

新法实解

【条款】

第二十五条 除本法第二十二和第三十三规定的情况外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十二 用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。

劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的,不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

违约金仅限两种情况

【案例】

小静 2002 年 6 月大学毕业后,应聘到了一家总部在北京的公司,在上海的子公司做出纳工作。在经过了 3 个月的试用期之后,公司对小静细致负责的工作非常满意,双方签订了自 2003 年 9 月至 2006 年 8 月,为期 3 年的劳动合同。

在合同中双方约定:小静的工

作岗位是出纳;小静的工资为每月 1500 元,以货币形式于每月 5 日支付等内容。同时,合同中还约定:任何一方提前解除合同,均应提前一个月书面通知对方,经对方同意后方可办理解除劳动合同的手续,违反本条约定的违约方向对方承担 5 万元的违约金,以及该公司可以解除劳动合同的其他情况。

一年多后,小静因打算进一步深造,向公司提出了辞职。公司表

示,小静可以辞职,但按照劳动合同的约定,“任何一方提前解除合同,均应提前一个月书面通知对方,经对方同意后方可办理解除劳动合同的手续,违反本条约定的违约方向对方承担 5 万元的违约金”她应向公司支付 5 万元的违约金。对此,小静很不服,想想自己一个月才拿 1500 元,即使工作满 3 年也只能得到 5.4 万元的工资,但现在公司却要自己承担 5 万元的违约金,太不合理了。

无奈之下,小静向劳动仲裁委员会提出了仲裁申请。

小静认为《上海市劳动合同条例》第十七条规定:劳动合同对劳动者的违约行为设定违约金的,仅限于下列情形:

一、违反服务期约定的;

二、违反保守商业秘密约定的。违约金数额应当遵循公平、合理的原则约定。根据该条的规定,劳动合同的提前解除不允许设定违约金,因此双方所签订的劳动合同中该条款是无效的,她无需支付违约金。仲裁委员会在审理后,支持了小静,裁决她不需向公司支付违约金。

【实解】

违约金不能任意约定

本案的发生有一定的背景,仔细的读者可能注意到了,我在文章中特意交待了这家公司的总部在北京,这是本案的一个关键点,因为该公司所使用的劳动合同文本是按照《北京市劳动合同规定》起草的,而非《上海市劳动合同条例》。因此,本案中争议焦点的条款“任何一方提前解除合同,均应提前一个月书面通知对方,经对方同意后方可办理解除劳动合同的手续,违反本条约定的违约方向对方承担 5 万元的违约金”,虽然在上海的审理中被认定为无效,但如果在北京审理的话,则是有效的。

北京 2002 年 2 月 1 日起施行

的《北京市劳动合同规定》,如果劳动合同中约定了违约金,且不违反法律的规定,没有显失公平的情况,违约方应当按照合同约定支付违约金。而上海市 2002 年 5 月 1 日起实行的《上海市劳动合同条例》,则对劳动合同约定违约金作了限制性规定。立法者认为,劳动法作为社会法的一种体现是对弱势群体的保护,在劳资失衡的现实下,用人单位可能利用其强势迫使劳动者签订有损其利益的违约金条款。劳动合同不同于民事合同,劳动者与用人单位并不是平等的两个主体,要求劳动者承担违约责任会造成变相减少劳动者的合法收入,甚至造成白白付出劳动的结果。为此,《上海市劳动合同条例》规定在劳动合同中设定违约金的,只限于违反服务期约定和违反保守商业秘密约定两种情况。

所谓“违约金”,顾名思义是违反合同的约定所必须支付的一定金额的钱款。因此,违约金的一个基本前提是约定。但是,违约金基于约定并不代表违约金可以任意约定。根据《合同法》第 114 条的规定,违约金约定低于实际损失的,可以请求人民法院适当提高;违约金过高的,可以请求人民法院适当降低。换言之,违约金的数额设定应当公平、合理。这一点《上海市劳动合同条例》第十七条中也作了明确规定。上海的这一立法模式得到了国家立法的认同,《劳动合同法》中也明确了,用人单位与劳动者约定承担违约金的情况仅限于服务期约定和竞业限制约定。

“新规定”的不同之处

一方面,国家立法吸收了上海的成功经验;另一方面,与《上海市劳动合同条例》第十七条的规定又

有所不同。

在服务期约定方面,《上海市劳动合同条例》规定中的“服务期”的范围包括用人单位为劳动者提供“特殊福利”等各种情况,而《劳动合同法》仅限于用人单位为劳动者提供专项、专业技术培训的。在服务期违约金的设置方面,《上海市劳动合同条例》对违约金的数额没有具体的规定,而《劳动合同法》则规定违约金不得高于培训费总额并按年递减。

在竞业限制约定方面,《上海市劳动合同条例》的规定是可以对竞业限制作违约金约定,也可以对“脱密期”作违约金约定。但由于《劳动合同法》中对“脱密期”没有做出规定,因此不得对此作违约金的约定。

邱健(作者为中国人民大学劳动法博士生、国务院法制办劳动合同法立法研究课题组成员)

昂立中学生

一课一练提高班

教学目标

巩固提高学习成绩,助您孩子考取重点中、大学!

招生对象

预初至高中各年级段

开设课程

语文、数学、英语、物理、化学

办学优势

·示范中学优秀教师、部分命题专家倾力相授,旨在培养学生良好的学习习惯、传授她特有的学习方法。

·严格按照教学大纲和中考动态规划教学,因材施教,事半功倍。

·测试入学,合理分班,灵活的单科选择机制,精细的教学管理制度,实行班主任全程跟踪。

9月15日

全面开学

如何开发中学生的情商与智商

时间:9月8日上午9:30

地点:梅园路415号文化国际楼

主讲人:市金爱心副会长 资深教师 叶楚雄老师

中学生的读书与生活

时间:9月8日下午13:00

地点:龙永北路990号城建楼内

主讲人:市金爱心副会长 资深教师 叶楚雄老师

中学生写作应试与竞赛策略

海西专场:9月8日下午13:30

地点:崑崙路868号310教室

浦东专场:9月15日下午14:30

地点:南泉北路1021号明珠大楼

主讲人:中学生作文竞赛周刊副主编 著名作家 李光仁 先生

免费讲座

昂立教育

Syusaku

优质教育资源供社会分享 秉承成就中学生升学理想

中学辅导权威 再铸升学辉煌

★上海中学老校长亲自创办 ★沪上一流师资全程加盟

★辅导课程,教案全面升级 ★全新教学信息同步传递

历年以优良的重点校升学率而驰名沪上、广受中学生欢迎的“秀英中学生提高班”由本市文教界知名人士和上海中学前任老校长共同创办,拥有得天独厚的优质教育资源。其久负盛名的中、高考冲刺班及中学各年级综合学力提高辅导班、特级教师写作系列辅导班,均由上海中学的资深把关教师和精锐中学生辅导读物的主编老师全程执笔,原上海中学教导主任专职管理,师资公开透明,挂牌小班上课。秀英毕业班学员在升学考试中屡创佳绩;成绩长期徘徊不前的其他各年级学员亦在班中频频脱颖而出,被学校师生引为典范。秀英邀您体验精彩的秋季课程,共见证非凡的辅导效果! [资料免费索取]

秀英史上最强 07秋季 各年级提高班 好评如潮中!

★郑重声明:秀英教育师资的不可复制 和保持教学质量的一贯稳定性,自秉始终任何形式的加盟都属加盟教学点。

51097933 Email:info@syusaku.com.cn

54561010 凭此广告报名优惠100元(复印无效)

2007人力资源管理系列讲座第10讲 应对《劳动合同法》的企业配套文件系列讲座(六)

从人力资源管理视角通过案例分析手段实景模拟详尽深层解析

《劳动合同法》中最具争议的20个关键点及其积极应对策略

《劳动合同法》的颁布对人力资源管理产生了深远的影响,本次讲座将从《劳动合同法》对HR管理的深刻影响,《劳动合同法》中最具争议的20个关键点,《劳动合同法》对HR管理模式的变革三方面论述。

【讲座时间】2007年9月7日(周五)全天 上午9时-下午4时

【参加对象】★企事业单位相关负责人、人力资源管理者、企业工会负责人等

★本系列讲座老客户及2007《新民求职》招聘广告客户享受优惠价格

【主办单位】新民晚报求职周刊广告总代理 上海定康专才广告有限公司

【主讲人】刘大卫博士

法学博士,工商管理博士。上海劳动与社会保障学会HR专业委员会副主任,上海企联管理咨询委员会副主任,中国劳动学会薪酬专业委员会理事,中国劳动法学研究会会员、60余家跨国企业和上市公司人力资源管理首席顾问,“中国著名管理咨询师”和“上海10大管理咨询师”荣誉获得者。

听讲者配套赠送按照《劳动合同法》设计的下列全套文件

▲劳动合同范本

▲劳动合同和齐整版各一套

▲员工培训协议

▲保密协议

▲竞业禁止协议

报名热线:62474049 62738833