

劳动合同法解除劳动合同（劳动法2021年新规定解除劳动合同）

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/zuowen/1dda41bb4228e9967cc12fb18c505924.html>

范文网，为你加油喝彩！

在劳动争议实务中，解除劳动合同争议是一种常见的争议类型。劳动合同解除后，劳动者申请劳动争议仲裁、提起诉讼，提出确认企业解除劳动合同违法、支付解除劳动合同的经济补偿或违法解除劳动合同的赔偿金、支付违法解除劳动合同期间的工资报酬等诉求。而仲裁或诉讼结果显示，在劳动合同解除的实务操作中，无论是劳动者一方，还是用人单位一方，均存在诸多问题和风险，进而导致劳动者需赔偿违法解除劳动合同给用人单位造成的损失；用人单位需承担违法解除的赔偿金、损害赔偿等法律责任，增加了用工成本，有损正常经营管理秩序，甚至会降低企业的竞争力。

劳动合同的解除，根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）第26条规定，是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。劳动合同的解除分为法定解除和约定解除两种。根据劳动法的规定，劳动合同既可以由单方依法解除，也可以双方协商解除。劳动合同的解除，只对未履行的部分发生效力，不涉及已履行的部分。

上述规定将劳动合同的解除分为法定解除与约定解除、单方解除与双方协商解除。而我国现行的劳动法律法规，台式电脑排名对劳动合同解除的类型，有着更为细致、明确的划分和规范。为了详细介绍劳动合同解除的相关问题，本文根据法律法规的规定，将劳动合同解除的类型划分为协商一致解除、劳动者预告解除、劳动者被迫辞职、用人单位以劳动者存在过错为由解除、用人单位预告解除、用人单位经济性裁员6种类型，并分别介绍每种解除类型的具体情形及相应的合法性要件。

一、合法解除劳动合同的共同程序性要件

法律法规从整体上对合法解除劳动合同作了程序上的要求，所以我们首先来介绍一下以上6种类型的解除劳动合同所应共同遵守的程序性规定：

一是告知工会和听取工会意见的程序

根据我国《劳动合同法》第四十三条的规定，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。司法实务中，对于已建立工会的用人单位，要求解除劳动合同前应履行上述程序；如果未通知工会，还允许在起诉前补正有

关程序。对于未建立工会的用人单位，部分地区要求用人单位通知所在地工会或者行业工会为。

二是解除劳动合同意思表示的送达程序

劳动合同双方当事人的任何一方解除劳动合同，应将解除的意思表示送达给对方，并对此承担相应的举证责任。如果解除劳动合同的意思表示未能到达对方，则可能不能依法产生解除劳动合同的效力。但根据民法典第五百六十五条第二款的规定，当事人一方未通知对方，直接以提起诉讼或者申请仲裁的方式依法主张解除合同，人民法院或者仲裁机构确认该主张的，合同自起诉状副本或者仲裁申请书副本送达对方时解除。

二、解除劳动合同的类型及对应的合法性要件

下面，我们来具体分析每一种类型的解除劳动合同的合法性要件。

（一）协商一致解除

经劳动合同当事人协商一致，可以解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

1.法律法规依据：《劳动法》第二十四条、《劳动合同法》第三十六条、《劳动合同法实施条例》（国务院令535号）第十八条。

2.合法解除要件：必须是经双方协商一致，就解除问题达成一致的意思表示，且不存在欺诈、胁迫或者重大误解的情形。

此外，劳动者和用人单位哪一方主动提出协商解除劳动合同，会产生不同的法律后果。由劳动者主动提出协商解除的，用人单位无需支付解除劳动合同的经济补偿；而由用人单位提出协商解除的，用人单位需支付解除劳动合同的经济补偿。

（二）劳动者预告解除

劳动者预告解除，也叫做劳动者主动辞职，是指劳动者依据一定的程序，主动解除劳动合同。

1.法律法规依据：《劳动法》第三十一条、《劳动合同法》第三十七条、原劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》（劳办发〔1994〕289号）第三十一条、《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第32条等。

2.合法解除要件：劳动者预告解除劳动合同的合法性要件主要在程序方面，即应当提前30日以书面形式通知用人单位，除签订有服务期协议外，实体性方面则没有太多限制。也就是说，除法定程序和双方另有合法约定外，对劳动者行使辞职权一般不加限制，但劳动者未依法履行相关“预告”义务或违反劳动合同约定的情况下，则需要承担违法解除给用人单位造成的损失，或承担相应的违约责任。

（三）劳动者被迫辞职

劳动者被迫辞职，又称为劳动者即时解除，是指当存在法定情形时，比如用人单位的相关行为违

反法律法规的强制性规定，劳动者可以即时解除劳动合同。

1.法律法规依据：《劳动法》第三十二条、《劳动合同法》第三十八条、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第四十五条（原《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（法释〔2001〕14号）第十五条）等。

2.合法解除要件：

（1）用人单位存在劳动者可以据以解除劳动合同的违反法律法规的行为。

即用人单位存在“以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动”“未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件”“未依法为劳动者缴纳社会保险费”“规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益”“因劳动合同法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的”“拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的”“低于当地最低工资标准支付劳动者工资的”的情形之一。

（2）劳动者应履行告知义务，并明确被迫辞职的理由。

除“用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的”，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位外，其他情形下，劳动者被迫辞职的，要履行告知义务，且需要明确是因为用人单位存在相关违反法律法规的行为而被迫辞职。

如果自动辞职或以其他理由（如个人原因）辞职后，在主张因用人单位存在违法行为而被迫解除并要求用人单位支付经济补偿的，在司法实务中一般不会支持。

（四）用人单位以劳动者存在过错为由解除

用人单位以劳动者存在过错为由解除劳动合同，是指用人单位因劳动者的过失或过错而实施解除劳动合同的行为。

1.法律法规依据：《劳动法》第二十五条、《劳动合同法》第三十九条等相关法律法规的规定。

2.合法解除要件：

（1）劳动者存在过失或过错行为。

即劳动者存在“在试用期间被证明不符合录用条件”“严重违反用人单位的规章制度”“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”“同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正”“因劳动合同法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的”“被依法追究刑事责任”等情形之一。

（2）用人单位据以解除劳动合同的具体理由应符合相应法律法规的规定。

例如，用人单位以劳动者“在试用期间被证明不符合录用条件”为由解除劳动合同，则需要证明招聘入职时已明确告知录用条件、试用期间对劳动者的工作作了相关记录和考核、考核结果达不

到录用条件的标准等；又如，用人单位以劳动者“严重违反用人单位的规章制度”为由解除劳动合同，则需要证明其规章制度符合《劳动合同法》第四条的相关规定（经过民主程序制定、已向劳动者公示等）、劳动者的行为构成严重违反其规章制度。

（五）用人单位预告解除

用人单位预告解除，又称为用人单位无过失性解除，是指某些特殊情形的出现，导致劳动合同无法继续履行，虽然劳动者并没有过失，但用人单位仍可以依法解除劳动合同。

1.法律法规依据：《劳动法》第二十六条、第二十九条、《劳动合同法》第四十条、第四十二条等法律法规的规定

2.合法解除要件：

（1）存在用人单位可以据以预告解除劳动合同的情形。

即存在“劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作”“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”“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议”的情形之一。

（2）应当履行法定程序。

即当劳动者患病或非因工负伤不能从事原工作时，应当先行“另行安排工作”，劳动者不能胜任工作时应当先行“培训或者调整工作岗位”，客观情况发生重大变化时应当先行“协商变更劳动合同内容”，而不能直接解除劳动合同。

此外，要履行“提前30日以记忆英语书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资”的义务。

（3）不存在用人单位不得预告解除劳动合同的情形。

根据我国法律法规的规定，当劳动者存在“从事一次就好 杨宗纬接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间”“在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力”“患病或者非因工负伤在规定的医疗期内”“女职工在孕期、产期、哺乳期”“在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的”“法律、行政法规规定的其他情形”等情形之一的，用人单位不得实施非过失性解除劳动合同行为。

（六）用人单位经济性裁员

用人单位经济性裁员，是指当用人单位的生产状况发生变化时，用人单位所拥有的通过一次性裁减部分人员以改善生产经营状况的一种权利。

1.法律法规依据：《劳动法》第二十七条、《劳动合同法》第四十一条以及《企业经济性裁减人员规定》(劳部发〔1994〕447号)等法律法规

2.合法解除要件：

(1) 存在可以实施经济性裁员的相关情形。

即存在“依照企业破产法规定进行重整”“生产经营发生严重困难”“企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员”“其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”的情形之一，需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上。

(2) 应当履行法定程序。

即应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告裁减人员方案。

(3) 应当符合限制性规定。

即当劳动者存在“从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间”“在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力”“患病或者非因工负伤在规定的医疗期内”“女职工在孕期、产期、哺乳期”“在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的”“法律、行政法规规定的其他情形”等情形之一的，用人单位不得实施非过失性解除劳动合同行为。同时，应当优先留用存在“与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同”“与本单位订立无固定期限劳动合同”“家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人”情形之一的劳动者。裁减人员后，在6个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

更多作文 请访问 https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/92_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发