

走出劳动权利保护的误区 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/480/2021\\_2022\\_\\_E8\\_B5\\_B0\\_E5\\_87\\_BA\\_E5\\_8A\\_B3\\_E5\\_c122\\_480531.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E8_B5_B0_E5_87_BA_E5_8A_B3_E5_c122_480531.htm) --从经济补偿金、额外经济补偿金与赔偿金“三金”看现行劳动法规对劳动者的充分保护 若问及债权人现行民事法律对其民事合法权益保护的如何，恐怕大部分债权人会无奈的摇头。一些偏激的债权人甚至认为现行民事法律不保护债权人，是保护债务人的。也有债权人抱怨说，现行民事法律是站在债务人的立场上而不是站在债权人的立场上制定的，因此是“义务法”而不是“权利法”。这些认识虽有偏颇，但也确有一定的道理。现行法律对债权人行使权利做出了过多却不尽合理的限制的同时，对债务人却没有做出充分有效的约束，这是导致债权人抱怨的根源所在。举例如，公民遭受人身伤害的时候，按照《民法通则》及其相关司法解释，公民除有权提出物质损害赔偿外，还有权提出精神损害赔偿。民法虽规定公民的精神损害赔偿的原则，但却未规定精神损害赔偿的标准。这使得法官对精神损害赔偿的自由裁量权超乎寻常的大。最著名的案例是上海一女大学生状告上海某化妆品公司名誉权纠纷一案。女大学生一审获精神赔偿25万元，二审改判一万元。同是一案，为何两审法院的判决会有天壤之别？判多判少全人选凭法官一句话，人们对司法公正提出强烈质疑。现行民事法律的此类问题不胜枚举。现行民事法律的这种状态与《刑法》修改前后关于正当防卫的规定颇为相似，老《刑法》规定的正当防卫必须以与犯罪分子正在实施的加害程度相当为限度，这种规定明显不尽合理。犯罪分子实施犯罪是有备

而来，而受害人是在突起不意的情况下奋起自卫的。怎能要求无备的与有备的要相当呢？正因如此，债权人对现行民事法律抱怨颇多就不足为怪了。但若要问及现行劳动法规对劳动者合法权益保护的如何，恐怕会得出与债权人完全相反的结论来：现行劳动法律、法规对劳动者给予了无微不至的法律关怀！保护与不保护是相对而言的，我们说现行劳动法律、法规保护劳动者的合法权益，并非说就不保护用人单位的合法权益了，只是说二者相比，对前者的保护比对后者更充分而已。对于这一点，现行劳动法律、法规关于“三金”的规定就是很好的说明。所谓“三金”，是指经济补偿金、额外经济补偿金与赔偿金。经济补偿金及赔偿金的概念最早出现在《劳动法》第91条。该条规定，用人单位克扣或无故拖欠劳动者工资、拒不支付劳动者延时工资及低于当地最低工资标准发放工资以及解除劳动关系后未依劳动法向劳动者发放劳动补偿的，除补发工资外，还要向劳动者支付经济补偿金及赔偿金，这充分体现了《劳动法》对劳动者合法权益的充分保护及对违法的用人单位的制裁。1994年12月3日，劳动部发布的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》，针对《劳动法》第91条作出了明确而又具体的规定，加强了《劳动法》的可操作性。对予克扣、无故拖欠工资或拒不支付延时工资以及低于最低工资标准发放工资的，按应发工资、低于应发工资部分的工资的25%支付经济补偿金。其它情况下的经济补偿金，按每满一年发给一个月工资的标准支付。该《办法》第10条还明确提出了“额外经济补偿金”的概念，即用人单位解除劳动合同后，未按上述规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿外，还需按经济补偿金数额

的50%支付额外经济补偿金。至于“赔偿金”，1994年12月劳动部发布的《违反中华人民共和国劳动法 处罚办法》第6条，对《劳动法》第91条提出的“赔偿金”概念给予具体化。该条明确规定，用人单位克扣或无故拖欠工资、拒不支付延时工资或低于最低工资标准发放工资以及解除劳动合同后不依《劳动法》给予劳动者经济补偿的，除补发工资并依前述规定支付经济补偿金外，还应按劳动者工资报酬、经济补偿金总和的1至5倍支付劳动者赔偿金。了解了现行劳动法规关于“三金”的上述规定之后，我们的头脑中应该有这样的概念：在制裁用人单位劳动违法行为时，“三金”是可以同时并用的。并且每发生一项违反劳动法的行为，应要同时支付经济补偿金和赔偿金；如果不及时支付经济补偿金的，还要支付额外经济补偿金。换言之，针对一项违法行为，劳动者有权同时提出“一金”或“三金”的权利请求；而且所针对的违法行为不受数量限制。例如，用人单位克扣工资的，要向劳动者支付“一金”或“三金”；拖欠工资的，要向劳动者支付“一金”或“三金”；拒不支付延时工资的，要向劳动者支付“一金”或“三金”；劳动关系解除后拒不支付经济补偿的，要向劳动者支付“一金”或“三金”。也就是说，如果用人单位同时出现上述四项违法行为时，劳动者有权向其提出4个“一金”或“三金”的权利主张。至于是“一金”还是“三金”，完全取决于用人单位支付经济补偿金的及时与否。如果用人单位针对其劳动违法行为及时向劳动者支付了经济补偿金，当然也就不存在额外经济补偿金了，只需支付“一金”即赔偿金即可；如果用人单位针对其劳动违法行为未及时向劳动者支付经济补偿金，则用人单位针对该

项劳动违法行为，需向劳动者支付“三金”即经济补偿金、额外经济补偿金、赔偿金。作为职业律师，我们代理劳动争议仲裁及诉讼案件时，严格按照上述法律规定针对用人单位的每一项劳动违法行为都分别提起了“一金”或“三金”的仲裁请求及诉讼请求。令人遗憾的是，无论是劳动争议仲裁还是诉讼，几乎没有一个案例支持同时提起的“三金”请求。同时，也几乎很少有案例针对用人单位的不同违法行为，同时支持劳动者“一金”或“三金”的权利请求。什么原因呢？笔者认为，可能有理解上的原因。可能有些仲裁者或司法者未能全部掌握现行劳动法律法规关于“三金”的规定，即劳动者有权在符合法律规定的案件下，针对用人单位的每一项劳动违法行为，都有权同时提起“三金”请求，或对此存在模糊理解或持有不同的意见。但笔者认为，在更大程度上是仲裁者及司法者的思想认识问题。在劳动争议仲裁委员会和人民法院，有一种颇具代表性的观点认为，判（裁）决经济补偿金就不错了，还要什么额外经济补偿金和赔偿金？你在企业工作还不一定拿到这么多钱呢，因为人家企业违规解聘了你，你反而拿到了动辄几万甚至十几万、几十万的赔偿金，这可能吗？公平吗？大有认为劳动者敲竹杠同时又为用人单位叫屈打抱不平之意。一味地抱怨是不解决任何问题的，我们对这种代表性的观点有必要作一番剖析。例如，一个用人单位如果拖欠劳动者几千或几万元的工资，抛开追究用人单位可能存在的其它劳动违法行为不谈，仅就此一项劳动违法行为而言，以“三金”计算，劳动者就完全可以得到上万元以至几万元的赔偿。如果用人单位还存在其它违法行为的话，劳动者就一桩劳动争议案件，的确就可以提出几万

以至十几万甚至几十万的赔偿。很显然，赔偿金额的多少不是对与错该支持与否的标准，关键在于这种赔偿请求有无事实与法律依据。如果有事实与法律依据，无论劳动者请求的金额有多高，都应依法予以支持，而不应相当然的因为索赔金额太高而随意判（裁）决降低。一部好的法律，只有得过去到了不折不扣的执行，才能真正发挥其应有的作用。现行民事法律因对债权人保护的不够充分，留下了太多的遗憾；现行劳动法律、法规对劳动者的合法权益给予了充分、有效的保护，但有理由认为在实践中还没有得到很好的贯彻执行，这不能不说也是一种遗憾！走出劳动权利保护的误区，完整、准确地理解、适用劳动法律、法规，当其时也。

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)