

# 浅议劳动报酬权

白小平

(兰州理工大学人文学院 甘肃 兰州 730050)

**【内容摘要】**劳动报酬权是劳动者生存权的重要内容,它的实现直接关系到劳动者生存和生活质量,本文围绕权利与义务相对应的特征,较为全面地构建了劳动报酬权的内容,提出了在破产案件中劳动报酬权应优先于税收、所有权和抵押权的相关理论,并对欠薪保障制度作了分析。

**【关键词】**劳动报酬权 优先性 欠薪保障

**中图分类号:** D912.5

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1007-9106(2006)09-0094-02

## 一、劳动报酬权的内容

劳动报酬,即工资,指劳动关系中,劳动者履行劳动义务而获得的,由用人单位必须支付的各种物质形式的必要补偿。劳动报酬权是指劳动分配权或劳动工资权。劳动报酬权是劳动权的核心内容之一,直接关系到劳动者生存和生活质量。

市场经济下,工资一般由劳动者或工会与用人单位协商议定。中国《劳动法》第47条规定:“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。”应该说这种规定有点强调单方意味,笔者认为围绕劳动报酬权用人单位有以下派生性的权利或义务:

1. 要求经济向上的权利,虽说劳动报酬依双方协商确定,用人单位依法按约定支付工资就完成了劳动报酬给付义务,但是并不排除用人单位在满足自身不断发展的情况下有确保劳动者经济向上的义务,虽然违反这种义务是不可诉的,但工会仍可以通过自身的社会机制来实现。我国国有企业在此方面做的较好,如《国有企业工资总额同经济效益挂钩规定》(1993年由五部委发布)的相关规定。

2. 不得低于最低劳动报酬义务,指用人单位支付的工资不得低于当地最低工资标准,这是对用人单位的强制性规定。按劳动部《企业最低工资规定》规定职工加班加点工资,中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴,国家法律、法规和政策规定的劳动者保险、福利待遇不做为最低工资的组成部分。用人单位违反最低工资制度的,由劳动行政管理部门责令限期改正、给予经济处罚,或承担补发劳动者工资、支付赔偿金等不利后果。

3. 工资续付义务,指劳动者即使未提供劳务给付,但在一定条件下其对用人单位的工资请求权仍继续存在。包括两种情形:(1)完全续付,我国《劳动法》第51条规定:“劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间,用人单位应当依法支付工资”;第45条:“国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作1年以上,享受带薪年休假”;(2)部分续付,《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》中规定:“职工在患病或非因公负伤治疗期间,在规定的医疗期内由企业按有关规定支

付其病假工资或疾病救济费,病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付,但不能低于最低工资标准的80%。”黄越钦先生认为在受雇人给付不能系由所谓典型的企业风险时,继续付工资请求权仍然存在,例如能源中断、天然灾害等技术上障碍、原料欠缺、经营不善、或因公法上问题致禁止制造,或社会遭遇重大变故,均属企业危险,在雇主无过失之情形亦负继续给付工资之责<sup>[1]</sup>。同时笔者认为,劳动者在合法罢工期间的工资仍由用人单位续付。

4. 不得克扣或无故拖欠劳动者工资义务,我国《劳动法》第50条规定:“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”“克扣”指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资(即在劳动者已提供正常劳动的前提下,用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬)。一些国家劳动法还规定,支付工资应提供支付单,对扣减的工资要说明理由。“无故拖欠”指用人单位无正当理由在规定时间内故意不支付劳动者工资。工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付,如遇节假日或休息日,则应提前在最近的工作日支付。

5. 不得拒不支付劳动者延长工作时间的工资报酬,《劳动法》第44条规定:有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:①安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;②休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;③法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。

按我国劳动法律法规的规定,对克扣或无故拖欠劳动者工资的、拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬、低于当地最低工资标准支付劳动者工资的、解除劳动合同后未依照法律法规规定给予劳动者经济补偿的,应责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿,并可责令按相当于支付劳动者工资报酬、经济补偿总和的一至五倍支付劳动者赔偿金。

6. 国家对工资的管理权,这是国家干预工资关系的必然要求,对保护劳动报酬权,维护、制约用人单位的工资分配自主权,对实现工资分配的公平与效率目标,都是必要的,主要表现为制定工资法律法规,对用人单位工资进行宏观指导和监督,通过公务员工资制度起到示范作用等。

## 二、工资与其他债权的优先性问题

由于经济的发展,交易关系的复杂,同一债务人对数人负有债务非常普遍,拿用人单位作为债务人来说,有可能存在三种形式的债务:①对国家的债务——拖欠税款;②对第三人的债务——民事债务,一般来说,债权人为确保债的实现,大多愿意接受用人单位有财产担保的债务关系,这样相关的抵押权、质押权等参与到债的法律关系中;③对员工的债务——拖欠工资。而这些债务的处理最终都会涉及用人单位的财产权益,一般来说,债务人对上述债务以自己全部资产负无限责任,但也有可能出现各种债务一起到期或特定事件发生时,要求债务人偿还债务,那么各种权利(或力)间的效力关系应如何确定呢?就税收而言它是典型的国家公权力参与社会产品分配的基本形式,具有满足公共需要的职能;劳动者与用人单位间的工资之债是特殊的债权债务关系,受法律的特殊保护。

台湾学者王泽鉴认为:依台湾相关法律,除土地增值税外,一般来看,抵押权、质权等担保物权较税收优先受偿,税收优先于普通债权;船员工资、矿工工资以外的其他工资,均属普通债权,其清偿位序在抵押权、质权及留置权等担保物权、土地增值税、营业税及关税之后,而与其他普通债权居于同等地位。<sup>[2]</sup>他进一步提出,抵押权、质权等担保物权,具有优先一般债权的效力,但捐税和工资都具有特殊性,前者为财政收入的主要类型,因此确保税捐之清偿,即在于维护社会公益;后者系劳动者血汗及生活所赖,因此确保工资清偿,即在维护社会正义。但他并未回答工资与税收之间的优先性问题。国际劳工组织于1949年通过的《工资保障公约》(第95号公约),其内容中也特别强调了工资优先权。

中国《税收征收管理法》建立起的税收优先权,是有限的优先制度,即税收首先优先于无担保债权,优先于用人单位的所有权;纳税人欠税发生在抵押、质押等担保物权成立之前的,税收优先于该担保物权。对于工资而言,按相关法律(主要为《破产法(试行)》)优先于无担保债权,也优先于税收,按一般法理也优先于用人单位的所有权。税收与工资间的关系在现行法中表现出税收优先于工资的状态。笔者认为这不尽合理。工资乃劳动者的血本,各种权利(力)中优先支付工资,也是国家、社会弱势群体对社会所尽的社会义务,具有直接救济的社会功能。事实上当众多的债权到期要求用人单位偿付,用人单位一般是处于资不抵债的破产边缘,这种社会风险在承担时,首先满足了劳动者的债权后,其次由国家和各债权人公平分担风险,这也符合《破产法(试行)》的基本立法精神。

笔者认为企业破产时应在税收、工资、所有权和抵押权之间建立这样一种清偿顺序:①破产企业所欠职工工资和劳动保险费用;②基于税收优先权破产企业所形成的欠税款(若有担保的债权都依法成立于欠税款之前,则第二清偿位序为有担保的债权);③有担保的债权;④破产企业所欠税款(即不享有税收优先权的所欠税款);⑤破产债权(无担保债权);⑥所有权(这里只是理论的归演,事实上破产的企业是不会出现剩余资产按比例分配的)。需要注意的是,破产企业的破产财产用于支付④、⑤部分的债务。这样在清理和编制破产财产清单时,应将职工工资、劳动保险费用,基于税收优先权破产企业所形成的欠税款以及担保财产从企业全部资产中剔除出去。有人会担心说按这样的清偿顺序将会使无担保债权人一分钱也拿不到,我们认为

这是无担保债权人承担自己经营中正常商业风险的体现。

## 三、劳动报酬权的保护——欠薪保障

由于工资是特殊之债,具有债的一般特性,用人单位有可能采用拖欠、抵赖、转移资产甚至是逃跑来躲避债务,或是即便是劳动者胜诉,也有可能出现没有可执行的资产,从而给劳动者带来风险。因此,为保护劳动报酬权,维护生存权、人权的基本理念,仅依靠劳动者的私力救济和司法救济很难达到救济的目的,我们有必要借助立法保护、行政保护和社会保护的力量,通过制定《欠薪保障法》来解决这一难题。欠薪保障在我国香港、台湾地区都有相关规定,可借鉴采用。近年来拖欠职工工资现象十分严重,据全国总工会的资料显示,估计全国进城务工的农民工被拖欠工资在1000亿元左右<sup>[3]</sup>,已经成了引人注目和令人忧心的社会现象。我国目前现有的法律法规对欠薪的用人单位处罚力度小,不能给他们以阵痛;用人单位欠薪的背后实际上与众多单位,甚至是政府部门存在千丝万缕的利益联系,处罚起来阻力较大;政府协助职工追讨欠薪也是应势而行,很不规范,社会成本也较高;劳动力市场供大于求,就业有被迫感,拖欠现象发生后没有多少人愿意站出来伸张正义,客观上也助长了这种不法行为。因此有必要建立欠薪保障机制,从制度上给予保障。

从世界范围来看,欠薪保障经历了两个阶段:第一阶段,确立了工资优先权的法律地位,但是由于优先权的行使受到诸多条件的制约,在实践中遇到了很多困难,于是开始考虑能否建立一个第三方的机构来保障劳动者的权利。第二阶段,建立欠薪保障机构,制定欠薪保障制度,积累基金,进行专门欠薪保障。关于欠薪保障基金的立法最早出现在巴西,1966年巴西建立了一个服务工龄保障基金,该基金仅保障雇佣合同结束时应支付的工龄补贴。西欧各国的工资保障基金(即欠薪保障基金)立法自1967年开始,该种基金的性质属于社会保障的范畴,设立的目的在于雇主对其工作人员欠下的债务提供担保,所承保的风险是企业的无偿付能力。综合考察各国的立法,工资保障基金制度主要包括以下内容:制度的适用范围、工资保障机构的行政管理、筹资、工资保障基金运转的条件、受保障制度保护的索赔类别、所保护权利的数额限制、支付程序等。

欠薪保障基金的来源主要有:①用人单位按一定比例缴纳欠薪保障费用;②欠薪保障基金的运营收入,如投资、储蓄、购买公债等。欠薪保障基金应由独立的法人组织管理,欠薪保障实行社会统筹(建议为省级统筹),其待遇为:当发生经营者逃遁或企业破产或职工工资低于最低工资保障线标准等情况时,职工持裁判文书或相关证明,向主管机关申请,保障机构从保障基金中预先支付工薪给被拖欠的企业职工。用人单位应在规定的期限内,向保障机构归还代垫款,保障机构预先支付所欠工薪后,即就所垫付的欠薪代位取得欠薪索赔特权。此外,能否将债权人的代位权、撤销权制度适用于工资债权中,也是我们需要解决的理论问题。

### 参考文献:

- [1]黄越钦.劳动法新论[M].中国政法大学出版社,2003年4月第1版第220页.
- [2]王泽鉴.民法学说与判例研究(四)[M].中国政法大学出版社,1997年11月,第349—361页.
- [3]陈阳波.不被阳光照耀的群落,民工们的生存状态究竟如何(1)[EB].载中国农业信息网,2005年2月1日.