

Study and use on
the Unilateral
Cancellation System
of Labor Contract

劳动合同单方解除 制度研究

彭小坤 著

Study and use on
the Unilateral
Cancellation System
of Labor Contract

劳动合同单方解除 制度研究

彭小坤 著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同单方解除制度研究 / 彭小坤著. —北京:法律出版社, 2009. 7

ISBN 978 - 7 - 5036 - 9579 - 7

I. 劳… II. 彭… III. 劳动合同法—研究—中国 IV. D922. 524

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 077630 号

©法律出版社·中国

责任编辑/王 扬

装帧设计/乔智炜

出版/法律出版社

编辑统筹/独立项目策划部

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京北苑印刷有限责任公司

责任印制/张宇东

开本/787×960 毫米 1/16

印张/19.25 字数/342千

版本/2009年6月第1版

印次/2009年6月第1次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939659

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 9579 - 7

定价:42.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

序

劳动合同解除制度是劳动合同制度的核心内容之一,而劳动合同的单方解除则是劳动合同解除制度的重点。我国《劳动合同法》的颁行,使劳动合同单方解除有了更明确的法律依据,但我国现行劳动合同解除制度无论在立法理念还是在规则设计上均不无可酌之处。对此进行理论阐释和立法探讨,以求完善其制度,裨益其适用,具有重要的现实意义。

本书通过对各家学说和观点进行归纳梳理,总结了劳动合同的单方解除的基本理论:解雇理论、推定解雇理论、辞职权理论以及解雇保护理论,并对上述理论的内容进行了分析和论证,为全面分析劳动合同单方解除制度奠定了理论基础。

本书通过分析我国劳动法时代与劳动合同法时代的劳动合同单方解除制度,论证了我国劳动合同单方解除制度的缺陷在于劳动合同单方解除制度一体化,而且与劳动合同期限制度不匹配,出现了企业的集体发展权与劳动者的个体发展权之间的冲突。

为了解决上述现行劳动合同单方解除制度中的问题,本书提出了区别适用理论与岗聘分离理论。区别适用理论核心在于区别不同的劳动者和不同的条件,适用不同的劳动合同单方解除制度。岗聘分离理论核心在于通过岗聘分离制度实现适当的劳动力体内循环,既满足用人单位对劳动力的灵活调度需要,又保障劳动者的稳定就业。在提出区别适用理论与岗聘分离理论的基础上,本书还运用新理论对我国的劳动合同单方解除制度进行了重构。

通过对劳动合同单方解除制度的研究,本书对我国劳动合同单方解除制度存在的主要矛盾提出了作者的解决方案。或许,这是一个符合我国国情且

2 劳动合同单方解除制度研究

切实可行的解决方案。

本书作者彭小坤是我指导的博士研究生,他长期致力于劳动合同的研究,并有十余年的相关领域实践经验,在攻读博士学位期间,结合自身所长将劳动合同单方解除制度作为学位论文选题,并以优异成绩通过了论文答辩。《劳动合同单方解除制度研究》一书是其在博士论文基础上修改而成的。本书既有一定的学术价值,也有一定的实践指导作用,堪称我国国内劳动合同法研究的一项新成果,在其付梓发行之际,特附数语,是为序。

温世扬
2009年5月

前 言

一、缘起

我国原固定工用工制度在改革开放后逐渐瓦解,通过劳动法的实施,建立了全员劳动合同制,实现了劳动者从身份到契约的转变,极大地解放了人们的思想观念,促进了市场经济的发展。劳动合同与广大劳动者息息相关,也与用人单位密不可分,随着全员劳动合同制的推行和实现,劳动合同在我国已经成为极为重要的合同类型。劳动合同的签订、履行与解除不仅仅是劳动者个人与用人单位之间的劳动法律关系的发生和终结,甚至会对国家经济的发展产生重要影响。因为劳动合同不仅关系到劳动者的生存,而且也关系到用人单位——尤其是企业的发展。劳动合同制度中最重要的制度之一就是劳动合同的解除制度,1995年1月1日生效的《中华人民共和国劳动法》(以下简称劳动法)对劳动合同进行了规制,该法全文107条,其中17条涉及劳动合同,而劳动合同解除的条款占据了17条中的9条,法律责任一章另有涉及劳动合同解除的条款4条,立法比例之重可见劳动合同解除制度之重要性。但是,“我们这样的社会主义国家,人口的绝大多数是体力劳动者和脑力劳动者,他们与雇主(包括企业、事业单位、国家机关)之间的权利义务关系,靠缔结雇用合同、劳动合同和聘用合同来规定,单靠现行劳动法关于劳动合同的规则是规范不了的”,^[1]1999年10月1日生效的《中华人民共和国合同法》在立法时拟通过雇用合同一章予以完善,可惜终被删除。

[1] 梁慧星:《统一合同法:成功与不足》,载周晓燕、葛毅主编:《中华人民共和国合同法比较分析》,中国对外经济贸易出版社2003年版,第35页。

随着我国加入 WTO 和市场经济的进一步发展,劳动法中 17 条关于劳动合同的规定已经不能满足现实需要,劳动合同制度中劳动合同单方解除制度与劳动合同期限制度之间的矛盾越来越突出,需要进一步规范劳动合同单方解除制度。为了解决劳动合同制度存在的劳动合同短期化等诸多问题,我国对劳动合同进行了专门立法,以期通过对原有劳动合同制度的调整来实现劳动关系的平衡。但是,劳动合同法草案初稿一公布,立即引起巨大争议,因为劳动合同法在强化签订无固定期限劳动合同的同时,并没有提供适应市场经济需要的劳动合同单方解除制度。劳动合同法草案公开征求意见后,短短一个月的时间内全国人大收集到了 191849 件意见,可见社会各界之关注、建言之踊跃。

劳动合同法草案从一稿到四稿,历时一年半有余,经历了激烈论战,最终于 2007 年 6 月 29 日通过,并于 2008 年 1 月 1 日起生效。《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法)中劳动合同解除制度的规定不仅进一步细化,而且直接与劳动合同解除制度相关的条款增加至 29 条。但是,劳动合同法的通过与生效并没有平息争论,反而出现了一些激烈的社会现象,其中核心问题在于劳动合同单方解除制度的设计仍然存在缺陷。劳动合同法将无固定期限劳动合同重新定位的同时也收紧了劳动合同解除制度,没有解决劳动合同单方解除制度一体化的问题,劳动法时代遗留下的劳动合同单方解除制度的根本矛盾终于全面激化。尽管多数争论的焦点停留在无固定期限劳动合同的签订上,但根本性的问题还是在于劳动合同的单方解除制度,劳动合同签订制度虽然与劳动合同单方解除制度密不可分,但劳动合同签订制度仅仅是表面问题。2008 年 9 月 18 日,备受期待的劳动合同法实施条例通过,却仍然未能平衡用人单位与劳动者双方的利益,劳动合同单方解除制度依然陷于困局,反而催生了劳务派遣的非正常发展。

笔者 15 年来一直从事劳动法律事务工作,担任了 7 年劳动仲裁员、8 年劳动律师,接触了数量众多的劳动合同单方解除案例,对劳动合同单方解除制度中的各类问题深有感触,深刻认识到劳动合同单方解除制度中用人单位与劳动者双方利益平衡的重要性,所以对劳动合同单方解除制度产生了研究的兴趣。笔者十余年来一直在收集、学习劳动合同单方解除制度方面的资料,硕士论文曾对此问题进行过初步的探索,但此前劳动合同单方解除制度

的资料相当匮乏,以致长期以来对劳动合同单方解除制度的根本问题未能有清楚的认识。劳动合同法立法之前,劳动合同单方解除制度的讨论开始深入,并引发了激烈辩论,在劳动合同法通过前夕达到顶峰,也使笔者得到了更多学习劳动合同单方解除制度的机会。

劳动合同法及其实施条例的生效实施,并没有达到预期目的,关于劳动合同单方解除制度的讨论仍然在持续。现有的立法和讨论笔者认为都没有能够彻底解决劳动合同单方解除制度的主要问题,也没有能够有效地、系统地解决劳动合同单方解除制度中的各类次要问题,于是笔者决定以劳动合同单方解除制度作为选题,试图通过自己的分析来寻找问题所在,并尝试提供新的理论和具体解决方案,以期建立符合国情的劳动合同单方解除制度,促进劳动关系的和谐发展,实现社会的和谐。这就是本文的写作动机。

二、劳动合同单方解除制度研究的意义与国内外研究与立法情况

(一) 劳动合同单方解除制度研究的意义

合同的解除与终止存在一定区别,劳动合同的解除与终止属于并列关系,劳动合同的解除包括协商解除与单方解除。劳动合同单方解除已经成为习惯表述,具有独特性质。

劳动合同单方解除制度与劳动合同期限制度密不可分,共同构成了劳动合同制度的核心内容,具有重要研究价值。该制度不仅涉及劳动者的自由权,也涉及劳动者的就业稳定权;不仅涉及劳动者的劳动权,也涉及劳动者的发展权;还涉及企业发展权,影响市场经济中劳动力的有序、合理流动。理想的劳动合同单方解除制度应当能够满足市场经济的要求,能够平衡用人单位与劳动者的利益,实现劳动关系的和谐。

法律应当具有和谐的价值,而社会法更是体现了国家对社会的干预,对法律和谐价值的追求。法律要具有和谐价值,必须能够有效平衡各方利益。现代社会是多元化的社会,利益主体之间的利益平衡是建设和谐社会的重要基础。因此,对我国存在诸多问题的劳动合同单方解除制度研究具有更高层面的价值,构建适合我国特有的国情的劳动合同单方解除制度不仅仅是实现和谐劳动关系的需要,也是建设和谐社会的需要。

(二) 劳动合同单方解除制度的国内研究情况

伴随我国劳动合同法的起草,我国学者对劳动合同单方解除制度的研究

逐渐深入,不仅讨论了劳动合同单方解除制度的定位,也分析了劳动合同单方解除制度与劳动合同期限的关系,并从劳动权角度对劳动合同单方解除制度进行了理论分析、从劳动合同的性质出发对劳动合同单方解除进行探讨。学者们还对劳动合同单方解除中用人单位解雇、劳动者辞职、推定解雇、解雇保护等各类情形进行了深入研究,从各类劳动合同单方解除的原因、类型、条件以及违约责任、经济补偿等角度进行了辩论,同时借鉴外国立法与实践的经验对我国劳动合同单方解除制度的构成提供了建议。

董保华认为《中华人民共和国合同法草案》对企业实行宽进严出,对员工实行宽进宽出,对劳动管理融入员工主导,对劳动关系实行行政干预。^{〔1〕}我国当前立法出现了向国家本位回归的思潮,应当坚持社会本位的思想。^{〔2〕}因此,董保华进而主张建立有补偿的无因预告解雇制度,放宽有因解雇的规定,对原因进行原则性、概括性和程序性规定。^{〔3〕}

常凯提出劳权本位的观点,认为劳动法律体系建构是以劳权的实现和保障为基点和核心。劳权并不简单地等同于劳动权利或劳动权,劳权是指现代产业关系中的劳动者的全部权利,其含义包括:劳权的具体内容必须是法律规定或认可的;劳权的主体是劳动关系中的劳动者;劳权所涉及的是以劳动权利为基础的更为宽泛的权利。^{〔4〕}常凯进而主张劳动合同法立法主旨是保护劳动者,劳动法对于雇主而言更多的是限制而不是保护,劳动合同法对于雇主的限制主要表现为,作为民事合同中的一般权利的行使,在劳动合同法中则有许多法定的限制条件。雇主财产权和劳动者的生存权发生冲突的情况下,“作为社会法的一个基本理念即是生存权优位”^{〔5〕}。因此,“解雇限制”是劳动合同法立法的原则之一。

〔1〕 参见董保华:“锦上添花抑或雪中送炭——析《中华人民共和国合同法草案》的基本定位”,载《法商研究》2006年第3期,第52~53页。

〔2〕 参见董保华:“劳动法的国家观——劳动合同法立法争鸣的深层思考”,载《当代法学》2006年第6期,第27~31页。

〔3〕 参见董保华、刘海燕:“解雇保护制度研究”,载董保华主编:《劳动合同研究》,中国劳动社会保障出版社2005年版,第249页。

〔4〕 参见常凯:“劳权本位:劳动法律体系构建的基本和核心”,载中国人民大学复印报刊资料《经济法学、劳动法学》2002年第4期,第42~47页,原载《工会理论与实践》2001年第6期。

〔5〕 常凯:“关于《劳动合同法》立法的几个基本问题”,载《当代法学》2006年第6期,第33页。

冯彦君提出了“类假设”的概念,倾斜保护是劳动法独立存在的正当性与合法性之所在,但同时主张劳动合同应正确处理倾斜保护与平衡协商的关系,正确处理稳定性与灵活性的关系,正确处理普遍性与特殊性的关系。对于劳动合同的解除,冯彦君提出劳动者辞职权应当严格限制在无固定期限合同领域,否则灵活有余而稳定不足。^{〔1〕}“非基于法定事由或双方当事人协商一致,劳动者和用人单位均不得随意解除劳动合同”^{〔2〕};无固定期限劳动合同劳动者可以无条件解除,但需要履行提前通知的法定义务。

王全兴认为劳动合同解除制度设计涉及择业自由与职业安定的选择,涉及增加就业数量与提高就业质量的选择。^{〔3〕}其将劳动合同的解除分为协议解除和单方解除、法定解除和约定解除、有过错解除和无过错解除。^{〔4〕}郑爱青评价现有劳动合同解除分类设计不当,建议区分劳动者个人原因的解除和因经济原因的解除,确立与劳动合同期限相一致的劳动合同解除制度。^{〔5〕}

劳动合同经济补偿金、违约金和赔偿金三者的性质及关系,林嘉和杨飞认为三者各不相同,互有联系。林嘉在经济补偿金性质劳动贡献补偿说、法定违约金说、社会保障金说之外提出了特定补偿义务说。^{〔6〕}建议禁止劳动合同约定违约金,但承认限制性的赔偿性违约金。赔偿金与违约金不能同时适用,劳动者只应承担补偿性赔偿金而不应承担惩罚性赔偿金。

关于劳动合同的特性,有的学者认为劳动合同具有从属性、非强制性特征;有的学者认为劳动合同具有主体及内容特定、关系从属、目的双重的特点;有的学者认为劳动合同具有诺成性、附合性、双务性、有偿性、继续性的特

〔1〕 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11期,第24~27页。

〔2〕 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,第75页。

〔3〕 参见王全兴:“就业权实现的劳动合同法保障——审视我国劳动合同法立法的一种新视角”,载《中州学刊》2005年第6期,第76~79页。

〔4〕 参见王全兴:《劳动法》(第二版),法律出版社2004年版,第144页。

〔5〕 参见郑爱青:“完善我国劳动合同解除制度的思考和建议”,载《法学杂志》2007年第3期,第37~40页。

〔6〕 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”,载林嘉主编:《劳动法评论》(第一卷),中国人民大学出版社2005年版,第16~19页。

征;有的学者认为从属性与附合性为劳动合同本质和关键。〔1〕

一些学者对劳动合同期限提出了不同的见解,姜颖主张用社会法的理念指导和设计劳动合同期限,规定终止合同支付经济补偿以制约合同的短期化,扩大无固定期限劳动合同的适用范围,同时适当放宽无固定期限劳动合同的解除条件,使其与固定期限劳动合同的解除有所区别,以引导用人单位签订无固定期限劳动合同。〔2〕

我国台湾地区学者黄越钦在其《劳动法新论》中指出,解雇理论经历了解雇自由、解雇权滥用说、正当事由说三个阶段。黄越钦认为解雇自由源于民法契约自由原则,无视劳动者生存权;解雇权滥用说仍肯定解雇自由权,但导入劳动权,以禁止滥用作为抑制,修正契约自由原则;正当事由说对契约自由原则作了根本修正。〔3〕林佳和认为台湾地区的大量解雇保护制度存在缺陷,应以“劳资协商”模式取代“行政权主导”模式。〔4〕

(三) 劳动合同单方解除制度的国外研究与立法情况

美国是世界上最强大的资本主义国家,一直在劳动关系中实行解雇自由的制度。该制度源于英国,并进而发展出一套独特的雇佣自由制度。〔5〕“在美国,‘任意雇佣’是雇佣关系的基本形式,即除非双方雇主与雇员之间另有协议,否则双方都可以在任何时间随意解除雇佣关系。”〔6〕

英国与美国一样,雇佣关系被视为私法的契约关系,与此相适用,意思自治和契约自由支配下的劳动合同单方解除制度坚持了解雇自由的原则。“英国最初也是以个人诉讼和通过集体谈判签订协议的方式确定解雇规则。但从20世纪60年代起,逐步建立了正式的解雇诉讼制度,其特点是规定解雇

〔1〕 参见黎建飞:《劳动法的理论与实践》,中国人民公安大学出版社2004年版;姜颖:《劳动合同法论》,法律出版社2006年版;王全兴:《劳动法》(第二版),法律出版社2004年版;高圣平:“格式劳动合同的行政规制论”,载《法学杂志》2007年第2期。

〔2〕 参见姜颖:“劳动合同期限的立法探讨”,载《法学杂志》2006年第5期,第20页。

〔3〕 参见黄越钦:《劳动法新论》,中国政法大学出版社2003年版,第156~157页。

〔4〕 林佳和:“自由、管制与协商的辩证——台湾地区‘大量解雇劳工保护法’的法政策选择分析”,载林嘉主编:《社会法评论》(第二卷),中国人民大学出版社2007年版,第299页。

〔5〕 参见董保华、刘海燕:“解雇保护制度研究”,载董保华主编:《劳动合同研究》,中国劳动社会保障出版社2005年版,第236页。

〔6〕 林晓云等编著:《美国劳动雇佣法》,法律出版社2007年版,第130页。

的法律程序、经济补偿以及强制性裁定”〔1〕,“由于在劳资关系方面采纳了一些新的规定,诸如解除雇佣关系必须遵守提前通知的最短期限、须采用具体的书面形式约定雇佣条件,以及对因经济萧条而失去工作的雇员给予裁员赔偿等,劳资关系自20世纪60年代开始向法律监管转化。”〔2〕在此基础上,英国确立了独特的解雇制度,即为普通法的“非法解雇”制度和制定法的“不公平解雇”制度。

日本立法对解雇原则上还是贯彻解雇自由,虽然也有一些限制条件,该原理一直是日本学者的争议焦点。有学者主张,凡超过维持企业合理性的必要限度,或无正当理由,或违背信义法则和公序良俗的解雇,均为权利滥用。宪法中的生存权和劳动权可以成为权利限制的依据。也有学者主张,只能期待适用劳动合同契约来控制自由解雇的法理。〔3〕日本终身雇佣制其实只适用于企业的“正式”员工,“终身雇佣制只是一种惯例性的制度,它为人们的经济活动提供了指导原则,而不是建立在雇佣合同基础上”,〔4〕终身雇佣制并没有法律基础。终身雇佣制实际上并不终身,日本法律对无固定期限劳动合同所规定的雇主解雇自由,使得雇主在需要的时候,仅需要提前通知就可以依法解除所谓的终身雇佣,所以,终身雇佣制充其量称之为“‘经营方保留解雇权’的‘单方终身雇佣制’”〔5〕。

法国法律规定,雇主以雇员个人原因解除无固定期限劳动合同,必须具有“实际的、严肃的原因”。〔6〕这一规定打破了解雇自由的原则,确立了正当事由作为解雇理由,“使雇主的解雇行为受到更具体的法律约束:从一项‘无须说明的理由’的权利变为一项‘必须说明理由’的权利”。〔7〕1973年之前,

〔1〕程延园:“英美解雇制度比较分析——兼论解雇中的法律和经济问题”,载《中国人民大学学报》2003年第2期,第131页。

〔2〕〔英〕琳达·狄更斯、聂尔伦编著:《英国劳资关系调整机构的变迁》,英中协会译,北京大学出版社2007年版,第3页。

〔3〕参见王益英主编:《外国劳动法和社会保障法》,中国人民大学出版社2001年版,第475页。

〔4〕〔日〕平井常雄:“论日本终身雇佣制”,华东政法大学2006年硕士学位论文,第13页。

〔5〕董保华:“论我国无固定期限劳动合同”,载《法商研究》2007年第6期,第58页。

〔6〕《法国劳动法典》,罗结珍译,国际文化出版社1996年版,第32页。

〔7〕全国人大常委会法律工作委员会行政法室编著:《劳动合同法(草案)参考》,中国民主法制出版社2006年版,第250页。

雇员轻微的过错就可导致雇主的解雇,现在轻微过错不再构成合法解雇所要求的“严肃的理由”。其次,该过错还必须是“与职业相关的”,通常是指在工作岗位上、工作时间内、与其工作有关的过错。^[1] 根据法国劳动法典第L122-14-4条的规定,雇员过错程度与解雇关系可以归纳为:“轻微过错”不能构成解雇的理由、“严肃过错”才是符合法律规定的解雇理由。由于社会权力关系的变动,法国的解雇保护制度从解雇自由发展到行政机关实质审查经济性解雇的合法性,再到废除行政机关的实质审查权限,重视监督功能,趋近于欧共体欧盟指令基准。^[2]

德国将解约分为正常解约和非正常解约,正常解约是在正常情况下对那些通常在不特定时间终止的劳动关系以法律行为上的终止。雇主或者雇员在存在重大理由时,不但可以对不附期限的劳动关系进行解约,而且可以对附期限的劳动关系在不遵守解约期限的情况下进行解约,是以立即结束劳动关系为目标。如果一般不公正解雇和其他歧视性解雇出现竞合,当事人只能择一适用,避免责任人双重赔偿。^[3] 德国的解雇保护制度是德国劳动法中的一项重要制度。除非重大理由成就非常终止权,德国对解雇期限有严格规定,而且需要具备社会正当理由。通过禁止解雇规定、报告和许可、解雇保护诉讼以及解雇补偿等制度的设立,构成了完备的解雇保护制度。^[4]

三、本书的研究方法

本书的研究方法主要包括比较分析法、案例分析法、法社会学分析法和法经济学分析法。

比较分析法是研究过程中必不可少的方法,既有国内诸理论的比较,也有国外理论与立法实践的比较。通过比较分析,可以开拓思想,获得真知。市场经济的发展提供了劳动合同广阔的舞台,以比较分析法进行研究劳动合同解除制度,有益于理论创新。

[1] 郑爱青:“法国劳动合同立法的启示”,载《法学杂志》2002年第5期,第72页。

[2] 林佳和:《自由、管制与协商的辩证——台湾地区“大量解雇劳工保护法”的法政策选择分析》,载林嘉主编:《社会法评论》(第二卷),中国人民大学出版社2007年版,第298页。

[3] 参见[德]W·杜茨:《劳动法》,张国文译,法律出版社2005年版。[德]罗曼·弗里克:“德国劳动法中的反歧视制度——浅论德国新《通用平等待遇法》”,李光译,载林嘉主编:《社会法评论》(第二卷),中国人民大学出版社2007年版。

[4] 黄卉:“德国劳动法中的解雇保护制度”,载《中外法学》2007年第1期,第99~112页。

案例分析法体现了法律与社会生活的紧密联系,法律制度设计本身就是源于生活,回归于生活。对工作中接触的案例分析,有利于理论结合实际。

法社会学分析法及法经济学分析法也是本书研究过程中的重要方法。劳动合同单方解除制度是劳动合同制度中的重要组成部分,不仅仅是法律问题,而且涉及人口、就业、社会保障、企业管理等各类社会、经济、管理问题。从社会学、经济学的视角进行考察分析,对本书的研究有重要意义。

目 录

前言	(1)
第一章 劳动合同单方解除的基本理论	(1)
第一节 劳动合同单方解除的概念	(1)
一、合同解除的概念	(1)
二、劳动合同单方解除的概念	(3)
第二节 解雇理论与推定解雇理论	(7)
一、解雇理论	(7)
二、推定解雇理论	(11)
三、解雇理论与推定解雇理论的国际法渊源	(16)
第三节 辞职权理论	(21)
一、辞职权的概念	(21)
二、辞职权与劳动权	(27)
三、辞职权与违约责任	(31)
第四节 解雇保护理论	(33)
一、解雇保护的概念	(33)
二、经济性裁员的解雇保护	(37)
三、解雇补偿	(42)
第二章 外国劳动合同单方解除制度考察比较	
——以美、英、日、法、德五国为对象	(50)
第一节 美国:实行解雇自由制度	(50)
一、美国解雇自由的发展历史	(50)

2 劳动合同单方解除制度研究

二、美国解雇自由的例外·····	(51)
第二节 英国:独特的非法解雇制度和不公平解雇制度·····	(55)
一、普通法上的非法解雇·····	(55)
二、制定法上的不公平解雇·····	(58)
三、非法解雇制度与不公平解雇制度的评述·····	(65)
第三节 日本:解雇自由基础上的终身雇佣制·····	(66)
一、日本劳动合同单方解除制度的立法:解雇自由·····	(66)
二、日本的终身雇佣制与解雇自由·····	(69)
第四节 法国:正当事由说主导下的劳动合同单方解除制度·····	(77)
一、法国劳动合同期限制度与劳动合同单方解除类型·····	(77)
二、法国解雇的理由和程序·····	(80)
第五节 德国:完备的解雇保护制度·····	(82)
一、德国劳动合同期限制度与劳动合同单方解除的分类·····	(82)
二、德国解雇保护制度的主要内容·····	(86)
三、德国的解雇保护诉讼制度·····	(89)
第六节 五国劳动合同单方解除制度之比较·····	(91)
一、五国劳动合同单方解除制度适用的解雇理论比较·····	(91)
二、五国劳动合同单方解除具体制度比较·····	(94)
第三章 我国劳动合同单方解除制度检讨·····	(98)
第一节 我国劳动合同单方解除制度的历史沿革·····	(98)
一、劳动法时代的劳动合同单方解除制度·····	(98)
二、劳动合同法时代的劳动合同单方解除制度·····	(105)
三、两个时代劳动合同单方解除制度的比较·····	(114)
第二节 我国劳动合同期限制度与劳动合同单方解除制度之抵牾·····	(118)
一、我国的劳动合同期限制度·····	(118)
二、我国劳动合同期限制度设计理念的选择导致劳动合同 单方解除制度一体化·····	(123)
三、异化的终止制度——我国劳动合同单方解除制度的替代·····	(132)
第三节 劳动合同单方解除条件与解雇保护之失衡·····	(137)
一、劳动者辞职权广泛且推定解雇制度过于简易·····	(137)

二、用人单位难以解雇劳动者·····	(144)
三、解雇保护制度存在缺陷·····	(151)
第四章 劳动合同单方解除理论再探 ·····	(155)
第一节 劳动合同单方解除基本理论之完善 ·····	(155)
一、概念梳理:解除、终止与终结·····	(155)
二、解雇理论的本土化·····	(158)
三、辞职权理论与推定解雇理论的补充·····	(162)
四、解雇保护理论的完善·····	(166)
第二节 区别适用理论:劳动合同单方解除理论的发展 ·····	(171)
一、区别适用理论的提出·····	(171)
二、区别适用理论是建立和谐劳动关系的需要·····	(175)
三、区别适用理论在劳动合同单方解除制度中的运用·····	(181)
第三节 岗聘分离理论:走出单方解除的困境 ·····	(185)
一、我国的调岗制度无法缓和单方解除制度的问题·····	(185)
二、岗聘分离理论是走出单方解除困境的选择·····	(190)
三、岗聘分离理论的实现途径:劳动合同单方解除内部终止化·····	(195)
第五章 建立具有中国特色的劳动合同单方解除制度 ·····	(198)
第一节 设计我国劳动合同单方解除制度的背景 ·····	(198)
一、市场经济正在持续发展过程中·····	(198)
二、我国人口众多,就业压力大·····	(200)
三、社会保障不健全·····	(202)
四、劳动合同单方解除制度受到原固定工用工模式的制约·····	(205)
第二节 重建我国劳动合同单方解除制度的必要性与可行性 ·····	(206)
一、重建我国劳动合同单方解除制度的必要性·····	(206)
二、重建我国劳动合同单方解除制度的可行性·····	(215)
第三节 我国劳动合同单方解除制度的重构 ·····	(221)
一、我国劳动合同单方解除制度重构的目标和途径·····	(221)
二、我国劳动合同单方解除具体制度的重构·····	(225)
三、我国劳动合同单方解除制度司法解释建议稿·····	(238)