

中国法学会邮件系统

用户名 密码

信息检索

包含字符 检索内容 检索字段 排序字段 排序方式

一月信息排行

Commun

法学论坛 >> 典型案例 >> [劳动判例](#)本层分类: | [民商判例](#) | [刑事判例](#) | [经济判例](#) | [劳动判例](#) | [行政判例](#) | [审监判例](#) | [执行判例](#) | [海事判例](#) | [知识产权判例](#)[→ 劳动判例](#)

正确区分劳动合同的协议解除与单方解除

阅读次数: 331 2006-4-4 9:43:00

正确区分劳动合同的协议解除与单方解除

(胡新华)

「案情」

1993年2月, 张某与北京某研究所签订劳动合同, 合同期限为10年。在合同履行期间, 2002年3月26日, 张某向北京某研究所递交书面的解除劳动合同协议书, 同意与北京某研究所解除劳动合同, 领取补助费10500元, 由北京某研究所出具解除劳动合同关系证明信, 以便张某领取失业保险金。同年4月1日, 双方签了解除劳动合同协议书, 双方劳动关系解除。2002年5月, 张某因经济补偿金问题至劳动争议仲裁委员会申诉。仲裁委员会驳回了张某的申诉请求。裁决后, 张某不服, 诉至法院请求判令其与北京某研究所签订的解除劳动合同协议书无效; 北京某研究所单方解除劳动合同, 应支付其经济补偿金15000元, 额外经济补偿金7500元; 北京某研究所辩称, 双方签订劳动合同及解除劳动合同协议书一事属实。双方签订的解除劳动合同协议书是双方自愿的表示, 该协议合法有效。故不同意其诉讼请求。

「判决」

本案一审判决驳回张某的诉讼请求; 张某上诉后, 二审法院维持原判。

「评析」

本案争议的焦点是该解除劳动合同行为系协议解除劳动合同还是单方解除劳动合同的问题，现从以下三个方面分析：

一、何谓协议解除劳动合同

依照我国《劳动法》以及相关法规的规定，双方当事人经协商一致，在不违背国家利益和社会公共利益的前提下，提前终止劳动合同的法律效力。我国《劳动法》第24条规定，经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。从该条立法来看，并未规定协议解除劳动合同应具备何种条件，只要双方当事人依法达成协议，便可提前终止劳动合同的效力，解除双方的劳动关系。从实践来看，协议解除具有以下特点：（1）双方当事人具有平等的解除合同请求权。劳动者或用人单位都可主动向对方提出终止劳动合同关系的请求。（2）必须经双方平等自愿协商一致而达成协议，才可解除合同，任何一方不能强加自己的意志于对方当事人。（3）协议解除不受约定终止合同条件的约束。（4）由用人单位提出解除劳动合同的，必须依法向劳动者支付经济补偿金。由劳动者提出解除劳动合同如给用人单位造成经济损失应承担赔偿责任。此种情况下，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满1年发给相当1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月，工作时间不满1年的按三年的标准发给。属于劳动合同解除后，用人单位未按规定给予劳动者经济补偿的，除发给经济补偿外，还须按经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。上述经济补偿金的发放，应由用人单位一次性发给劳动者。2002年4月1日，双方签订了解除劳动合同协议书，张某领取补助费10500元，并由北京某研究所出具解除劳动合同关系证明信，以便张某领取失业保险金。双方劳动关系解除符合协议解除合同的特征。

二、单方解除劳动合同（法定解除）及其法律后果

依照劳动法第25条、第26条、第27条、第31条和第32条共5个条文的规定，法律同等赋予用人单位和劳动者单方解除劳动合同的权利，其中第25条～第27条是用人单位单方解除劳动合同的法定情形，第31条和第32条是关于劳动者单方解除劳动合同的规定。从单方解除劳动合同的形式来看，又可分为“提前通知解除”和“即时解除”两种形式。依照《劳动法》规定，用人单位或劳动者以提前30日并采用书面方式通知对方当事人的方式称为“提前通知解除”。所谓“即时解除”是指当

事人一方无需预先告知对方当事人而采用随时通知的方式解除劳动合同，该种方式不涉及经济补偿或承担赔偿责任。劳动法对用人单位采用“提前通知解除合同”方式规定了必备条件，而对劳动者未作任何限制性条件规定。

单方解除合同系违反劳动合同的行为，用人单位或劳动者由于本身的过错造成的不履行或不适当履行合同义务，应承担相应的法律责任。按照现行的《劳动法》、《违反〈劳动法〉行政处罚办法》及《违反和解除劳动合同的补偿办法》的规定，此种违反劳动合同的责任的承担方式有三种，即行政责任、经济责任和刑事责任。其中经济责任是指解除劳动合同的经济补偿，即解除劳动合同后，用人单位依法一次性给劳动者经济上的补助费用。按照劳动部办公厅劳办发（1996）243号《关于终止劳动合同经济补偿金问题的复函》所作解释：“经济补偿金”是指在劳动合同解除时，企业按照劳动法及其配套规定《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发（1994）481号），支付给职工一定数额的补偿金。

根据上述规定，经济补偿金主要运用于下列范围：（一）非过失性辞退的经济补偿。劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满1年发给其相当于1个月工资的经济补偿金，没有最高额限制，同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的，还应增加医疗补助费。患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%；患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作时间的年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，但最多不超过12个月。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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按劳动者在本单位的工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，但没有最高额限制。若劳动者月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。（二）经济性裁员的经济补偿。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，必须裁减人员的，由用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时

间每满1年发给其相当于1个月工资的经济补偿金，但没有最高额限制。劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。（三）用人单位逾期给付经济补偿金的责任。用人单位在解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿的，除应全额补发经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。本案中，张某与北京某研究所双方签订了解除劳动合同协议书，系双方真实意思之表示，且协议之内容不违反劳动法之规定，应当认定合法有效。双方当事人应当依该协议享有权利、履行义务。北京某研究所并非单方解除与张某的劳动合同，因此用人单位不应支付双重经济补偿。

三、 张某承担举证不能的法律后果

我国民事诉讼法规定了“谁主张，谁举证”的原则，即当事人对自己的主张有责任提供证据。张某主张双方所签订的解除劳动合同协议书，系在北京某研究所胁迫的情况下达成应由其举证加以证明。所谓胁迫，最高人民法院《关于贯彻执行〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的解释（试行）》第69条规定：“以给公民及其亲友的生命健康、荣誉、名誉、财产等造成损害或者以给法人的荣誉、名誉、财产等造成损害为要挟，迫使对方作出违背真实的意思表示的，可以认定为胁迫行为。”可见，行为人受胁迫作出的承认行为是违背其真实意思表示的。因此，当事人在受胁迫情况下承认的事实与真实事实有不一致的地方。如果当事人行为的后果正是其主观所追求的，那么也就谈不上受胁迫了。也就是说，当事人不可能被胁迫承认其主观希望承认的事情，只要当事人能证明其民事行为是在受胁迫情况下作出的，就可依法主张该行为无效。

本案中双方所签订的协议明确写有“甲乙双方在自愿、平等协商的前提下，就乙方（张某）提出提前与甲方（北京某研究所）终止劳动合同，解除劳动关系相关事宜，签订本协议。”张某据此已经实际领取10500元。张某上诉称，该协议系在受北京某研究所胁迫下而签订的主张，因无证据加以证明，法院不予采信。

需要指出的是，劳动合同一经依法签订就具有法律约束力，未经双方当事人协商一致解除或劳动仲裁机关与人民法院确认无效，劳动者与用人单位都应严格履行劳动合同。解除劳动合同是终结劳动合同双方当事人劳动法律关系的一种形式。劳动合同解除后，劳动者与用人单位的

权利义务即行终止。解除劳动合同对劳动者影响巨大，世界各国都对解除劳动合同规定了较为严格和具体的条件。我国也不例外地用法律来规范和约束用人单位的行为，预防和防止其滥用解除劳动合同权利，维护劳动合同的稳定性，以达到正确适用解除劳动合同条件的目的。本案中北京某研究所解除与张某的劳动合同系协议解除劳动合同，且用人单位已依法支付劳动者经济补偿，劳动者的利益已经得到保护。张某主张该协议解除无效，用人单位应以单方解除劳动合同支付其经济补偿不能成立。

[【返回】](#)

欢迎光临**中国法学会**官方网站

Thank you for visiting www.chinalawsociety.org.cn

中国法学会 版权所有 © 2005 京ICP备05072373号 [联系方式](#)
(浏览中国法学会网，建议将显示器的分辨率设为1024*768) 网站制作与维护：北京长城宏业网络信息科技有限公司