**劳动者辞职权的反思与重构**

蔡小红

（西北师范大学法学院 甘肃兰州 730070）

**[摘要]**随着我国经济的发展和建设法治国家进程的不断推进，劳动者的维权意识逐渐增强，面对辞职和被辞退产生的纠纷，劳动者学会运用法律的武器维护自身的合法权益。而企业家们在2008年《劳动合同法》实施之际就把矛头指向了劳动者辞职权的规定。我国现行劳动者辞职制度未对辞职权行使的条件、法律后果以及劳动关系解除后的附随义务进行规制，这不利于平衡劳资双方的利益，构建和谐劳动关系。本文将对劳动者辞职权制度进行反思，并提出一些重构的意见。

**关键词**：辞职权；劳动合同法；劳动关系

目前,社会各界关于劳动者辞职权的争论，是批判之声大于褒奖。上到政府官员、研究学者，下到企业家及普通职工均认为现行法关于辞职权规定的过于笼统。在现行市场经济体制下，面对多元化的市场及用工结构，《劳动合同法》中关于辞职权的规定在实际运用过程中已经显得力不从心了。但笔者认为，在社会各界呼吁修改《劳动法》的大背景下，更需要慎重的反思现行法关于劳动者辞职权的规定，劳动者辞职权制度影响我们的生活息的方方面面，稍有不慎就会激起民怨。因此，我们需要考虑，辞职权制度如何重构方能合理兼顾劳动者和用人单位的利益?

一、劳动者的辞职权的正当性

20世纪以来，人们开始关注人权这个话题，而且认为工作权是一种重要的人权。《世界人权宣言》(1948年)第23条规定：人人有权工作，自由选择职业，享受公正和合适的工作条件并享受免于失业的保障。工作权成为国际人权文件明确承认且保护的一种权利。1919年德国在《魏玛宪法》中规定：劳力，受国家特别保护。为保护及增进劳工条件及经济条件之结社自由，无论何人及何种职业，均应予以保障。这是第一次用宪法的形式确定了公民有从事劳动的权利。之后近现代各国的宪法都把劳动权纳入公民基本权利这一范畴之中。我国现行宪法第42条规定，中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。第43条规定中华人民共和国劳动者有休息的权利。对劳动权的内容予以扩展。学界的观点认为，辞职权根植于劳动权，而后者具有强烈的基本人权的性质。我国《劳动法》第3条规定，劳动者享有平等就业和选择职业的权利。即任何劳动者都享有依其意志获得有保障之工作的权利，其中也包含了自由选择工作的权利。因此，辞职权“不仅是劳动自由的法律保障，也是劳动者人格独立和自由意志的法律体现”。同时，我国 《劳动合同法》第37条，明确的规定了劳动者的预告辞职权，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。除了劳动者经预告解除劳动合同外，劳动法上还规定当用人单位存在过错时，劳动者可以即时解除合同的情形。从法理角度以及法律条文的设置我们均可以看出我国劳动者辞职权具有正当性。

二、劳动者辞职权危机的反思

在不同的社会经济背景下，法律实施所面临的问题与挑战是不同的，辞职权也概莫能外。当下，辞职权受到的质疑，比以往任何时候都更强烈，这根本上是由特定的社会经济背景决定的。在辞职权最初确立的时候，我国正处于改革开放的初期，经过了20多年的发展，改革开放已经取得巨大的成就，整个社会发生了翻天覆地的变化，经济发展更是形式多样。辞职权赖以建立的特定的时代标签已经发生了巨变，设立之初大部分劳动者是在流水线上、建筑工地、矿井下的普通工人，这些人是真正的弱者。他们需要一份工作来安身立命，在他们的思维意识中，工作是“铁饭碗”，是养家糊口必不可少的。虽然《劳动法》第31条赋予了劳动者高度的辞职自由，但实际辞职者却很少。在当时的社会背景下并不会引起辞职权危机。但经济发展的速度为我们惊叹，20多年过去，当初据以设计辞职权的劳动者和劳动关系却已发生巨变，但辞职权制度却没有什么变化。从《中国统计年鉴》2005-2017年的人口就业数据来看，第一产业就业人数从2005年的44.6%到2017年的17.5%、第二就业人数从2005年的23.8%到2017年的26.6%、而第三产业就业人数变化是最大的，从2005年的31.4%到2017年的55.9%。从这组数据可以看出来，随着社会的发展劳动关系已然发生了巨大的变化，呈现出许多新的特征，理想中的劳动者简单模型已经崩裂，身份分层化现象愈演愈烈。从事简单体力劳动的劳动者人数锐减，劳动者层级跨度较大，由从事简单劳动的体力劳动者到车间工人再到公司高管。

当一些劳动者已不再是最初那个需要法律去保护的弱者，他们还有必要享受辞职权的庇护吗？当越来越多的人辞职，宽泛的辞职权存在的隐患就被激发后无限放大了。过于频繁而恣意的辞职也已经逾越了劳动力市场配置的正常底线，甚至在一定程度上造成市场秩序的混乱。但面对这种乱象，笔者认为，我们更应该应该冷静的看看待辞职权问题，不能盲目改动。确实我国现行的辞职权制度存在问题，我们要正视，我们要做出改变，但要改变的不是根本立场，不是法理，因为世界上没有任何法律规定劳动者由雇主强迫劳动。我们要改变的是法律的制度设计。当前辞职权遭遇的危机，从另外的视角看也是一个契机，可借以实现制度的升级：从粗放的弱者保护向法律适用的精确化、细致化、个性化转变。

三、劳动者辞职权的重构

劳动者辞职权的重构并不是要完全推翻原有劳动法中关于辞职权的规定，而是要将其细化完善，以便适应现行的飞速变化的市场经济体制。前文提到了在不同的社会经济条件下，法律制度实施所面临的问题与挑战是不同，法律条文是死的，但法律适用的环境是千变万化的。无论作出怎样的改变，总会有一种“计划改不上变化”的感觉。法律是由国家国制定或认可的，具有普遍性和稳定性。稳定性的内涵我认为有两个方面：其一、法律不能经常改变，这样有损国家的公信力；其二、即使要改，也不宜作出全面的改动，尤其是涉及公民权利的内容。劳动法辞职权的内涵就是平衡劳动者与企业家之间贫富差距，保护弱者。如果作出全面的改动，劳动者对法律的理解不到位，会因此激化普通大众与国家的矛盾，不利于构建和谐社会，维持国家稳定。

上文中提到我国现行劳动法辞职权存在的主要问题：未对辞职权行使的条件、法律后果以及劳动关系解除后的附随义务进行规制。因此，笔者认为，劳动法的修改应该从以下三个方面着手。(一)明确规定“提前三十日预告解除”属于一个法定条件，并对违反法定条件的法律后果进行规制。对于法律后果的规制，可给予劳动者和用人单位更多的自主权。1、劳动者不履行有关预告辞职的规定，随意离职（未提交辞呈），给用人单位造成损失的，承担相应赔偿责任。2、劳动者如不履行提前三十日告知的义务（未在规定的期限内提交辞呈），用人单位要求继续履行劳动合同的，劳动者应当继续履行；用人单位不要求继续履行的，双方劳动关系解除。用人单位可要求劳动者承担赔偿责任。3、另立条文对上述提到的劳动者赔偿范围作出规定。(二)针对不同的层级的劳动者设置不同的预告辞职期限。通过查阅中国民事裁判网公布的关于解除劳动合同的案例，大部分辞职纠纷是有关专业技术人员，签订服务期限以及管理人员的。因此笔者认为，针对普通劳动者，规定应遵守提前30日告知的辞职期限，不宜变动，给普通劳动者吃一个“定心丸”。对于有竞业限制以及签订了服务条款的劳动者，可以给予选择权，可以在30日内提出预告解除，也可以由劳动者和用人单位在签订劳动合同时约定预告辞职的期限。让用人单位和劳动者都有一定的自主权，毕竟劳动法属于私法领域。对于企业内部的高级管理人员的辞职期限，法律可规定一个预告区间30天到60天，具体以双方签订的劳动合同为依据。但超过该预告期长短的约定无效。(三)明确劳动合同解除后劳动者及用工单位的附随义务。劳动者应按照双方约定，及时办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办理工作交接时支付；用人单位无须支付经济补偿金的，可待劳动者办结工作交接时支付其辞职当月的劳动报酬。用工单位在劳动者积极履行预告辞职权后，仍以克扣工资、故意差评等类似方式给劳动者造成损失的承担一定补偿责任。劳动者权益关乎经济发展，社会稳定，劳动法作为保护劳动者权益的保障，只有以臻至完善的制度设计，方能平衡劳动者与用工单位存在的张力。

**参考文献：**

[1]谢增毅.我国劳动者辞职权的法理与制度构建[J].法学评论,2018,36(04):52-62.

[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),2018,24(01):27-37.

[3]隋芙红.浅析劳动者辞职权的法律规定与适用[J].企业科技与发展,2017(12):203-205.

[4]陈欣曈. 劳动者预告辞职权研究[D].吉林大学,2014.

[5]苏元元. 论劳动者的预告解除权[D].华东政法大学,2011.

[6]何智莹.我国劳动者辞职制度研究[J].法制与社会,2011(01):44-45.