

劳动合同法当遏止天价赔偿 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/230/2021_2022__E5_8A_B3_E5_8A_A8_E5_90_88_E5_c108_230114.htm 备受关注的《中华人民共和国劳动合同法（草案）》日前公布，并面向社会广泛征求意见。值得一提的是，针对实践中用人单位动辄要求劳动者在劳动合同中约定过高违约金的做法，该草案作出了明确的范围及额度限制。笔者认为，这样的限制性规定对于维护劳动者权益以及契约公平具有积极意义。实践中一些企业对解约员工动辄提出高达几万甚至上百万元的“天价”违约赔偿金，很难说是一种正常现象，甚至有强人所难的意味。对此依法予以限制是完全必要的。毕竟，用人单位不能凭借自身经济优势强加给劳动者超出其个人承受能力的责任条款。但笔者同时认为，草案的这一突破性规定似乎还有一些欠缺，那就是除限定违约金条款外，还应当将“损失赔偿责任”的必要约束也纳入规制范围。转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 从民法上讲，公民或企业对于违反合同行为所应承担的责任包括两种形式：一是按照合同约定的违约金计算方式承担违约责任；二是根据因违约造成的实际损失来确定违约方应承担的赔偿责任。举例说明，某家企业与员工未在劳动合同中约定违约金条款，当员工因故不能继续履行合同时，企业虽然未主张违约金，但却可以提出自己因此而遭受的各种损失，要求员工承担相应赔偿责任。而企业作为营利性单位，其所举出的损失名目及数额往往可以达到相当高的程度，比如企业很可能会说，因为某个设计人员的脱岗行为导致自己无法签订或履行与其他单位之间的某一经济

合同，从而给自己造成了多么巨大的损失乃至“可得利益”的损失，并要求员工对此“埋单”，而这样的赔偿要求往往足以使员工陷入经济困境。虽然企业的说法可能有一定的真实性，但如果任由其在赔偿金上“漫天要价”，显然有悖公平原则。而劳动合同法如果对此存有“遗漏”的话，将难以规制用人单位“弃违约金而选赔偿金”的规避做法，以致无法实现对劳动者权益更为全面合理的保护。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com