

我国劳动合同预告解除制度的不足及其优化路径

黄友

南京工业大学 江苏南京

【摘要】劳动关系是社会最基本的关系之一，其稳定与否直接关系到百姓的安居乐业和国家的长治久安。而调整劳动关系退出机制的劳动合同解除制度更是整个劳动合同法乃至社会法的重中之重。但我国当前的劳动合同解除制度却存在一定的问题，尤其是作为整个劳动合同解除制度重要组成部分的预告解除，存在对预告解除相关概念界定不精确、解除流程不够规范、解除期间过于单一等问题。

【关键词】劳动关系；劳动合同解除制度；预告解除

【收稿日期】2025 年 7 月 14 日 **【出刊日期】**2025 年 8 月 15 日 **【DOI】**10.12208/j.ssr.20250310

The shortcomings of my country's labor contract termination system with advance notice and optimization paths

You Huang

Nanjing Tech University, Nanjing, Jiangsu

【Abstract】 Labor relations are one of the most fundamental relationships in society, and their stability directly affects the well-being of the people and the long-term stability of the country. The system of terminating labor contracts by adjusting the exit mechanism of labor relations is of paramount importance to the entire labor contract law and even social law. However, there are certain problems with the current labor contract termination system in our country, especially with the issue of advance notice termination, which is an important component of the entire labor contract termination system. There are problems such as inaccurate definition of relevant concepts of advance notice termination, insufficient standardization of the termination process, and overly single termination period.

【Keywords】 Labor relations; System of termination of labor contract; Announcement release

1 劳动合同预告解除制度概述

1.1 研究的背景

我国劳动合同解除制度主要是由预告解除和随时解除两个部分组成，这体现在劳动合同法的第三十六条到第四十二条。其中预告解除又分为劳动者的预告解除与用人单位的预告解除，两者的预告解除期都是三十日。此外，劳动合同法对两种情形下的预告解除进行了灵活的规定。一是用人单位既可以选择在特定情形下以提前三十日通知的方式与劳动者解除劳动合同，也可以选择额外支付一个月工资的方式解除劳动合同；二是对于试用期的劳动者只需提前三日通知用人单位即可解除劳动合同。

不能否定的是当前我国劳动合同预告解除制度对于保护在市场经济条件下人力资源的充分流动发挥了

很大的作用。同时要求劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位解除劳动合同可以避免部分劳动者随时任性解除劳动合同给用人单位造成损失。因为部分劳动者处于单位核心岗位，对于他们的离职用人单位可能需要一段时间对核心技术以及单位秘密采取保护措施。但当前的法律制度没有对劳动者取得辞职权进行任何限制，对辞职权的行使限制也缺乏必要的区分规范^[1]。同时预告解除的期间规定过于单一，无法满足市场经济发展的需要。因此，应当以平衡劳动者与用人单位的利益为完善该制度的方向^[2]。

1.2 相关理论

我国对预告解除制度的研究主要集中在预告解除权性质、辞职预告期性质以及责任承担三个方面。关于预告解除权的性质有三种观点，一是“要约说”，持有

作者简介：黄友（1997-）男，重庆大足人，硕士在读，研究方向：民商法学。

该观点的学者认为,预告解除权的行使是一方发出“辞约”,对方“承诺”,预告解除行为才能生效,该理论的一个巨大缺陷是不利于人力资源的自由流动,充分的配置资源并提高资源的利用效率是市场经济的优势所在,如果劳动者辞职需要取得用人单位以“承诺”方式同意,那么无疑会限制人力资源的高效利用。二是“附期限民事法律行为说”,这部分学者认为,预告解除符合附延缓期限民事法律行为的内在特征,两者均是期限届满行为才产生相应的效力,期限届满前行为成立但效力未定^[3]。三是“形成权”,目前,理论界的主流观点还是认为预告解除权属于形成权^[4]。

辞职预告期的性质也存在两种观点,一种认为“预告期”是程序^[5],另一种认为“预告期”是条件。由于把“预告期”作为程序会存在许多无法克服的缺陷,而把它当作条件,即把三十日当作行为生效的必要条件,就可以克服这些缺陷^[6]。因此,学者大多数赞成辞职预告期是条件而非程序。辞职预告期性质的认定对于在辞职预告期内劳动合同的效力以及劳动者是否享有撤销预告辞职的权利有着重要影响。就前者而言,有学者认为辞职预告期届满劳动合同才解除,也有学者认为预告辞职的通知到达用人单位时劳动合同就解除了。至于预告辞职是否可以撤销问题上,一部分学者认为由于预告解除权是形成权,一经作出即生效,因此不能撤销,但是也有部分学者认为该行为可以撤销,只要对方同意即可^[7]。

在责任承担问题上,有观点认为劳动者只承担损害赔偿赔偿责任,也有观点认为应该区分劳动者依法辞职和自动离职产生的不同法律后果,用人单位可以选择追究违约责任或者损害赔偿赔偿责任^[8]。

2 当前预告解除制度存在的问题

2.1 预告解除的流程不够规范

当前我国在劳动合同法中仅就用人单位在行使预告解除权时有一定的限制性规定,但对于用人单位和劳动者行使预告解除权的流程并没有具体规定。比如,劳动关系的解除时间是什么时候开始计算,是通知到达对方时开始计算以及生效还是到达之后一段时间开始计算以及生效都没有详细的规定。虽然对用人单位享有预告解除权的情形作出了规定,但是对于劳动者取得预告解除权的情形却没有任何的规定。虽然这里面有立法对于劳动者自由就业权和人力资源充分流动的保护,但是并非所有的劳动者都不需要对取得预告解除权进行适当的限制,其中最典型的例子就是一些单位付出了巨大成本培养的单位核心技术人才。对于

这样的劳动者,如果与普通劳动者享有相同的预告解除权,对于单位来说存在一定的不公平的。此外,如果一方行使预告解除权,另一方提出异议,如何解决争议,当前劳动合同法也没有规定相应的解决办法。这里其实也关系到立法是更多的保护劳动者的利益还是用人单位利益的问题。

2.2 预告解除期间过于单一

对劳动者以及用人单位预告解除期间都是三十日的规定,从表面上看对双方都是公平的,并且用人单位只有在这特定的情形之内才能行使预告解除权,形式上看也符合我国倾斜保护的立法宗旨。但这样的规定并没有考虑到用人单位与劳动者之间的不同。在用人单位方面,不同的用人单位经济实力是不同的,对所有的劳动者都赋予其只需提前三十日通知或在试用期内提前三日通知就可以预告解除合同,对于大企业来说,可能影响不是非常大,但是对于一些正在发展中小企业来说,会增大其用工成本,对于保护小企业合理的利益是不利的。在劳动者方面,并不是所有的劳动者都是弱者,也并不是所有的劳动者都是适合三十日的预告解除期间。前者例如单位的管理岗位或者技术岗位,三十日的预告解除期间可能会导致用人单位在短时间内很难找到适合的工作人员以及对单位的核心秘密采取充分的保护措施,最终可能会给用人单位带来巨大损失。后者则主要是指对于一些劳动者而言,单位通过提前三十日通知方式行使预告解除,在当前严峻的就业形势下,其很难在短时间内找到新的工作。

2.3 对预告解除相关概念界定不精确

预告解除权与只需一方当事人作出意思表示就可以使民事法律关系变化的形成权具有相似之处。但如果直接把预告解除权作为形成权,又会在司法实践中产生一系列矛盾,例如辞职预告期内劳动合同仍然存续。如果不认定其在辞职预告期内具有相应的法律效力,那么劳动者在这段时间倘若发生了工伤又该如何处理?这些问题都关系着劳动者合法权益的维护。因为如果是形成权,证明劳动关系已经解除了,那劳动者请求获得工伤补偿的依据又何在?此外,对于预告解除期间的性质也存在着“程序说”与“条件说”的争议。把提前三十日通知当作劳动者预告辞职的程序以及义务的“程序说”在司法实践中面临很多难题。一方面,如果从司法实践中认为劳动者预告辞职权是形成权、辞职预告期是程序为出发点,那么辞职预告期内劳动合同效力认定会产生问题,这进一步会影响如何处理劳动者和用人单位在这段期间内发生的相关劳动纠纷。

因为“程序说”存在的问题较多,所以更多的学者还是认为预告解除期间属于“条件”。由于预告解除相关概念的界定不精确,导致司法实践中不同法院对同一类型案例可能产生不同的处理方式。

3 预告解除制度的优化路径

3.1 细化预告解除的流程

细化预告解除的流程对于明确认识在预告解除的情形下劳动关系什么时候解除以及如果发生争议如何解决具有重要的意义。具体需要从两方面入手,一是用人单位方面,需要对用人单位行使预告解除权的具体情形以及方式作出进一步的细化规定,虽然劳动合同法已经规定用人单位在行使预告解除权时,应当以提前三十日并且书面通知的形式告知劳动者,但是未对通知的具体内容进行规定。例如,如果劳动者有异议,如何解决,以及在预告解除期内发生其他劳动争议如何处理等。二是劳动者方面,对于劳动者取得预告解除权作出适当的细化规定,尤其是在劳动关系中处于较强地位的劳动者,可以通过对其取得预告解除权的情形进行适当限制,有利于既对劳动者做到倾斜保护也可以适当兼顾用人单位的正当利益。此外,在一方行使预告解除权,另一方有异议时,可以借鉴民法典合同解除的规定,在民法典合同解除的规定中,如果一方的行为只是一般违约并不会当然导致合同解除,只有其行为导致根本违约时,合同才会解除。因此,在一方行使预告解除权,另一方有异议的劳动合同中,则可以根据一方的行为是否产生根本违约来决定是否解除劳动关系。

3.2 规定多样化的预告解除区间

单一的预告解除区间对于劳动者和用人单位都是不利的。因为随着社会经济的快速发展,不同行业、工种中劳动者与用人单位的劳动关系中所处地位并不相同,如果对所有情况都适用相同的预告解除区间,不仅不能实现立法倾斜保护的目,甚至用人单位的合理利益也得不到保护。因此必须从用人单位和劳动者两个方面对预告解除区间作出进一步的规定。在用人单位层面,主要是对工作替代性程度高以及年龄较大的劳动者的预告期间进行适当延长,因为从事该工作的劳动者在短时间内很难找到新的工作,另外,年龄对于大部分的劳动者也是求职的一大障碍,所以应该给这样的劳动者更长的预告解除区间,让其有更多的时间去寻找下一份工作。这样不仅可以起到保护劳动者的作用,还可以稳定就业市场。在劳动者层面,应当区分一般岗位还是技术管理岗位来设置预告解除区间,对

于一般岗位来说,较短的预告解除无可厚非,由于一般岗位大多不涉及单位保密问题以及替代性强,即使劳动者离职,单位一般也能很快招到新的员工,所以让劳动者享有较短的预告解除区间,对于劳动者和用人单位都不会产生不利影响。对于技术管理岗位来说,可以适当延长预告解除区间,使用人单位有充足的过渡时间去寻找其他合适的工作人员以及对单位和核心技术秘密采取保护措施。因此,在保护劳动者预告辞职权的同时,考虑用人单位的诉求,减少对其的影响,有利于双方利益的平衡^[9]。

3.3 统一预告解除相关概念的认识

预告解除权属于形成权已经是理论界的较为统一认识,但是为了更好的理清在预告辞职期内劳动关系仍然存在的事实,有必要对预告解除权作出进一步的认识。一方面,劳动者行使预告解除权的过程是符合形成权定义的,因为其通过单方意思表示就可以使劳动关系发生变更,劳动者预告解除权具有极其强烈的形成权的权利外观。另一方面,为了维护劳动者在预告辞职期内的合法权益,如果把预告解除权当作是附期限的形成权就能很好的解决这个问题,虽然一般情况下形成权不得附条件附期限,但所附条件和期限是根据当事人意思来定,与形成权的核心也不相违背。此外,所附期限不会导致劳动关系处于不确定状态,因为该期限是确定会到来的期限,同时该期限也没有超过形成权的除斥期间。同时当预告解除权作为附期限的形成权,那么把预告解除期当作条件也能更好的理解该期间的性质,因为预告解除权在劳动者在发出预告辞职的意思表示之后成立但未生效,辞职预告期开始起算,在辞职预告期届满后,预告解除权生效,劳动合同效力解除。

4 结语

劳动合同法最主要的功能是调整用人单位和劳动者之间的利益。在整个社会层面来说,劳动者与用人单位相比,无疑处于弱势地位,因此,在两者的利益调整上我国立法采取的是倾斜保护。但就具体的案例而论,劳动者也并非总是处于弱者,比如处于领导岗位的劳动者,或者掌握用人单位核心技术秘密的劳动者。所以根据社会实际的需要,完善我国劳动合同预告解除制度,使预告解除制度既能保障广大劳动者的权益,维护劳动力市场的稳定,又能合理考虑用人单位的实际情况,从而为社会、经济的健康发展提供长效的驱动力^[10]。

参考文献

- [1] 董保华.《劳动合同法》的十大失衡问题[J].探索与争

- 鸣,2016(04):10-17.
- [2] 田野.劳动者辞职权的合理边界——以制度制衡为中心[J].中南大学学报(社会科学版),2018(01):27-37.
- [3] 梁慧星.民法总论[M].北京:法律出版社,2007:187.
- [4] 周国良,许建宇,王建.提前三十日通知是权利还是义务[J].中国劳动,2012(01):48-50.
- [5] 冯彦君.解释与适用——对我国《劳动法》第 31 条规定之检讨[J].吉林大学社会科学学报,1999(02):39-46+94.
- [6] 江锴,虞李辉.劳动者辞职预告期的法律性质辨析[J].政治与法律,2020(06):100-110.
- [7] 王晓昉.劳动者预告辞职制度的适用与完善[J].中国劳动,2016(05):15-18.
- [8] 杨凯.单方解除劳动合同的若干实体法难题探讨[J].法商研究,2001(01):86-93.
- [9] 谢增毅.我国劳动者辞职权的法理与制度构建[J].法学评论,2018(04):52-62.
- [10] 王琼.劳动者预告辞职制度的审视与完善[J].社会科学战线,2021(05):268-273.

版权声明: ©2025 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS