



劳动与社会保障博士文库

李国庆
著

Research on Restrictions of Dismissal Right

解雇权限制研究

Research on Restrictions
of Dismissal Right

Research on Restrictions
of Dismissal Right

Research on Restrictions
of Dismissal Right

中国劳动社会保障出版社





劳动与社会保障博士文库

李国庆 著

Research on Restrictions of Dismissal Right

解雇权限制研究

中国劳动社会保障出版社



图书在版编目(CIP)数据

解雇权限制研究/李国庆著. —北京:中国劳动社会保障出版社,
2011

ISBN 978-7-5045-9266-8

I. ①解… II. ①李… III. ①解雇-劳动争议-劳动法-研究-中国
IV. ①D922.591.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 181856 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码:100029)

出版人:张梦欣

*

北京隆昌伟业印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

880 毫米×1230 毫米 32 开本 6.75 印张 178 千字

2011 年 8 月第 1 版 2011 年 8 月第 1 次印刷

定价:20.00 元

读者服务部电话:010-64929211/64921644/84643933

发行部电话:010-64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话:010-64954652

如有印装差错,请与本社联系调换:010-80497374

序

解雇权限制，也称解雇保护，是劳动合同法中的核心问题之一。解雇自由与解雇保护是此消彼长的两个范畴，如果将两者作为两个极端，那么任何一个国家的解雇保护制度都是在两者之间选择一个平衡点。在我国，对劳动者的解雇保护历来受到重视，这也是将劳动关系的调整归为社会法的重要原因。我国《劳动合同法》在对解雇制度进行改造的过程中所出现的争议，反映出劳动法学界对于我国劳动法解雇保护水平的高低存在巨大的认识差异。本书选取这个题目所进行的分析，无疑对于认识中国解雇保护的程度，进而认识中国劳动法制的现状都大有裨益。

本书在分析了我国的劳动合同解除、劳动合同终止概念的基础上，指出解雇权限制的法理基础在于劳动者的生存权。以解雇权限制的两种典型模式作为切入点，作者深入地分析了我国解雇权限制的三个维度：解雇事由、解雇程序和解雇待遇，并从比较法的视角对相关制度内容进行了法条的整理和剖析。本书最后落脚于解雇保护与劳动合同期限之间的关系，提出应区分固定期限和无固定期限劳动合同的不同功能来对我国的解雇权限制体系进行改造的观点。

本书在对我国解雇权限制问题进行论述的过程中，将解雇保护的多个要素与多个国家的相关内容对接，横向地分析了我国解雇保护中的既存问题。例如，将芭芭拉案置于不同国家的法域下进行裁判猜想，以此论证我国解雇权限制的水平之高，就极具创新性。

本书的作者李国庆是我所指导的博士研究生。作者将解雇权限制研究作为他的博士论文选题，并以优秀的成绩通过了2010年夏天的博士论文答辩。本书是在其博士论文《解雇权限制研究》的基础上修改完成的。在华东政法大学三年的博士学习期间，作者不仅钻研于劳动法学的基础理论研究，还参与了很多劳动法的实践活动。因此，这本书中所涉及的诸多与解雇保护相关的问题，不仅仅是法律规范的理论分析，还有很多劳动法律适用中的实际问题。这些实际问题的提出和解答，也正是目前中国劳动法学界最迫切需要思考的。虽然书中的个别观点，本人并不完全赞同，但作者对于劳动法学深入思考、锐意进取的精神依然值得赞许。

作为国内对于解雇保护问题的一个前沿性的研究成果，本书具有一定的学术价值。希望这本书的出版发行对于我国劳动法学的研究在更切合中国实际道路上的迈进会有一个推动。

是为序。

董保华

华东政法大学教授、博士生导师

2011年5月

目 录

导言 /1

第一章 解雇权限制的法理学基础 /13

第一节 解雇权的相关概念及其法律含义 /13

一、解雇的法律概念辨析 /13

二、解雇的功能和类型 /16

三、解雇权的性质及行使限制 /20

第二节 解雇权限制的权利解释 /22

一、解雇权限制中的生存权理念 /22

二、解雇权限制中的权利冲突 /26

第三节 解雇权限制的社会法视阈 /30

一、解雇理论的转向 /30

二、从禁止解雇权滥用到正当事由说 /34

第二章 比较法视野中的解雇权限制模式 /39

第一节 解雇权限制的典型模式 /39

一、美国的解雇权限制模式 /39

二、德国的解雇权限制模式 /46

第二节 解雇权限制的三个比较维度 /51

一、解雇事由的比较维度 /53

二、解雇程序的比较维度 /55

三、解雇待遇的比较维度 /58

第三节 解雇权限制模式的个性化解析 /61

第三章 我国解雇权限制的适度性探析 /67

第一节 《劳动合同法》对我国解雇体系的改造 /67

一、劳动合同终止制度的变化 /68

二、劳动合同解除制度的改造 /70

第二节 我国解雇权限制水平的高低之争 /72

一、《劳动合同法》颁布前学界对解雇权限制的评价 /72

二、《劳动合同法》时代有关解雇权限制的认识分歧 /74

第三节 我国解雇权限制水平理论争鸣的分析与评价 /76

一、倾斜保护的“度” /76

二、在国家强制和意思自治之间 /80

第四节 有关芭芭拉案的不同法域裁判猜想 /83

一、芭芭拉案的判决分析 /83

二、美、英、法对于芭芭拉案的判决猜想 /85

三、有关芭芭拉案判决猜想的思考 /87

第四章 解雇权限制之解雇事由 /90

第一节 过错性解雇中的解雇事由 /91

一、试用期解雇 /93

二、严重违反规章制度解雇 /96

三、意思表示瑕疵的无效劳动合同解雇 /99

第二节 无过错解雇中的解雇事由 /101	
一、我国无过错解雇事由的法理分析 /101	
二、不能胜任解雇的解析 /104	
三、解雇禁止情形分析 /106	
第三节 经济性裁员中的解雇事由 /108	
一、经济性裁员的适用标准与解雇事由 /109	
二、社会正当性选择的再认识 /112	
第四节 我国解雇法定事由说的反思 /114	

第五章 解雇权限制之解雇程序 /117

第一节 解雇程序中的产业民主 /118	
一、产业民主在解雇程序中的三种形式 /118	
二、解雇程序中的工会 /123	
第二节 解雇预告期问题 /126	
第三节 经济性裁员的程序反思——一个海峡两岸的比较 视角 /130	
一、海峡两岸经济性裁员的通知与协商程序比较 /131	
二、行政机关介入经济性裁员的思考 /134	
三、经济性裁员制度的程序法定位 /136	

第六章 解雇权限制之经济补偿金 /139

第一节 经济补偿金的性质认识 /141	
第二节 我国经济补偿金支付水平分析 /144	
一、支付范围分析 /144	
二、计算基数与计算年限分析 /146	

三、我国经济补偿水平的思考 /150

第三节 经济补偿金与赔偿金的关系处理 /152

一、经济补偿金与责令赔偿金 /153

二、经济补偿金与违法解除或者终止赔偿金 /155

第七章 违法解雇的法律救济 /158

第一节 违法解雇的界定和效力 /158

第二节 违法解雇的法律救济方式 /162

一、恢复劳动关系 /164

二、金钱赔偿 /167

三、行政罚与刑罚 /168

第三节 我国违法解雇法律责任的反思 /168

一、有关继续履行劳动合同 /169

二、有关违法解雇赔偿金 /172

第八章 中国解雇制度的承继与发展 /175

第一节 解雇权限制与劳动合同期限制度 /175

第二节 基于劳动合同期限的解雇保护改进 /179

第三节 中国解雇制度的演进之路 /184

结语 /189

参考文献 /191

后记 /207

导 言

一、论题的缘起

对于一个在现代社会生存的个体而言，工作的重要意义不仅在于获得一份稳定的收入以维系生活，更重要的是在于个人可以借此实现社会参与。“工作安全对于完全的社会参与至关重要，在工作与尊严之间有着一种强烈的联系。”^① 当劳动关系无法继续存续，劳动者将丧失赖以生存的基础，并损及社会尊严。作为经营者的雇主，出于人力资源的调配、经营规模的限缩、对员工的惩戒抑或遭遇不可抗力等原因，会对员工实施解雇。若任由雇主恣意行使解雇权，将使劳动者陷入生存威胁的不利益状态之中。

“资本和劳动的关系，是我们全部现代社会体系所围绕旋转的轴心。”^② 伴随工业化进程的加快，中国在分享全人类经济成果的同时也正经历着“全球化”所带来的阵痛。面对世界劳动关系的弹性化和去管制化的发展趋势，转型期的中国劳动法制也陷入了结构性失业浪潮与劳资关系纠纷日益剧增的包围之中。虽然存在统计失业率与调查

① Jacquelin Mackinnon. Dismissal Protections in A Global Market: Lessons to Be Learned From *Serco Ltd v Lawson*, *Industrial Law Journal*, vol. 38, March, 2009, p101

② 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局. 马克思恩格斯选集（第二卷）. 北京：人民出版社，1995. 589

失业率之争^①，中国失业人口的急剧攀升已是无法回避的事实。与此同时，在急剧走高的劳动争议案件数量中，涉及劳动合同解除的案件比重也在增长。统计数据显示，2006年劳动合同解除案件占劳动争议立案数量的比例已经逼近20%^②。就业问题与劳动者的解雇问题，作为进出劳动力市场的两个枢纽，互相制衡又互相影响。因此，对劳动者的工作权保护不仅牵扯劳动者与用人单位的根本利益，也与国家社会政策目标的实现息息相关。

2007年颁布的《劳动合同法》，以促进劳动关系长期化与稳定化为基调，希望通过强化对劳动者的解雇保护来化解和调和劳资之间的对立、冲突，进而追求和谐劳动关系的建构。劳动关系本质上反映的是劳动与资本之间的利益分配关系，是一个不断变化的矛盾过程。劳动者的生存权保障虽然提供了国家力量介入劳动关系“退出机制”的正当性基础，但刚性立法对解雇权的过度抑制，也会产生对劳动关系流动性的破坏。在《劳动合同法》所引发的若干争议之中，核心焦点之一就在于如何把握劳动关系稳定性与流动性之间的“度”。以此标准来审视《劳动合同法》对我国解雇制度的重塑，解雇权配置的失当使核心矛盾并没有得到足够释放，人力资源管理空间的压缩甚至使用人单位在一些领域开始转向更加具有柔性和弹性的用工形式，以架空《劳动合同法》的刚性约束。从立法要达到的社会效果分析，《劳动合同法》在解雇权限制的若干制度设计方面，确实有检讨之必要。

“强资本、弱劳工”是劳动法的研究起点，对劳动者的倾斜保护自然也成为劳动法制对不均衡劳动关系的一种积极回应。在民事契约中，当事人地位的平等性使其没有为了他人利益的实现而使自身意志受到限制的必要，依自由意愿而实施的合同解除在一定程度上成为一

① 人力资源社会保障部公布的2008年的登记失业率为4.2%，但社会科学院同期所做的调查失业率达到9.4%，这引起了公众对于我国登记失业率反映真实失业状况的广泛质疑。

② 张彦宁，陈兰通. 2007中国企业劳动关系状况报告. 北京：企业管理出版社，2007. 108

个合理行为。然而将这种理论逻辑转换适用于劳动合同,则明显偏离了社会正义的路径,因为劳动契约本身缺乏民事契约所具有的主体平等性。“建立在交易的一般道德基础之上的合同规则在劳动关系中的奉行恰恰导致了劳动关系中道德的沦丧和正义的泯灭。”^①从倾斜保护劳动者利益的角度出发,在劳动契约的单方解除中向用人单位施加解雇事由、解雇程序以及解雇待遇的限制,使个别劳动关系的解雇行为融入了社会法的因子,而解雇法制与劳动市场体系以及整个经济体系所产生的联系使其身上所负载的社会利益被进一步放量扩大。因此,解雇权限制研究所具有的意义,不仅在于对劳动者生存权与用人单位用工自由权冲突的一种调和,更是对和谐社会劳动关系建构的一种理性思考。

本书所论述的解雇,在中国劳动法语境中,意为雇主与劳动者解除劳动合同所为之意思表示的单方法律行为,而解雇权则为雇主享有的单方面解除与劳动者劳动合同的权利。解雇权的限制,在劳动法上多称之为“解雇保护”,“解雇保护”与“解雇权限制”实为一枚硬币之两面。本书论题之所以舍“解雇保护”而取“解雇权限制”之称谓,一方面在于从“解雇权”的权利角度阐释法理之便利,另一方面在于“解雇”一词本身就是雇主的一种积极法律行为,使用“解雇权限制”更符合法学语言的规范性。当然,在文中多数的语境下,两者的使用并无本质差异。另外,文中所言之“雇主”,是西方劳动法普遍所采用的概念,在我国称为“用人单位”;同理,“雇员”“员工”“劳工”“劳动者”也仅仅是表述方式的不同而已。

二、解雇权限制的研究现状

(一) 国内有关解雇权限制的研究综述

我国学者对于解雇权限制问题进行过较为系统的论述。对于《劳动法》时代的解雇保护水平高低问题,我国劳动法学界从劳动基准角

^① 曹燕. 和谐劳动关系法律机制研究——对我国劳动法律制度功能的反思. 北京: 中国法制出版社, 2008. 122

度进行过讨论,形成了“低标准说”与“高标准说”两种截然不同的观点。对解雇权限制水平的不同认识,直接影响了我国劳动法学界对解雇权重构的整体思路。在某种程度上,学界对《劳动合同法》颁布后解雇制度改造内容的争论是原解雇保护水平高低之争的一种继续。学者对解雇权限制的论述主要集中在解雇保护的理论分析、解雇权限制与劳动合同期限的联系、即时解雇与预告解雇的改进、禁止解雇条款、经济补偿金的定性与适用、违法解雇赔偿等内容上。

常凯教授从劳权本位的角度出发,认为生存权优位应当是社会法的一个基本理念。^①“国家对劳动关系的干预,贯穿于劳动关系运行的全过程。”^②劳动法对于雇主而言,更多的是限制而不是保护。“劳动合同法的‘解雇限制’原则即是保护劳动者的就业权。”^③

董保华教授认为中国劳动关系的平衡点应放在“低标准、广覆盖、严执法”上,不宜提倡公权力全面介入劳动关系。^④我国的解雇保护制度应调整无因解雇、有因解雇,建立非法解雇和不公平解雇制度,对解雇原因进行“原则性、概括性和程序性”的规定。^⑤劳动合同法通过强制续签制度、禁止约定终止条件制度、收紧法定解除制度“三管齐下”,全面推高了解雇保护的标准,应当对两种期限的劳动合同进行双向改革,使其成为与市场联系的两种用工形式。^⑥

王全兴教授认为职业安定权是从业劳动者保持就业稳定的权利,主要包括追求劳动合同长期化、免受不公正辞退等内容。它主要以社会安全为依据和归属,要求国家保障就业稳定,体现劳动关系的稳定

① 常凯. 关于劳动合同法立法的几个基本问题. 当代法学, 2006 (6)

② 常凯. 论政府在劳动法律关系中的主体地位和作用. 中国劳动, 2004 (12)

③ 常凯. 论劳动合同法的立法依据和法律定位. 法学论坛, 2008 (2)

④ 董保华. 锦上添花抑或雪中送炭——析《中华人民共和国劳动合同法(草案)》的基本定位. 法商研究, 2006 (3)

⑤ 董保华. 劳动合同研究. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005. 248~249

⑥ 董保华. 论我国无固定期限劳动合同. 法商研究, 2007 (6)

性。^①《劳动合同法》较之《劳动法》，在劳动关系的“出口”方面明显加宽，对禁止性解雇条款的规定具有正当性，解雇权限制方面的新规定不会阻碍劳动力的自由流动。^②

许建宇教授从权利冲突的角度出发，认为劳动权具有优位效力，应当受到法律的优先保障。有必要适当放宽经济性裁员适用条件，进一步完善劳动合同违约责任制度，对继续履行等作出明确的限制性规定，以免导致劳动权受到不当限制、企业经营权被滥用。^③程延园教授认为，对于劳动关系的调整，应当在“规制”和“放松”中寻找平衡，单纯强调公平或者单纯强调效率都将矫枉过正，难以避免走向企业和劳动者双输的局面。^④姜颖教授认为，在引导实行无固定期限合同的同时，还应当适当放宽无固定期限合同的解除条件，使其与有固定期限合同的解除有所区别，使劳动关系保持活力。^⑤郑尚元教授则认为，我国立法还缺乏对不当解雇的矫正程序，没有建立起真正意义上的解雇保护制度。^⑥

针对经济补偿金的支付，冯彦君教授认为，劳动合同解除权的行使牵连着用人单位的经营和劳动者的就业，解除权的行使通常都伴随着风险的转移，经济补偿金是在用人单位依法行使解除权的过程中由劳动立法课以用人单位的强制性义务。^⑦将经济补偿金扩展适用于劳

① 王全兴. 就业权实现的劳动合同法保障——审视我国劳动合同立法的一种新视角. 中州学刊, 2005 (6)

② 王全兴. 《劳动合同法》实施后的劳动关系走向. 深圳大学学报(人文社会科学版), 2008 (3)

③ 许建宇. 劳动权的位阶与权利(力)冲突. 浙江大学学报(人文社会科学版), 2005 (1)

④ 程延园. 劳动合同法立法如何平衡劳动者与企业的权益. 法学杂志, 2007 (3)

⑤ 姜颖. 《劳动合同法》无固定期限合同的不足与完善. 法治论坛, 2009 (1)

⑥ 郑尚元. 劳动合同法的制度与理念. 北京: 中国政法大学出版社, 2008, 293

⑦ 冯彦君. 劳动合同解除的“三金”适用与《劳动法》的修改. 见: 叶静漪, 周长征. 社会正义的十年探索——中国与国外劳动法制改革比较研究. 北京: 北京大学出版社, 2007. 203~204

劳动合同终止情形,有违合同期限和效力原理,造成经济补偿金的变异,而且无疑加重了用人单位的用工成本和限制了用工自由,在利益的天平上出现了过度的倾斜。^①而林嘉教授在分析了经济补偿金的性质属性之后认为,经济补偿金应被视为劳动法上独有的独立的解约经济补偿形式,是用人单位的一种特定补偿义务,应进一步扩大我国经济补偿金的法律适用空间。^②

我国台湾地区的解雇保护法制与大陆在解雇事由、经济补偿方面有诸多的相似之处,其“劳动基准法”“团体协约法”“大量解雇劳工保护法”等法规对解雇权限制的内容规定较为完备。黄越钦教授在其名著《劳动法新论》中,阐释了解雇理论的三个发展阶段:解雇自由说、禁止解雇权滥用说以及正当事由说,其认为现代国家多采用的“正当事由说”基本上扬弃了解雇自由原则,处于与解雇自由对立的两极,实质上否定了雇主的任意解雇权。^③黄程贯教授认为,解雇中的最后手段原则平衡了劳工保护与雇主之间的利益,应当是劳动契约雇主单方终止的共通原则。^④郭玲惠教授认为,对于解雇合法性的审查,不仅要考察解雇实质上的正当性,还要考虑解雇在形式上是否有瑕疵,对于解雇中社会选择的判断要考虑年资、年龄以及劳动本身的家庭抚养义务等多个因素做综合判断。^⑤对于“大量解雇保护法”,杨通轩教授认为其具有劳动市场政策之目的,经济性裁员的法律规范重点在于遏制雇主恶意的关厂、歇业等行为。^⑥而刘士豪教授认为,大量解雇保护制度中的强制协商程序是一个由行政主管机关介入发动的

① 冯彦君. 劳动合同法立法应准确处理的三大关系. 当代法学, 2006 (6)

② 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. 见: 劳动法评论. 北京: 中国人民大学出版社, 2005. 15~28

③ 黄越钦. 劳动法新论. 北京: 中国政法大学出版社, 2003. 156~157

④ 黄程贯. 劳动法(修订版). 台北: 空中大学出版社, 1996. 486

⑤ 郭玲惠. 解雇合法性及其关系企业之态样. 劳动法裁判选辑(一). 台北: 元照出版公司, 1999. 71

⑥ 杨通轩. “大量解雇劳工保护法”相关法律问题研究. 法律杂志, 2003 (3). 38

程序,其旨在将协商设置为“大量解雇程序的生效要件”,如果没有经过协商程序将会导致大量解雇的无效。^①

(二) 域外有关解雇权限制的法律资源与研究述评

美国的解雇限制主要存在于普通法、制定法和集体协议中。美国普通法中的解雇是以任意雇佣为原则,对于解雇权的限制主要依靠判例确定的任意雇佣的例外来完成,这使其在世界的解雇权限制领域内独树一帜。违反公共政策、与合同中设定的默示条款冲突、违反雇佣合同中的诚信默示条款和默示公平交易义务是美国法最重要的三个任意解雇的例外。^② 任意雇佣原则的独占地位到了近代开始受到一定的冲击,1967年学者 Lawrence Blades 就指出,任意雇佣原则对劳工并不公平,助长雇主滥用权利^③;其他很多学者也都认为任意雇佣是一个杂乱无章的原则,缺乏合理性。^④ 但是目前任意雇佣原则依旧在美国普通法的解雇中居于核心地位,自由选择的模式甚至出现了某种程度的回归。^⑤ 波斯纳就认为,解雇保护法对员工的工作保障并非真正有效率,而雇佣自由是劳动合同的普遍形式。^⑥

日本劳动法始终是以禁止解雇权滥用的法理来看待解雇保护的,

① 刘士豪.“大量解雇劳工保护法”中“解雇计划书通知与协商”制度之初探. 律师杂志,2003(3). 61

② Mark Berger. Unjust Dismissal and Contingent Worker: Restructuring Doctrine for the Restructured Employee. Yale & Policy review, vol. 16, 1997, p9

③ Lawrence E. Blades. Employment at Will vs. Individual Freedom; on Limiting the Abusive Exercise of Employer Power. Columbia Law Review, vol. 67, December, 1967, p1406

④ Natalie Bucciarelli Pedersen. A Subjective Approach to Contracts? How Courts Interpret Employee Handbook Disclaimers. Hofstra Labor and Employment Law Journal, vol. 26, 2008, p101~104

⑤ Katherine V. W. Stone. Revisiting The At-will Employment Doctrine: Imposed Terms, Implied Terms, And The Normative World of The Workplace. Industrial Law Journal, vol. 36, 2007, p95

⑥ [美] 理查德·A. 波斯纳. 法律的经济分析. 蒋兆康译. 北京: 中国大百科全书出版社, 1997. 432

这是其从民法思维所衍生出来的一种正常逻辑。禁止解雇权滥用理论在契约自由的基础上,通过对雇主解雇权的行使施加约束条件限制解雇权行使的范围,其目的在于纠正解雇自由状态下不当解雇所可能产生的对劳动者生存权益的侵害。以社会法理论来解释,它是以调和具体利益的对立为基本目的的,其实质是通过确立具体的自由来限制和约束私的所有权自由。^①“未告知解雇理由的解雇”与“告知之理由不具合理性,或从该劳动关系来看抑制雇主之解雇系属相当”之场合,即为解雇权之滥用。^②在禁止解雇权滥用法理的适用上,日本劳动法判例在经营性原因的解雇上又发展出“整理解雇”的法理,解雇必须要满足人员削减之必要性、解雇回避努力义务、选择被解雇者之妥当性、程序之妥当性四个要件。^③但是近期日本主流的裁判从“四要件说”向“四要素说”的转化,显示出解雇权限制开始对劳动关系进行的弹性化调整。

德国1969年制定的《解雇保护法》是世界上第一部专门规范解雇行为的立法,它推翻了德国民法契约自由终止的原则,针对雇主对劳动契约的终止规定了正当性要求,将解雇分为正常解雇与非正常解雇。德国法在解雇正当性选择以及解雇程序的设计极具社会法属性。对于不具备社会正当理由的解雇,解雇将不发生法律效力^④;如果雇主不尊重听证程序,那么解雇将无效,并且之后再进行的听证程序也不能治愈这种无效^⑤。德国司法判决所创设的最后手段原则,实质上已经逐渐成为影响法国、瑞典等欧洲大陆许多国家解雇事由的核心原

① 王为农. 日本的社会法学理论:形成和发展. 浙江学刊, 2004 (1)

② [日] 有泉亨. 劳动基准法. 有斐阁, 1963. 145. 见:王能君. 日本解雇权滥用法理与整理解雇法理. 台湾劳动法学会学报, 2004 (3). 49

③ 王能君. 日本解雇权滥用法理与整理解雇法理. 台湾劳动法学会学报, 2004 (3).

63

④ [德] W. 杜茨. 劳动法. 张国文译. 北京:法律出版社, 2005. 127

⑤ Achim Seifert & Elke Funken-Hötzl. Wrongful Dismissals In The Federal Republic of Germany. Comparative Labor Law and Policy Journal, vol. 25, 2004, p492