



劳动合同对用人单位和劳动者分别设置违约金条款,是否均有效?

【经典案例】

崔某作为韩国专家被广东某精密工业公司聘用,双方于2010年3月1日签订了为期5年的劳动合同。为了表明公司严格履约的态度,劳动合同中约定“当事人一方不履行合同或履行合同义务不符合约定条件,即违反合同时,甲方(即公司)违约,甲方支付给乙方(即崔某)剩余合同期总工资的200%,并开具乙方无责任证明。乙方违约,乙方支付给甲方剩余合同期总工资的200%,并开具乙方无责任证明。”

2014年8月27日,公司解除劳动合同。崔某认为公司系违法解除,且违反了合同约定,便诉至当地劳动人事争议仲裁委员会,要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金156816元以及违约金5280525.45元。仲裁委经审理,驳回了崔某关于违约金的请求,崔某不服诉至法院。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:崔某能否主张公司向其支付违约金?

一审法院认为,劳动合同对于劳动者的违约金条款无效,基于权利义务对等原则以及公平原则,用人单位承担违约金的条款同样应当认定为无效,故驳回了崔某的请求。

二审法院认为,劳动合同部分无效,不影响其他部分效力的,劳动者违约的约定无效不影响公司违约条款的效力。崔某劳动合同的未履行期间为2014年8月27日至2015年2月28日,该期间的工资总额为241333.33元。由于违约金和违法解除劳动合同为同一行为所导致的法律后果,只能择一主张,故公司应支付双方约定的违约金高于违法解除劳动合同赔偿金的部分325850.66元(241333.33元*200%-156816元)。一审法院判决有误,依法改判。

【律师说法】

本案系争劳动合同的同一条约定,法院对于两种情形的效力认定却截然不同,这背后涉及到的原理是劳动合同同时具有隶属性和平等性。

《劳动合同法》第二十五条规定,“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”因此,劳动者承担违约金仅限于《劳动合同法》约定的两种情形——劳动者违反服务期约定,或劳动者违反竞业限制义务。对于劳动者主动提出解除劳动合同的“违约”行为,却不能要求其支付违约金。这是因为,劳动者对于用人单位存在着一定的人身上的隶属性,受用人单位支配,用人单位对于是否留用劳动者占据着主动权。如果没有相应的对价支持(一般为专项服务费的投入)而是仅靠合同的约定就能要求劳动者主动离职时支付违约金,不符合劳动法作为社会法保护劳动者利益的宗旨。此外,劳动者具有劳动自由,任何组织和个人都无权强迫劳动者劳动,法律规定劳动者仅需提前30天通知用人单位即可解除劳动关系,正是为了保护其劳动自由不受限。

然而,对于用人单位来说,违约金的约定属于平等主体之间达成的合意,《劳动合同法》第二十七条亦约定,“劳动合同部分无效,不影响其他部分效力的,其他部分仍然有效”。因此本案中,劳动合同约定的公司违约和劳动者违约相互独立,劳动者违约的约定无效,并不影响公司违约条款的效力,公司仍然应当受制于违约金约定。由于解除劳动合同赔偿金和违约金都是用人单位提前解除劳动合同这一个行为的后果,法律性质上看均为对单方解除劳动合同的惩罚。故,在两者发生竞合时,择数额高者进行赔付较为妥当,二审法院的判决于法有据。

通过本案,可以看出现行法律法规对于违约金条款的态度。建议用人单位在拟定劳动合同时,首先要做到不能突破《劳动合同法》的限制约定劳动者的违约金条款,其次对于自身,如果非因存在挽留高端人才的必要,应当谨慎设置违约责任,以免承担不必要的赔偿责任。

文章来源:判决书(2015)穗中法民一终字第6200、6201号 内容有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com