际发生为前提,但劳动者即使在解除劳动合同前或解除劳动合同后立即找到了新的工作,用人单位仍须依法支付经济补偿金。还有,社会保障应能覆盖全部劳动者,具有社会性、同一性,但依照法律只有部分劳动者能获得经济补偿金,与社会保障的性质具有明显不同。

综上所述,经济补偿金是《劳动法》上一项极有特色的制度,充分体现了《劳动法》对劳动者倾斜保护的原则和目的。经济补偿金具有劳动贡献补偿和社会保障的双重功能,也在某种程度上具有违约金的功能,但这三者都不足以全面说明经济补偿金的性质。经济补偿金应被视为是劳动法上特有的和独立的解约经济补偿形式,是对因用人单位解除劳动合同而遭受损失的劳动者进行的补偿,是用人单位的一种特定补偿义务,其适用范围和补偿标准

由各国根据对劳动者倾斜保护的程度而定。尽管劳动者的损失是未履行时间内的可得利益,对劳动者的补偿却主要根据劳动合同已经履行时间内的贡献来计算,这一矛盾使得经济补偿金的性质很难归类,只有将其作为独立的新类型来看待才比较合理。

二、我国法律对经济补偿金的相关规定

新的《劳动合同法》进一步扩大和完善了经济补偿金的适用。根据《劳动合同法》第46条,在劳动合同解除时,除劳动者自愿、主动辞职或者劳动者有严重过错而解除劳动合同的情形外,用人单位都应当支付经济补偿金,包括用人单位提出并经双方协商一致解除劳动合同、非过失性解除、经济性裁员、“被迫辞职”、合同期满、破产解散等造成合同终止六类情况。具体类型如下:1.劳动者行使即时解除权解除劳动合同的;2.用人单位非过失性解除劳动合同的;3.用人单位经济性裁员解除劳动合同的;4.用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的;5.除用人单位不降低现有劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情况外,劳动合同期满终止固定期限劳动合同的;6.因用人单位被依法宣告破产,或者用人单位解散、被吊销营业执照、责令关闭而终止劳动合同的。

经济补偿金的计算标准问题规定于《劳动合同法》第47条,该条规定:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。”由以上规定可见,我国经济补偿金的外延主要是劳动贡献积累补偿,^{[2](P153-154)}劳动贡献积累补偿,也称生活费用补助,是对劳动者在劳动关系存续期间为用人单位已做贡献的积累所给予的经济补偿,其数额一般应当与本单位工龄挂钩,除了劳动者因过错行为而被辞退外,在劳动合同解除时应支付这种补偿。

在具体计算经济补偿金时,关于工资有个值得注意的问题。多数用人单位在自己的财务中,将劳动者工资区分为基本工资、补助、津贴等不同项目,在支付经济补偿金时仅依据劳动者工资项目中的基本工资。这样的计算方法是有点问题的。根据我国劳动部《关于贯彻中华人民共和国劳动法若干问题的意见》第53条和《关于工资总额的规定》及其解释,《劳动法》中的“工资”是指用人单位依据国家有关规定或者劳动合同的约定,以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬,一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等,但不包括:单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用、劳动保护费用以及按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他收入。由此,工资应该是劳动者在正常情况下劳动所得的经常性收入,而不仅仅是基本工资。

三、经济补偿金适用上应注意的问题

第一,用人单位提出并经双方协商一致解除劳动合同的情形。实践中,用人单位常常将“协商一致”解释为“应劳动者的要求而协商一致解除劳动合同”,或者要求劳动者提交一份“辞职申

请”,结果“辞职申请”被用人单位拿来证明是由劳动者提出解除劳动合同,这显然是在规避法律,但是劳动者却难以证明是由用人单位提出解除劳动合同。因此,实践中劳动者一定要注意此类问题。用人单位主张不支付经济补偿金的,应当证明劳动者出于真实意思提出解除劳动合同。这种情形往往和劳动者自愿、主动辞职相似,即此种情况下的劳动者解除劳动合同完全是自愿失去这份工作,且其大多是高级管理人员和技术人员,解除劳动合同是因为有了更好的工作机会,故而用人单位没有必要支付经济补偿金。

第二,“被迫辞职”的情形。在《劳动合同法》颁布之前,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第15条明确规定:用人单位有下列情形之一,迫使劳动者提出解除劳动合同的,用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿金,并可支付赔偿金:1.以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;2.未按劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的;3.克扣或者无故拖欠劳动者工资的;4.拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的;5.低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。这一条确认在用人单位存在严重过错导致劳动者主动解除劳动合同的情况下,用人单位也需要支付经济补偿金。由于该司法解释代表了审判实践中的具体做法,它同时也细化了某些被迫辞职的方面,劳动者在行使即时解除权时应当注意相关证据的保留。

第三,固定合同终止的情形。劳动合同由于期限届满或目的实现而终止时,用人单位也应该依照解除劳动合同的标准支付相

应的经济补偿金。这样做可保障劳动者之间的公平,而且如果终止劳动合同没有经济补偿金,本可以将劳动合同履行完毕的劳动者会倾向于提前解除劳动合同,反而不利于劳动合同的稳定。^[2](P154)]在《劳动合同法》颁布前,我国一些地方劳动法规已经对此做出修正,如1995年《上海市劳动合同规定》第27条规定,原执行固定用工制度的劳动者,在实现全员劳动合同制后,劳动合同期满,用人单位不愿与其续定劳动合同的,用人单位应当给予劳动者经济补偿金。

第四,用人单位歇业、解散或者用人单位被依法宣告破产、被吊销营业执照或者被责令关闭的情形。在这种情况下,劳动合同的一方主体用人单位不再存在,导致合同终止,此时仍然应该支付经济补偿金。实践中应当由劳动者作为债权人进入用人单位清算程序,或者由有关的责任人承担支付补偿金的责任。这时支付主体发生了变化,清算组应该根据破产法的相关规定予以优先支付。

[参考文献]

- [1]刘京州.浅议解除劳动合同的经济补偿[J].甘肃科技,2004,(4):26.
- [2]王全兴.劳动法[M].北京:法律出版社,2004.

[责任编辑:陶爱新]

On the economic compensation for rescission of the labor contract

WU Ping-ji

(Handan Party School, Handan 056004, China)

Abstract: After the rescission of the labor contract, the problems of economic compensation for workers involves the balance of interests between workers and employers, even the social harmony. Based on the analysis of the nature of economic compensation, this paper discusses the related laws and its appliances in China.

Key words: labor contract; rescission; economic compensation

(上接第27页)

3. 加强消防设施等硬件建设。鉴于部分高校水电设施老化、消防设施陈旧、木结构房屋多等现象较为严重,而近期内又不可能完全依靠国家财政拨款全部解决的现状,各高校应在查明家底的前提下,统筹规划,区别轻重缓急,逐步改造。那些经费来源渠道相对较少的院校,当前应通过自查、互查等形式首先解决木结构房屋电源线明线敷设等火灾隐患问题;对经费相对较宽裕的学校来讲,应分步骤尽快采取电力扩容、更换已老化电线等措施减少火灾隐患,并更新已破损或超过年限的消防器材,增设消火栓和加压泵房以提高供水压力。有条件的高校还可以在木结构建筑等火灾易发部位安装烟感自动报警系统,建立校园内的火灾自动报警网络。总之通过加强消防设施硬件建设,降低火灾事故发生率,提高自防自救能力。

4. 重视消防安全的软件建设。消防安全软件建设具有投资少、见效快、可靠性强的特点,对减少高校学生宿舍火灾的发生同样具有明显的现实意义。通过在学生宿舍中坚持实行每日安全巡视巡查制度,可有效的制止因学生违章使用电器和在室内使用明火而可能引起的火灾事故。搞好消防安全软件建设有以下途径:一是在学生宿舍管理人员中建立消防安全责任制,责任

落实到人;二是建立宿舍内的安全巡视制度,及时发现并消除火灾隐患;三是建立火灾隐患举报奖励制度,形成“消防安全,人人有责”的良好风气;四是定期对学生宿舍管理人员进行消防知识和技能培训,提高他们的管理水平和实际操作能力;五是按照《中华人民共和国消防法》关于“教育、劳动等行政主管部门应当将消防知识纳入教学、培训内容”的要求,结合新生进校后的军训活动,向学生开设消防安全课,提高他们应付火灾事故和火场自救的能力;六是结合校园特点和“119消防日”,定期不定期地举办火灾事故和防火、灭火知识展览,教育全体师生员工树立安全责任心,提高消防安全意识。

总而言之,各有关部门和学生都要对学生宿舍的消防安全引起高度重视,只有大家齐心协力,齐抓共管,群防群治,才能有效地开展学生宿舍的防火工作,减少火灾的发生,确保学生的生命财产安全,为学生创造良好的生活、学习环境,营造安全温暖的“家”。

[责任编辑:陶爱新]