

对《广东省劳动合同管理规定》二十九、三十条修改的思考  
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/479/2021\\_2022\\_\\_E5\\_AF\\_B9\\_E3\\_80\\_8A\\_E5\\_B9\\_BF\\_E4\\_c122\\_479536.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/479/2021_2022__E5_AF_B9_E3_80_8A_E5_B9_BF_E4_c122_479536.htm) 广东省政府于2003年5月23日终于对早已引起广泛争议的《广东省劳动合同管理规定》第二十九、三十条进行了修改。旧第二十九条：劳动合同期满终止或劳动合同约定的工作任务已经完成，用人单位应按规定一次性发给劳动者生活补助费；修改为：对在本单位转为合同制职工的1986年9月30日（含本日）以前参加工作的原固定工（含干部、下同）其劳动合同期满时，用人单位不愿以原劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件作为最低标准续签劳动合同的，应按其在本单位的工作年限一次性发给生活补助费；旧第三十条：生活补助费的发放标准按劳动者在本单位的工作年限计算，每满1年，发给劳动者1个月的月平均工资；满半年不满1年的，按1年计算；不满半年的，发半个月工资。月平均工资按劳动者合同解除前3个月劳动的月平均工资计算；修改为：生活补助费标准为原固定工在本单位工作年限每满1年补助一个月工资。月工资标准按本人原劳动合同期满前12个月的月平均工资计算，但本人月工资超过所在市上年度职工月平均工资的300%的，按所在市上年度职工月平均工资300%计算。至此，条例的修改给此争议已久的问题终于划上了一个句号。如果考查上述二条文的制定依据和历史来源，我们就会发现，广东省政府对该二条文的修改有其法律上必然性和实际中及时性。一、对于劳动合同期满或当事人约定的劳动合同终止条件出现后，终止劳动合同的，用人单位应否支付劳动者经济补助，不同的法律、法规有

不同的规定：1995年起实施的《劳动法》规定，企业在合同解除时应当承担经济补偿金义务，但并没有规定在合同终止时要支付生活补助费。《劳动部关于贯彻执行 劳动法 若干问题的意见》以下简称意见 规定“可以不支付”。但《国营企业实行劳动合同制暂行规定》和据此制定的《广东省劳动合同管理规定》规定，劳动合同终止后，用人单位不续订合同的，用人单位“应当”发给劳动者生活补助费。也因如此，不少人认为《广东省劳动合同管理规定》的规定与《劳动法》和《意见》在支付生活补助费问题上相互抵触，这也是导致无论是审判实践中还是在法学理论的探讨上都存在不同做法和争议的主要原因。根据《立法法》规定的立法原则，下位法不得与上位法相抵触，否则该规定无效。

二、关于合同终止发放生活补助费问题是源自国务院制定《国营企业实行劳动合同制暂行规定》，起初只是针对国有企业，并不针对“三资”企业等其它企业。《广东省劳动合同管理规定》将此规定延续到广东省内的包括“三资”企业在内的所有企业。《广东省劳动合同管理规定》关于合同终止生活补助费问题的第二十九、三十条就是根据《国营企业实行劳动合同制暂行规定》制定。1995年1月24日劳动部办公厅《关于全面实行劳动合同制若干问题的请示》复函答复广东省劳动厅：关于终止劳动合同的经济补偿问题，在《国营企业实行劳动合同制暂行规定》废止以前，可以继续执行其中关于劳动合同终止后发给生活补助费的规定。2001年10月6日国务院决定废止《国营企业实行劳动合同制暂行规定》。该规定的废止使《广东省劳动合同管理规定》关于合同终止生活补助费问题的第二十九、三十条失去了法律依据。同时随着我

国经济的快速发展，国外投资不断增长，“三资”企业等非国有企业的规模和数量的不断增大。劳动生活补助费将越来越成为非国有企业特别是外资企业的沉重的额外负担，这不利于企业的发展，也不利于进一步引进外资。因此无论从立法原则、法律依据，还是从现实情况看，《广东省劳动合同管理规定》关于合同终止生活补助费问题的第二十九、三十条的修改都将是必然所趋。 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](http://www.100test.com)