

【劳动法学】

经济补偿制度的反思与完善： 基于94632份裁判文书的分析

王 蓓 聂 琪

【摘要】经济补偿纠纷是劳动合同解除和终止中的高发争议。对《劳动合同法》实施后涉及经济补偿纠纷的94632份判决书进行司法大数据研究发现,我国经济补偿制度具有广覆盖、高补偿、多效用的典型特征,但存在固定期限合同终止支付经济补偿不符合立法本意、司法认定的偏差引发劳动者道德危机、经营困难的用人单位支付责任过重等问题。现行经济补偿制度体现出以社会保障为基础,兼有劳动贡献累积补偿和帮助义务法定化的性质。建议理顺经济补偿与失业保险的关系,短期内两个制度可同时运行,但应加以改造;限缩经济补偿的适用范围,警惕倾斜保护原则在经济补偿中的滥用,适当扩大用人单位经营自主权、为解雇保护松绑;充分考虑劳动者内部群体分化和用人单位经营状况,分类减轻用人单位的经济补偿支付义务,以具体指标构建经济补偿分层调整制度。

【关键词】经济补偿;制度运行;法律适用;分层设计

【作者简介】王蓓,经济学博士,四川大学法学院教授;聂琪,四川大学法学院博士研究生。

【原文出处】《法学评论》(武汉),2022.6.106~119

【基金项目】本文系国家社科基金项目“《劳动合同法》司法适用的大数据研究”(18BFX91)、四川大学法学院双一流专项研究课题“《劳动合同法》司法适用的大数据研究”(sculaw0709)的研究成果之一。

我国经济补偿制度首现于《中华人民共和国劳动法》。原劳动部出台《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》,对经济补偿制度进行了细化。之后陆续出台的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(1995年)、《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》(1996年)等文件逐渐完善了该制度。2008年施行的《劳动合同法》与《劳动法》在立法宗旨上一脉相承,强调对劳动者的倾斜保护,注重劳动关系的和谐稳定。相应地,经济补偿制度也以扩大经济补偿范围和统一计算标准为重心进行了改革,在适用范围上将劳动合同终止等情形列入其中,补偿标准从区分不同情形确定补偿数额以及限定补偿上限变更为统一补偿标准和补偿上限。^①

近年来,不少学者诟病经济补偿制度存在诸多缺陷,指出其与失业保险制度功能重合,削弱甚至废除经济补偿制度的呼声日渐高涨。但绝大多数的研究集中于理论论战,几乎没有学者从实证研究的角度指出经济补偿制度运行的功效与积弊。在《劳动合同法》^②施行十余年的背景下,司法实践已围绕相关问题产生了大量的裁判案例,积累了丰富的实践素材,为研究经济补偿制度的改革方向提供了肥沃土壤。经济补偿制度是否应当废除、如何进行改革不能脱离实际来探讨理论,而应当在已具备丰富司法实践经验的基础上,强调“理论来源于实践”,从制度运行现状出发,把握制度运行的整体脉络,避免陷入“知一隅而窥全貌”的误区。基于此,本文以十年

的数据为期,对《劳动合同法》实施后涉及经济补偿纠纷的裁判文书进行司法大数据研究,勾勒出自《劳动合同法》施行以来,经济补偿制度在我国的运行轨迹,梳理其司法适用状况,以期为经济补偿制度的修改与完善提供实证研究支撑。

一、经济补偿制度运行的整体图景

(一)大数据:轮廓展现

以适用《劳动合同法》第46条为关键词,从中国裁判文书网上共下载到94665份2008年1月1日至2017年12月31日的判决书,排除信息全部空白的案件,含有效信息的判决书共计94632份。

1.案件数量呈现先缓后急的增长趋势

2008至2012年间,裁判文书适用《劳动合同法》第46条的数量始终维持在较低水平,分别为10件、99件、252件、468件和966件,均未超过1000件。

2013年和2014年则呈现爆发性增长,案件数量指数级上升,具体表现为2013年的案件数量约是2012年的4.56倍,2014年的案件数更是以万为量级,达到17576件,是2013年的近4倍。2014年及之后,适用《劳动合同法》第46条的案件数量均维持在高位。尽管图1显示2017年的案件数量有所下降,但是这一变化趋势与2015-2017年劳动人事争议仲裁案件结案数的变化幅度基本一致。^③总体来看,2015-2017年的案件数量均在两万件以上且数量较为稳定。判决书中《劳动合同法》第46条适用数量的总体上升可能与我国经济平稳发展、营商环境不断优化、就业机会逐渐增多、劳动者法律意识不断增强等因素存在较大关联性。

2.经济补偿是各类劳动争议的核心交集

2008年以前,没有专门与经济补偿相关的民事

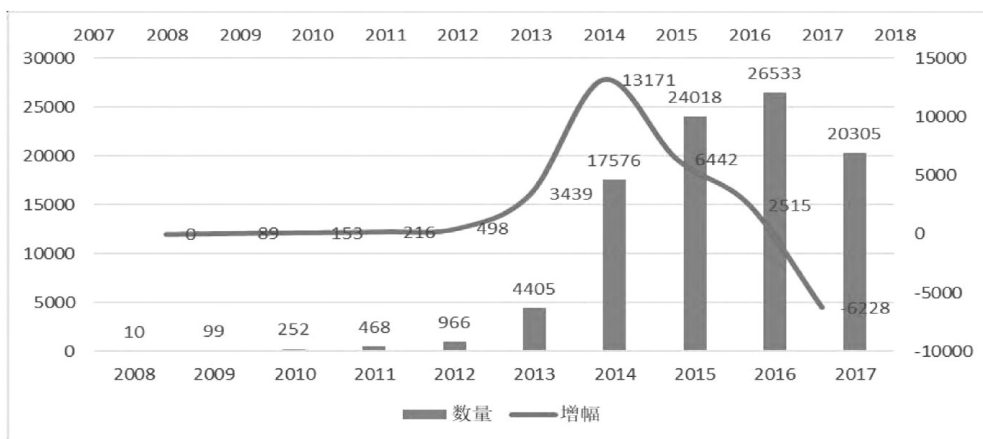


图1 适用《劳动合同法》第46条的案件数量及其增幅的时间分布(单位:件)

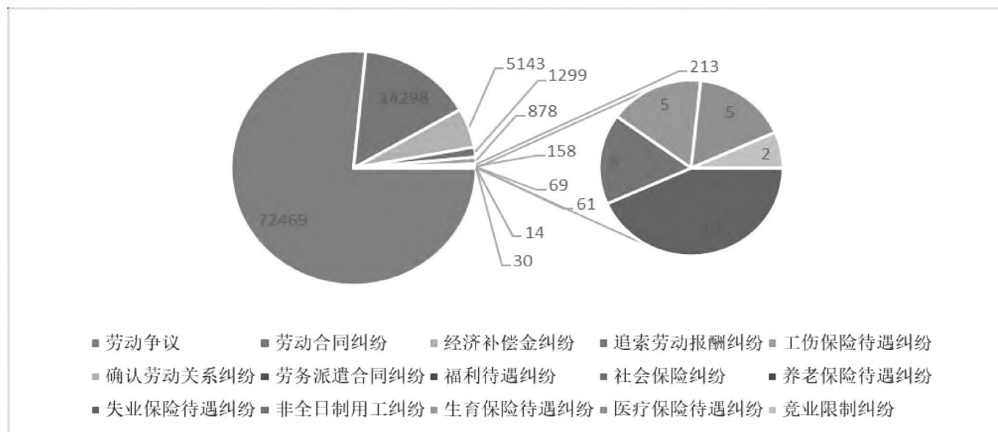


图2 适用《劳动合同法》第46条的案由分布(单位:件)

案由;2008年出台的《最高人民法院关于印发〈民事案件案由规定〉的通知》(法发[2008]11号)增加了“经济补偿金纠纷”一项。统计裁判日期在2008年1月1日之后的与适用《劳动合同法》第46条有关的案由,分别有劳动争议、劳动合同纠纷、经济补偿金纠纷、追索劳动报酬纠纷、工伤保险待遇纠纷、确认劳动关系纠纷、劳务派遣合同纠纷、福利待遇纠纷、社会保险纠纷、养老保险待遇纠纷、失业保险待遇纠纷、非全日制用工纠纷、生育保险待遇纠纷、医疗保险待遇纠纷以及竞业限制纠纷,对应的案件数量分别为72469件、14298件、5143件、1299件、878件、213件、158件、69件、61件、14件、13件、5件、5件、5件和2件。值得注意的是,尽管最高人民法院为配合《劳动合同法》的相关规定新增了四级案由“经济补偿金纠纷”,但是适用该案由的案件仅占总数的5.43%,而经济补偿金所属的二级案由“劳动争议”使用得最多,占到总数的76.58%。这在一定程度上表明实践中部分法院立案时未能准确识别劳动争议的类型,导致分类较为概括。另外,除二级案由以外,经济补偿所涉及的案由种类达到14种,包括3个三级案由和11个四级案由,可见,经济补偿与众多劳动纠纷关联紧密,处于劳动争议领域的核心地带。

3.30岁及以上的劳动者是主张经济补偿的主力人群^④

图3是劳动者作为起诉者在经济补偿案件中的年龄^⑤段分布以及劳动者作为起诉者在各年龄段的比例情况。通过大数据技术,共提取到30773份含起诉者年龄信息的裁判文书。以每十岁为一个统计单位,将年龄阶段分为20岁以下、20-29岁、30-39岁、40-49岁、50-59岁和60岁及以上,^⑥对应的案件数量分别为64件、3370件、8054件、11563件、6347件以及1375件。将上述各年龄段的数量与各年龄段起诉者加被诉者的总数量进行对照,各年龄段起诉者所占比例为55.17%、56.44%、58.91%、62.73%、67.21%和79.85%。可见,40-49岁年龄段提起诉讼的劳动者最多,其次为30-39岁和50-59岁。中龄劳动者在起诉者中的高比例与用人单位裁员年龄偏向性、养老育幼的家庭压力等存在一定关系。同时,排除劳动仲裁不予受理和未予支持等情形的影响,劳动者年龄越大,越倾向于提起诉讼要求用人单位支付经济补偿,这一现象可以印证经济补偿在社会保障方面的积极作用。

4.《劳动合同法》第46条第1、2、5项适用占比超过八成

《劳动合同法》第46条共有7项,表1通过统计适用各项的案件数量展示了司法实践中的重点争议领

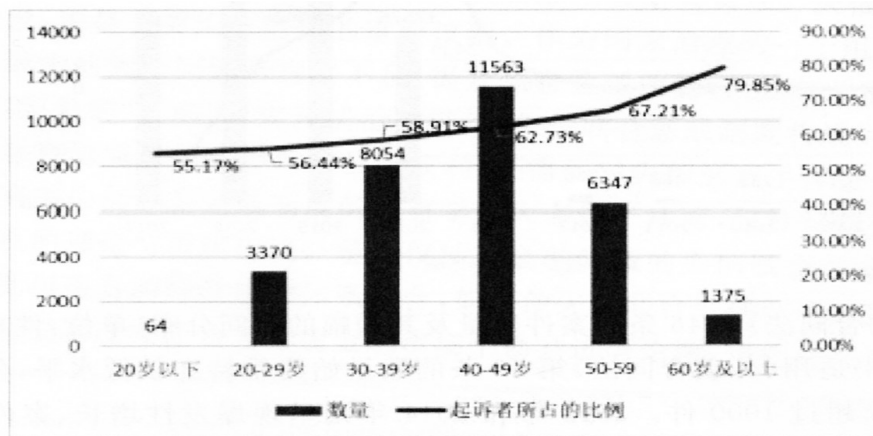


图3 主张经济补偿的各年龄段劳动者案件数量(单位:件)及起诉者所占比例分布

表1

适用《劳动合同法》第46条各项的案件数量分布(单位:件)

法律依据	第46条第1项	第46条第2项	第46条第3项	第46条第4项	第46条第5项	第46条第6项	第46条第7项
数量	19024	5973	1838	731	4102	1913	208

域。通过大数据抓取裁判文书中的裁判依据,以精准匹配的方式提取到明确指出法律依据的文书有33789份。其中,适用《劳动合同法》第46条各项支付经济补偿的案件数量分别为19024件、5973件、1838件、731件、4102件、1913件、208件;各项占比分别为56.30%、17.68%、5.44%、2.16%、12.14%、5.66%、0.62%。在司法实践中,适用《劳动合同法》第46条第1项,即劳动者依照《劳动合同法》第38条解除劳动合同而获得经济补偿的频率最高,超过半数;排在第二和第三位的分别为《劳动合同法》第46条第2项,即由用人单位主动提出并协商一致解除合同而支付经济补偿,以及第46条第5项,因固定期限劳动合同自然终止且劳动者不同意续订而支付经济补偿。三者相加,适用《劳动合同法》第46条第1、2、5项而支付经济补偿的比例高达86.12%。

(二)小数据:细节描摹

在前述大数据全样本的基础上,本文运用统计学抽样方法,随机抽取了其中2000份文书仔细阅读,排除重复上传案件和非经济补偿案件,剩余含有效信息的案件共1918件。其中,法院支持经济补偿的案件有1524件,未支持经济补偿的案件有394件。

1.劳动者月工资总体较低,月工资3000元及以下的劳动者将近七成

如图4所示,在1918份抽样样本中共提取出1752份含劳动者月工资信息的裁判文书,以1000元为单位,将劳动者的月工资^⑦水平进行区分,不同水平月工资对应的案件数量占有效案件总数的比例分别为13.76%、29.91%、23.12%、14.61%、7.48%、3.60%、1.54%、1.66%、0.91%、0.57%、2.85%。其中月工资在1000-2000元的案件数量最多,其次为2000-3000元。劳动者月工资3000元及以下的案件数量共1170件,占比66.78%。如果按照个税起征点5000元来统计,劳动者月工资5000元及以下的案件数量共1557件,占比88.87%。可见,适用《劳动合同法》第46条的案件中,绝大多数劳动者工资水平较低,需要经济补偿制度为其提供保障。

2.劳动者的工作年限^⑧普遍较长,在同一单位平均工作年限为6.23年

在1918件抽样案件中,提取出含劳动者工作年限信息的案件1856件,将工作年限分为如图5所示的六段,^⑨各年限段对应的案件数量分别为242件、720件、554件、186件、93件、61件。图5显示,在劳动者主张经济补偿的案件中,工作年限在1-5年的

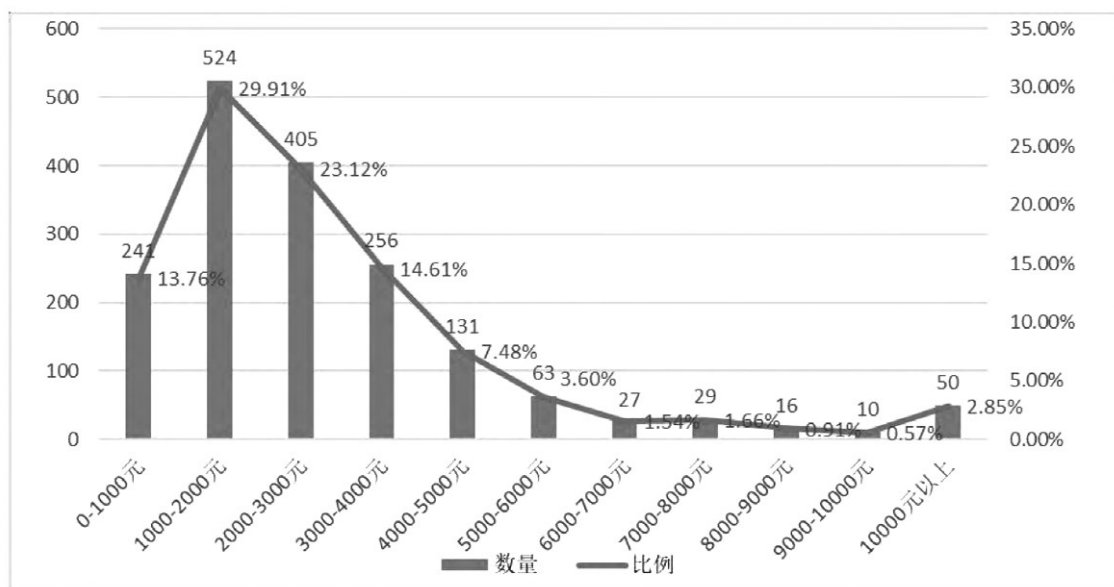


图4 劳动者月工资案件数量(单位:件)及比例分布

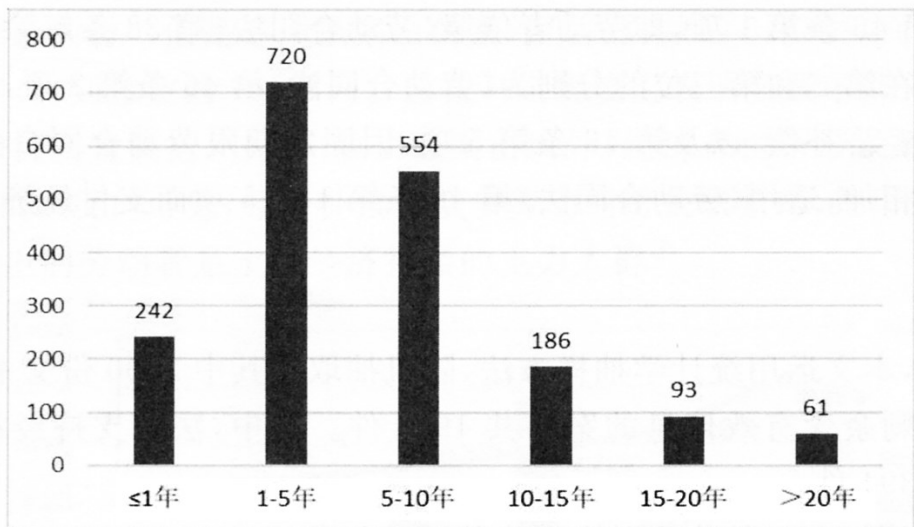


图5 劳动者在用人单位工作年限分布(单位:件)

劳动者占比最多,接近四成;其次是工作年限在5-10年的劳动者,占比将近三成。在含有劳动者工作年限信息的全部案件中,劳动者的简单算术平均工作年限为6.23年。可见,主张经济补偿的劳动者在同一用人单位的工作年限普遍较长。

3. 经济补偿金额^⑩平均值过万,劳动者群体内部所获金额差异明显

在1918件抽样案件中,提取到含经济补偿金额信息的案件有1516件,将金额分为如图6所示的十一段,^⑪各金额分段对应的案件数量分别为349件、402件、211件、178件、105件、79件、51件、38件、22

件、20件、61件。其中,经济补偿在0.5万-1万元的案件最多,占比达26.52%;经济补偿在3万元以上的案件共有192件,占比达12.66%。以1万元为界,经济补偿金额超过1万元的案件数量和未达1万元的数量几乎各占一半,经济补偿金额的简单算术平均数为15837.32元。对比前文劳动者平均月工资而言,劳动者获得经济补偿的数额较为可观。但是在经济补偿小于等于0.5万元的349件案件和经济补偿在5万元以上的61件案件中,劳动者所获金额的简单算术平均数分别为2875.71元和78742.19元。可见,在获得经济补偿的劳动者群体内部,金额悬殊。

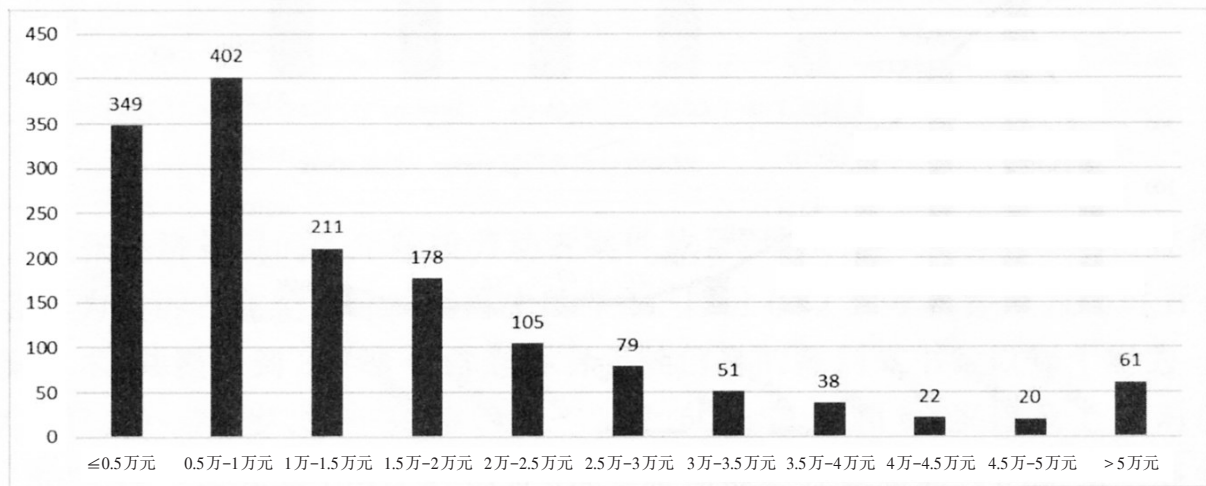


图6 劳动者获得经济补偿的金额分布(单位:件)

4. 适用《劳动合同法》第46条各项的劳动者月工资情况

以2000元为单位,^⑫将劳动者的月工资水平区分为六个工资段,对适用《劳动合同法》第46条各项的案件数量进行统计,得出如下数据:

在适用《劳动合同法》第46条第1至6项获得经济补偿的案件中,提取到劳动者月工资信息的案件数量各项依次为878件、228件、106件、21件、151件、42件。根据表2数据,适用第46条第1项的案件中,月工资小于等于2000元的劳动者最多,而月工资4000元及以下的劳动者占比超过八成。以第46条第2项获得经济补偿的各工资分段对应数量分别占各工资分段总数的16.95%、12.19%、18.59%、15.38%、27.27%和36.11%,案件数量比例随劳动者月工资的上涨呈现波动上升趋势。可以大致得出,劳动者月工资越高,由用人单位提出解除劳动合同并经双方协商一致的情形越容易出现。以第46条第3项获得经济补偿的劳动者主要集中在月工资2000元及以下,占比超过七成。适用第46条第4项的案件中,劳动者的月工资全部在4000元及以下。以第46条第5项获

得经济补偿的劳动者绝大部分处于月工资4000元及以下,其中月工资在2001-4000元的劳动者比例较高,超过四成。适用第46条第6项的案件中,超过一半的劳动者月工资在2000元及以下,工资普遍较低。

5. 适用《劳动合同法》第46条各项的劳动者工作年限情况

以前文相同方式,将劳动者在用人单位的工作年限划分为六段,对适用《劳动合同法》第46条各项的案件数量进行统计,得出如下数据:

在适用《劳动合同法》第46条第1至6项获得经济补偿的案件中,提取到劳动者工作年限信息的案件数量各项依次为868件、226件、105件、22件、151件、42件。根据表3数据,适用第46条第1项的案件中,15.32%的劳动者工作年限小于等于1年;工作年限在1-5年之间的劳动者占比将近四成。二者相加,工作年限小于等于5年的劳动者占比将近六成。适用第46条第2项的案件中,工作年限在5年及以下的劳动者超过半数,工作年限在10年及以下的劳动者占据81.86%。适用第46条第3项的案件中,劳动

表2 适用《劳动合同法》第46条各项^⑫的劳动者月工资分布(单位:件)

适用依据 \ 工资/元	0-2000	2001-4000	4001-6000	6001-8000	8001-10000	> 10000
第46条第1项	363	343	101	38	15	18
第46条第2项	109	63	29	8	6	13
第46条第3项	75	24	5	1	0	1
第46条第4项	11	10	0	0	0	0
第46条第5项	63	63	16	5	1	3
第46条第6项	22	14	5	0	0	1

表3 适用《劳动合同法》第46条各项的劳动者工作年限分布(单位:件)

适用依据 \ 工作年限/年	≤1	1-5	5-10	10-15	15-20	> 20
第46条第1项	133	346	249	79	36	25
第46条第2项	40	89	56	19	17	5
第46条第3项	5	27	47	14	5	7
第46条第4项	1	4	7	8	2	0
第46条第5项	19	64	46	18	2	2
第46条第6项	4	6	16	6	9	1

者工龄主要集中在5-10年,总体较长。适用第46条第4项的案件中,工作年限达到5-15年的劳动者占大多数,占比近七成。适用第46条第5项的案件中,工作年限在5年及以下的劳动者最多,超过一半;工作年限在5-10年的劳动者相对较多,占比三成。适用第46条第6项的案件中,劳动者工作年限普遍较长,工作年限在5-15年的劳动者接近半数。

二、经济补偿制度的运行效果与现实症结

(一)呈现出“广覆盖、高补偿、多效用”的特点

前文数据表明,经济补偿制度经过数年施行已经深入人心,劳动者普遍树立起请求支付经济补偿的权利意识。自2015年开始,裁判文书中明确适用《劳动合同法》第46条的案件维持在每年两万件以上,在94632份全样本数据以外,还有众多裁判文书适用了第46条但未在判决中指明,实践中涉及经济补偿的案件必然更多。同时,高达15种案由均涉及《劳动合同法》第46条,经济补偿遍及各类劳动纠纷,成为劳动争议各类案件重合率最高的争议焦点。

在此背景下,经济补偿制度首先鲜明表现出“广覆盖”的特点。一是经济补偿覆盖各个年龄段,其中30-39、40-49、50-59岁三个阶段的劳动者主张经济补偿的案件数量均超过6000件,上述各年龄段所占比例均在五分之一以上,分布较为平均,经济补偿已成为劳动者在劳动争议中主要的诉讼请求。二是高胜诉率激发劳动者的诉讼意愿,促使经济补偿的影响进一步扩大。在1918件案件中,法院支持劳动者获得经济补偿的案件有1524件,占比高达79.46%。将近八成的胜诉率激励着劳动者主动就此对用人单位提起仲裁及诉讼。三是经济补偿惠及的劳动者多位于社会经济底层,月工资3000元及以下的劳动者占比达66.78%,超过八成的劳动者月工资未超过最低个税起征点5000元,这表明,大量低收入群体通过仲裁和诉讼的方式获得了经济补偿。四是主张经济补偿的劳动者工作年限普遍较长,经济补偿所覆盖的劳动者工作年限跨度大。可见,经济补偿制度已在其制度构架范围内尽可能地展现了其

覆盖张力。^⑬

其次,现行经济补偿制度产生了“高补偿”现象。检阅我国经济补偿是否构成“高补偿”需要综合考虑多项因素。首先,从经济补偿和失业保险金的计算基数来比较。在支持经济补偿的案件中共提取出含工资信息的案件有1488件,^⑭经济补偿的计算基数之平均月工资标准为2920.69元。失业保险金则按照各地政府划定的标准计算,低于当地最低工资标准。人力资源和社会保障部发布的数据显示,2017年-2020年全国失业保险金月均水平分别为1111元、1266元、1393元、1506元。^⑮经济补偿月工资标准远远高于失业保险金月均水平。其次,从劳动者可获得的经济补偿和失业保险金总额来比较。根据前文数据,劳动者获得的经济补偿平均值为15837.32元。计算劳动者人均领取的失业保险金有两种方式,第一种是用劳动者每月可领取金额乘以失业持续时间。由于失业持续时间缺乏官方数据,此处参考中国经济大数据研究组的一项行政大数据统计研究,实践中超过60%的新增失业人口可以在失业后两个月以内再次就业。^⑯用两个月乘以2020年失业保险金人均标准1506元,得出劳动者可领取的失业保险金额为3012元,该金额不到经济补偿平均值的五分之一。第二种计算方式是用失业保险基金支出^⑰中的待遇支出除以当年领取失业保险金的人数。以深圳市为例,2020年失业保险基金待遇支出为13.671亿元,全市领取失业保险金人数为129466人,^⑱人均享受的失业保险待遇(包括医疗补助金、丧葬补助金、抚恤金等)为10559.53元,接近经济补偿平均值的三分之二。上述两种计算方式都较为粗糙,但在缺乏宏观调查数据的背景下,即使采用经济发达地区以及最新年份的数据进行对比,经济补偿总体上都高于失业保险待遇。

最后,经济补偿制度呈现出了“多效用”的社会影响。其一,经济补偿在社会保障方面起到了巨大作用。获得经济补偿的劳动者大部分属于低收入群体,通过经济补偿制度可以有效缓解该群体离职后短期内面临的生存问题。40岁及以上主张经济补偿

的劳动者超出六成,并且劳动者年龄与主动起诉要求经济补偿的积极性之间呈正比例关系,经济补偿是中龄、高龄劳动者的重要生活保障。可见,在失业保险制度尚不完善的情形下,经济补偿制度在很大程度上已实质替代了失业保险制度在社会保障领域发挥作用,从长远来看,应当重新审视经济补偿制度和失业保险制度的关系,明确各自的制度效能。其二,经济补偿制度体现了对高收入群体的帮助义务。根据前文数据,适用《劳动合同法》第46条第2项的月工资4000元以上的劳动者占比24.56%,为各项最高,高收入群体较为集中;同时,适用第46条第2项的劳动者工作年限在1年及以内的比例达到17.70%,为第46条各项之最,间接证明该群体的高收入特征导致其流动性较强。在239件适用第46条第2项且含经济补偿信息的案件中,劳动者经济补偿平均值为17772.83元,经济补偿制度对高收入群体再就业的帮助程度高于平均水平。其三,经济补偿制度可以间接遏止用人单位侵害劳动者的行为。十年来,劳动者行使即时解除权要求支付经济补偿的案件有19024件,占比高达56.30%;十年间适用第46条第1项的案件数量分别为1件、29件、48件、64件、172件、862件、4100件、5468件、4868件、3412件,总体呈现先快速增长后缓慢下降的趋势。一方面,上述数据表明现实中用人单位未足额支付劳动报酬、未依法缴纳社会保险费等损害劳动者合法权益的现象比比皆是;另一方面,排除劳动监察、法律普及等其他因素的影响,经济补偿制度也展现出在引导劳动者诉诸法律、抑制用人单位违法行为、规范劳动用工秩序上的积极效益。

(二)固定期限合同终止支付经济补偿不符合立法本意

在《劳动合同法》的整个立法过程中,劳动合同终止时是否支付经济补偿是数次讨论的焦点。^③近年来,学界逐渐对第46条第5项进行反思,提出我国《劳动合同法》将经济补偿统一适用于劳动合同的法定解除和约定解除的规定缺乏合理性和科学性。^④有学者提出在完善固定期限合同制度和失业保险制

度的前提下,可以规定合同终止不再支付经济补偿,或者降低经济补偿的金额。^⑤事实上,将劳动合同终止纳入支付经济补偿的情形,是我国加强解雇保护最为明显的表征之一。劳动合同终止是劳动关系双方约定的期限届满,该期限在双方的预期范围之内,由双方合意形成。立法对该情形下的用人单位附加强制义务,其目的在于通过加重解雇负担,引导用人单位延长劳动合同的期限或者与劳动者再次签订劳动合同,从而克服劳动合同短期化的现象,尽可能地实现劳动关系的稳定,达到“收紧”劳动关系、实现解雇保护的作用。分析《劳动合同法》第46条第5项十年运行情况,可以发现该项的施行效果与立法目的相去甚远,是否继续保留值得商榷。在适用第46条第5项的案件中,50-59岁的劳动者占比20.50%,40-49岁的劳动者高达45.72%,^⑥40-59岁的劳动者占比近七成。在该类案件中,劳动者的月工资在4000元及以下的案件有126件,占据提取有效信息案件总数151件的83.44%,即大部分劳动者处于低收入水平。该类案件中,劳动者工作年限在5年及以下的案件超过半数,劳动者的工作年限总体较短。综上可见,《劳动合同法》第46条第5项实际保护的群体主要是经济收入较低的中高龄劳动者,且该群体并非处于相对稳定的用工状态,反而流动性较强。同时,经济补偿通过增加解雇成本的方式来实现解雇保护,其对劳动关系的稳定作用很大程度上取决于定量分析。^⑦数据显示,在151件适用第46条第5项并含有月工资信息的案件中,劳动者平均月工资为2719.49元,低于抽样案件中的平均月工资2920.69元;适用第46条第5项的案件中经济补偿平均值为12627.73元,解雇成本相对偏低,不足以达到稳定劳动关系的效果,用人单位宁愿以较低的解雇成本换取用工自由。可见,该项的施行效果着重体现在对底层劳动者的生活保障,对劳动关系的稳定性影响十分有限,与解雇保护的立法目的存在较大差距,即便取消该项规定,用工现状也不会产生较大波动。但是取消该项规定必然会影响部分劳动者的生活保障,所以,需要做好过渡与衔接工作,确保劳动者即

使失去经济补偿也能够从失业保险基金中获得基本生活来源。

(三)司法认定的偏差引发劳动者道德危机

研读判决书发现,司法实践中存在不少劳动者离职后反悔的现象,主要包括以下三类情形:一是劳动者因过错被辞退后以用人单位存在《劳动合同法》第38条情形为由要求经济补偿;二是劳动者因个人原因辞职之后要求经济补偿;三是劳动者与用人单位已达成协议后又要求经济补偿。由于经济补偿制度并未对上述现象进行制约,部分法院仍机械适用《劳动合同法》第46条,造成经济补偿的适用范围不恰当地扩大化。本文认为,第一类情形中,劳动者的过错和用人单位的违法行为并存,因用人单位以《劳动合同法》第39条行使法定解除权在先,依据形成权法理,即使用人单位存在《劳动合同法》第38条的违法情形,劳动者也不得再次行使解除权而得到用人单位支付经济补偿之法律后果。不过,此类情形中含有用人单位过错,劳动者提请劳动争议处理无可厚非,不宜将劳动者的此类行为划为道德滑坡,但是近年来逐渐涌现的“职业维权者”或许可归结为司法认定偏差下的不当引导。其次,第二类和第三类情形中用人单位并无过错,而是劳动者以离职理由或协议的方式向用人单位做出承诺。根据诚信原则中关于禁止反言的应有之义,劳动者要求用人单位支付经济补偿的诉求不应得到支持。若法院在该两类情形中支持劳动者的诉求,则会产生鼓励劳动者背弃诺言的效果。因此,法院在认定时不能仅仅注重法律的文本解释,还要理解和掌握立法背后的价值理念和道德考量,契合和彰显《劳动合同法》立法背后的诚信价值观。^⑤此外,亦需注意离职反悔现象不能简单归结为劳动者的责任,实践中不少用人单位依靠经济上的强势地位,利用劳动者法律知识薄弱、因缺乏收入来源想要快速获取钱款的心理,诱导劳动者签订与法定标准差距过大的经济补偿协议。根据最高人民法院的司法解释,前述协议如果存在重大误解或者显失公平情形,劳动者请求撤销的,人民法院应予支持。

目前,不少地方已通过地方规范性文件来指导司法机关在个案中的认定。如湖北省^⑥规定,劳动者以个人原因辞职,之后又以《劳动合同法》第38条主张经济补偿的,不予支持。深圳市^⑦规定,劳动者以“待遇低、压力大;家中有事;身体不适”等原因辞职,后又以用人单位存在拖欠、克扣工资等情形迫使其辞职为由要求经济补偿的,不予支持。本文认为,在借鉴地方规范性文件的做法之外,还可以从立法层面考虑设置1年的资格期。以《劳动合同法》第46条第1项为例,前文数据显示,相比于其他工作年限段,工作年限小于等于5年的劳动者获得经济补偿的人数最多,尤其以工作年限在1年以内的劳动者占比最高。结合1年期工作年限的高流动性,可以得出,在该工作年限内劳动者产生道德风险的概率最大,立法可以予以调整及规制。

(四)经营困难的用人单位责任分配过重

近年来,我国进入经济新常态,经济下行压力加大,经济补偿制度是否对用人单位产生不利影响、是否要改造经济补偿制度以激发用人单位活力成为学界讨论的热点。有学者提出企业“降成本”应全面考虑企业社保费用、住房公积金等含有不合理成分的制度成本,^⑧经济补偿并非用人单位用工成本的主要负担。也有学者提出,经济补偿制度增加了小微企业的劳动力成本负担,进而削弱了小微企业的竞争力,^⑨应当予以重新构建。本文认为,经济补偿制度的确会加重用人单位用工成本,尤其以《劳动合同法》第46条第4项和第6项规定为典型,但应当循序渐进、有针对性地细化相关措施,在保护劳动者合法权益的同时为用人单位减轻负担。

在抽样案件中,十年来适用第46条第4项和第6项的案件数量总计不到十分之一。案件整体数量虽少,但经济性裁员、企业破产等往往牵涉众多劳动者,极易引起群体性纠纷。在1918份判决书中,除劳动者以《劳动合同法》第46条第4项和第6项分别获得经济补偿的22件、42件案件外,另据不完全统计,有50件案件的用人单位均声称劳动关系存续期间生产经营困难,也即用人单位经营困难成为爆发经济

补偿案件的导火索之一。而高达15837.32元的经济补偿平均值将进一步恶化用人单位的经营状况,尤其是在经济性裁员中,支付大量劳动者经济补偿之后,用人单位重新启动运转的资金所剩无几,“经营困难”与“经济补偿”互为因果、循环往复。在工资水平和工作年限上,适用《劳动合同法》第4项和第6项的劳动者工资很低,大部分在2000元及以下,占比均超过一半;工作年限却较长,工作年限在5年以上的劳动者均超过七成。在劳动者年龄上,劳动者作为起诉者的全样本数据中,适用《劳动合同法》第46条第4项和第6项的含有劳动者年龄信息的案件分别有287件和834件,其中,40岁及以上的劳动者分别占比77.35%和75.78%,均超过七成。相较于30773份提取到劳动者作为起诉者年龄信息的判决书中40岁及以上劳动者62.67%的占比,适用《劳动合同法》第4、6项的中高龄劳动者所占比例更大。可以得出,这部分处于经济底层、工作相对稳定的中高龄劳动者在突然失去生活来源时,亟须救济的程度相对更高。由此,《劳动合同法》第46条第4、6项形成了用人单位无力负担与劳动者生活刚需的困局。

三、理论厘清与制度优化

(一)明确经济补偿的性质

自经济补偿概念的引入开始,学界对经济补偿性质的争论最为激烈,也最为持久。如何理解经济补偿的性质关系到经济补偿制度的构建。学界主流观点有四种:一是劳动贡献补偿说,认为经济补偿是在劳动期限内,劳动者为用人单位所做贡献的累积补偿。^①二是用人单位帮助义务说,是指用人单位应当在劳动者被动离职这一最需要帮助的时刻支付一笔费用,属于“用人单位帮助义务化或法定化”。^②三是法定违约金说,认为经济补偿是用人单位违反劳动合同约定、提前解除劳动关系而应所承担的责任。四是社会保障说,认为劳动者失业后短期内将面临失去生活来源、消费水平下降、社保存在断缴风险等状况,经济补偿在于保障劳动者的基本生存。随着《劳动合同法》的实施,越来越多的学者倾向认为,目前的经济补偿制度即为企业社会责任法制化

的表现和结果。^③也有其他观点认为经济补偿可以看作是用人单位转移给劳动者经营风险的一种公平责任分摊。^④还有观点认为经济补偿是用人单位的特定补偿义务,其程度会随着各国立法政策的不同而变化,^⑤其性质很难归类,应将其作为一个独立的新类型看待。^⑥上述观点均有其无法自圆其说之处,不能完全体现经济补偿的属性。比如,劳动贡献补偿说不能解释为何用人单位在劳动者离职时才支付本属于劳动者的应得劳动贡献,该现象是否有拖欠工资、克扣福利待遇之嫌。用人单位帮助义务说的缺陷在于若仅限于帮助义务,用人单位所支付的经济补偿应当维持低标准,帮助的群体及程度应当审慎衡量,以最低生活水平保障为宜。法定违约金说要求用人单位需出现违背事先约定的行为,这显然与经济补偿的法定适用情形不同,且该学说仅关注了用人单位未履行约定义务这一种情形,而未兼顾其他的经济补偿适用情形,过于片面。社会保障说的不足之处在于用人单位向劳动者承担社会保障的义务应主要体现在为劳动者缴纳社会保险费。^⑦但是也有学者提出社会保障的方式可以多种多样,经济补偿是社会保障体系之外的一种具有社会保障作用的制度。^⑧鉴于上述各学说均只能解释经济补偿所体现的部分特点,于是综合性质说被提出来,并得到较多学者认可。综合性质说强调经济补偿的性质和功能具有开放性,在不同国家、不同适用场合有所不同。^⑨

本文认为,基于经济补偿制度所具备的“广覆盖、高补偿、多效用”特点,现行制度体现出的是以社会保障为基础,兼有劳动贡献累积补偿和帮助义务法定化的性质。“广覆盖”表明经济补偿制度在保障低收入群体基本生活上具有积极作用,经济补偿制度通过将社会成本内部化,达到社会保障的效果,对改善广大劳动者在解除劳动合同后无所收入的窘困境地起到实质性影响;同时,依靠将近八成的高胜诉率鼓励劳动者向用人单位主张经济补偿,实现制度大范围的推广。“高补偿”与我国目前的经济补偿计算方式有关,现行制度仍以劳动者月工资及劳动者

在该用人单位的工作年限为基数,劳动者月工资越高、在该单位的工作年限越长,离职时获得的经济补偿越多,此即劳动累积贡献的体现。“多效用”则展现了经济补偿制度对社会底层劳动者在维持基本生活上的扶助功能以及对高收入群体的法定帮助义务,但对高收入群体的帮助义务与平均水平相差不大,受到《劳动合同法》第47条第2款的制约,亦是用人单位帮助义务说分层保护思想的体现。^⑩所以,从制度的运行现状反向推导经济补偿的性质,可以发现,经济补偿已经实质上主要展现了社会保障的功能,并具备劳动贡献补偿说和用人单位帮助义务说的部分特点。

(二)贯通经济补偿与失业保险的制度功能

鉴于经济补偿制度所体现的社会保障功能较为清晰,不少学者开始讨论经济补偿制度与失业保险制度的关系。有观点建议将失业保险与经济补偿合并,或者直接废止经济补偿制度。原因主要有以下几点:其一,经济补偿作为“企业保障”而非“社会保障”被过度依赖,失业保险制度基本失灵,失业保险的功能正在被逐渐取代。^⑪其二,在重构失业保险制度的背景下,若能实现“应保尽保”、大幅提高待遇、消除制度障碍等目标,可以取消经济补偿制度。^⑫其三,失业救济制度和经济补偿制度在我国并存运行,导致资源浪费严重。^⑬其四,取消经济补偿,实现统一的社会保障将使得劳动关系更为自由。例如美国,不存在经济补偿制度,却有着较为发达的失业保险制度,使得社会整体的解雇自由度高,劳动力市场人才流动顺畅。

经济补偿制度与失业保险制度在“非自愿结束劳动关系”的核心、^⑭立法目的、制度效果、计算方式上均具有共通之处,两种似乎是相互替代的关系,但本文认为,现阶段完全废除经济补偿制度并不可取。首先,是否要合并经济补偿制度与失业保险制度需从我国社会经济的现实需求出发,明确构建新制度的立法目的。就业稳定是经济健康发展的前提,相较于建立流动更为高效的劳动力市场,劳动者的合法权益及稳定的就业大局应当放置在更优先的

位置。经济补偿制度作为解雇保护严格的实体制约手段,起着举足轻重的作用。完全放弃经济补偿制度将造成劳动力市场的动荡。其次,失业保险金的领取以各地确定的具体金额为准,低于当地最低工资标准、高于城市居民最低生活保障标准;而经济补偿则是以劳动者本人的月工资为标准。我国目前的社会现实是大量用人单位存在拖欠工资、克扣劳动者福利待遇、随意解除劳动合同等现象,如果以较低标准的失业保险金取代较高标准的经济补偿,用人单位侵害劳动者利益的现象更加无法遏制,劳动者的生存环境更为艰难。再次,失业保险金的领取期限有最高限制,最长不得超过24个月,经济补偿的支付则以实际工作年限为准;加之实践中部分用人单位未申办失业保险或未缴失业保险费,领取失业保险金的程序也相对烦琐,在劳动者工作年限普遍较长的现状下,劳动者更倾向于选择经济补偿。最后,基于经济补偿制度“广覆盖”的特征,其对经济水平下层的劳动者作用相当明显,在维持低收入群体的基本生活、提供解雇保护、稳定就业上具有积极效益。另外,短期内重构“高标准、广覆盖”的失业保险制度并不现实,在现行失业保险制度还未执行到位的情形下,盲目扩大失业保险的覆盖范围,可能会造成局面失控,制度运行效果难以预料。所以,现阶段不宜采用“一刀切”的方式废除经济补偿制度,不仅出于可能对劳动者利益造成巨大冲击的考虑,还在于当下失业保险制度尚未完善,尚不能做好充分的应对。

但不可否认的是,失业保险制度与经济补偿制度功能上有重叠,二者并行会存在资源浪费的问题。研读判决书发现,不少案例同时支持了劳动者经济补偿和失业保险金的诉求,^⑮此种情形是否会违反禁止双重获利原则?目前来看,我国经济补偿制度和失业保险制度并行不悖,劳动者当然可以同时获得经济补偿并享受失业保险待遇。但长远来看,从理顺制度内在逻辑和节约社会公共资源的角度,应当对经济补偿制度和失业保险制度予以改造。因此,建议不必取消经济补偿制度,短期内也不用将其

并入失业保险制度,而是缩小经济补偿制度的辐射范围,扩大失业保险的覆盖群体,特别是将用人单位预告辞退的劳动者及因劳动合同约定终止而失业的劳动者交由失业保险予以负担。一方面,让用人单位回归雇主角色,卸下本不该由其承担的部分社会责任,减轻用人单位的负累,激发市场经济活力。另一方面,失业保险的资金来源为用人单位和劳动者共同缴纳所得,用人单位缴费的目的在于分担风险;国家设立失业保险基金的目的在于为失业人员保障生活、促进就业。因此在用人单位无过错的情形下,失业保险制度更应当发挥其本来的功能,为非自愿失业的劳动者提供兜底保护和生活救济。

(三)限缩经济补偿的范围及警惕倾斜保护原则的滥用

目前学界对经济补偿的适用范围如何调整争论不下。结合制度施行存在的现实难题,本文认为,其一,首先需要采取的措施是将劳动合同到期终止排除在经济补偿的法定支付情形之外。前述分析中已指出《劳动合同法》第46条第5项的施行效果与立法目的背道而驰,且在实践中存在极大争议,不宜保留。法律规定合同终止可获得经济补偿,归根结底是因为认可低收入、中高龄的劳动者需要专项制度来矫正劳动关系双方的力量。正是专项制度的缺失才使得《劳动合同法》第46条第5项不得不承担起这一责任,如果在失业保险制度中可实现对该群体的广覆盖、高补偿,则合同终止自然不必成为支付经济补偿的法定理由之一。

其二,可以考虑设置1年的资格期,在缩小经济补偿适用范围的同时规制离职反悔引发的道德滑坡,收窄司法认定中法官非理性自由裁量的空间。根据前文数据,工作年限1年及以下的劳动者在适用《劳动合同法》第46条获得经济补偿的案件中占14.29%,也即总体来看,1年资格期的限制仅会影响少部分劳动者。在上述前提下,建议参照失业保险设置1年的资格期,劳动者的工作年限满1年之后才能要求用人单位支付经济补偿。

其三,需警惕倾斜保护原则在经济补偿中的滥

用。倾斜保护是劳动法的使命,也是劳动法独立存在的正当性与合法性之所在。^④经济补偿制度亦建立在倾斜保护原则之上。然而,司法实践中不少判决书并未明确引用法律条文,甚至有案件将“倾斜保护”直接作为判案依据,判决用人单位承担经济补偿责任,由此引出《劳动合同法》是否保护过度、造成新的失衡问题。本文认为,经济补偿的制度设计确有“倾斜”过度之嫌。第一,现行经济补偿制度具有单方性,即不以用人单位有无过错为前提,由用人单位支付给无过失的劳动者。^⑤用人单位解除劳动合同且不用支付经济补偿的唯一合法途径只存在于劳动者自身具有过错的情形中,用人单位的用工自主权被一再压缩。过度克减甚至扼杀用人单位的利益绝非良法所为,亦不符合《劳动合同法》立法初衷。^⑥第二,司法实践中,部分法官自动将用人单位置于侵害劳动者权益的位置,并出于对弱势劳动者的同情,在倾斜保护原则影响下,直接判决用人单位支付经济补偿。自由裁量权的膨胀,造成法官任意偏袒劳动者一方,将会引致我国劳动秩序走向另一个极端。总之,倾斜保护原则仅仅是追求劳动关系双方实质平等的手段,其本身并非《劳动合同法》的目的。劳动法追求和维护社会利益的过程,也是对劳动者进行“倾斜保护”的程度如何与社会利益相契合的探究过程。^⑦把握好倾斜保护原则的“度”,才不会过犹不及。

(四)以劳动关系双方的各项指标进行经济补偿分层设计

实证研究发现,目前的经济补偿制度仍过于粗糙和宽泛。一方面,随着社会分工的精细化,劳动用工关系日益复杂,《劳动合同法》第46、47条笼统概括的条文设计无法实现针对性和精确性,倾斜保护的起点应从“劳动的抽象平等”转向“劳动的具体差异”。^⑧另一方面,“效率”与“公平”在制度构建中需要审慎权衡,把握好经济补偿的范围与程度是改造经济补偿制度的重要命题。本文认为,基于劳动者群体的内部分化和用人单位的差异,需要在经济补偿制度上实现分类调整,分层保护。

首先,应当分类减轻用人单位的责任,一是减轻用人单位在经营困难时期的经济补偿支付责任,二是对小微企业提供必要且合理的帮助。一方面,现有政策以稳定就业和扶持企业为主旨要义。《2021年政府工作报告》明确提出了着力加强降费减税和继续实施以工代训的政策。^④两项政策分别从减轻用人单位社保负担以及对新吸纳劳动者企业、困难企业进行财政补贴入手。^⑤同样地,在用人单位因经济补偿而陷入窘境之时,可以用失业保险政策为其解缚。如人力资源和社会保障部出台措施,^⑥通过及时发放失业保险金、阶段性实施失业补助金政策以及扩大失业农民工保障范围等手段救济疫情期间劳动者失业后的基本生活。

在具体操作上,对经营困难的企业减轻经济补偿负担,应当分程度、分原因、分类别进行。在程度上可以要求企业提供相关的财务报表或者提交专业机构出具的审计报告,以及参照《劳动合同法》第41条第1款的规定,同时结合行业前景、从业人数、工资水平等综合判断经营困难的程度;在原因认定上,要防止用人单位出现《劳动合同法》第38条规定的情形,若因用人单位过错导致劳动者被迫提出解除劳动合同,则仍应承担全部的经济补偿责任。在类别上,属于小微企业的用人单位发生财务危机可以适用单独规定。如有学者提出,小微企业、困难企业在向劳动者支付经济补偿后,可以申请专项补贴,金额为经济补偿的50%,由失业保险基金支付。^⑦我国目前已有对小微企业予以判断的部门规范性文件。如国家统计局出台的部门规章^⑧以企业的从业人数、营业收入、资产总额为标准,对小微企业给予财政、税收方面的政策扶持。但该划分方法不宜作为劳动法上支付经济补偿的划分标准。一是因为该规定对小微企业的划分标准过宽,二是因为司法实践中违法解除劳动合同或解除劳动合同不予支付经济补偿的用人单位恰恰多为小微企业,若采用该标准容易导致大量用人单位摆脱支付经济补偿的责任。因此,建议限缩小微企业的认定范围,结合从业人数、生产规模、资金状况予以综合认定,同时将个

体工商户纳入其中。

对雇员进行类型化和区别对待可以从不同角度,采取不同标准。^⑨本文建议从劳动者年龄、收入、职业三个指标入手构建分层保护制度。实际上,我国现行经济补偿制度已经呈现出分类保护的趋势。如《劳动合同法》第47条第2款将部分强势劳动者排除在外,但是这一规定过于笼统,应当予以细化。首先,在30773份含劳动者作为起诉者年龄的判决书中,40岁以下和40岁及以上的劳动者案件数量分别为11488件和19285件,后者是前者的1.68倍。可见,劳动者的年龄越大,在劳动力市场越处于劣势,越需要制度救济。因此,可以考虑适当降低低龄劳动者的经济补偿,提高中龄、高龄劳动者的经济补偿。其次,劳动者的收入水平应当成为经济补偿分层保护的关键标准之一。该法第47条第2款有诸多不合理之处,事实上适用该款的劳动者多数属于用人单位的高级管理人员,本身与用人单位处于较为平等的地位,无须受到《劳动合同法》的特别保护。前文数据表明,对比经济补偿小于等于0.5万元和大于5万元的案件中劳动者所获金额平均值,劳动者群体内部经济补偿的差额高达75866.48元,直接反映出内部差异分化、制度分配不均的现实。建议降低经济补偿最高额限制标准,使得经济补偿的覆盖更为平均。最后,劳动者的职业与劳动者的再就业能力紧密相关。在1918份判决书中,有145件案件的劳动者从事水电工程师、软件开发师、销售经理、部门主管等职业,占比7.56%;其中获得经济补偿的案件有111件,劳动者平均获得的经济补偿为23124.01元,远超平均水平。因此本文建议,若劳动者从事高级技术类、经验类、管理类职业,其经济补偿亦可适当降低。

四、结语

实证研究表明,经济补偿制度对大量低收入劳动者起到生活救济、稳定就业的作用,其存在价值及运行效果值得肯定。劳动法律制度自诞生以来,虽依托公权力扶助弱者,但其实质是寻求劳动关系双方的力量均衡,而非劳动者利益优先于用人单位,经

经济补偿制度亦是如此。然而制度的运行现状显示,经济补偿制度在部分领域对劳动关系双方力量的把握有失偏颇。建议在保留经济补偿制度的基础上,明确经济补偿的性质,理顺经济补偿与失业保险的关系,将保障失业人员基本生活之功能归还于失业保险制度;限缩经济补偿的适用范围,把以经济补偿实现劳动合同长期化之目标限定在合理边界内,排除劳动合同终止单位需支付经济补偿的情形,并设置取得经济补偿的1年资格期;明晰倾斜保护原则之内涵,防止其在立法和司法领域的滥用;充分考虑劳动者内部群体分化和用人单位经营状况,分类减轻用人单位的经济补偿支付义务,以具体指标构建经济补偿分层调整制度。

总之,经济补偿制度已经运行多年,对劳动用工影响的深程度甚于失业保险制度,应当继续保留。在新兴用工形态层出不穷的当下,通过对其不断改造与优化,弥补现行制度的缺陷与不足,经济补偿制度必将持续产生积极效益。

注释:

①参见董文军:《劳动合同经济补偿的制度嬗变与功能解析》,载《当代法学》2011年第6期。

②2008年实施的《劳动合同法》2012年经过修正,原《劳动合同法》第46条在修正后的法律文本中条文序号不变,且本文数据收集的范围跨越2012年法律文本修正之日及2013年修正后的法律文本施行之日,因此本文讨论的“《劳动合同法》第46条”对引用的法律文本的版本不作区分。

③2015-2017年劳动人事争议仲裁案件结案数分别为812461件、827717件、790448件。参见国家统计局等编:《2020年中国劳动统计年鉴》,中国统计出版社2020年版,第351页。

④本文对每件案件只提取一个劳动者的个人基本特征信息,在涉及多个劳动者的案件中,个人基本特征信息只取第一个劳动者的相关信息。同一份裁判文书中出现多个劳动者主体的情况较为少见,如此处理不会对数据造成实质性的误差。另,因裁判文书本身所载信息详细程度、个人隐私保护需要等不同情况,部分裁判文书中并未含有文中所研究的相关信息,在统计数据时会将这部分裁判文书排除在外。

⑤劳动者年龄以判决书所载劳动者出生日期与作出判决日期计算得来。在判决书直接列明劳动者年龄时,直接采用判决书所载明的年龄。

⑥此处的20岁以下不包括20岁,20-29岁包括20岁。

⑦本文统计的劳动者月工资以法院最终判决的经济补偿工资基数为准。在支持经济补偿的案件中,如果判决主文未明确劳动者月工资,则以裁判文书中“查明事实”部分的劳动者月工资为准。在未支持经济补偿的案件中,劳动者月工资一般以法院认可的金额为准,若裁判文书中没有法院认可的金额信息,则以劳动者自述的金额为准。图中0-1000元是指“0元<月工资≤1000元”,1000-2000元是指“1000元<月工资≤2000元”,2000-3000元是指“2000元<月工资≤3000元”,依次类推。

⑧本文统计的工作年限以裁判文书中法院“查明事实”部分确认的用人单位开始用工之日和劳动关系结束之日进行计算(一般作为经济补偿年限计算依据),若“查明事实”部分无相关信息,则以其他部分记载的劳动者开始工作之日和劳动关系结束之日进行计算。如劳动者在多个用人单位工作,则以争议发生时的用人单位工作时限为准。若劳动者在同一家用人单位断续工作,则以劳动者最后一段工作时间开始之日进行年限计算;若劳动者在同一家用人单位断续工作的间隔时间很短,则连续计算工作年限。

⑨1-5年是指“1年<该年龄段≤5年”,不包括1年及以下;5-10年是指“5年<该年龄段≤10年”;10-15年是指“10年<该年龄段≤15年”;15-20年是指“15年<该年龄段≤20年”。下文与此相同,以此类推。

⑩本文统计的经济补偿金额以法院最终判决劳动者获得的经济补偿为准。

⑪图中所示的0.5-1万元是指“0.5万元<金额≤1万元”,1万-1.5万元是指“1万元<金额≤1.5万元”,1.5万-2万元是指“1.5万元<金额≤2万元”,2万-2.5万元是指“2万元<金额≤2.5万元”,2.5万-3万元是指“2.5万元<金额≤3万元”,3万-3.5万元是指“3万元<金额≤3.5万元”,3.5万-4万元是指“3.5万元<金额≤4万元”,4万-4.5万元是指“4万元<金额≤4.5万元”,4.5万-5万元是指“4.5万元<金额≤5万元”。

⑫0-2000元包含2000元,2001-4000元包含4000元,4001-6000元包含6000元,6001-8000元包含8000元,8001-10000元包含10000元,下文与此相同。

⑬在1524件支持经济补偿的案件中,共提取到法院明确指出适用《劳动合同法》第46条第1至6项中某一项相关信息

的案件1429件,其中有28件案件存在同时适用《劳动合同法》第46条第1至6项某两项的情况,将同时适用的情况也计入该项适用总数,则适用《劳动合同法》第46条第1至6项的案件数量依次为891件、243件、106件、22件、153件、42件。上述各项案件总数在1429件提取有效信息案件中的比例与前文大数据全样本各项的占比基本保持一致。

⑭国家统计局及人力资源和社会保障部发布的数据显示,2016—2020年期间全年领取过失业保险金的人数占当年城镇登记失业人员的比例为49.29%、47.12%、46.41%、48.78%、44.40%,失业保险制度的覆盖功能有待进一步释放。

⑮该数据既包括1426件明确适用《劳动合同法》第46条某一项且含劳动者工资信息的案件,也包括62件未提取出适用《劳动合同法》第46条具体某一项但含有劳动者工资信息的案件。

⑯人力资源和社会保障部:2017—2020年度人力资源和社会保障事业发展统计公报,载人力资源和社会保障部官网:<http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjgb/>,最后访问日期:2022年1月24日。

⑰黄冠华、郑重、杨雨成等:《基于行政大数据的失业率估计:以某四百万人口城市为例》,载《统计研究》2021年第12期。

⑱国家统计局编:《中国统计年鉴2020》,载国家统计局官网,<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2021/indexch.htm>,最后访问日期:2022年1月25日。根据人力资源和社会保障部对统计数据的解释,指报告期内为保障失业人员基本生活、预防失业、促进再就业等支出的基金总额,包括失业保险金支出、基本医疗保险费支出、丧葬补助金和抚恤金支出、职业培训和职业介绍补贴支出、其他费用支出、技能提升补贴支出、稳定岗位补贴支出、其他支出、转移支出。

⑲深圳市社会保险基金管理局:《2020年度深圳市社会保险信息披露通告》,载深圳市社保局网站,http://hrss.sz.gov.cn/szsi/sbjxxgk/tjsj/sicbltj/content/post_8731555.html,最后访问日期:2022年1月25日。

⑳参见董保华:《劳动合同法中经济补偿金的定性及其制度构建》,载《河北法学》2008年第5期。

㉑同前注㉑,董保华文。

㉒同前注㉒,谢增毅文。

㉓在大数据检索中,2008—2017年间,中国裁判文书网上适用《劳动合同法》第46条第5项的案件有4102件,其中提取出起诉者年龄的案件有1249件,劳动者年龄在20岁以下的案

件有2件,在20—29岁区间的案件有65件,30—39岁区间的案件有298件,40—49岁区间的案件有571件,50—59岁区间的案件有256件,60岁及以上的案件有57件。

㉔同前注㉑,董保华文。

㉕李芳周、维浩:《〈劳动合同法〉对社会主义核心价值观的彰显——以诚信观为例》,载《广西社会科学》2019年第7期。

㉖《湖北省劳动人事争议仲裁委员会关于印发〈全省劳动人事争议疑难问题研讨会会议纪要〉的通知》(鄂劳人仲[2014]2号)第15条。

㉗《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件相关法律适用问题的座谈纪要》(深中法[2006]88号)第7条。

㉘同前注㉒,谢增毅文。

㉙参见倪雄飞:《我国解雇保护制度对小微企业的适用及其制度完善》,载《山东社会科学》2015年第10期。

㉚参见刘京州:《浅议解除劳动合同的经济补偿》,载《甘肃科技》2004年第6期。

㉛同前注㉑,董保华文。

㉜参见薛长礼:《论经济补偿制度的法律定位与规范功能——从两岸三地的比较切入》,载《政法论丛》2014年第3期。

㉝参见冯彦君:《劳动合同解除中的“三金”适用——兼论我国〈劳动合同法〉的立法态度》,载《当代法学》2006年第5期。

㉞参见林嘉、杨飞:《劳动合同解除中的经济补偿金、违约金和赔偿金问题研究》,载《劳动法评论》2005年第1期。

㉟林嘉:《劳动法的原理、体系与问题》,法律出版社2016年版,第220页。

㊱参见李凌云:《对劳动合同经济补偿金立法的思考》,载《上海企业》2007年第6期。

㊲参见王天玉:《经济补偿金制度的性质——兼评我国〈劳动合同法〉第46条》,载《社会科学战线》2012年第3期。

㊳参见谢增毅:《劳动法上经济补偿的适用范围及其性质》,载《中国法学》2011年第4期。

㊴参见李猛、胡振娟:《我国劳动合同经济补偿金制度的改良路径与法律重塑》,载《中国流通经济》2020年第11期。

㊵参见董保华、孔令明:《经济补偿与失业保险之制度重塑》,载《学术界》2017年第1期。

㊶参见王倩:《经济补偿金制度修改的制度替代及方案设计》,载《法学》2017年第3期。

㊷同前注㉑,董保华文。

⑬同前注⑫,薛长礼文。

⑭支持失业保险金诉求的情形通常是指因用人单位欠缴失业保险费或未为劳动者申办失业保险,导致劳动者失业后不能享受失业保险待遇的,判决用人单位赔偿劳动者失业保险损失。

⑮参见冯彦君:《我国劳动合同立法应正确处理三大关系》,载《当代法学》2006年第6期。

⑯姜颖:《劳动合同法论》,法律出版社2006年版,第309页。

⑰参见杜宁宁:《强者理念与弱者理念的对弈——论劳动法双重视角的碰撞》,载《湖南大学学报(社会科学版)》2016年第3期。

⑱参见钱叶芳:《保护不足与保护过度——试论〈中华人民共和国劳动合同法〉倾斜保护的“度”》,载《法商研究》2007年第3期。

⑲参见王天玉:《劳动法分类调整模式的宪法依据》,载《当代法学》2018年第2期。

⑳《2021年政府工作报告》,载中国政府网, <http://www.gov.cn/zhuanti/2021lhfgzbg/index.htm>。

㉑如《人力资源社会保障部办公厅关于大力开展以工代训工作的通知》(人社厅明电[2020]29号),2020年5月20日发布。

㉒《人力资源社会保障部财政部关于扩大失业保险保障范围的通知》(人社部发[2020]40号),2020年5月29日发布。

㉓王倩:《经济性裁员法律制度:司法适用与立法完善》,上海人民出版社2021年版,第244页。

㉔国家统计局下发的《统计上大中小微型企业划分办法(2017)》,2017年12月28日发布。

㉕谢增毅:《我国劳动关系法律调整模式的转变》,载《中国社会科学》2017年第2期。

Reflection and Improvement of Economic Compensation System: Analysis Based on 94632 Judgment Documents

Wang Bei Nie Qi

Abstract: Economic compensation disputes which arise from labor contract rescission and termination are the most frequent disputes. Based on big data, a study of 94632 court judgments involving economic compensation disputes after the implementation of the Labor Contract Law has made some new findings. Currently, the economic compensation systems have the typical characteristics of wide coverage, high compensation and multi-function, but there are some problems which are appearing increasingly. Such as the economic compensation for the termination of fixed term contracts failed to accord with the legislative purpose, deviation of judicial determination lead to the moral decay of laborers, and the excessive payment responsibilities of the employers brings challenges. Foremost, the relationship between economic compensation and unemployment insurance should be straightened out. Furthermore, it is time that we narrowed the scope of economic compensation, guarded against the abuse of the principle of lean protection, enlarged the autonomy of employers appropriately and loosened the restraint of dismissal protection. Ultimately, taking into account the circumstances of both laborers and employers, the responsibilities of the employers should be reduced by classification, and the economic compensation systems should be established with specific indicators.

Key words: Economic Compensation; Operation of System; Application of Law; Classification Adjustment