

论劳动合同的解除 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/484/2021_2022__E8_AE_BA_E5_8A_B3_E5_8A_A8_E5_c122_484774.htm 【摘要】我国现行

《劳动法》对劳动合同解除的条件和程序规定得十分详尽，概括起来看，主要包括两大类：一是当事人经协商一致，解除劳动合同，即“协议解除”；二是在规定的情形下，劳动合同一方当事人决定解除劳动合同，即“单方解除”。“单方解除”又可分为用人单位单方解除和劳动者单方解除两种情况。【关键词】劳动合同；单方解除；双方解除；劳动者

；用人单位 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系明确双方权利和义务的协议，它并不是静态不变的。伴随着劳动合同履行期限的到来以及其他因素的影响，特定个体之间的劳动合同最终都会消灭。从我国现行的《劳动法》有关规定来看，导致劳动合同消灭的途径有两种即解除和终止。本文只探讨劳动合同解除问题。

一、劳动合同解除的概述（一）

劳动合同解除的概念 按照我国现行劳动法的规定，劳动合同的解除是指劳动合同生效后，尚未履行或者尚未全部履行以前，当事人一方或者双方依法提前消灭劳动法律关系的法律行为。在劳动法颁布以前，我国在劳动法律关系的解除上存在很多的问题，最为突出的是使用的概念过度。除了“劳动合同解除”外，还有开除、除名、辞退、解雇、辞职、离职等等。数量众多的概念加上不同的解释，不仅使得企事业干部搞不清楚，甚至一些地方性的立法也不能正确地使用概念。针对当时这种混乱的局面，有的学者建议，以是否存在过错为依据，对劳动合同的解除进行划分，并以实体规定与程

序规定相配套，解除条件严格，解除程序则较宽松，反之亦然。这一建议被现行劳动法所采纳。伴随着《中华人民共和国劳动法》的颁布，“提前消灭劳动关系”的众多概念终于统一归入劳动合同解除这一概念范畴。（二）劳动合同解除的特征 受合同字眼的影响，人们很容易将劳动法上的合同解除与民法上的劳动合同解除混淆起来。其实，由于两者属于不同性质的法律部门，因此，它们之间还是存在很大差别。第一、民法属于私法范畴，其十分强调当事人的意思自治原则，所以，民法上的合同解除虽然也可以是法定解除，但总是以约定解除、协商解除为主；而由于劳动法属于公法范畴，所以劳动法上的合同解除则主要以法定解除为主。第二、在法定解除中，民法的规定往往是由于一方当事人违约而法律规定另一方受到侵害的当事人有权解除合同；劳动法的法定解除则未必如此，在某些情况下如企业经济性裁减人员，即使劳动者不存在任何的主观过错，用人单位也可以依法单方解除劳动合同。第三、民法的合同解除往往强调形式上的平等，合同任何一方当事人无权单独解除合同；而劳动法上的合同解除则强调实质上的平等，用人单位只有在具备法定解除条件和遵循法定程序后方可解除劳动合同，而劳动者只要具备法定程序时就可以解除劳动合同。正确认识劳动法上的劳动合同解除对于我们今后相关立法和执法具有重大的社会意义。（三）劳动合同解除的分类 由于采取的分类标准和认识上的不同，我国理论界对劳动合同解除的分类并不是完全相同的。大部分学者依据现行的劳动法规定从解除方式、解除条件和解除原因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。

但有的学者认为：劳动合同的解除，按照解除合同方式的不同，分为两类即双方解除与单方解除，双方解除又称协商解除、约定解除；单方解除，又称法定解除，依据主体的不同其又可以分为劳动者单方解除和用人单位单方解除两种。还有的人认为，依行使单方解除权是否需要预告，可以分为单方预告解除和单方即时解除，前者即经预先通知对方当事人后才可单方解除劳动合同；后者即在通知对方当事人的当时就可单方解除劳动合同。笔者认为，由于分类标准的多样化以及这些标准之间的可交叉性，出现上述现象也是正常的。而且，从不同角度对劳动合同的解除进行分类也有利于我们对它的全面认识，防止因考虑角度的片面性而造成立法或者执法上的遗漏或者错误。

（四）劳动合同解除的意义 在现实社会生活中，由于各种因素的影响，劳动合同的履行并不是一帆风顺的。为了保障社会经济的健康发展和市场的顺畅运行，各国一般都对提前终止劳动法律关系作了规定。建立劳动合同解除制度具有重要的社会意义，具体来讲主要有两点：第一、它有利于增强企业人才意识，提升综合竞争力。受传统计划经济体制人事制度的影响，我国大部分企业在很长时间内缺乏对人才尊重和保护的意识，这导致了我国大量人才资源的流失，严重制约了我国企业长远发展。伴随着知识经济时代的到来，越来越多的企业意识到人才在企业发展的重要性，因此，纷纷采取各种措施来挖掘和挽留人才，尽量减少劳动合同解除频率，为企业稳定发展创造良好的环境。第二，它有利于增强劳动者的危机感和责任感，促进个体劳动者素质的提高，推进我国人才战略的实施。在现代市场经济条件下，由于企业具有独立的人事权利以及人才市场竞争的日趋

激烈，这使得企业员工感觉到空前生存压力。为了保证自己不被提前解雇，一方面，其必定会严格遵守法律和企业相关的规章制度，另一方面，其也必定会不断的提高自己知识水平以避免被淘汰，这无形之中大大提高了我国劳动者的总体素质，贯彻了我国人才发展的战略。

二、劳动合同解除的立法研究

我国现行《劳动法》对劳动合同解除的条件和程序规定得十分详尽，概括起来看，主要包括两大类：一是当事人经协商一致，解除劳动合同，即“协议解除”；二是在规定的情形下，劳动合同一方当事人决定解除劳动合同，即“单方解除”。“单方解除”又可分为用人单位单方解除和劳动者单方解除两种情况，其中每一种单方解除还分为若干种不同的情形。图示如下：下面我们就按照这一示意图的基本思路对我国现行劳动合同解除的立法进行系统研究与分析

（一）劳动合同协议解除

劳动合同协议解除，又称约定解除，它是指劳动合同双方当事人协商一致的基础上解除劳动合同的行为。虽然现代劳动法理论十分强调国家对劳动合同解除和终止的适当干预，但基于传统私法意思自治原则，双方当事人协议解除劳动合同的做法还是得到各国法律首肯的。我国现行《劳动法》第二十四条规定：经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。目前，我国劳动法学界对劳动合同协议解除的形式还存在一定的分歧。有的学者认为，立法对这种解除方式一般不规定其条件，只要求解除合同的合意在内容、形式、程序上合法即可。由于我国现行的相关法律并未对劳动合同解除的形式作出规定，因此，按照该观点的表述，协议解除既可以是口头的也可以是书面的；但有的学者却认为，双方解除劳动合同实际上就是双方当事人订立一

个协议来解除劳动合同，因此，双方解除劳动合同的条件就是解除劳动合同的协议有效，主要包括三点：（1）双方自愿（2）平等协商一致（3）采用书面形式。理论来源于现实，这两种观点在现实都可以找到支撑点的。我国的《劳动法》以及众多的地方性劳动合同条例都没有对协议解除劳动合同的形式作出明确规定，因此，可以推定为口头和书面；但有的地方立法如《江苏省劳动合同条例》则明确规定，解除劳动合同应当签订协议。尽管“一般来讲，经双方协商解除劳动合同的，双方当事人之间便不会发生劳动争议。”但是如果双方当事人不采取书面形式对劳动合同解除进行确认和证明，一旦发生合同是否解除纠纷，其往往会给司法裁判带来诸多的麻烦。因此，很多地方立法要求用人单位在与劳动者解除或者终止劳动合同后应及时按法律、法规规定给劳动者办理劳动合同的解除手续，劳动保险的转移手续以及给予经济补偿金等等。这虽然在很大程度上有效的防止和消除了有关劳动合同是否解除争议事件的发生，但是由于办理这些手续通常需要一定的时间，这就产生了一个问题：如果口头同意解除劳动合同的一方当事人在这些有效证据产生之前对其解除劳动合同行为反悔而拒绝承认，法律怎么处理这种困境。为了彻底避免此类纠纷的发生，法律应对协议解除劳动合同的书面形式作出要求。《劳动法》第28条对用人单位依法协议解除劳动合同的补偿作了规定，用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。根据我国《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第五条经规定，劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据

劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。有的地方立法如《上海市劳动合同条例》则进一步规定，如果双方当事人对补偿金作出约定并且超过上述规定，则依照当事人的约定进行补偿。（二）劳动合同的单方解除 1、用人单位单方解除 1.1过失性辞退 过失性辞退，又称即时辞退，它是指用人单位无需向劳动者预告就可以单方解除劳动合同。我国《劳动法》第25条采取列举方式对过失性辞退作了四种规定。 1.11在试用期间被证明不符合录用条件的。在理解该项内容注意两点：（1）试用期间的确定。试用期间应当以劳动合同的约定为准；若劳动合同约定的试用期超出法定最长时间，则以法定最长时间为准；若试用期满后仍未办理劳动者转正手续，则不能认为还处在试用期间；（2）是否合格的认定。劳动者是否符合录用条件，应当以法定的最低就业年龄等基本录用条件和招用时规定的文化、技术、身体、品质等条件为准，在具体录用条件不明确是，还应以是否胜任商定的工作为准。不符合录用条件既包括完全不具备录用条件，也包括部分不具备录用条件，但都必须由用人单位以此提出合法有效的证明。 1.12 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的。这项规定存在的法律问题较多，突出的有两个：（1）对违反相关内容程度认定的标准。到目前为止，我国有关机关尚未对条文中对“严重”未作界定和解释。由于法律没有明确的标准，因而造成司法实践中的操作困难。所以我们应借鉴有关国家如埃及等从立法的角度对“严重”的程度作出明确的解释和规定，避免处理劳动争议时的自由裁量权过大和裁决的标准不一致

等现象。(2)将严重违反用人单位规章制度作为用人单位无过错解除劳动合同情形之一的科学性值得商榷。虽然用人单位的内部规章制度可能规定因劳动者严重违章操作,用人单位可以解除劳动合同。但是并不是所有的用人单位内部规章都会对此作出规定,因此,如果发生此类争议,有关当事人可以通过法律来解决。而现行劳动规定则先入为主地将此类单方解除权赋予给用人单位,违背了法律正义原则。所以,有的地方立法如《江苏省劳动合同条例》则对此类规定作了一定的修正,其规定:严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度,按照用人单位规定或者劳动合同约定可以解除劳动合同的;即使如此,这规定还是存在很大问题。虽然在内部规章制度制定过程中有劳动者以及其他相关主体的参与,但总体而言,它很大程度上反应了用人单位的意志。这本身就造成了劳动者的弱势地位。况且,内部规章制度具有奖惩性质的内容。这对劳动者来讲又是极为不利的。由于合同双方当事人实质地位的不平等,劳动者即使知道自己规章制度中存在诸多不利的因素如单方解除条款,其往往也会与用人单位缔结合同并表示愿意遵守相关规定。法律这是要做的不是对这些内容进行授权而是限制。否则,这则与现代劳动者保护立法宗旨相违背。所以,《辽宁省劳动合同规定》直接将严重违章内容删除,其第二十条规定(五)严重违反劳动纪律的;这值得借鉴。

1.13严重失职,营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的。此即劳动者在履行劳动合同期间,违反其忠于职守、维护和增进用人单位利益的义务,有未尽职责的严重过失行为或者利用职务之便谋取私利的故意行为,使用人单位有形财产、无形财产或人遭受重大损害,但不够刑罚

处罚的程度。例如，因粗心大意、玩忽职守而造成事故；因工作不负责而经常产生废品、损坏工具设备、浪费原材料或能源，贪污受贿，挪用资金，侵占公司财产，泄露或出卖商业秘密等。

1.14被依法追究刑事责任的。根据《劳动部关于贯彻执行 中华人民共和国劳动法 若干意见》第29条的规定，“被依法追究刑事责任”是指：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法第三十二条免于刑事处罚的。劳动者被人民法院判处拘役、三年以下有期徒刑缓刑的，用人单位可以解除劳动合同。我国现行劳动法未采取一般兜底立法技术即“法律、法规规定其他情形”，这虽然本身的目的在于限制用人单位这种解除权利的滥用，但这也往往造成了立法上对某些情形的遗漏。我国劳动法实践上采取相关的解释来进行一定程度的补充，例如《劳动部关于贯彻执行 中华人民共和国劳动法 若干意见》中规定，劳动者被劳动教养的，用人单位可以依据被劳教的事实解除与该劳动者的劳动合同。从我国目前的地方劳动立法来看，尚未有突破现行劳动法以及相关配套法律现有规定情形，大部分是直接搬抄《劳动法》规定，例如北京、福建、湖南、江苏、辽宁、杭州等；有的则在整合相关解释基础上做了规定，例如天津、贵州、宁夏等。还有的地方则采取了一般兜底立法技术，例如上海、海南等。我国《劳动法》未对过失性辞退是否要对劳动者进行经济补偿问题直接作出规定，《劳动部关于贯彻执行 中华人民共和国劳动法 若干意见》则对此作了规定，用人单位依据劳动法第二十五条解除劳动合同，可以不支付劳动者经济补偿金。我国劳动法虽然对劳动者违反法律规定解除劳动合同或者违反保密协议的

赔偿责任作了规定，但没有涉及劳动者因重大过错造成企业损失而产生的赔偿问题。我国有的地方法规如《北京市劳动合同规定》第五十条因劳动者存在本规定第三十条第（二）项、第（三）项规定的情形，被用人单位解除合同，且给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

1.2 无过失辞退

无过失辞退是一般适用于劳动者无过错但基于客观情况变化而导致合同无法履行的情形。我国《劳动法》第二十六条规定，有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：（一）劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的。这项规定在实践中曾经遇到过两种情形，一是劳动者在患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作但能从事由用人单位另行安排的工作的，但却不符合国家法律的规定。所以，《北京》直接规定，劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作或者不符合国家和本市从事有关行业、工种岗位规定，用人单位无法另行安排工作的；另一种情形是，劳动者不满意单位另行安排的工作而拒绝接受。《福建》第十五条 劳动者因工负伤或患职业病医疗终结，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认可以重新工作的，用人单位应安排其适当工作。用人单位对上述对象已安排适当工作，除被确认丧失或者部分丧失劳动能力者外，劳动者无正当理由拒绝接受的，用人单位在征求本单位工会组织意见后，可以解除劳动合同，但应按本规定第十四条第一款规定的标准发给劳动者经济补偿金。（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的

。（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。我国现行劳动法未对这项规定作进一步的解释，大部分地方立法也未进行规定，《杭州市劳动合同条例》则做了解释，客观情况发生重大变化，是指遇不可抗力或者用人单位跨地区迁移、兼并、分立、合资、转（改）制、转产、进行重大技术改造等致使劳动合同所确定的生产、工作岗位消失。

1.3经济性裁员

经济性裁员是指用人单位由于生产经营状况出现重大危机而劳动力过剩时依法单方解除与部分劳动者的劳动合同的行为。它是预告辞退和无过错辞退的一种特殊形式。我国《劳动法》第二十七条 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。根据这条规定，在我国，经济性裁员的法定许可性条件被限定为两种情形：第一，用人单位濒临破产进行法定整顿期间，确需裁员。濒临破产进行法定整顿期间，是指企业由债权人申请破产的，被申请破产的企业的上级主管部门申请对该企业进行整顿的期间。法律规定这个整顿期间是为了使企业改善经营状况，扭转亏损局面，在整顿过程中，为了预防破产，缩小开支范围，必然要对剩余劳动力进行裁减，用人单位可以按照法律规定的程序，单方解除与部分劳动者的劳动合同。第二，用人单位的生产经营发生严重困难，确需裁员。根据1994年11月14日颁发的《企业经济性裁减人员规定》（以下简称《裁减人员规定》）第二条的规定，这种困难的判断标准是以当地政府规定的严重困难企业标

准。这就存在一个问题：由于“严重困难企业标准”是由当地政府规定的，所以，能否裁减人员的权利实质上已经不在企业手中，这与现代的市场经济是相违背的。从实践来看，由于受到诸多因素的影响，政府一般不轻易的进行裁员的。有的地方立法则进一步严格规定，《江苏省》第三十一条用人单位因生产经营发生严重困难或者严重资不抵债，经采取补救措施仍需裁减人员的。这对企业人事权利又作了进一步的限制。但值得指出的，这些规定中都存在对“需要”的认定问题。如何理解这“确需”二字也很有文章，值得探讨。在这里，对裁员是否为企业整顿或克服困难所“确需”，应当依据裁员的目的，联系企业陷入困难的原因来理解。只有当劳动力过剩是企业陷入困难的主要原因，裁员的目的是减员增效、摆脱困境，这时的裁员才是“确需”的。如果不是由于劳动力过剩的原因，而是其它原因使企业陷入困境，即使裁员也不会使企业摆脱困境，则不认为“确需”裁员，所以“确需”二字对裁员也有一定的限制，裁员并非那么容易。目前，我国地方相关劳动立法对经济性裁员的情形有所突破，《北京市劳动合同规定》将“因防治工业污染源搬迁的”作为经济性裁减人员类型之一。《广东省》则规定，用人单位歇业、停业、因生产经营、技术条件发生变化，经劳动行政部门确认，用人单位无法调剂安置的富余人员。这实质上将部分的人事权利归还给企业，符合市场经济的发展要求。上海则走在更前列，《上海》第三十五条用人单位确需依法裁减人员的，应当向工会或者全体职工说明情况，听取意见。用人单位的裁员方案应当在与工会或者职工代表协商采取补救措施的基础上确定，并向劳动保障行政部门报告。这

要求企业只要依据法律依据劳动法第二十七条和劳动部《企业经济性裁减人员规定》（劳部发〔1994〕447号）第四条的规定，用人单位确需裁减人员，应按下列程序进行：

- （1）提前三十日向工会或全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；
- （2）提出裁减人员方案，内容包括：被裁减人员名单、裁减时间及实施步骤，符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员的经济补偿办法；
- （3）将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；
- （4）向当地劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政部门的意见；
- （5）由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，并出具裁减人员证明书。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。我国《劳动法》规定用人单位可以因经济性原因裁减人员而解除劳动合同，是落实企业经营自主权的法律保障，充分体现了改革精神，必须促进现代企业制度的建立。但因为我国的现状是劳动力供大于求，国有企业富余人员较多，社会保障制度尚未建立健全，从维护社会稳定和保护劳动者合法权益的角度出发，对用人单位经济性裁员作了较为严格的限制。

1.4 用人单位不得解除情形

在世界各国劳动立法中，辞退的禁止性条件，大多见诸劳动法典、劳动合同法、劳动标准法、就业保障法、妇女保护法等法律法规。其适用范围，一般只限于劳动者无过错的场合。我国《劳动法》第二十九条规定的禁止性条件，适用于非过失性辞退和经济性裁员。即是说，具备禁止性条件时，用人单位不得依据非过

失性原因或经济性原因而单方解除劳动合同。如果劳动者有过失性辞退的情形之一的，即使是具备禁止性条件的情形，用人单位也可以单方解除劳动合同。关于辞退的禁止性条件规定包括如下情形：（1）患职业病或者因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力。职业病和工伤都是由劳动过程中的职业危害因素所致，用人单位对劳动者由此而丧失或部分丧失劳动能力负有保障其生活和劳动权的义务，不得因此单方解除劳动合同。劳动能力丧失的程度须由劳动鉴定委员会鉴定并出具证明。（2）患病或者负伤，在规定的医疗期之内。“患病”是指劳动者患职业病以外的疾病，“负伤”是指非因工负伤。劳动者患普遍病或非因工负伤，用人单位应当给予一定的医疗期以保证劳动者治病疗伤的需要，并在此期限内负有保障其医疗和生活的义务。在医疗期内，即使出现特殊的经营困难，用人单位也不得解除劳动合同。我国《劳动法》规定，应按照劳动者实际工作年限和本单位工作年限的长短确定其医疗期，为3个月至2年，患特殊病的职工在2年内尚不能痊愈的，经企业和劳动行政部门批准可适当延长疗期。（3）女职工在孕期、产期、哺乳期之内。以此作为禁止性条件，旨在充分保护妇女和儿童的特殊权益。为保护妇女的合法权益，为了保障妇女在为人类再生产中不可避免或必需的条件，为了保护下一代的身心健康，即使具备了解除合同的条件，用人单位也不得解除劳动合同。（4）法律法规规定的其他情形。由于现实生活中的情况纷繁复杂，变化万千，在一个法规中很难对未来的所有情况进行预设。从总的趋势来看，劳动者的合法权益相对于财势雄厚的企业主和其他用人单位更需要保护。所以法律在此作了开放性规定，为其他

法律、法规的制定打下基础。我国许多地方立法则依据劳动法对用人单位禁止解除劳动合同的情形作了进一步的规定。

《北京》则还规定，……（四）应征入伍，在义务服兵役期间的；（五）复员、转业退伍军人退伍后初次参加工作未满3年的；（六）建设征地农转工人员初次参加工作未满3年的；（七）在同一单位连续工作满10年以上，且距法定退休年龄5年以内的；（八）实行集体合同制度的企业，职工一方协商代表在劳动合同期限内自担任代表之日起5年以内的；（九）国家和本市规定的其他情形。《广东》规定：劳动合同期限未满，又不符合第十八条、第十九条、第二十一条规定的；劳动者在享受法定休假、探亲假期间的。劳动者患病或非因工负伤，在规定的医疗期内或者医疗期虽满但经县级以上医院确认仍在住院治疗的。

2.劳动者单方解除劳动合同 2.1通知解除 《劳动法》第三十一条规定，劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。存在的产生的问题：

：第31条是授权条款还是义务条款；“提前30日以书面形式通知用人单位”是程序还是条件；劳动者行使单方解除权有无限制条件；劳动者解除劳动合同后承担违约责任还是赔偿责任。《北京》劳动者给用人单位造成经济损失尚未处理完毕或者未按照劳动合同约定承担违约责任的，不得依据前款规定解除劳动合同。劳动者违反提前30日或者约定的提前通知期要求与用人单位解除劳动合同的，用人单位可以不予办理解除劳动合同手续。 2.2即时解除 即时解除指如果出现了法定事由，劳动者无需向用人单位预告就可随时通知解除劳动合同。在现代社会，由于劳动者的即时解除往往会给用人单位的正常生产经营带来很大的影响，所以，我国

劳动法在平衡劳动者保护与企业合法利益基础上对此类情形作了具体的规定。我国《劳动法》第三十二条规定，有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

（一）在试用期内的；（二）用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。我国有的地方立法则作了更为广泛的规定，《北京》则将用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的列为情形之一。《福建》用人单位侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者《广东》第二十三条则规定：属下列情况之一的，劳动者可以解除劳动合同：

（一）在试用期内的；（二）经国家有关部门确认，用人单位劳动安全卫生条件恶劣，严重危害劳动者身体健康的；（三）用人单位不履行劳动合同约定条款，或者违反法律、法规和规章，侵害劳动者合法权益的；（四）用人单位不按劳动合同规定支付劳动报酬，克扣或无故拖欠工资的；（五）经用人单位同意，自费考入中等专业以上学校学习的；（六）符合国家和我省有关规定，转移工作单位的；（七）劳动者出国自费留学、出境定居的；（八）法律、法规和规章规定劳动者可以解除劳动合同的。《劳动法》对于即时辞职的通知形式未作明确规定，可以是口头的，也可以是书面的。即时辞职与自动离职的区别在于劳动者是否通知用人单位，所以通知的形式很重。劳动者将自己要求解除劳动合同的意思用明确正式的方式通知用人单位，有利于用人单位及时调整人员安排和妥善安排生产经营活动，防止因即时辞职造成损失，引发争议。口头通知虽然也是一种通知形式，但不规范，容易产生误解和分歧，应对通知形式作出明确

的界定，以规范即时辞职行为。在现实中，由于即时辞职行为形式没有明确规范导致很多问题，许多劳动争议都是因为通知形式的不规范而引起的。笔者认为应对即时辞职的形式作出明确规范，最好是与用人单位预告辞退形式一样规范为书面形式，避免因形式的不规范而引发不必要的纷争。对于劳动者即时辞职的经济补偿与赔偿问题，我国《劳动法》本身未作规定。1995年8月11日劳动部发布的《关于贯彻执行若干问题的意见》（以下简称）《贯彻意见》第四十条规定：“劳动者依据劳动法第三十二条第（一）项解除劳动合同，用人单位可以不支付经济补偿但应按照劳动者的实际工作天数支付工资。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十五条规定，用人单位有下列情形之一的，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（二）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；（三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。【出处】漆丹主编/丁茂中副主编：《中国疑难法律问题研究》，吉林人民出版社2006年8月版。【参考文献】董保华著：《劳动关系调整的法律机制》，上海交通大学出版社2000年版，第174页。董保华，“中外劳动合同制度的比较与评析”，载《中国劳动科学》1992年第5期。王昌硕主编：《劳动法学》，中国政法大学出版社1999年版，第126页。杨凯，“论劳动合同的单方解除”，www.chinalawedu.com，2005-4-12。许建宇著：《劳动法新

论》，杭州大学出版社1996年版，第95页。李秀梅编著：《中国劳动法》，华文出版社1999年版，第91页。王昌硕主编：《劳动法》，中国政法大学出版社1999年版，第126页。吉龙华主编：《劳动法》，云南大学出版社2003年版，第63页。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com