

企业解除劳动合同合规性研究

张旺新

(华南理工大学法学院,广东广州 514000)

[摘要] 劳动合同解除权属于调整劳动关系的重要法律手段,关系到劳动者就业安全及用人单位自主权。此番研究用规范分析和案例分析办法去系统梳理企业解除劳动合同的法理根基、相关法律规范特性、所存问题及其缘由,查出当前企业解除劳动合同符合规范存在法律规定含糊不清、实体要件判定标准不清晰、流程要求过于严苛等状况。这些现象的出现同立法观念和市场实际相脱离、法律规范框架自身存在漏洞、企业合规管控水平不高、司法运作准则不一致等多种因素有关。要完善企业解除劳动合同合规体系,就需要在法律上对模糊概念进行界定、合理举证责任的分配,从企业层面建立规范化规章制度、合理的证据收集机制,在司法实践中兼顾程序正义与实质正义,从而有利于构建更加平衡、高效的劳动关系治理机制。

[关键词] 劳动合同解除权;合规性评价;司法裁判规则

[作者简介] 张旺新(1977—),男,江西吉安人,南昌大学 MBA 社会导师,法学硕士、工商管理硕士,研究方向:民商法、经济法、劳动法、人力资源管理。

[DOI] <https://doi.org/10.62662/llyj0104017>

[中图分类号] D922.5

[本刊网址] www.oacj.net

[投稿邮箱] llyj2025@163.com

引言

(一) 研究背景和意义

我国劳动法制体系不断完备之后,解除权行使的正当性界限和合规标准就成了理论研究和司法审判的重点。近些年来各地法院审理的劳动争议案件里,解除劳动合同纠纷所占比重较高,用人单位在这类案件中的败诉率偏高,这体现出劳动关系解除机制存在法律适用难题,包含操作层面的合规问题和解除权的法理根基。

解除合规性研究从理论层面上来说能够帮助我们了解解除权的本质与正当性来源,探究劳动自由与就业安全的理论联系,在实践层面上说,确定解除合规性的判定标准有助于实现法律适用的统一,提升司法裁决的可预见性。对“严重违反规章制度”“不能胜任工作”等模糊概念展开法律解释学分析,可以为司法裁决提供理论支持,使类似案件的裁决结果趋于一致,为立法完善和企业合规管理提供指引。

(二) 国内外研究概况

1. 国内研究现状

国内学界对企业解除劳动合同合规性的研究呈现出从宏观理论向微观实践深化的发展趋势。冯彦君(1999)较早指出《劳动法》第31条关于劳动合同单方解除规定存在“性质不清、操作性较差”等

问题,奠定了该领域的基础性议题。近年来,周立(2023)通过规范性经济分析表明我国现行预告解除规则效率较低;李蔷(2022)创新性地引入法益平衡理论,将劳动合同解除置于法哲学框架中思考,主张劳动合同解除应追求“主客观平衡的对立统一”与“静态与动态平衡的循环往复”。

2. 国外研究现状

国外学者对企业解除劳动合同合规性的研究呈现出程序导向与情境应对的双重特征。Beale(2024)通过规范法学方法考察企业单方面终止劳动关系的法律确定性,强调企业在遵循双方谈判、调解等法定程序时享有验证终止理由的权利与法律保护。司法裁判分析成为重要研究路径,Gabriella 与 Atalim(2019)通过案例解析揭示“不和谐”作为终止理由的认定标准模糊性问题,指出企业未详细说明终止依据时法院判决存在的法律适用缺陷。

3. 文献评述

现有研究在理论构建与方法应用上均有成果,但仍存在缺口。特别是在劳动力市场从“人口红利”向“专业技术人才主导”转变的背景下,企业解除劳动合同的合规风险防范体系亟待构建,司法裁判规则的提炼与新型就业形态下的合规标准也有待深入探索,这正是本研究的理论切入点和创新空间。

一、企业解除劳动合同合规性的现状分析

(一)用人单位解除权的法律规范现状

1.用人单位解除权的法律体系构建

我国解除劳动合同权的法律体系呈现多层次特征,以《劳动法》《劳动合同法》为主导,辅以《劳动合同法实施条例》等配套规定。《劳动合同法》第三十九条至第四十一条明确了劳动者过失性解除、用人单位非过失性解除及经济性裁员三种情形。现行法律框架明显对劳动者权益实施倾斜保护,限制用人单位解除权行使,通过严格的程序和实体要求维护劳动关系稳定性。

2.司法解释对解除权的细化规制

司法实践中,最高人民法院通过系列司法解释及指导性案例对解除权进行细化规制,具体界定了“严重违反规章制度”等模糊概念。指导案例180号确立了解除行为合法性审查仅限于解除通知所载明理由的规则,禁止用人单位在诉讼中补充新理由。这一规则在实践中强化了程序正当性要求,对企业合规操作形成严格约束,反映出司法机关对劳动者的保护倾向。

(二)解除权行使的实体要件现状

1.“严重违反规章制度”的认定现状

当前司法实践中,“严重违反规章制度”认定标准呈现精细化趋势,要求规章制度经民主程序制定并公示,违反程度达“严重”标准。法院已从形式审查转向实质合理性审查,综合考量行为性质、情节、后果及主观过错,强调比例原则。企业须承担完整举证责任,提供充分证据证实违纪事实。这种严格审查趋势使企业在规章制度执行中面临更高合规要求,解除风险增加。

2.“不能胜任工作”的界定现状

“不能胜任工作”认定标准在实践中存在较大争议。司法裁判普遍认为,绩效考核末位不等同于“不能胜任工作”,需要用人单位事先告知岗位职责和考核标准,提供培训或调岗机会,以客观证据证明劳动者能力欠缺且具持续性。这种认定标准对企业提出了较高要求,使其在实践操作中难以有效证明劳动者不胜任情形,导致非过失性解除面临较大法律风险。

(三)解除权行使的程序要件特征及典型案例

1.通知程序的规范特征

通知程序已成为解除合规性审查的关键环节。法院要求用人单位必须书面通知劳动者,载明解除理由和法律依据,审查要点包括通知方式、送达、内容明确性及时间合法性。指导案例180号进一步强

化了通知的实质意义,禁止在诉讼中补充解除理由,使程序规范成为解除合法性的必要条件,反映出司法对程序正义的日益重视,对企业提出更高合规管理要求。

2.特殊情形下的程序限制特征

对特殊情形劳动者,现行法律设置了更高程序门槛。《劳动合同法》第四十二条规定医疗期、孕期、哺乳期等特殊时期劳动者不得以非过失性理由解除。司法实践中,法院对此类解除进行从严审查,如医疗期内须证明提供了岗位调整机会;孕期解除需有严重违纪证据。这些特殊限制在保护弱势群体同时,也加大了企业管理难度,需要更精细的人力资源管理策略。

3.严重违反规章制度解除案例分析

东劳人仲院厚街庭案字〔2025〕900号案例展现出典型特征:用人单位以品质总监三次获得三级警告为由解除劳动合同。仲裁庭认定劳动者在《员工手册》培训反馈表上签名证明其知悉规章制度,两次处分均有签名确认代表确认处罚事实,依据员工手册解除符合法律规定。该案揭示规章制度证明体系的重要性,企业需证明规章制度告知到位、违纪事实清晰、处罚程序规范。

4.试用期解除案例分析

东劳人仲院厚街庭案字〔2025〕858号案例揭示试用期解除要点:企业因劳动者试用期工作表现不及预期且入职资料与社保记录不符而解除。案件关键在于劳动者伪造解除日期证据被查明,仲裁庭确认企业因劳动者不满足试用条件在试用期内合法解除。该案彰显两个要点:试用期内发现提供虚假信息可依法解除;诚信原则至关重要,伪造证据将导致主张不被采信。

二、企业解除劳动合同合规性存在的问题

(一)法律法规体系应用问题

1.法律规定的模糊性致使司法适用不统一

经分析可知,我国劳动合同解除权法律规范呈现多层结构,但核心概念界定不明。冯彦君(1999)较早提出《劳动法》第31条“过于笼统,存在若干不足与缺陷,主要表现为性质不明确、操作性不强、授权不平等、适用范围没有必要的限定等”。虽有司法解释细化,但“严重违反规章制度”“不能胜任工作”等重要概念标准未统一。

东劳人仲院厚街庭案字〔2025〕858号案例当中,申请人的虚假信息成为“不能胜任试用条件”,实践中,此类情况的界定不尽相同。王会杰(2021)在文章里表明,现行行业规定缺少具体的明白规定

对规章制度做统一标准,使得司法裁判过程中难以形成一致尺度,加大了企业守法风险,这样的模糊状况给企业制定规章制度并实施解除权带来不确定性难题。

2. 司法解释对解除权的限制过于严苛

最高院指导案例180号明确解除合法性审查仅限于解除通知中载明的理由,李迎春等人(2023)认为“解除通知既是形式规定,也是实质意义,在解除通知这一环节,已经明确了解除行为是否合理,合法性审查的范围”。这种规定一方面加强程序约束,另一方面又限制用人单位解除权的行使。

张强(2024)指出,劳动关系终止因用人单位与员工对终止劳动合同适用的法定情形、办理方式产生分歧导致的纠纷数量上升。这种司法解释导向使解除权行使陷于程序性陷阱,实践中稍有不慎即构成违法解除,既不利于劳动关系灵活调整,也不利于劳动力市场变动,是对企业用工自主权的过度干预。

(二) 解除权实体要件认定问题研究

1. “严重违反规章制度”的认定标准模糊不清

通过东劳人仲院厚街庭案字[2025]900号案例可知,“严重违反规章制度”认定包含诸多要素,但何谓“严重”没有统一标准。何军(2024)认为,裁员是劳动合同解除的一种,涉及劳动者和用人单位的权益保障与责任分担。司法实践中虽规定规章制度要明确具体,但没有明确具体到何种程度才算具体。

不同法院对规章制度明确性的要求各不相同,有的法院要求对违纪行为做出精确的定义,而有的法院允许使用概括性的描述。这就导致企业不知道如何把握制定规章制度的标准,增加了企业解除劳动合同的法律风险。周秘(2021)研究发现,“由于理论把握不到位,研究内容碎片化,研究方法的局限,劳动者的预告解除劳动合同权是否有正当性仍然存在较大的争议”,同样的问题也适用于用人单位解除权的认定标准问题。

2. “不能胜任工作”的认定标准缺乏客观性

东劳人仲院厚街庭案字[2025]858号案例中试用期内发现劳动者提供虚假信息属于合法解除,“不能胜任工作”的认定仍存在争议。严玉婷(2022)认为“目前我国经济增长趋于常态,人口结构趋于老龄化,劳资市场双方的关系正在逐渐改变,这种改变以劳动者的优势地位逐渐增加为特征”,在这种情况下,对能力缺乏的认定应具有客观性。

最高院指导案例18号否定了简单地将绩效考核末位作为不能胜任工作的情形,但并没有提供积极的判断标准。考核被认为过于主观而缺乏客观性,标准过于量化被认为苛刻不合理,尤其是在试用期解除,由于没有长时间的工作表现作对比,如何客观评价能力缺失成为企业管理的难题。法益平衡需要主客观平衡的对立统一,但在实践中并未体现在“不能胜任工作”的认定中。

(三) 解除权程序要求的问题

1. 举证责任分配不当提升解除难度

通过案例分析发现用人单位在劳动争议中几乎要承担“完美举证”的责任。周立(2023)对劳动合同预告解除相关法律问题的研究发现,“关于辞职能否可以撤回或撤销的立法例与判例法的规则可归纳为五种。对以上法律规则的规范性经济分析表明,我国的现行规则效率很低”。同样的高要求也适用于用人单位解除权的行使,导致用人单位举证困难。

规章制度的证明内容是制定程序合法、内容合理、劳动者知悉;违纪事实的证明需要证据充分且劳动者认可;不胜任工作的证明需要完成培训、调岗等前置程序。这种举证责任分配完全向劳动者倾斜,用人单位很难行使解除权,产生事实上的“解除权虚置”问题。舒凯旋(2021)的研究也表明预告期制度存在着“‘代预告金’的选择权交给用人单位不具有合理性”的问题,体现了程序要求不合理的问题。

2. 特殊情形下程序保护与权利滥用的平衡失衡

《劳动合同法》第42条对特殊群体的保护是有必要的,但同时也产生了权利滥用的问题。医疗期、孕期等特殊保护期内的劳动者即便存在明显违纪行为,用人单位举证也面临更高门槛,陷入管理困境,保护与滥用的矛盾折射出程序正义与实质正义的冲突,在法律适用中需要找到平衡点。张强(2024)指出“因用人单位与员工对终止劳动合同适用的法定情形和办理方式产生分歧,从而引发的劳动纠纷对企业正常生产和经营产生了很大的影响”,特殊情形下程序保护的过度倾斜于劳动者是造成这种影响的因素之一。

三、企业解除劳动合同合规性问题的原因分析

(一) 立法理念与市场现实脱节

1. 立法价值取向与市场多元需求的矛盾

《劳动合同法》制定之初,坚持“保护劳动者”的核心理念,其倾斜性保护的特征在当时的历史背景下具有一定的合理性。但随着市场经济的发展,企

业用工需求多样化,对用工灵活性要求越来越高,法律过度强调对劳动者的保护而忽视企业合理用工自主权的价值取向已经与现实不符。

市场需求多元化与立法价值取向单一化的矛盾日益突出。李蔷(2022)的研究指出“社会中存在复杂多样的利益主体及利益诉求,追求利益最大化是社会主体的本性”,但是现有的法律体系没有能够很好地回应企业处于不同行业、不同发展时期对于解除权行使的差异性需求,使得法律适用与市场需求之间出现错位。这种错位导致企业在面对不同类型的劳动关系调整时缺少对应的法律支持,降低劳动关系治理效率。

2. 制度对劳动力市场结构变化的响应滞后

劳动力市场结构发生根本性变革,但法律制度并未跟上调整。周秘(2021)指出“在非标准就业,尤其是平台经济爆发式增长,劳动力主体迭代更新的新背景下”,传统劳动关系治理模式遭遇冲击。法律制度基于传统“资强劳弱”假设。制度响应的滞后性造成法律规制与市场现实的脱节。

(二) 法律规范体系的内在缺陷

1. 法律条文模糊及司法解释欠缺

法律条文中的关键概念模糊也是解除合规性问题的原因之一,《劳动合同法》虽然有所改变但依旧延续了这一问题。司法解释无法填补法律条文的模糊之处,最高人民法院借助司法解释及指导性案例对某些问题作出了回应,但是这些解释内容过于原则化,缺少可以操作的具体标准,致使下级法院在审判过程中难以达成一致意见,李迎春等人(2023)针对最高法院指导案例180号展开了解读,体现出对解除通知书理由限制的严格程序性要求,不过并没有解决实体判断标准的问题。

2. 法律规范冲突与协调机制的缺失

劳动合同解除制度中有多层次的法律规范,但是彼此协调不够,周立(2023)提出,对于劳动合同预告解除的法律性质有三种学说,这反映出理论构建上的不一致。不同层级的法律规范对于同一个问题的规定不尽相同甚至出现冲突,造成法律适用混乱,比如《劳动合同法》和地方性法规对于解除程序要求的不一致,使企业难以形成统一的合规标准。

法律规范间缺少协调机制。劳动法和民法、公司法等其他部门法,在处理劳动合同解除的时候,有着不同价值追求和规则设定,并且缺少有效的衔接和协调。东劳人仲院厚街庭案字〔2025〕858号案例就显示了这一点,它涉及对诚信原则以及解除权规则的使用,而法律规范体系之内的这些不协调,

也加大了企业解除劳动合同存在的法律风险,而且使法律适用变得不可预知。

(三) 企业合规管理能力的不足

1. 规章制度设计与实施缺乏专业性

企业规章制度设计方面缺乏专业性,王会杰(2021)指出现有企业规章制度的编制过程存在程序不合法、内容不明确等问题,很多企业规章制度是按照流程形式来制定,并没有充分分析企业经营管理需求,深入理解法律规定,东劳人仲院厚街庭案字〔2025〕900号案例中,对于规章制度培训告知存在记录,但是对于违规行为仍然存在争议,这体现了规章制度设计缺乏专业性。

规章制度实施缺乏规范性和一致性。严玉婷(2022)提出“制定具体的、客观的内部规章制度,明确单方解除权的条件”,但是企业往往做不到这一点,企业内部的人力资源管理者对于规章制度适用的标准理解不一致,在类似的情形下做出不同的处理决定,增加了解除决定的争议风险。规章制度实施缺乏严格的程序保障,比如违纪调查、听证、申辩等程序形同虚设,使规章制度失去了实质的正当性基础,导致解除行为的合法性受到质疑。

2. 证据意识与风险防范机制薄弱

企业缺少劳动合同解除过程中的证据意识,企业处理此问题时会忽略证据保全,很多企业没有形成系统的证据搜集与保存机制,对劳动者入职培训、日常考核、违纪处理等重要环节缺少全面记载,致使在劳动纠纷中陷入举证被动局面。东劳人仲院厚街庭案字〔2025〕858号案例显示,申请人伪造证据被识破,也体现出用人单位证据管理的不足之处。

风险防范机制建设落后于实践需求,何军(2024)提到企业在年底做财务审查、组织结构调整的时候会裁员,但是这些调整缺乏系统的合规风险考量,企业解除劳动合同之前没有做足法律风险评估,对解除决定的法律后果预估不够,造成巨额赔偿风险,缺少专业的人力资源和法务协同机制,解除决策和执行之间出现脱节,这种理论上的缺失同样致使企业无法形成健全的风险防范体系。

(四) 司法实践中的问题

1. 司法裁判标准不统一的制度原因探析

司法裁判标准不统一的根源是缺乏裁判指引。裁判标准不统一又使该问题雪上加霜。最高人民法院虽然发布了多个司法解释和指导性案例,但是具体适用标准仍然具有较大的弹性,导致不同法院甚至是同一个法院的不同法官对类似的案件作出

了不同的裁判。

从制度根源上来看是因为司法解释体系存在漏洞,且缺少有效的案例指导制度。关于最高法院指导案例180号的解读强调要有限制的程序规定,但是没有构建出一套系统的实体判断标准的体系。地方法院在实践中积累了大量的裁判规则,但由于缺少有效整合、提炼的机制,导致实践中出现各地同案异判的尴尬局面,甚至有的时候一个地方的司法机关作出判决,另一地的地方司法机关在面对相同案件时却作出了不一样的判决。由于各地法院审判实践活动和适用法律标准具有较大的地方特色,使得各地司法裁判并不一致,增加了企业在不同地区之间经营所带来的不合规成本。但是这一问题至今仍未得到彻底解决。

2. 程序正义与实质正义的平衡难题

在司法实践中,过于强调程序正义而忽略实质正义的现象愈发明显,实际当中,对于解除行为实际合理性的考量却显得不够充分,像最高院指导案例180号树立的“仅依照解除通知所记载的理由予以审查”的规则,固然加重了程序正义,不过可能会致使实质上合理的解除因为程序有瑕疵而被判定为违法。

这种困境体现了劳动争议解决机制的制度性缺陷,周立(2023)通过规范性经济分析表明,“我国现行规则效率较低”,这种低效的部分缘于程序与实质间的失衡,法院在审理时常常机械地适用法律规则,缺少针对个案情况的灵活考量,很难做到保护劳动者权益和维持企业合理用工自主权之间的协调。

四、完善企业解除劳动合同合规性的对策

(一) 优化法律法规体系适用性的措施

1. 模糊法律概念的界定标准明确化

立法机关应对《劳动合同法》中的核心概念予以明确界定,尤其针对“严重违反规章制度”“不能胜任工作”等解除事由制定具体判断标准,有学者提议“为提升我国劳动力资源配置效率,建议修正《劳动合同法》,完善相关规则”,此类完善包含对关键概念加以具体界定,通过增加典型行为列举、指定判断要素及考量因素等途径削减法律条文模糊性,司法解释亦需从抽象原则迈向具体指引,就不同行业特性发布专门司法解释,设置差别化的合规标准,有文献主张“制定具体的、客观的内部规章制度,细化单方解除权的条件”,此种细化同样适配于司法解释体系。

2. 构建合理的举证责任分配机制

举证责任分配应实现合理化调整,改变目前完

全偏向劳动者的情形,有研究认为“法益平衡是主客观平衡的对立统一、局部与整体平衡的相辅相成”,这一观点同样可以用于举证责任分配上,可采取举证责任分阶段转移,用人单位完成基础事实初步证明后,由劳动者就反驳事由承担举证责任,同时要建立符合企业实际情况的证据标准体系,针对不同类型的解除事由设定不同的证明标准,有研究提出“将适用‘代预告金’选择权交给劳动者”,体现对双方利益的平衡,对于违反规章制度的认定可采用“合理怀疑”标准,而非“排除合理怀疑”标准,对于不能胜任工作的认定可采用客观标准与同岗位比较法。东劳人仲院厚街庭案字〔2025〕900号案例中所确立的签字确认效力规则,对合理分配举证责任具有借鉴意义。

(二) 完善解除权实体要件认定的对策研究

1. 规范化制度体系的构建方法研究

企业应形成规范化的规章制度体系,制度内容要具体,程序要公正透明,有学者提到要“保障双方利益”,规章制度应遵循“明确性原则”,列举具体违纪行为类型,明确认定标准,建立分级分类的违纪处理体系,同时严格执行民主程序,留存职工代表大会或者工会讨论记录,有学者提出“制定具体的、客观的内部规章制度,细化单方解除权的条件,使用用人单位行使单方解除权时有章可循”,制定完成后需全员培训,定期组织考核,确保员工充分知晓,建立规章制度定期审核更新机制,根据司法裁判的新趋势及时调整规章制度内容。东劳人仲院厚街庭案字〔2025〕900号案例显示,员工手册培训反馈表上员工签名确认是证明规章制度告知到位的有效证据。

2. 胜任能力评价体系的客观化设计

企业应构建客观、量化的能力评价体系,“不能胜任工作”认定有据可依,有研究分析的年底裁员现象,企业需要有效的员工绩效评价来作出人力资源决策,要完善岗位说明书,规定岗位职责和能力要求,设置可量化的业绩指标,减少主观评价因素,要注重过程与结果并重,有文献提出需要“在厘清理论体系的基础上,重新诠释构成要件”,用人单位解除权也要明确构成要件,要建立定期反馈与改进机制,给员工提供培训与调岗机会,要建立评价结果公示与申诉机制,保证评价过程公平公正,尤其是试用期员工,应当在入职时就明确告知评价标准与转正条件。东劳人仲院厚街庭案字〔2025〕858号案例显示,试用期内发现劳动者提供虚假信息可以成为合法解除理由,这一点也应纳入胜任能力评

价体系。

(三) 优化解除权程序的实施路径要求

1. 建立科学的证据收集与举证机制

企业要创建起科学的证据搜集并加以保存的机制,从而形成完备的合规档案,有研究提出“违反预告期规定的法律责任不明确”,这就越发凸显出企业创建起完备的证据体系的必要性,应当从员工入职之时就着手搜集并保存培训记录,制度签收确认之类的根基资料,通过信息化手段记录日常工作流程,针对违纪事件做到全程留痕,而且还要重视关键节点的书面确认,创建起分层次的证据体系,有文献针对最高院指导案例180号的解读着重提到书面通知的重要性,企业要把这个需求贯穿于管理的全过程当中,绩效面谈,违纪警告这些环节务必留下员工的签字确认,定时展开证据管理方面的培训,创建起人力资源部门同法务部门的合作机制,针对解除决定开展事前的合规审查,东劳人仲院厚街庭案字〔2025〕900号案例显示,申请人对《员工手册》培训反馈表上的签名确认成了关键证据,这就体现出系统性证据搜集的重要性。

2. 特殊情形下解除合规管理的策略研究

针对特殊情形下的劳动者,企业要制定专门的合规管理策略,有研究认为劳动关系的终止越来越被人们关注,特殊情形下的解除更要谨慎处理,要建立特殊群体台账,把医疗期、孕期等特殊保护期员工分门别类地管理起来,明确特殊情形下仍然可以作为解除理由的严重违纪标准,做好日常管理留痕;优化特殊情形下的解除决策过程,有文献提出法益平衡要考虑损失的大小,特殊情形下的解除决策更需要权衡利弊,建立解除前的法律风险评估机制,分析特殊情形下解除可能会遇到的法律障碍和举证困境,探索特殊情形下非解除的路径,比如合理调岗、协商解除等替代方案。东劳人仲院厚街庭案字〔2025〕858号案例显示,对于存在诚信问题的员工,保留完整的证据链对于解除是否合规十分重要,在特殊情形下更需要如此。

(四) 劳动力市场变化的合规应对策略

1. 新型就业形态下解除规则的构建

针对新业态带来的挑战,企业应形成灵活适应的解除规则体系,有学者认为“劳资市场的双方关系正在慢慢改变,这种改变,以劳动者越来越占上风为特点,特别是专业和技术型人才”,企业应针对不同的人才制定不同的解除规则,对高端人才采取目标导向的考核方式,对灵活就业人员形成特定的规范体系,对新型就业形态形成适合其特点的管理

规则,同时积极探索市场化的劳动关系调整机制,有学者分析了企业年底裁员的诸多原因,企业需要依据市场变化调整用工策略,可以设计出与市场绩效挂钩的劳动合同解除预案,形成解除补偿与市场竞争力挂钩的差异化补偿机制,加强企业与员工的沟通机制。东劳人仲院厚街庭案字〔2025〕900号案例显示,规范的三级警告制度被仲裁庭认可,这种规范化的递进式管理模式可在新型就业形态中推广。

2. 构建程序正义与实质正义相平衡的裁判理念

司法实践中需要重构平衡程序正义与实质正义的裁判理念,有学者早年就提出“正确阐释其含义、明确立法完善的方向、寻求司法补救措施”。法院应该在坚持程序正义的基础上,加强对实质正义的重视,不能因为程序上的瑕疵就否定实质上合理的解除决定,可以借鉴比例原则,衡量程序瑕疵的严重性与实质影响,建立程序瑕疵补正机制;建立更加符合市场实际情况的司法裁判标准体系,有文献认为法益平衡应该是“静态与动态平衡的循环往复”,裁判理念也要随着市场的变化而变化,最高人民法院应该增加典型案例的发布频率,加强跨区域司法协作,统一裁判标准,探索建立劳动争议速裁机制。东劳人仲院厚街庭案字〔2025〕858号和〔2025〕900号两个案例对诚信原则的适用都体现了实质正义的考量,这种平衡的理念应该在更多的司法实践中得以推广。

五、结论

企业解除劳动合同合规性研究有着很重要的理论意义和实际意义。通过对企业解除劳动合同合规性的法理根基、法律规范特点、实际问题展开分析之后可以发现,当下企业解除劳动合同合规性存在法律规定不清、实体要件认定标准不明、程序要求过严等状况,这些情况产生于立法观念与市场实际相脱节、法律规范体系自身存在欠缺、企业合规管理能力差、司法实践标准不一致等缘由。

解决这些问题要多管齐下,法律上要明确模糊概念界定,建立合理的举证责任分配机制,企业要建立规范化的规章制度体系,科学的证据收集机制,司法实践中也要兼顾程序正义和实质正义,劳动力市场从“人口红利”转向专业人才主导,企业解除劳动合同合规体系的完善有利于构建更平衡、更高效的劳动关系治理机制,促进劳动力资源优化配置和劳动关系和谐发展。

参考文献:

〔1〕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(2):39-46,94.

[2]周立.劳动者预告解除劳动合同相关法律问题研究[J].社会法研究,2023,5(0):74-100.

[3]李蕾.劳动合同解除中的法益平衡研究[D].长春:吉林大学,2022.

[4]严玉婷.劳动合同单方解除权的法律问题研究[D].广州:华南理工大学,2022.

[5]张强.劳动合同终止与解除的法律问题研究[J].市场周刊,2024,37(20):159-162.

[6]舒凯旋.劳动合同解除的预告期制度研究[D].苏州:苏州大学,2021.

[7]周秘.劳动者预告解除劳动合同权研究[D].成都:四川大学,2021.

[8]何军.用人单位单方解除劳动合同的是与非[J].百科知识,2024(34):44-46.

[9]李迎春,李超敏,马剑.《孙贤锋诉淮安西区人力资源

开发有限公司劳动合同纠纷案》的理解与参照——用人单位单方解除劳动合同行为的合法性审查范围[J].人民司法,2023(23):7-9.

[10]王会杰.对于劳动合同若干实践问题的分析[J].法制博览,2021(26):164-165.

[11]Beale A. S. Legal Certainty for Companies That Unilaterally Terminate Employment Relations to Workers [J]. Journal of Law, Politic and Humanities, 2024, 5 (2): 1031-1039.

[12]Gabriella L., Atalim S. Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Disharmoni (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 121/Pdt. Sus - Phi/2018/ Pn. Bdg Juncto Putusan Mahkamahi Agung Nomor1942 K/Pdt. Sus - PHI/2018) [J]. Jurnal Hukum Adigama, 2019, 2 (2): 1-26.

Research on the Compliance of Enterprises in Terminating Labor Contracts

ZHANG Wang-xin

(School of Law, South China University of Technology, Guangzhou Guangdong 514000, China)

Abstract: The right to terminate a labor contract is an important legal means to adjust labor relations, which is related to the employment safety of workers and the autonomy of employers. This research uses normative analysis and case analysis methods to systematically sort out the legal basis for enterprises to terminate labor contracts, the characteristics of relevant legal norms, and existing problems and their causes, and finds that the current legal provisions for enterprises to terminate labor contracts in compliance with norms are ambiguous. These phenomena are related to multiple factors such as the disconnection between legislative concepts and market realities, loopholes in the legal normative framework itself, low compliance control levels of enterprises, and inconsistent judicial operation standards. To improve the compliance system for enterprises to terminate labor contracts, it is necessary to reasonably define ambiguous concepts and allocate the burden of proof in law, establish standardized rules and regulations, and a reasonable evidence collection mechanism at the enterprise level, and take into account both procedural justice and substantive justice in judicial practice, which will be conducive to building a more balanced and efficient labor relations governance mechanism.

Key words: right to terminate labor contract; compliance evaluation; rules of judicial adjudication