

人事聘用合同违约金制度研究

文/江毅韩梅

当前人事聘用合同违约金制度存在一些问题和盲区，而推行限制聘用合同违约金适应范围是该制度完善的方向。

现行人事部门规章对人事聘用合同违约金的规定

2002年7月人事部出台的《关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》是规范人事聘用合同的最高规格文件。然而该文件对现实中普遍引入聘用合同违约金未作规定。究其原因，人事聘用制度是新生事物，作为规范人事聘用合同的最高规格文件，其相关规定大多是原则性、规范性、政策性；而具有现实可操作性的《聘用合同制暂行办法》、《规定》则下放到地方各省级人事部门自行规定。因此出现各省有关人事聘用合同违约金规定大相径庭的现象。纵观各省人事部门规章对人事聘用合同违约金的规定，大致可分为：

（一）限制型

“限制型”的特点就是限制聘用合同违约金适用范围或是上限。

严格限制聘用合同违约金适用范围的典型地区是上海市。根据《上海市事业单位聘用合同办法》（沪府发[2003]4号）规定，聘用合同对受聘人员的违约行为约定违约金的，仅限于下列情形：

- （1）违反服务期约定的；
- （2）违反保守单位商业秘密约定的。

除此以外聘用合同中不得设定违约金条款。《陕西省事业单位聘用合同管理暂行办法》（陕人发[2006]19号）关于违约金的适用范围也作了与上海市相同的规定。但是纵观全国各省人事部门规章对人事聘用合同违约金的规定，限制型规定的省份还是处于少数派。

（二）强化型

更多的省份人事部门规章对人事聘用合同违约金的规定属于强化型。“强化型”的特点就是明文支持聘用合同约定的违约金，且对违约金的限制一般只有原则性规定而没有具体性限制。例如《山东省事业单位实行人员聘用制度暂行办法》（鲁厅字〔2005〕43号）中第十五条规定“双方当事人应当按照有关规定，遵循公平、合理的原则，在聘用合同中约定违约金的数额，违反聘用合同应按合同约定支付违约金”。即：支持聘用合同约定的违约金，一般不再要求支付赔偿金；对违约金只有“公平、合理”的原则，对其数额、上限却没有任何具体规定。

（三）空白型

“空白型”的特点是省级人事部门对人事聘用合同违约金未有明文规定或是还未推行人事聘用制度改革。省级人事部门对人事聘用合同违约金空白型规定，可能造成下级人事部门规定的多样化或是缺失。在聘用合同已经普遍引入违约金的条件下，空白型规定的省份无疑会进一步增加处理相关问题的难度和复杂性。这也从另一个侧面反映了当前出台统一的人事聘用合同违约金制度的必要性和迫切性。

人事聘用合同引入违约金涉及的几个理论问题

（一）人事聘用合同引入违约金与“辞职权”之间的矛盾

“辞职权”是指劳动者享有的法律法规规定的解除与用人单位劳动法律关系权利。劳动者依据辞职权解除与用人单位的劳动法律关系的行为是辞职（有由聘用单位出资招聘、培训或者提供其他特殊待遇而约定服务期的不在此列）。关于辞职权，人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》有如下限定：“有下列情形之一的，受聘人员可以随时单方面解除聘用合同：

- （1）在试用期内的；
- （2）考入普通高等院校的；
- （3）被录用或者选调到国家机关工作的；
- （4）依法服兵役的。

除上述情形外，受聘人员提出解除聘用合同未与聘用单位协商一致的，受聘人员应当坚持正常工作，继续履行聘用合同；6个月后再次提出解除聘用合同仍未能与聘用单位协商一致的，即可单方面解除聘用合同。”

6个月后再次提出解除聘用合同的作为合法行使的辞职权，是否要承担违约金呢？对此问题文件也未作规定。用人单位在执行该政策时，就会有不同的理解。

（二）“任意约定”原则作为人事聘用合同违约金设定原则的问题

实行强化型违约金规定可能侵害了当事人的合法权益，直接的原因就在于强化型违约金规定

是遵循违约金“任意约定”原则的。聘用合同违约金“任意约定”原则的前提是，将聘用合同这种规范劳动关系的特殊合同等同于一般的契约，假定聘用合同签约双方关系是平等的民事关系，因此按照民法原则自愿设定。然而聘用合同涉及的劳动关系中，事实存在着强势主体和弱势主体，他们的地位是不平等的，不同于一般的契约。所以在人事聘用合同中违约金遵循“任意约定”原则是不公平、不合理的，容易被强势主体滥用，需要社会法加以明文限制。

人事聘用合同违约金的完善方向

人事聘用合同违约金制度不是一套十分完善的制度。由于是强势的用人单位（事业单位）将《合同法》中的“违约金”概念引入到聘用合同制度中的，部分人事部门采取“追认”的态度。

值得注意的是，在上海等省市出现的人事聘用合同限制型规定，特别是严格限制聘用合同违约金适用范围的规定，在较大范围内遵循了“严格限制”原则，放弃“任意约定”原则；甚至在较大范围内禁止违约金的存在，否定了违约金的惩罚性，较好地缓和了人事聘用合同违约金与维护当事人的合法权益之间的矛盾。还有一些地区的做法为限制违约金的最高限额。也是限制型的一种表现形式。此举虽能缓和人事聘用合同违约金与辞职权之间的矛盾，但其力度不及严格限制型。

因此，笔者认为，应尽快完善人事聘用合同违约金制度，完善方向就是严格推行限制型的人事聘用合同违约金做法。

（作者单位：广西师范大学法学院/河北科技大学文法学院）

相关链接

浅谈商自然人破产的必然性和可能性
人事聘用合同违约金制度研究
对完善信用卡法律机制的思考
和谐社会构建中企业如何杜绝恶意诉讼
我国公司法的实施问题及完善途径浅析
新公司法中关于财务会计制度的价值定位修订
欧盟针对中国产品特保机制的最新立法及实践评析

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心