

劳动合同协议解除制度的漏洞及其填补

——以黄彩嫦诉日广电子厂案为例

刘 珊

(湘潭大学 法学院,湖南 湘潭 411105)

[摘要] 劳动合同协议解除制度具有解决劳动争议、平衡劳资关系、倾斜保护劳动者合法权益等积极意义,然而实践中其因长期缺乏强行性法律规范而处于完全的“任性”状态,引发了用人单位滥用劳动合同协议解除制度的乱象。我国现行的劳动合同协议解除制度存在协议解除的适用要件不明,协议解除的程序规范缺位,劳动关系利益衡量错位,劳动立法表达模糊不清等缺陷。为填补劳动合同协议解除制度的诸多漏洞,有必要厘清劳动合同协议解除制度的适用条件及适用情形,设置协议解除的专门法律程序,坚持利益衡量原则,规范劳动立法用语表达,以期劳动合同协议解除制度的良性效应获得持续发挥。

[关键词] 协议解除; 单方解除; 漏洞填补; 法律解释; 利益衡量

[中图分类号] D922.5 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-0755(2018)02-0092-06

随着经济全球化、全球市场化、市场竞争化、竞争法治化趋势日益增强,社会分工合作越来越精细化,劳资关系新常态层出不穷,劳动立法亦应与时俱进。劳动合同解除制度作为劳动立法的重要组成部分,关系着劳资双方的利益平衡和劳动力的自由流动,因而备受关注。劳动合同解除制度在司法实践中极富价值,学界已有诸多研究成果,而专门研究劳动合同协议解除制度的文献并不多见。我国《劳动法》及《劳动合同法》对劳动合同单方解除作出了较为细致的规定,包括用人单位的单方解除权^①和劳动者的单方解除权^②。此外,也明确规定了劳动者无过错时用人单位有权预告通知解除劳动合同的情形^③。然而,对于劳动合同协议解除制度仅仅是在《劳动法》第24条以及《劳动合同法》第36条中简略提及了“经双方协商一致,劳动合同可以解除”。可见,我国现行的法律框架对劳动合同协议解除制度的规定相对模糊不清、适用范围不明,使得实践中缺乏更为明确具体的法律适用依据,引发了诸多现实困境,而黄彩嫦诉日广电子厂一案则是典型例证。打破传统的概念法学以及立法论逻辑,本文试图坚持法教义学路径^④,从现实案例出发,反思当前我国关于劳动合同协议解除的制度现状及其实际运行中存在的漏洞,探究在现行法律框架下研究劳动合同

协议解除制度的必要性,并提出构建相应的制度,以期推动劳资关系和谐发展。

一 问题的提出

2011年3月21日,历经深圳市宝安区法院一审^⑤,深圳市中院二审^⑥,广东高院裁定驳回再审申请^⑦,最终在最高人民法院的再审审查中得到定论^⑧。历时三年有余的“黄彩嫦诉日广电子厂”一案^⑨的裁判结果早已尘埃落定,但该案却引发了广泛而热烈的讨论:其一,日广电子厂于2007年12月28日单方通知终止与黄彩嫦的劳动合同,黄彩嫦收到用人单位的终止合同通知书后,不再回工厂上班,此情形属于单方解除劳动合同,还是双方协商一致解除,法律对此并没有明确的规定;其二,劳动者黄彩嫦在提起劳动仲裁之际并未要求用人单位继续履行劳动合同,这一行为能否被视为由用人单位提出、双方协商一致解除劳动合同;其三,用人单位无故单方解除劳动合同的违法行为,能否因劳动者接受补偿方案而未要求用人单位继续履行劳动合同而转化为双方协议解除的合法行为。换言之,劳动者一方申请劳动仲裁接受补偿金的行为是否可以理解为其默认同意与用人单位协议解除该劳动合同等等之类的问题。

考察《劳动法》以及《劳动合同法》当中关于协

[收稿日期] 2017-07-05

[基金项目] 湖南省教育厅社科项目“资本财产视野下的经营权研究”资助(编号:15C1333)

[作者简介] 刘珊(1991-),女,湖南株洲人,湘潭大学法学院博士研究生。

议解除的规定可知,我国现行法律并没有限定协议解除劳动合同必须满足的实体要件和程序要件,只要求双方依法达成协议,且协议内容形式程序符合法律以及强行性法律规范,便可提前终止劳动关系。具体到本案,日广电子厂无故单方解除与黄彩嫦之间签订的无固定期限劳动合同,劳动者单方提起仲裁,请求用人单位向其支付经济补偿金,可见双方之间的权利义务关系并未明确。此外,日广电子厂在诉讼过程中也没有提供与劳动者协商以及双方达成一致意见解除劳动合同的证据。也就是说,本案的情形不属于《劳动法》第24条以及《劳动合同法》第36条规定的情形,也就不能简单的将其视为由用人单位提出、双方协商一致解除劳动合同的情形。

“法律作为一系列规则、原则和准则,为了某个目的,在适用于新的事物组合过程中,不断地被分门别类、被挑选、被铸造、被修改。在一个不断试错的过程中,判决形成了”^[1]。本案中最高人民法院的再审判决正是法律适用者不断修正其法律解释逻辑的结果^⑩。毋庸置疑,用人单位违反规定单方解除劳动合同是一个独立的行为,劳动者提起仲裁请求支付违法解除劳动合同的补偿金仅仅是针对用人单位的违法单方解除的行为,并没有作出与用人单位协议解除劳动合同的意思表示。不言而喻,围绕该案所产生的诸多法律问题引发了对当前我国劳动合同协议解除制度的立法反思。

二 劳动合同协议解除的涵义

在反思劳动合同协议解除制度漏洞之前,首先应厘清协议解除的基本涵义。不同于劳动合同的变更,劳动合同的解除可以分为法定解除和协议解除。法定解除是指按照法律规定,如果劳动合同履行过程中出现了法律法规事前预设的解除情形,此时不需要征得双方的一致意见,合同关系便可以提前终止。协议解除,即指劳动合同成立后,双方当事人在意思自治的基础上协商一致同意提前终止其合同的法律效力,解除双方权利义务关系的法律行为。

根据《劳动法》以及《劳动合同法》的规定,劳动合同协议解除包括两种情形,第一种情形是指由用人单位单方提出,而后双方协商一致解除,第二种情形是由劳动者单方提出的双方协商一致解除。换言之,劳动合同双方当事人之间都享有平等的解除权,都有权单方提出解除的请求。协议解除的实质在于以一个新合同取代原合同,原合同关系的权利义务消灭是新合同的基本内容,构成新合同当事人对待给付的主要部分^[2]。

诚然,双方协议解除劳动合同模式具有简单、易执行等特点,但该种模式也存在着一定的缺陷和不足^[3]。一直以来我国学界对劳动合同的协议解除都有不同的理解。有学者指出,“劳动合同协议解除在我国属于合同解除的一种类型,合同解除的法定效果对协议解除也应当适用”^[4]。然而,“对劳动合同的协议解除使用一般合同的协议解除的立法体例,强调合同主体的意思自治,实际上偏离了劳动合同不同于一般合同的特殊属性”^[5]。我国司法实践中的大多数劳动争议都根源于劳动合同关系的解除,因此,劳动合同解除制度的健全与完善对于和谐劳资关系具有重要意义。

三 劳动合同协议解除制度的立法反思

(一) 劳动合同协议解除的制度现状

1994年《劳动法》的出台标志着我国劳动合同解除制度的正式确立,2008年《劳动合同法》专章详细规定了劳动合同解除制度,以及《劳动合同法实施条例》中专门针对用人单位单方解除劳动合同的情形进行了细化规定。协议解除是劳动合同解除制度的重要组成部分,我国《劳动法》24条以及《劳动合同法》第36条均简单明了指出,用人单位与劳动者协商一致可以解除劳动合同。诚然,就我国目前的劳动立法而言,对劳动合同协议解除一般不规定条件,只要求当事人在解除合同时内容、形式、程序上合法即可解除合同^[6]。只要双方当事人经协商一致达成协议即可解除劳动关系,但不得违反法律、法规的强制性规定和损害国家利益、公共利益^[7]。

必须强调的是,劳动合同协议解除的动议主体不同,所产生的法律后果亦不相同。协议解除劳动合同具体分两种情形,第一种情形是用人单位动议,且劳动者同意;第二种情形是劳动者动议,且用人单位同意。根据《劳动法》第28条以及《劳动合同法》第46条的规定,用人单位单方向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同,用人单位应当依法向劳动者支付经济补偿金,但其并不对由劳动者单方提出的解除请求承担此经济责任^[8]。具体而言,如果由劳动者一方主动提出解除劳动合同,那么其丧失对用人单位所享有的经济补偿金支付请求权;相反地,如果劳动者主动离职造成用人单位严重损失的,还应当承担相应的赔偿责任;如果由用人单位单方提出,则必须向劳动者支付一定标准的经济补偿金。涉及到本案,日广电子厂作为用人单位主动提出解除劳动合同的一方,应当依法给付劳动者黄彩嫦一定的经济补偿金。

法律具有滞后性和局限性,“法律秩序就必须既稳定又灵活,人们必须根据法律应予调整的实际生活的各种变化,不断对法律进行检查和修正”^[9]。尽管这些年劳动立法不断修正与更新,但是关于劳动合同协议解除制度的立法规定自1994年《劳动法》确立协议解除制度之日起尚未曾修改。现行的劳动立法框架对劳动合同的协议解除并没有予以严格规制,而对用人单位单方解除给予了极大的公权力干预。社会转型时期的矛盾日益尖锐,各种新问题不断暴露,各种新情形不断涌现,倘若面对同一解除情形,如果一方认为是协议解除,另一方认为是单方解除,那么到底是单方解除?还是合意解除?当下层出不穷的劳动关系的日益复杂的劳动争议,亟待劳动法以及劳动合同法给予积极回应。

(二) 劳动合同协议解除的制度漏洞

1. 协议解除的适用要件不明

我国《劳动法》以及《劳动合同法》中明确了劳动合同解除的适用类型,劳动合同协议解除制度自确立之日起便保障劳动关系双方当事人享有充分的契约自由,明确规定用人单位和劳动者协商一致即可解除劳动合同。理论上,只要双方当事人依法达成协议,便可提前终止合同效力,解除双方的劳动关系。

然而,对于用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的适用要件尚未作出具体规定,也并没有明确应当如何证明二者间达成了“协商一致”的状态。此外,现行劳动立法框架也并没有对双方协议解除的中止和效力恢复作出规定。这便导致了实践中用人单位滥用协议解除制度的乱象频生,倘若用人单位滥用单方解除权的行为得不到遏制,势必进一步加剧劳动争议的解决难度。

2. 协议解除的程序规范缺位

考察我国现行的劳动法律制度体系,虽然《劳动法》第24条及《劳动合同法》第36条均简单且概括的规定了劳动合同协议解除制度,但是关于协议解除的具体程序丝毫未提及。事实上,缺乏严格的法律程序规范,用人单位既是裁判员又是运动员,很容易诱发用人单位利用其强势地位变相强迫劳动者签订协议解除意见书或其他证据证明与其协商一致等风险。毋庸置疑,程序规范的缺位势必导致协议解除制度流产。因此,具体适用程序的展开以及协议解除的程序规范亟需在今后的劳动立法中予以明确。

3. 劳动关系利益衡量错位

当前,劳动者与用人单位之间的劳动关系利益

格局不断更新,利益冲突不断加剧,劳动保障法律制度的更新步伐难以做到与社会发展需求随时保持一致。

倾斜保护劳动者合法权益是劳动合同协议解除制度的根本宗旨,但是过度倾斜保护劳动者利益,而忽视了作为权利受损方的用人单位的合法的经济效益,反而有可能演变成刺激用人单位采取更为隐蔽的对策举措变相压迫劳动者,引发劳动者失业的风险。倘若良善的劳动合同协议解除制度目标与现实激励发生严重偏离,势必会进一步加剧劳动关系利益衡量的错位。因此,为矫正权利倾斜性配置过度的状态,有必要坚持利益衡量原则,平衡劳资双方利益状态。在用人单位和劳动者协议解除劳动合同且用人单位无过错的情形下,则无需向劳动者给付经济补偿金。此外,还可放宽对用人单位单方解除权的限制^[10]。

4. 劳动立法表达模糊不清

为避免立法过于保守,立法者通常倾向于采用模糊立法技术。不仅仅劳动立法用语极其模糊,立法者在其他部门法领域的立法过程中同样采用模糊处理,这既是一种立法技巧,同时,也反映了法律自身的滞后性和局限性。然而,如果法律规范或者法律制度适用规定的立法表达过于模糊,其势必会减弱法律的可操作性,而本文所讨论的劳动合同协议解除的制度目标则难以实现。

在我国劳动法及相关法律制度中存在许多“重大”、“严重情形”等字词,使得不同法律适用者在适用时无所适从,更多的依靠个人的主观见解,长此以往势必损害司法权威与司法公正。比如,《劳动法》第24条明确规定,经协商一致,双方可以解除劳动合同关系,但是并没有明确何种形式属于“协商一致”。正因为劳动立法表达模糊不清,缺乏明确具体的规则,才会引发实践中诸如“黄彩娥诉日广电子厂”等众多新型的劳动纠纷亟待解决。

四 劳动合同协议解除制度的漏洞填补

(一) 明确协议解除的适用条件及适用情形

考虑到劳动法律关系的特殊性,倾斜保护劳动者合法权益是劳动立法的宗旨。对于劳动合同的协议解除应当予以一定限制,不能违背劳动法的基本逻辑^[11]。那么,劳动合同协议解除制度的适用应当依法满足如下要件:

首先,劳动合同协议解除本质上是双方行为,用人单位与劳动者双方均享有劳动合同协议解除权,基于意思自治和平等自愿协商原则,必须是劳动合

同的双方当事人都有明确的意思表示;其次,协议解除必须是当事人协商一致,双方达成共识,若有争议则不适用“协商解除”。在“黄彩嫦诉日广电子厂”一案中,黄彩嫦向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁,很明显是双方关于劳动合同解除仍存有争议,并未达成一致意见。换言之,该案的情形并不属于一审、二审以及再审法院驳回裁定认定的可以适用劳动合同协议解除的情形;再者,双方协商一致所形成的意思表示必须有明证,如果双方协商一致达成协议,不存在任何争议,应当形成固定可复制的证据材料,比如协议解除认定书。

我国劳动合同协议解除制度当且仅当适用于以上要件同时满足的情形。特别值得提醒的是,“协商”不能适用默认的情形。唯有双方对此作出明确的意思表示,并有可复制的固定证据,方能认定为达到了“协商”的标准。

(二)设置协议解除的专门程序

在我国《劳动法》及《劳动合同法》中设置劳动合同协议解除的法定程序,建立起一种配套的、具有可操作性的程序规则,是解决法律适用争议的有效方法之一。设置专门的劳动合同协议解除程序,有利于规范法律适用者的行为,防止实践中不同法律适用者对同一法律条文理解出现较大的偏差。尤其是有必要增加用人单位单方提起且协商一致解除劳动合同的程序规范,遏制其滥用协议解除制度的行为。还应当加强包括政府、社会等第三方对劳资双方协议解除的监督,劳资双方应将其签署的解除协议提交至劳动行政主管部门备案或者审批。与此同时,赋予劳动者对解除协议的异议权以及仲裁、诉讼等救济权利。

此外还可以借鉴外国立法。比如,法国劳动法对劳动合同的解除程序做了详细规定,对雇主的义务做出了详细的规定。在解雇前必须面谈并说明理由,而后再悉心听取劳动者的辩护,最后还需书面通知被解雇的劳动者^[12]。具体到我国,有必要建立专门的协议解除程序规范。如果劳动者对用人单位的解雇理由有异议,可以书面申请单位再行审查。如果双方的协议解除缺乏明确、可复制的固定证据,尚未达到“协商”标准,则不能认定为劳动关系的解除。唯有经过严格规范协议解除的程序,劳动合同协议解除制度的良性效应方能得到更好地发挥。

(三)坚持利益衡量原则

因法律的滞后性和局限性所导致的劳动合同协议解除制度的漏洞问题是一个古老而常新的话题。“法律漏洞是必然存在的,而司法者不能因为没有

法律规定而拒绝做出判决,许多的时候,需要依靠法律解释来弥补法律漏洞”^[13]。关于劳动合同协议解除制度,虽然能在《劳动法》以及《劳动合同法》中找到相关的法律依据,但其规定不完整、不明确,此乃法律漏洞的表现之一。“追求利益是人类最一般、最基础的心理特征和行为规律,是一切创造性活动的源泉和动力”^[14]。劳动合同协议解除制度漏洞的存在,使得该法律制度表现为一种不圆满性,使得通过运用价值衡量法律思维方法填补其漏洞成为必要。

“主要的问题不是法律的起源,而是法律的目标,对法官来说,最后的选择原则应当是适合目的的原则”^[15]。以利益衡量为准则,法院只能在现行法律框架下的文义射程之内进行法律解释、法律推理、法律论证等一系列活动。利益衡量本质上是一种法律思维方式,本文所讨论的制度漏洞填补并非是一场简单的逻辑推演,而是基于法律制度的利益衡量以及倾斜保护的价值取向。

劳动者走向具体,导致劳动合同立法或司法碎片化^[16]。为维护法治,我们要尽量去解释隐藏的法律意义,而不是动辄创造法律。法律(解释)学方法论的重心,转移至“法律文本”的理解,以及环绕语词的“论证”合理化、正当化基准之探求^[17]。因此,从法律解释的角度而言,劳动法律规范的适用应当始终坚持文义解释和目的解释,法律适用者不能随意对其条文进行扩张解释。进而言之,价值衡量法律思维方法下的法律制度漏洞填补必须坚持利益衡量原则,“必须谨防法律适用者打着法律解释的旗号,错误扩张或限缩法律规范的适用范围,扭曲、破坏法律”^[18]。注重平衡劳资双方利益的同时,应当倾斜保护劳动者这一弱势群体的利益,在出现法律无明确规定或者法律规定模棱两可的情形时,应作出有利于劳动者权益保障的解释。

(四)规范劳动立法的用语表达

如何规范立法语言表达是所有法律制度都必须回答的问题。涉及劳动法律制度的立法修正,有必要严格规范劳动合同的用语表达,增强法律术语的严密性与明确性,使得劳动合同解除条件更加客观具体。

具体而言,首先必须明确劳动合同解除条件中的“客观情况”、“重大”等模糊字眼的具体内容,客观、可操作的解除条件方能促进法律的实施。其次,减少模糊性和概括性语句的使用,仔细斟酌劳动法律规范当中的遣词用语,避免出现歧义,造成法律适用争议。最重要的举措是,有必要将公法之上的

“比例原则”应用于劳动合同协议解除制度的立法完善之中。诚如学者所言,“比例原则强调的适应性原则、必要性原则和狭义比例原则的特性”^[19]。故此,关于劳动合同协议解除过程中的可能涉及的规则与原则的适用,以及协议解除要件的理解都应当坚持比例原则。也就是说,只有当劳动合同当事人双方协商一致真正达到“平等协商、意思自治”的地步,再由用人单位支付劳动者相应的经济补偿金,确保劳动者这一弱势群体的合法权益得到最佳维护,降低对其损害程度,协议解除制度方能产生法定效力。

五 结 语

“在理论研究和司法实践中,思维混乱是一个亟待解决的问题”^[20]。黄彩嫦一案历经区法院一审、中级法院二审、省高院再审驳回裁定以及最高院的再审程序,各级法院作为法律适用者面对同一劳动合同解除情形却给出了不同的结论,主要根源于协议解除法律制度规定过于单薄,缺乏具有可操作性的明确规则。“目的是全部法律的创造者,每条法律规则的产生都源于一定的目的,即一种实际的动机”^[21]。劳工权益需保障,劳资关系要平衡,劳资和谐是构建社会主义法治社会的必然要求。自《劳动法》颁布以来,劳动合同协议解除制度一直沿用至今,在程序规范和适用条件上并无变动。“社会学法学和现实主义法学的真正计划,在于回应型法”^[22]。当前我国的劳动保障法律制度已经无法满足新型劳动争议的解决,亟待在今后的劳动立法及修法中予以明确。

注释:

①《劳动法》第25条、第26条、第27条。

②《劳动法》第31条、第32条。

③《劳动合同法》第40条。

④法教义学,指结合本国的立法条文和司法案例中的法规范构成的实定法秩序作出体系化解释的法学方法。法教义学与其他法律解释方法的主要差别,体现在对实定法秩序体系化解释的司法中心主义。见凌斌:什么是法教义学:一个法哲学追问,载《中外法学》2015年第1期。

⑤参见广东省深圳市宝安区人民法院(2008)深宝法民初字第7077号民事判决。

⑥参见广东省深圳市中级人民法院(2008)深中法民六终字第6733号民事判决。

⑦参见广东省高级人民法院(2009)粤高法民一申字第1089号民事裁定。

⑧参见最高人民法院(2011)民提字第34号民事判决。

⑨1986年9月17日,黄彩嫦应聘为日广电子厂员工。

双方于2007年1月1日签订了无固定期限劳动合同。2007年12月28日,为增加企业竞争力,日广电子厂以对内部工作人员进行调整为由单方解除了与黄彩嫦之前签订的无固定期限劳动合同,向黄彩嫦发出劳动合同终止的通知,并支付给黄彩嫦相当于12个月工资的经济补偿金21600元。黄彩嫦接受了日广电子厂解除劳动合同的要求和补偿方案,并不再回厂上班。在日广电子厂按照法律规定支付了经济补偿金后,黄彩嫦提起劳动仲裁,要求支付经济补偿金。

⑩“黄彩嫦诉日广电子厂”一案最主要的争议焦点在于,劳动合同是协议解除还是单方解除,一审二审再审均一致意见认定为协议解除,而最高院则认定为单方解除。最终决定权在于最高院的再审判决。

劳动合同的变更,指合同双方对依法成立、但尚未履行的劳动合同进行修改或增减条款内容。

1994年《劳动法》第24条经劳动合同当事人协商一致,劳动合同可以解除。2008年《劳动合同法》第36条用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。

[参考文献]

- [1] [美]本杰明·N·卡多佐.法律的成长:法律科学的悖论[M].董炯,彭冰,译.北京:中国法制出版社,2002:32.
- [2] 蔡立东.论合同解除制度的重构[J].法制与社会发展,2001(5):43-49.
- [3] 陆璐,杨长泉.论《劳动合同法》中解除权的适用[J].人民论坛,2011(23):88-89.
- [4] 尹玲容.协议解除的效力问题研究[J].长春师范大学学报,2016,35(3):60-63.
- [5] 赵青青.我国劳动合同解除制度的完善[J].劳动保障世界(理论版),2012(7):20-21.
- [6] 高天姿,王玉.浅论劳动合同的解除[J].经济研究导刊,2011(16):79-80.
- [7] 徐智华.劳动合同解除之法律适用——兼对《劳动法》第25条规定之评析[J].中南财经大学学报,2000(5):96-99,127.
- [8] 黎建飞.劳动合同解除的难与易[J].法学家,2008(2):18-23.
- [9] [美]罗斯科·庞德.法律史解释[M].邓正来,译.北京:中国法制出版社,2002:2.
- [10] 彭雅.权利倾斜性配置视角下我国劳动合同解除制度研究[D].湘潭:湘潭大学,2013.
- [11] MANTA PANTELIMON.Nullity of the Individual Labour Contract [J]. Annals of the Constantin Brancusi University of Targu Jiu Juridical Sciences Series, 2011(4):17-26.
- [12] 夏燕.劳动合同解除之法律规制的缺陷及完善[J].扬州职业大学学报,2009(4):13-15.
- [13] 王德玲.法治理念下“服从”与“创造”的司法定位——对法律解释方法论的反思与重构[J].山东社

- 会科学, 2008(1): 153-155.
- [14] 张文显. 法哲学范畴研究[M]. 修订版. 北京: 中国政法大学出版社, 2001: 220.
- [15] [美]理查德·A·波斯纳. 法理学问题[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2002: 38.
- [16] 孙良国. 专用性投资、劳动者保护与劳动合同解除权[J]. 当代法学, 2006(5): 123-128.
- [17] 陈金钊. 法律解释的艺术——一种微观的法治实现方法[J]. 法商研究, 2009, 26(5): 28-36.
- [18] 姜福东. 扩张解释与限缩解释的反思[J]. 浙江社会科学, 2010(7): 50-56, 126-127.
- [19] 姜颖, 李文沛. 试论比例原则在劳动合同解除中的应用[J]. 河北法学, 2012(8): 76-81.
- [20] 陈兴良. 法学知识形态及其方法论[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2008: 150.
- [21] [美]博登海默. 法理学——法哲学及其方法论[M]. 邓正来, 译. 北京: 中国政法大学出版社, 2004: 115-116.
- [22] [美]诺内特, [美]塞尔兹尼克. 转变中的法律与社会[M]. 张志铭, 译. 北京: 中国政法大学出版社, 2002: 115.

Loopholes in the Rescission of Labor Contract Agreement and Countermeasures

——a case study of Huang v. Guang Electronics Factory

LIU Shan

(Xiangtan University, Xiangtan 411105, China)

Abstract: The dissolution system of labor contract agreement has the positive meaning of solving labor dispute, balancing labor relations and protecting laborers' lawful rights and interests, but in practice, it is in complete "wayward" state because of the long absence of mandatory laws and regulations, which causes the abuse of the labor contract agreement by the employing unit. There are some defects in the existing contract rescission system in our country, such as the lack of the applicable elements of the agreement, the procedural norm of the dissolution of the agreement, the dislocation of the interests of labor relations, the vague expression of labor legislation and so on. To fill the loopholes of the termination system of labor contract agreement, it is necessary to clarify the applicable conditions and application situation of the dissolution system of the labor contract agreement, to set up the special legal procedure for the dissolution of the agreement, to insist on the principle of interest measurement and to standardize the expression of labor legislation, in order to guarantee the positive effect of the termination system of labor contract agreement.

Key words: dissolution of agreement; unilateral dissolution; loophole filling; legal interpretation; interest measurement