

书面通知解除劳动合同(优质5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

书面通知解除劳动合同篇一

律师为你解析：

(1)经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

(2)劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的(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的除外)，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费，患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

(3)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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

(4)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本单位的工作年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资

的经济补偿金。

(5)用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。

(6)对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的百分之五十支付额外经济补偿金。

(7)经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除劳动合同前十二个月的月平均工资。

用人单位依据(2)、(4)、(5)条解除劳动合同时，劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。

用人单位依据(1)、(2)、(3)、(4)、(5)条解除劳动合同支付经济补偿金时，工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金，工作时间超过一年但余下的时间不满一年的，对余下不满一年的工作时间按工作满一年的标准计算。

经济补偿的月工资计算标准不得低于当地最低工资标准。

1. 用人单位解除劳动合同哪些需要赔偿
2. 用人单位单方解除劳动合同赔偿
3. 合同期内解除劳动合同如何赔偿？
4. 因工伤解除劳动合同如何赔偿？
5. 企业单方解除劳动合同如何赔偿

6. 用人单位单方解除劳动合同的情形
7. 用人单位解除劳动合同的条件
8. 用人单位解除劳动合同的注意事项
9. 用人单位不得解除劳动合同情形有哪些
10. 用人单位单方解除劳动合同的流程

文档为doc格式

书面通知解除劳动合同篇二

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。备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地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”的情况后，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)。

书面通知解除劳动合同篇三

，不仅要严格按照一定的法定条件，而且还要履行相应的程序。否则，程序不合法，也会导致败诉的结果，增加解除劳动合同的成本。下面，就让我们一起来看看用人单位单方解除劳动合同要。

《劳动合同法》第41条规定在可以裁员的4种情形下，用人单位需提前三十天向工会或者全体职工说明情况，听取工会或职工意见后，上报劳动部门，即工会对用人单位裁员有知情权和建议权。第43条规定，用人单位单方解除劳动合同时，应当事先将理由通知工会。若用人单位违法或违约的，工会有权要求用人单位纠正，用人单位在研究工会的意见后，要将处理的结果书面通知工会，即工会对用人单位单方解除劳动合同有共决权，在不合法或不合理时有权否定，且对再处理结果的进一步的知情权。这一要求在深圳市司法实践中尚未真正实施，但笔者认为有必要向用人单位告知有这样的规定存在，也许不久就会在司法实践中得到进一步贯彻。

用人单位解除劳动合同的，必须出具书面通知且送达劳动者，否则解除劳动合同的决定不生效。但实践中很多情况是劳动者拒不签收通知，而用人单位又没办法强迫劳动者签收。建议可采取如下应对方法：1、制作员工入职登记表时，增加一栏，内容为：“公司有关书面文件、通知无法直接送达给本人时，本人确认本表中所填写的家庭住址为邮寄送达地址。” 2、《劳动合同》中增加一个条款：甲方(用人单位)有关书面文件、通知无法直接送达给乙方(劳动者)时，乙方确认劳动合同中所填写的家庭住址为邮寄送达地址。一旦发

生劳动者拒不签收的情况，即按照上述劳动者家庭地址邮递相关文件，并保留邮递凭证作为证据。

用人单位在用工管理中，针对劳动者违规违纪、工作失误并造成重大损害等情况，必须收集相关证据证明和确认客观事实，且必须以书面形式通知劳动者本人，让其确认或提出异议。在解除与劳动者的劳动合同之前必须收集充分的证据，在此以如何证明劳动者严重违反规章制度或劳动纪律为例，阐述举证要求。

现实生活中此类案件情况千差万别，因此违规违纪证据各不相同，不可能公式般的套用。通常下列形式的资料可作为证据：(1)违纪员工的“检讨书”、“求情书”、“申辩书”、“违纪情况说明”等等；(2)有违纪员工本人签字的违纪记录、处罚通知书等；(3)其他员工及知情者的证词；(4)有关事件涉及的物证(如被损坏的生产设备，如物证不方便保留，则拍摄清楚的照片，同时照片上还应当显示时间年月日时)；(5)有关视听资料(如当事人陈述事件的录音、录像)；(6)政府有关部门的处理意见、处理记录及证明等。书面证据是最有力的证据，尤其是有违纪员工签字的书面证据，应尽收集和保留。

(1)建立日常书面行文制度和档案保管制度；(2)对“大错不犯，小错不断”的员工的违纪行为，应注意平时记录在案。每次违纪时，企业都作出相应的书面处理材料，要求员工签字。如员工不愿在处理材料上签字，则可以扣罚工资的处罚方式，在工资单上注明处罚内容，由员工在领取工资时一并签字，并在工资单上注明对工资数额有异议的，应当在7日内提出；(3)对有违法行为(如、盗窃、打架、吸毒等)的员工，可以要求政府有关部门处理，政府有关部门的处理结论或者记录，就是有力的证据。

特殊程序因解除劳动合同的法定条件不同而有所区别。如员工因不能胜任原来工作，用人单位解除合同时必须事先为劳

劳动者另行安排工作;劳动者不能胜任工作时,用人单位在解除劳动合同前,必须为劳动者培训或调岗;情势变更导致劳动合同无法履行的,用人单位在解除劳动合同前,必须先与劳动者协商变更劳动合同;用人单位裁员前,必须向当地劳动保障行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见,并听取劳动保障行政部门的意见;此处的“先另行安排工作”、“先培训或调岗”、“先协商变更合同”和“预先报告”就是特殊程序,应注意与法定条件相结合,在此不再赘述。

用人单位在解除劳动合同时,应为劳动者出具解除劳动合同或离职的证明,并有义务在15天内为劳动者办理档案材料和社会保险关系转移手续。

书面通知解除劳动合同篇四

甲方:

乙方:

甲、乙双方于___年___月___日签订劳动合同,现因劳动者个人原因,双方经协商一致,现就解除劳动合同相关事宜达成以下协议:

一、甲乙双方解除劳动合同的日期为:_____年___月___日。

二、甲方于_____年___月___日向乙方付清 年月应付给乙方的全部费用,包括工资、保险、福利、加班工资等。

三、乙方确认,甲方无需另行再向乙方支付经济补偿金,乙方无权要求甲方支付经济补偿金。

四、乙方确认,甲方付清本协议费用后,甲方已付清应向乙方支付的全部费用,包括工资、保险、福利、加班工资、经

济补偿金等，双方无任何经济纠纷。乙方承诺不再对本协议内容及与甲方的劳动关系事项提出任何仲裁、诉讼请求或者其它要求。

五、乙方应于____年__月__日前按甲方《离职交接清单》的要求办妥工作移交等离职交接手续，归还所有属于甲方（含甲方关联公司）的文件（含任何载体）和财物，否则，由此造成损失的，乙方将承担全部赔偿责任。

六、乙方承诺，离开甲方后，不得向任何第三方泄漏甲方的商业秘密，不从事任何损害甲方利益和名誉的活动。乙方违约的，愿承担相应法律责任。

七、乙方确认，本协议的全部内容是乙方的真实意思表示。

八、本协议自甲、乙双方签字或盖章后生效。本协议一式两份，甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方：

乙方（签字）：

签订时间：____年__月__日

书面通知解除劳动合同篇五

张某2004年1月4日通过商调进入某房屋装饰公司工作，并与公司签订了无固定期限劳动合同，后公司因经营管理不善，连续几年亏损，于2008年9月被本市一家装饰有限公司兼并。装饰有限公司兼并后，遂以生产经营发生重大变化为由，单方面与张某解除劳动关系。张某不服，虽经多次与装饰有限公司交涉未果。于是向劳动仲裁委员会申请仲裁，要求装饰有限公司撤消解除合同的决定，恢复劳动关系。劳动仲裁委员会经审查予以受理。

劳动仲裁委员会在开庭审理时张某称：装饰公司单方面解除合同是违反《劳动法》规定的，要求撤消解除合同的决定。即使装饰公司单方面解除合同，应根据国家规定，给予经济补偿。

装饰公司辩称：装饰公司没有与张某签订过任何劳动合同，我们之间不存在劳动关系，装饰公司没有应承担补偿的义务，对于张某的要求不予同意。

兼并后装饰公司遂以生产经营发生重大变化为由，单方面与张某解除劳动关系，并办理了退工手续。

劳动仲裁委员会经过审理后认为：法人变更后其原法人的权利和义务应由继承其权利义务的法人承担。装饰公司单方面解除劳动合同是无效的，应予以撤消。

案件评析：

本案争论焦点：单位法人变更后，变更后的法人单方面与职工解除劳动合同的行为是否有效。

根据《中华人民共和国劳动法》第十七条第一款规定：“劳动合同依法订立立即只有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务”。同时，按照《民法通则》第四十四条第二款“企业法人分立、合并，它的权利和义务由变更后的法人享有和承担”的规定。本案的用人单位法人变更后其原法人的权利和义务应由继承其权利义务的法人承担。装饰公司兼并原装饰公司，兼并后装饰公司宣告终止，因为装饰公司是原装饰公司权利义务的承受者，它有义务对原公司的人员重新做出安排，有责任承担原公司在劳动合同中应承担的义务。因此，装饰公司单方面解除与张某的劳动合同是无效的。劳动仲裁委员会依法作出裁决，撤消装饰公司解除张某的劳动合同决定，双方恢复劳动关系。

装饰公司收到裁决书后不服仲裁裁决，依法向人民法院提起诉讼，一市人民法院经过审理作出判决，对原告（本案装饰公司）要求与被告（本案张某）解除劳动合同的诉讼请求，不予支持。但原告仍不服，上诉到上海市中级人民法院，二审人民法院经审理后作出维持原判的终身判决。