

最新劳动合同不得解除的条件不包括 用人单位单方解除劳动合同需要条件(精选5篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

劳动合同不得解除的条件不包括篇一

单方解除权是指当事人依法享有的，无需对方当事人同意而单方决定解除合同的权利，劳动者可以无条件地辞职，无需征得用人单位同意，而用人单位行使单方解除权必须具备法定的解除情形。倍受用人单位和劳动者关注的《中华人民共和国劳动合同法》于2008年1月1日正式实施，新《劳动合同法》延续了《劳动法》关于用人单位行使单方解除权的分类方式，即新法第39、40、41条分别规定了即时解除、预告解除、经济性裁员的条件，同时42条对预告解除和经济性裁员作了禁止性规定；只有符合法定情形的，才能解除劳动合同。同时，新《劳动合同法》作出了一些与《劳动法》不同的新规定：补充规定了用人单位可以随时通知劳动者解除的两种情形、增加了用人单位预告解除劳动合同的替代方式、适当放宽经济性裁员的条件、增加了用人单位预告解除劳动合同以及裁员的限制情形。

一、用人单位行使即时解除权的许可性条件

根据我国《劳动合同法》39条规定，即时解除的许可性条件限于劳动者有下列六种情形之一：

(一)在试用期内被证明不符合录用条件的

案例：张小姐毕业后应聘到一家单位，签订的劳动合同中有3个月的试用期，合同中约定双方在试用期内都可以单方随时解除合同。试用期工资低、活也累，眼看试用期就要过去了，张小姐真高兴。可是，领导忽然说，你在试用期表现得不理想，明天就不要来了，我们找到了更好的人选。

误解：用人单位和劳动者在试用期内无须理由均有权随时解除合同。

我们将《劳动合同法》37条之规定“劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同”和《劳动合同法》39条之规定“在试用期内被证明不符合录用条件的”进行对比，可以发现劳动者的确有这样的权利，但用人单位却没有——用人单位需证明劳动者不符合录用条件。对此很多用人单位提出质疑：这是不平等条款。实则不然，劳资双方实际上处于不平等状态，劳动者入职前几乎不可能深入了解用人单位的情况，工作后发现不适应应当有进一步选择的权利，而用人单位在招聘员工时有明确的职位描述，在试用期内发现员工不符合录用条件并能够证明的可以单方解除劳动合同。所以劳动法就是通过这种“形式上的不平等”达到“实质上的平等”。

对于员工是否合格，应当以法定的最低就业年龄等基本录用条件和招用时规定的文化、技术、身体、品质等条件为准，不合格，既包括完全不具备录用条件，也包括部分不具备录用条件，但都必须由用人单位对此提出合法有效的证明。

另外，是否在试用期间，应当以劳动合同为准；若劳动合同约定的试用期间超出法定最长时间，则以法定最长期限为准；若试用期届满后仍未办理劳动者转正手续，则不能认为还处在试用期间，即不能再以试用不合格为由辞退劳动者。

建议用人单位在使用劳动合同试用期的问题上，应注意做好如下几个方面的工作：1)在进行人才招聘之前，要根据招聘

职位的要求，制定出完整的、具有操作性的录用条件。2) 对处在试用期内的员工，要注意在工作中随时按录用条件进行考察。3) 发现员工不符合录用条件时，要及时取得能证明该员工不符合录用条件的证据。4) 证明员工不符合录用条件后，若想与其解除劳动合同，要在试用期内解除，否则，拖过试用期后就无法依据该条款解除。

(二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度(简称严重违纪)

企业内部规章制度可以称为“企业内部法”，是国家劳动法律、法规的延伸和具体化，是企业内部管理行为的重要依据，是职工行为的准则。企业内部制定的规章制度具有法律效力，必须完全具备法定有效要件。根据《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》之规定，必须符合以下三个要件：首先，企业内部规章制度要符合国家法律、行政法规及政策规定。第二、企业内部规章制度要通过民主程序制定。第三、企业内部规章制度已向劳动者公示。这实际上确定了规章制度有效性的三个一般标准，即经过民主程序、合法、公示，三个条件缺一就会出现规章制度无效的后果。因用人单位做出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。所以用人单位一定要谨慎，严格遵守相关法律规定，以降低风险，达到管理的制度化、规范化的目的。

是否违纪，应当以劳动者本人有义务遵循的劳动纪律及用人单位规章制度为准，其范围既包括全体劳动者都有义务遵循者，也包括劳动者本人依其职务、岗位有义务遵循者。违纪是否严重，一般应当以劳动法规所规定的限度和用人单位内部劳动规则依此限度所规定的具体界限为准。法律法规不可能也无法详细作规定，因为各行各业各用人单位的情况均不同，所以完全依据内部规章制度的规定。如果根本就没有规章制度或者规章制度对该违纪情形未做规定，就无法对违纪职工进行处理。比如某五星级级酒店败诉的案例，该酒店的

门童因自家拆迁而烦恼，一日在五星级酒店的大门上用红笔画了一个若大的“拆”字，恰巧经理从此路过，非常气愤，认为严重影响了酒店的形象，交代人力资源管理部门一定要辞退该门童，遂酒店依据该门童的行为作出了解除劳动关系的决定。该门童不服申请劳动仲裁要求撤销该决定，在审理中，该门童承认其行为不当，但认为规章制度中并没有相关规定，所以，酒店的解除没有依据。在该酒店的规章制度中“乱图乱画”属于轻过失，并规定两次轻过失才可以解除。据此，仲裁委裁决撤销酒店的解除劳动关系的决定。由此用人单位应详细列举可能发生的所有违纪的情形，维护用人单位的权益。

建议用人单位在2008年1月1日之前一定要对劳动规章制度进行合法性审查。如果用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的，按照第38条第(四)项规定，劳动者可以解除合同。劳动者依据该条解除的，用人单位应当向劳动者解除劳动者支付经济补偿。第80条用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规的规定，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

(三)严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损失

此即劳动者在履行劳动合同期间，违反其忠于职守、维护和增进用人单位利益的义务，有未尽职责的严重过失行为或者利用职务之便牟取私利的故意行为，使用用人单位的有形财产、无形财产或人员遭受重大损失，但未达到受刑罚处罚的程度。例如：因玩忽职守而造成事故的；因工作不负责任而经常产生废品、损坏设备、浪费材料等。有这样一个案例，一家大型中外合资企业一位流水线上的员工，因为要求增加过节补贴的问题和单位领导发生争议。由于一时情绪难以控制，该员工将流水线上的关键生产设备拆下并藏匿起来，致整条生产线停工一天，单位无法按时交货，不得不承担延迟交货的违约金5万元。企业当即决定解除与该名员工的劳动合同关系，

员工不服，提起了劳动争议仲裁申请。

仲裁过程中，单位提供了经员工签字认可的《员工手册》：在违纪行为这一章，包括了破坏生产设备等情形。更关键的是，《员工手册》也同时明确规定了关于“严重”违反劳动纪律或规章制度的标准，即对公司造成直接经济损失达到3万元及以上者为“严重”。由此，案件就变得非常明朗了：企业为其解除劳动合同的行为提供了充分合法的依据，履行了完整的举证义务，员工的诉请被劳动争议仲裁委员会依法驳回。

企业规章制度不仅仅在管理过程中扮演着极其重要的角色，同时也是企业在劳动争议中制胜的关键所在。单位因员工严重违反劳动纪律或规章制度而解除劳动合同关系的，必须要有明确的、合法的规章制度存在。其所谓“明确的”要求是：单位必须能拿出符合法律规定形式的规章制度，以证明员工确实违反了相应制度，且程度严重，两点缺一不可。在上述案例中，正是因为企业的规章制度对于何为“严重”，才使得企业能够拿出充分的依据来证明自己解除劳动合同关系的行为是合法有效的。

(四) 被依法追究刑事责任的(包括被劳动教养的)

这里要注意的是被劳动教养处罚的，是不是可以解除劳动关系？劳动教养是对有轻微犯罪行为，但尚不够刑事处罚条件且有劳动能力的人，实行强制教育改造的一种行政处罚。它既然是一种行政处罚，说明追究的是违法者的行政责任，而不是刑事责任。根据《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第31条规定，劳动者被劳动教养的，用人单位可以依据被劳教的事实解除与该劳动者的劳动合同。因为对于被劳动教养的人员，在教养期间，必须由教养机关执行强制性劳动，此时，他们与用人单位订立的劳动合同实际上已无法履行，所以，规定用人单位可以与其解除劳动合同是有道理的。建议用人单位对已经被依法追究刑事责任的劳动者尽快做出是

否解除其劳动合同的决定。若决定解除其劳动合同，应及时将该决定书面通知劳动者。

劳动合同的特点之一是劳动合同必须由劳动合同当事人亲自履行。一般情况下，在常年性工作岗位工作的劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，必然影响劳动合同的正常履行。所以我国劳动者普遍只与一个用人单位签订劳动合同、建立劳动关系。《劳动合同法》第91条规定，用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。对于兼职的人员一定要经原单位同意。如员工在外兼职未经单位同意且对本职工作产生严重影响，用人单位可以依据该条解除劳动合同。

(六)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形(即劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的)，致使劳动合同无效的。

单方预告解除权是指具备《劳动合同法》第40条规定的三种情形，用人单位可以解除合同但应当提前三十日以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。一般限于在劳动者无过错的情况下由于主客观情况变化而导致劳动合同无法履行的情形。

这里的医疗期是指劳动者因患病或非因工负伤，停止工作治病休息，不得解除劳动合同的时限。劳动者因患病或非因工负伤，需要停止工作治病休息的，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：
1、实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月，五年以上的为六个月。
2、实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月，五年以上十年以下的为九个月，十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。(见《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》)

根据本条规定，医疗期满后，劳动者如不能从事原工作，同时也不能从事用人单位另行安排的工作的，用人单位可以解除合同。

(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作

这里的“不能胜任工作”，是指不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种、同岗位人员的工作量。劳动者在试用期满后不能胜任劳动合同所约定的工作，用人单位应对其进行培训或者为其调整工作岗位，如果劳动者经过一定期间的培训仍不能胜任原约定的工作，或者对重新安排的工作也不胜任，就意味着劳动者缺乏履行劳动合同的劳动能力。目前无法律上统一的标准，只能从个案中得出规律。实践中能得出结论的，两类情形是不能成立的：1是单一的领导对单一的下属的结论；2是采用末位淘汰制认定不能胜任。认定是否胜任工作一般应采用公开、公平、公正的原则，员工有权复核，不能因人而异，对同一群体统一标准。通常采用360度考核办法，上级、下级、客户的综合评价一般认为是公平的。

需要提示用人单位的是：用人单位在管理中不要使用“末位淘汰制”的办法，与劳动者解除劳动合同。因为排在末尾的劳动者不一定不能胜任工作。即使对不能胜任工作的劳动者，用人单位也应当在证明其不能胜任后，对劳动者进行培训或者为其调整工作岗位。只有对那些经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的劳动者，用人单位才可以解除劳动合同。

这里的“客观情况发生重大变化”一般是指，劳动合同在履行过程中，发生了诸如企业被兼并、合并、分立，企业进行转产，企业进行重大技术改造，使员工的原工作岗位不复存在等情况。

需要提示用人单位的是：当出现“客观情况发生重大变化，

致使原劳动合同无法履行”的情况下，用人单位要想解除劳动合同还应清楚地知道：1)必须是当事人协商不能就变更劳动合同达成协议时。也就是说，如果经当事人协商能够就变更劳动合同达成协议，用人单位就不能解除劳动合同。2)必须提前30天以书面形式通知劳动者本人。3)必须按规定给予经济补偿金。

三、经济性裁员

经济性裁员，是用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者用人单位生产经营状况发生严重困难，为改善生产经营状况而辞退成批人员。

根据《劳动合同法》第41条规定，适当放宽经济性裁员的条件。

用人单位需要裁减的人员二十人以上或裁减人员不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，必须符合以下条件：

(二)生产经营发生严重困难的；

(三)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，仍需裁减人员的；

(四)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。

2、必须履行法定程序：用人单位应提前30日向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，方可以裁减人员。

3、裁减人员时应优先留用下列劳动者：

(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的：

(三)家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的。

4、用人单位在裁员后六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

四、预告辞退和经济性裁员的禁止性规定

《劳动合同法》第42条规定，增加了预告辞退和经济性裁员的限制情形。劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第40条、第41条的规定解除劳动合同：

(2)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认为丧失或者部分丧失劳动能力；

(3)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(4)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(5)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；

(6)法律和行政法规规定的其他情形。如在在劳动争议处理期间的。

总而言之，用人单位单方解除劳动关系必须具备正当的理由、按照法定的程序，否则解除不成立还会承担非法解除的法律责任：用人单位违反本法规定解除或终止劳动合同，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第87条规定支付赔偿金(应当按照本法第47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金)。

劳动合同不得解除的条件不包括篇二

公司单方解除劳动合同需满足的条件？

劳动合同是可以解除的，但必须在符合规定的条件下。如果公司要单方面解除合同，除了符合相应的一些条件外，也需要依据合同内容进行相应的赔偿。那么，公司单方解除劳动合同需要满足哪些条件？为您解答。

第三十九条 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) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (五) 因本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；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以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后，可以解除劳动合同：

- (二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (三) 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’。

第四十一条 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位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后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一)依照企业破产法规定进行重整的；

(二)生产经营发生严重困难的；

(三)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，仍需裁减人员的；

(四)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。

本文介绍了公司单方面解雇员工赔偿与否的要求和标准。在实际案件中，用人单位若在非上述情况下对签订劳动合同的员工解雇，则需赔偿。员工若无故被解雇，则需向相关法律机构咨询。可为您提供相关的法律服务，欢迎进行咨询。

劳动合同不得解除的条件不包括篇三

解除劳动合同需具备什么条件?具体分析如下：

步骤/方法

一、法定解除。

法定解除是指在履行合同过程中出现法定解除劳动合同情形，当事人有权解除合同。《劳动法》等法律法规规定的劳动者可以依法解除合同的情形主要有以下几种：

1、辞职权：我国《劳动法》第31条规定：“劳动者解除劳动合同

合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。”劳动部办公厅《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》（劳办发[1995]324号）规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无需征得用人单位的同意。超过30日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续，用人单位应予以办理。”这是《劳动法》赋予劳动者自主选择职业的权利，是劳动者的一项基本权利，通常称之为“辞职权”。劳动者行使辞职权时，只要提前30天书面通知即可单方解除劳动合同，无需经过用人单位同意30天期满后劳动合同正式解除。

2、特别解除权：《劳动法》第32条规定：“有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：（一）在试用期内的；（二）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的；（三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。”《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》第15条规定：“用人单位有下列情形之一的，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（二）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；（三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。”

以上是法律规定的劳动者特别解除权，劳动者可以无条件随时解除劳动合同，没有提前30天书面通知的限制。除了试用期内解除劳动合同以外，其它几种情况下劳动者解除合同后，还有权要求用人单位支付经济补偿金。

3、不可抗力解除权：《劳动法》没有提到不可抗力解除权，但我国《合同法》对不可抗力解除劳动合同却有明确规定。所谓因不可抗力解除合同，是指因不能遇见、不能避免、不

能克服的自然灾害或客观事件，例如水灾、火灾、地震、火山爆发、水灾等自然事件，或战争、罢工等社会事件以及法律、政令的变化等等，导致合同继续履行已不可能而解除。笔者认为，不可抗力也是劳动者解除劳动合同的法定条件之一。

二、约定解除。

约定解除是指在合同中约定解除合同的事项，待约定的事由出现时，当事人有权解除合同。我国《合同法》第93条规定：“当事人可以约定解除合同的条件，解除合同的条件成就时，解除权人可以解除合同。”在发生了劳动合同约定的解除合同的条件以后，享有解除权一方的劳动者作出解除合同的意思表示后，劳动合同的权利义务即告终止，无须获得用人单位同意。

三、协商解除。

协商解除是指劳动合同履行过程中，当事人经协商一致同意解除合同。《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。”《合同法》第93条规定：“当事人协商一致，可以解除合同。”不管是《劳动法》还是《合同法》，都允许劳动合同双方当事人协商解除劳动合同。协商解除与约定解除、法定解除不同，它不需要双方事先的约定或者法律的规定，只要双方愿意随时都可以解除合同，这也是实践中常用的解除劳动合同方法。

[解除劳动合同需具备什么条件？]

劳动合同不得解除的条件不包括篇四

具备解除劳动合同的条件，并不意味着当事人便可擅自解除合同或者不辞而别，解除劳动合同在条件具备的情况下，还要按照法定的程序和要求履行有关手续：

(2) 企业提出解除与职工的劳动合同，应当征求本企业工会组织的意见；

(3) 解除劳动合同，企业应当报请上级主管部门和当地劳动行政主管部门备案；

(5) 根据解除劳动合同的不同情况，分别按有关规定办理解除劳动合同的手续和填写职工《劳动手册》，交由本人办理待业登记手续。

劳动合同不得解除的条件不包括篇五

我与公司在签订了三年的劳动合同. 其中约定了劳动地点. 公司以支援其它地区的理由调我去外地工作, 并说若不去就回家(即炒鱿鱼). 在此情形下我只好去外地并工作了一段时间. 因在外地水土不服, 导致身体不适, 就向公司提出回去工作. 公司以我不服从公司安排要我离开, 并要我提交辞职报告.

请问在这种情况下如果我提交辞职报告, 公司该如何补偿? 如果我不交辞职报告, 由公司来解除合同, 公司该如何补偿? 请高手指点. 谢谢!

[解除劳动合同的补偿问题]