

中文摘要

报复性解雇的法律规制

随着经济社会的发展，生活中出现越来越多新就业形态，劳工关系也日益复杂、多元，我国的解雇保护制度得到进一步的完善与发展，报复性解雇也逐步出现在人们视野之中。报复性解雇是指劳动者在劳动关系存续期间从事某种受到法律保护的正当活动，劳动者的这种行为在某种程度上有利于社会公共利益但损害用人单位的内部利益，用人单位由此对该劳动者怀恨在心，后寻找机会依据其他外观正当的法定解雇事由与劳动者解除劳动合同。尽管国内已有部分学者对报复性解雇作出相关理论探究，但是因为在我国解雇保护制度中关于禁止报复性解雇一直存在法律缺位的问题，司法机关在受理报复性解雇劳动纠纷时，由于缺少法律依据与相关案例支撑，法官往往无法对报复性解雇行为作出正确定性，更多的时候只是机械地参考违法解雇进行审理，结果是报复性解雇争议始终未能得到妥善解决，劳动者的合法权益难以得到有效救济，加剧紧张的劳资关系。

针对这一问题，我国必须加快立法进程，明确规定报复性解雇的认定标准及具体情形，正确认识恢复原职与违约金、补偿性赔偿金和惩罚性赔偿金“三金”问题的适用，建立健全报复性解雇的法律规制体系。最终实现将报复性解雇嵌入解雇保护制度，将其纳入法治化治理轨道的目的，这对于完善我国解雇保护制度、保障劳动者权益及公共利益具有重要意义。

关键词：报复性解雇 法律责任 法律救济

Abstract

The Legal Regulation of Retaliatory Dismissal

With the development of economy and society, more and more new forms of employment have emerged in life, labor relations have become increasingly complex and diversified, China's dismissal protection system has been further improved and developed, and retaliatory dismissal has gradually appeared in people's field of vision. Retaliatory dismissal refers to the employee's engaging in certain legitimate activities protected by law during the existence of the labor relationship, and such behavior of the employee is beneficial to the public interest to some extent but harms the internal interests of the employer, and the employer holds a grudge against the employee, and then seeks an opportunity to terminate the labor contract with the employee according to other legitimate legal reasons for dismissal. Although some scholars in China have made relevant theoretical explorations on retaliatory dismissal, because there has always been a lack of law on the prohibition of retaliatory dismissal in China's dismissal protection system, when the court accepts retaliatory dismissal labor disputes, due to the lack of legal basis and relevant case support, judges often cannot make a positive certainty about retaliatory dismissal, and more often only mechanically refer to illegal dismissal for trial, as a result, retaliatory dismissal disputes have never been properly resolved. It is difficult to obtain effective remedies for the legitimate rights and interests of workers, exacerbating tense labor-management relations.

In view of this problem, we should speed up the legislative process, clearly define the identification standards and specific circumstances of retaliatory dismissal, correctly understand the application of the restoration of original duty and the "three funds" of liquidated damages, compensatory damages and punitive damages, and establish a sound legal regulation system of retaliatory dismissal. Finally, to embed the retaliatory dismissal protection system and bring it into the track of rule of law is of great significance to improve the system of dismissal protection, safeguard

workers' rights and public interests.

Key Words: Retaliatory Dismissal, Legal Liability, Legal Remedy

目 录

引 言	1
一、报复性解雇概念之阐释	2
(一) 报复性解雇的概念边界	2
(二) 报复性解雇的类型化	8
(三) 报复性解雇认定标准之构造	10
二、报复性解雇规制必要性之证成	15
(一) 修正任意雇佣原则	15
(二) 保护劳动者职业安定权	16
(三) 构建和谐劳动关系	17
三、报复性解雇法律责任之承担	20
(一) 恢复原职的适用	20
(二) 正确适用“三金”	21
四、报复性解雇救济措施之构建	25
(一) 构建吹哨人保护法	25
(二) 嵌入解雇保护制度	26
(三) 建立替代执行机制	31
结 语	34
参考文献	35
个人简介	38
致 谢	39

引 言

近年来，我国解雇保护制度受到了较大的重视，有了较快发展，而报复性解雇制度的缺位却使解雇保护制度始终美中不足。随着社会的发展，劳动者的法律意识与权利意识日益强烈，对于用人单位更乐于行使自身的检举权、申诉权等基本权利，因而引发用人单位的不满与嫉恨。相较于老一辈的劳动者的隐忍，新生代劳动者也更勇于用实际行动表达自己的个性。我国围绕上一辈劳动者的特征而设置的法定事由解雇模式，当下已经难以适应经济社会环境因素变化而出现的新的情形。近年来，在我国司法实务中报复性解雇案件频发，但因为我国对于报复性解雇并没有作出明确的法律规定，所以即使劳动者提出自己受到报复性解雇行为，人民法院也往往置若罔闻，习惯简单地依照传统违法解雇事由处理，最终结果往往是劳动者的基本权益受到实质性侵害，甚至进一步引发公共利益的受损。

对于报复性解雇已有部分学者作出一些研究成果：沈同仙认为法律规定报复性解雇的具体情形将会是完善我国解雇保护制度的重要措施¹；谢增毅指出雇主因雇员举报其违法行为或不当行为而将其解雇的做法明显违反立法原则与法律的价值取向，雇主理应承受惩罚性赔偿金的法律责任²；王倩根据德国法律规定与司法实践，对于构建“吹哨人”保护法从劳动者忠实义务角度作出分析³；毛景基于报复性解雇行为在性质上属于侵权行为的观点，提出了对报复性解雇的具体课责形式⁴。对报复性解雇作出法律规制已经形成普遍共识。

鉴于在国内，报复性解雇这个概念还没有达到被人们所普遍认知的程度，因此还有必要借助比较法研究和经验分析的方法，对此概念作出正确的界定。本文的写作思路是：以典型安全为切入点，分析我国报复性解雇现状，探讨陷入报复性解雇规制困境的原因，结合美国、德国和日本关于报复性解雇的部分学说和司法经验，对我国报复性解雇的具体情形给出明确的构造标准，并明确报复性解雇法律责任的承担方法，本文最后探讨如何规制报复性解雇行为，阐述报复性解雇救济制度的可行性。

¹ 参见沈同仙：《论完善我国不当解雇的法律救济措施》，《中国法学》2012年第6期，第107页。

² 参见谢增毅：《雇主不当解雇雇员的赔偿责任》，《法律科学》2010年第3期，第129页。

³ 参见王倩：《保护“吹哨人”的劳动法分析——基于德国司法经验的考察》，《当代法学》2016年第5期，第112页。

⁴ 参见毛景：《论报复性解雇的课责》，《江西财经大学学报》2019年第3期，第124页。

一、报复性解雇概念之阐释

所谓法律上的“构想”，其任务在于：借着已经属于（外部的）体系，或可以毫不困难地植入体系中的概念，来掌握规范或契约模式的规整内容⁵。对报复性解雇概念的内涵与外延的认知，需要经历一个过程。

（一）报复性解雇的概念边界

依据《元照英美法词典》的解释，报复性解雇指雇员因检举雇主不法行为等而被解雇，因此可能要求损害赔偿金⁶。美国是最早使用“报复性解雇”（Retaliatory dismissal）这一概念的国家，美国学术界对此也提出了一些观点：Asa E. Philips 提出，实行报复性解雇行为的雇主侵犯了雇员的某种劳动权利以及人格权利，并且违反了某项法律和司法所支持的社会公共政策；John R. Spitzig 认为，报复性解雇是雇员因履行司法活动中的证人和陪审义务、公布危害公共安全信息、拒绝改变污染测试结果等法律规定的义务或内心良善驱使的活动而遭受解雇⁷；Patricia Leigh O’ Dell 指出，报复性解雇是雇主打击报复参与合法但有损雇主利益活动的雇员，以某种借口解雇该名雇员的行为，报复性解雇是雇佣自由原则的例外情形。由上述主要观点可以得出结论，报复性解雇行为与其他违法解雇行为相比危害更大，雇主的报复性解雇行为不仅侵犯了雇员某种基本权利，同时也侵犯了社会公共利益。

日本学术界与美国学术界有所差别，日本学者关于雇主报复性解雇雇员的行为提出的是“报复性不利益待遇”（報復的な不利な扱い）的概念。不利益待遇的具体手段包括违法解雇、强迫劳工自动离职、无正当理由拒绝雇佣、拒绝更改劳动合同、不利益岗位调动或变更职务等。日本学术界认为报复性解雇是指劳动者在行使自由结社权、罢工权、集体谈判权而遭到解雇，较美国学术界而言，更加强调报复性解雇在集体劳动关系领域中的表现与原因。在全电讯邮递员 ABCD 诉长野邮政局案[長野地方裁判所昭和 38（行）3]中，原告因拒绝离职、强行约见局长、干扰职工执行职务为由遭受处分开除。原告主张该开除

⁵ [德] 卡尔·拉伦茨：《法学方法论》，陈爱娥译，商务印书馆 2019 年版，第 429 页。

⁶ 薛波：《元照英美法词典》，法律出版社 2003 年版，第 521 页。

⁷ See John R. Spitzig, *Extension of the tort of retaliatory discharge to employees covered by collective bargaining agreements*(Loyola University Chicago Law Journal,1995),p.799.

行为是一种报复性的不利待遇，是一种不公平的劳动行为，原先各自寻求取消该处分。而被告以原告行为妨碍局务的正常运营以及损害局长的名誉抗辩，认为原告的行为的行为已超出正常的工会活动范围。我国台湾地区的学术理论同样选择采用报复性不利益待遇这一概念，其本质与美国提出的报复性解雇概念并无二致。

根据比较法研究与司法案例我们可以得知，报复性解雇的基本构成要素是：首先雇员作出维护自身利益与符合法律规定、社会公共利益的行为，而雇员所作出的这一行为活动却对雇主的人格权益或者经济利益造成或可能造成损失，然后雇主产生了报复雇员的心理，最后雇主以其他看似合法的借口解雇该雇员。需要特别注意的是，第一，雇员作出某种行为或者拒绝雇主某种要求的行为是导致雇主作出报复性解雇决定的主要诱因。即使雇员有损害雇主利益的行为，但是该行为必须具有合法性与正当性，否则不满足构成报复性解雇的第一项条件。第二，雇员的先行为对雇主造成的可以是经济上的损失，也可以是名誉的损害，如上文所提全电讯邮递员 ABCD 诉长野邮政局一案中，雇员的先行为就涉及到对局长名誉的侵害。第三，雇主作出报复性解雇的主观动机是基于雇员先行为，而并不是因为后续归咎于雇员的过错行为。如果雇员后续具有符合法定解除劳动合同的法定行为，则雇主的解雇行为不能认定为报复性解雇。换言之，报复性解雇的主观动机就在于其“报复性”三字之中。第四，报复性解雇的外在表现形式多种多样，因为成文法的滞后性，雇主有足够的时间和精力来钻法律的空子，找到可能存在的法律漏洞，报复性解雇行为往往披着符合法律规定解除劳动合同的外衣，该行为可能看似合法实际上却侵犯了雇员的合法权利。

近年来，我国司法实务中也出现了许多涉及报复性解雇的案例，而由于我国在实践中严格适用法定解雇，我国的法律条文中也并没有类似于报复性解雇的表述，所以法院通常做法就是将用人单位报复性解雇的行为定性为违法解雇。在“阿姆斯壮机械（中国）有限公司与沈艳维劳动争议案”〔（2018）京 0115 民初 19046 号〕中，劳动者沈艳维所在工作车间没有暖气，其在生病的情况下去别的地方取暖，且并没有完成工作的影响，而阿姆斯壮公司以沈艳维违反工作纪律为由，对其作出由文职岗调到体力岗的不降薪调岗安排，在沈艳维拒绝调岗安排后阿姆斯壮公司与其解除劳动合同。在本案中，阿姆斯壮公司车间主任存在打击报复行为，滥用权利对劳动者作出不当调岗行为，后又以不能胜任岗位职责且不服从调岗安排为由解除劳动合同。本案即是典型的报复性解雇争议，最后法院认定为阿姆斯壮公司违法解雇，判定阿姆斯壮公司向沈艳维支付解除

劳动关系赔偿金。由于我国法律中缺少报复性解雇的法律规制，该解雇行为认定为违法解雇，并没有对阿姆斯特壮先行的打击报复行为作出惩处，用人单位也不会承担恢复原职等责任，劳动者的相关权益并没有得到很好的实现。

在明晰报复性解雇的概念与司法实务具体情形之后，尚需明确报复性解雇概念的边界外延，辨析报复性解雇与惩戒解雇、报复性解雇与违法解雇、报复性解雇与不当解雇这三对解雇行为的关系及边界，防止可能出现的混淆情形。

1. 报复性解雇与惩戒解雇的区分

惩戒解雇主要规定于《中华人民共和国劳动法》⁸（以下简称《劳动法》）和《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）中，《劳动合同法》第39条基于《劳动法》第25条对惩戒解雇也作出进一步补充解释。报复性解雇与惩戒解雇两者均体现解雇行为的惩罚性意思表示。根据我国劳动法律体系关于惩戒解雇所规定的具体情形不难发现，惩戒解雇是指劳动者的违法行为或者违纪行为对用人单位利益造成损害，用人单位基于劳动者的过错行为合法解除用人单位与劳动者的劳动合同，用人单位惩戒解雇劳动者的情形也只能限于《劳动法》和《劳动合同法》明文规定的情形⁹。由此我们可以得出结论：二者的客观行为性质不同，惩戒解雇是雇主基于雇员不当行为实施的具有惩戒性质的解雇行为，雇主行使的解雇行为有相关的法律根据，能够得到法律的支持；而报复性解雇是雇主基于雇员先前符合法律规定的行为而作出具有报复性质的解雇决定，雇员在遭受解雇前的行为活动在法律上没有可责性，因此雇主的解雇行为属于解雇权的滥用，该解雇行为没有法律依据。此外，二者的主观恶性不同，惩戒解雇中雇员做出的不正当行为甚至违法犯罪行为具有非难性，雇员具有更大的恶劣动机，也应当承担解雇等相应消极的法律后果；在报复性解雇中，雇主基于雇员行使合法权利或履行法定义务而致自身经济利益或声誉受到影响而作出解雇行为，雇主具有恶劣的主观动机，因此应当承担相应的法律责任。

在“李翠红与无锡夏普电子元器件有限公司劳动合同纠纷案”〔（2013）苏审二民申字第823号〕中，夏普公司向入职员工发放的员工素质教育手册“出勤

⁸ 1994年《中华人民共和国劳动法》（2018年修正）第25条：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；（四）被依法追究刑事责任。

⁹ 参见王全兴，侯玲玲：《开除与惩戒性解除劳动合同的选择》，《中国法学》2006年第8期，第35-37页。

注意事项”中规定“因特殊原因本人未事先请假的，应委托他人或电话请假……如事前未以有效形式提出请假，事后补办的手续一律无效”；“表彰与奖惩”中规定“无正当理由无故连续缺勤 15 天以上或 1 年累计无故缺勤 30 天以上时，可视情况轻重作警告解雇或惩戒解雇处分”。李翠红超过 20 天连续旷工，而乳腺增生等非急诊性病状不应当成为其旷工的理由。在本案中，法院认定夏普公司根据公司规章制度解除李翠红劳动合同的行为并不违反法律规定，李翠红连续旷工的行为属于《劳动法》第 25 条第 2 款的情形，严重违反用人单位规章制度，用人单位夏普公司可以对其作出惩戒解雇的决定。劳动者李翠红伪造签名、借故连续旷工的行为属于劳动法上的不当行为，所以法院支持用人单位夏普公司的惩戒解雇决定。与上述阿姆斯壮机械有限公司与沈艳维劳动争议一案不同，沈艳维在确系生病的情况下转移工作地点，且并没有影响工作任务的完成；而李翠红连续旷工的行为严重违反公司劳动纪律。两案中的劳动者在先行为性质与主观动机上存在很大不同，因此两案的定性也并不相同，要注意加以区分。

2. 报复性解雇与违法解雇的区分

我国司法实践严格采取法定事由解雇模式，违法解雇是指解雇行为违反了法律实质内容或者缺少相关程序要件。违法解雇与报复性解雇均体现解雇行为的违法性。二者的不同之处在于：违法解雇是指用人单位违法实施的解雇行为，该解雇行为违反了成文法的规定，即违法解雇强调的是解雇行为不符合劳动法规定的解雇事由和程序¹⁰。但是报复性解雇也是一种违法行为，当违法解雇的诸多类型都以法律的形式存在时，报复性解雇则被包含于违法解雇的范畴中，此时违法解雇则是报复性解雇的上位概念。换言之，报复性解雇与违法解雇两个概念之间存在竞合关系，违法解雇的外延一般大于报复性解雇，当法律关于报复性解雇的描述全面而具体时，报复性解雇完全由违法解雇所涵盖，而违法解雇并不一定只涉及报复性解雇。

在“吴佳倪与广州王府管家高端家庭服务有限公司中山分公司劳动合同纠纷案”[(2022)粤 2071 民初 32089 号]中，被告王府公司中山分公司在 5 月 5 日取消原告吴佳倪的工作，在 5 月 10 日在未出具书面调岗通知的情况让吴佳倪交接工作，在 5 月 11 日未出具书面调岗通知的情况下将被告办公要用的电脑搬走，不给吴佳倪提供劳动条件，不安排任何工作。在 6 月 1 日将吴佳倪调往深圳分公司。王府公司中山分公司在明知吴佳倪即将结婚，为逼近吴佳倪离职，

¹⁰ 参见李国庆：《论违法解雇的法律救济》，《中国人力资源开发》2011 年第 10 期，第 84-88 页。

在未协商一致就单方面调岗，虽然称岗位与薪酬待遇不变，但未有任何补贴，调岗不仅涉及劳动者的社保和个税申报变更，更是严重破坏劳动者的家庭幸福，导致劳动者无法按照规划结婚，对其生活有重大不利影响，严重损害劳动者的劳动权益。用人单位王府公司中山分公司以“公司战略发展需要，提高公司运营管理效率”为由进行的“公司架构调整”等利己的主观措施当“客观情况发生重大变化”进行违法调岗，并不符合《劳动合同法》第40条之规定，公司属于违法调岗，最后法院判定用人单位王府公司中山分公司违法解除与劳动者吴佳倪之间的劳动合同。本案作为违法解雇的典型案件，但不能认定为报复性解雇。应当将用人单位通过搬离劳动者办公电脑等工作设备、拒不安排工作、不合理调动岗位、不让劳动者进入公司等方式看成违法解雇行为的具体行为方式，而不应该是割裂地认为5月的调岗是用人单位的打击报复，用人单位王府公司中山分公司的先后行为的目的都是为了违法解除劳动合同，其实并不涉及打击报复，劳动者吴佳倪也并没有维护自身权利或检举揭发用人单位的先行为，所以本案并非属于报复性解雇。

3. 报复性解雇与不当解雇的区分

在我国学术界，不同于报复性解雇，不当解雇已经得到系统性的研究。沈同仙考虑，不当解雇就是用人单位违法解除劳动合同，从某种意义上讲，不当解雇与违法解雇两个概念属于全同关系¹¹；胡立峰指出，不当解雇指雇主基于员工的能力和行为以及雇主的经济效益状况等因素没有任何关联的理由进行的解雇，包括基于员工参与工会组织、参加罢工等产业行动以及基于性别、年龄等各方面歧视性原因所导致的解雇¹²。这主要是对不当解雇作出实质性认定。谢增毅提出，不当解雇指用人单位的解雇行为缺乏正当化事由或者解雇程序违反正当性标准，即不当解雇除了考虑实质正当性还应当综合考虑缺乏正当程序要件的情况¹³。综上所述，不当解雇概念的明确定义还并未形成广泛共识，而就文义解释而言，非即时正当却又不尽合理，用人单位辞退劳动者之理由合乎法律规定却又确非一般法理，如果解雇权被滥用，劳动者仅有小错，对公司企业并未造成实质性的利益损害，明明只用采取降低工资标准或者克扣资金的方式就能够达到惩戒与警示的作用，但是用人单位却秉持严惩不贷的态度解除员工的劳

¹¹ 参见沈同仙：《论完善我国不当解雇的法律救济措施》，《中国法学》2012年第6期。

¹² 参见胡立峰：《美国劳动法对雇主不当解雇行为的规制：源流、发展与反思》，《环球法律评论》，2009年第1期。

¹³ 参见谢增毅：《雇主不当解雇雇员的赔偿责任》，《法律科学》2010年第3期。

劳动合同，不顾及伦理道德强行辞退创业初期跟随的老员工或者家境存在现实困难的员工，颇为不当。所以，不正当解雇这一概念应着重关注法律应受保护但未能得到保护的案件，即用人单位对劳动者进行合法但不正当解雇。报复性解雇则不同，劳动者在行使其合法权利或履行其法定义务之后受到报复，用人单位辞退劳动者是非法的。可以说，在我国目前解雇保护体系下，不当解雇指违反法律规定、不符合正当解雇事由或者违反正当解雇程序的解雇行为，其概念内涵甚至广于违法解雇，报复性解雇被包含于不当解雇，不当解雇完全涵盖报复性解雇，且拥有可能构成不正解雇却不构成报复性解雇的情形。

在“刘学农与东莞普立万氯乙烯聚合体有限公司劳动争议案”[(2017)粤1972民初字1759号]中，劳动者刘学农在清理打粉机台时，被经理巡视时发现他在清理打粉机时没有进行上锁和挂牌，认定他的行为严重违反了公司管理制度中的安全条例，普立万公司在向工会征求意见并得到工会的同意之后解除与刘学农的劳动合同。法院认定刘学农确认自己未上锁挂牌即进行清机属于违反公司管理制度的行为，刘学农的违规行为构成普立万公司可以解除劳动合同的情形，普立万公司的解雇行为并不属于违法解雇。但是在本案中，刘学农的岗位是在一楼，也需要清机，锁是每人一把，普立万公司没有专门的出借锁的部门，自己的锁已经使用了数年，至事发之日已经坏了几天，其在一楼的时候就是借用他人的锁来工作的，事发之日刘学农被领导临时安排到二楼清机，在班长的监督下，机器断电，虽然没有锁，但并非处于不安全的状态。由此可见，虽然普立万解雇刘学农的行为符合法律规定的理由和程序，但是劳动者刘学农的行为并没有造成公司损失和安全隐患，不至受到解雇的处理结果，用人单位普立万公司滥用解雇权利构成不当解雇。

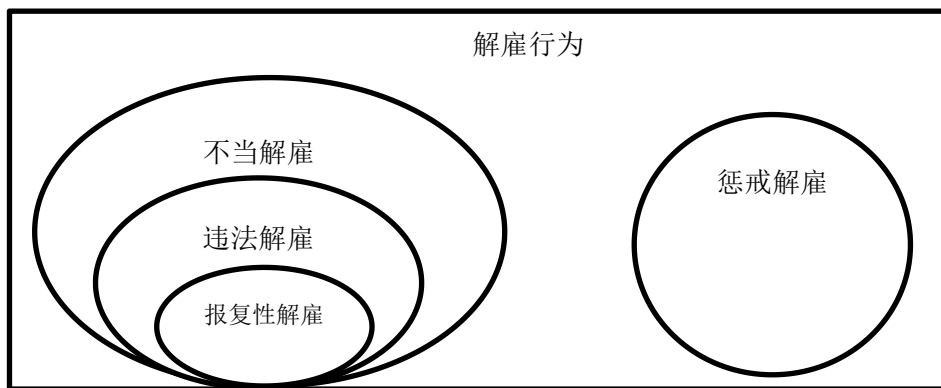


图 1.1：报复性解雇与其他解雇行为的关系

（二）报复性解雇的类型化

1. 集体劳动关系领域中的报复性解雇行为类型

此处即指不当劳动行为。不当劳动行为就是用人单位以非法方式干预工会正常活动，体现的是经济法部门中的不正当竞争原则。而在国外的法律体系之中，还存在第二种情况，即劳动者以非法方式参与工会活动，利用工会组织来支持自己与雇主冲突，获取非法利益的情况。由此可见，劳资双方主体都具有不当劳动行为的主体资格，雇主与雇员都可以实施不当劳动行为。此处本文只讨论不当劳动行为仅指雇主采取违法手段干预工会正常活动的情形。

不当劳动行为可以划分为以下四种情形：第一，不利对待。不利对待是指用人单位由于员工参加了建立、加入工会组织活动或从事其他正当工会活动而报复解雇该员工或对其有其他不利对待的行为。不利对待根据行为的性质可以分成两种形式。第一种是法律行为，用人单位采取积极作为的方式主动作出了发生劳资双方劳动法律关系变动的对待行为，包括停职、调岗和解雇等行为。第二种是事实行为，用人单位主采取消极不作为的方式对员工作出不利对待，包括拒不支付劳动报酬、不安排具体工作岗位等行为。第二，拒绝集体谈判。拒绝集体谈判是指用人单位在没有合法理由的情况下拒绝工会或员工代表发起的集体谈判以及不诚实地进行集体谈判的行为。其中，劳资双方协商之事项，须与劳资双方之劳工关系相关，若无相关事项，用人单位亦有拒绝协商之权利，且并不构成不当劳动行为。此外，在判断用人单位是否满足“不诚实”要件时，要综合考虑集体谈判的次数、时长、雇主是否提出有特别的异议以及工会在协商过程的态度，如果用人单位没有明确表达自己的看法或者在谈判时单方中止，也应该被推定为符合“不诚实”的情况。第三，支配介入。支配介入指用人单位控制或干预工会的行动。第四，黄犬契约。黄犬契约源于英文 yellow-dog contract,意指企业雇主在雇佣劳动者时，以劳动者退出工会或者承诺不得加入工会为附加条件与雇员签订的合同。黄犬契约能够有效分化劳动者内部的团结，侵害劳动者的自由结社权，被法律严格禁止。

2. 个别劳动关系中的报复性解雇行为类型

（1）劳动者因积极行为行为而遭受报复性解雇

这种报复性解雇主要包括以下三种情形：第一，劳动者履行法定义务而遭

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/607120125154006046>