

2023年违法解除劳动合同案例 解除劳动合同案例(实用5篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

违法解除劳动合同案例篇一

客户所遇到的情况：小王是一家橡胶制品公司的人力资源经理，在本月一开始便遇上了这样的问题：公司在3月底进行年度身体健康检查时，查出公司有二名职工患有乙肝（小三阳），公司担心传染，便根据劳动法规相关规定给予了二人各六个月的医疗期，并每月照常发放他们的基本工资，到本月初医疗期满后，公司仍担心乙肝会在公司内传染，便决定解除劳动合同，按劳动法规相关规定给了二个人经济补偿金。但二人领完经济补偿金后，却认为公司以此理由解除劳动合同是歧视行为，要求恢复原来的劳动合同，否则将上诉到劳动仲裁委员会进行仲裁。

中国人力资源法律网（）付迎涛律师认为，这个案例涉及到三个问题，一是医疗期的规定问题；二是患病职工劳动合同解除问题；三是解除劳动合同后员工反悔应如何处理的问题。

第一，在本案例中，职工患病，公司给予医疗期，这是正确的。但该两名职工医疗期应是多长时间，应依据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（1994年12月1日劳动部发）

第三条“企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期：（一）实际工作年限10年以下的，在本单位工作年限5年以下的为3个月；5年以上的为6个月。（二）实际工作年限10年以上的，在本单位工作年限5年以下的为6个月；5年以上10年以下的为9个月；10年以上15年以下的为12个月；15年以上20年以下的为18个月；20年以上的为24个月。”

第二，医疗期满以后，如果单位拟解除劳动合同，其依据是《劳动合同法》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：（一）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的；……”。在本案中，公司是否可以解除这两名职工的劳动合同，应视这两名职工在医疗期满后，是否还能从事原工作或单位另行安排的工作工作。如果不能再从事原工作或另行安排的其他工作（需经劳动鉴定委员会确认），则单位可以解除与其的劳动合同，同时支付经济补偿金（按职工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）及医疗补助费（医疗补助费不应低于6个月工资；若患重病的，还应额外支付医疗补助费的50%；患绝症的，额外支付医疗补助费的100%）。

第三，关于职工反悔的处理问题。如果公司是依据《劳动法》第二十六之规定合法解除了劳动合同或经双方协商解除了劳动合同，并足额支付了经济补偿金及医疗补助费，则职工的反悔是没有法律依据的。

违法解除劳动合同案例篇二

劳动合同法第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分

无效：（一）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；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者的权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”“劳动合同的无效或者部分无效，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。”根据这一规定，如果劳动合同属于上述三种情形之一的，属于无效或者部分无效的劳动合同。

二、无效劳动合同的法律后果

劳动法第十八条明确规定：“无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。”因而，无效的劳动合同不受国家法律的承认和保护。对于劳动合同被确认无效的，其法律后果是：第一，根据劳动合同法的规定，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参考用人单位同类岗位劳动者的劳动报酬确定；用人单位无同类岗位的，按照本单位上年职工平均工资确定。第二，无效劳动合同是由劳动合同当事人一方或者双方的过错造成的。法律上的过错，是指法律关系主体在主观上有违法错误，包括故意违法和过失违法。过错可能是一方的，也可能是双方的，它是由当事人的主观原因造成的后果，因此，对于无效的劳动合同，在确认其无效的同时，如给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

这里谈一下民事赔偿责任

根据本条的规定，对因一方的过错导致劳动合同无效的，有过错的一方要承担赔偿责任：

- 1、用人单位有过错的。劳动部于1995年5月制定了《违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》，该《办法》规定由于用人单位的原因订立无效的劳动合同，或订立部分无效劳动合同，对劳动者造成损害的，应按下列规定赔偿劳动者损失：
 - （一）造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资

收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用；（二）造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的保护津贴和用品；（三）造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用；（四）造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支持相当于其医疗费用25%的赔偿费用；（五）劳动合同约定的其他赔偿费用。对于上述规定中有关劳动者工资收入损失的赔偿，鉴于劳动合同法第八十四条有相关规定，应按劳动合同法的规定予以执行。

2、劳动者有过错的。对于因劳动者的过错而导致劳动合同无效，给用人单位造成损失的，劳动者应当按照《民法通则》所确立的实际损失原则，承担赔偿责任，赔偿因其过错而对用人单位的生产、经营和工作造成的直接经济损失。这里要指出的是，在对劳动者追究民事赔偿责任时，要贯彻以下原则：一是赔偿与教育相结合的原则。在责令有过错的劳动者赔偿经济损失的同时，要注重对其进行思想教育。承办案件的劳动行政部门、劳动仲裁机构和人民法院对有过错的劳动者要进行劳动法律法规的宣传，做耐心的思想工作，使其真正认识到行为的危害性，这不仅有利于提高劳动者守法的自觉性，而且能增强劳动者赔偿经济损失的主动性。二是合理赔偿原则。所谓合理赔偿，是指在查清案件事实，确认用人单位确实因为劳动者的违法行为而实际存在经济损失的前提下，根据劳动者的过错程度、情节轻重、责任大小、认错态度好坏、实际承受能力等综合认定劳动者实际应承担的赔偿费用，以确保问题得到切实解决。

违法解除劳动合同案例篇三

请看法院一则案例，法官答复：

答：用人单位对孕期严重违反单位规章制度的女职工可以单

方解除劳动合同。

三十日书面形式告知或额外支付一个月工资的方式与其解除劳动关系，也不能针对其进行经济性裁员。本案不属于《劳动合同法》第四十二条所规定的禁止情形。

《劳动合同法》第三十九条之规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。该条款同样适用于处于孕期的女性职工。本案中，桂女士虽有孕在身，但擅自离岗多日属于严重违规行为，用人单位即以严重违反单位规定为由解除与之签订的劳动关系，不违反法律规定。

法官提醒：现行法律对于处于孕期、产期、哺乳期的女职工给予了充分保护，单位不得以怀孕为由针对其进行单方面解约及经济性裁员。但对用人单位不能因怀孕而解除与女员工间的劳动合同不能作狭义理解，处于“三期”的女职工也应遵守单位的各项规章制度，严重违反单位管理规定的，单位仍可单方解除与之签订的劳动合同。（摘自中国法院报，回答单位：重庆市第五中级人民法院重庆市九龙坡区人民法院）

其实，企业面对这样的孕妇并不是完全没辙，还是可以通过法律手段维护企业的正当合法权益的。只要符合《劳动合同法》第39条的规定，企业仍然可以提出解除劳动合同，并且无须支付经济补偿金：

- (1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (2) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (3) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (5) 因本法第26条第1款第1项规定的情形致使劳动合同无效的；

(6) 被依法追究刑事责任的。

另外，如劳动者自愿与用人单位协商解除劳动合同的也不受法律限制。

违法解除劳动合同案例篇四

案例1：周女士在华龙区一家文印店工作3个月，没有领到工资，生活困难，多次向老板索要工资，老板以3个月试用期未满足为由拒绝支付。周女士的工资问题该如何解决？市劳动保障监察支队支队长钤敬波：用人单位未按照劳动合同的约定和国家规定及时足额支付工资，首先应由劳动行政部门责令限期支付劳动者的工资。如果用人单位逾期仍然不支付，劳动行政部门应当责令用人单位按应付金额50%以上、100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。这家文印店不支付工资的行为是违法的。在试用期内，文印店应该每月支付周女士不低于该区最低工资标准，并不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%的薪酬。

案例2：某企业因生产经营不善，董事会研究决定裁减30%的员工。被裁减的员工以事先没有告知为由，拒绝离开企业。市劳动保障监察支队支队长钤敬波：如果企业裁减人员20人以上或者裁减虽不足20人但占企业职工总数10%以上的，必须经过如下程序才能裁员：一是用人单位应当提前30日向工会或者全体职工说明有关裁减人员原因、方案等情况。二是听取工会或者职工的意见。三是将裁减人员方案向劳动行政部门报告。另外，根据《劳动合同法》第四十一条规定，如果企业裁减人员20人以下，且占企业职工总数在10%以下的，符合本法规定的条件，企业可进行裁员，无须其他程序。这家企业没有按法定的程序裁员，应该撤销董事会裁员30%的决定。

案例3：我是一名到城里来的打工者，在一餐馆从事清洁工作。老板多次“试用”我，给我“试用”工资，请问这合法吗？

市劳动保障监察支队支队长钤敬波：《劳动合同法》对试用期有详细的规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月；同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期；试用期的工资，不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准；试用期中，用人单位不得解除劳动合同的情形。

违法解除劳动合同案例篇五

2009年1月20日，某建筑公司向某钢铁厂购买了钢材2000吨，每吨价款1000元，并签定了一份钢材买卖合同。合同中约定由钢材厂于5月20日和10月30日分两批将2000吨钢材送到该建筑公司在甲地的施工现场，货到后一个星期之内，该建筑公司支付货款。5月20日，该钢材厂将1000吨钢材运到了该建筑公司在乙地的施工现场。建筑公司多次与该钢材厂协商，要求其将1000吨钢材按合同中的约定运到甲地的施工现场，而此时，甲地的施工现场因其未能按期送货而导致工期推迟，损失了4万元。而钢材厂认为自己已经按合同中的约定履行了交付钢材的义务，而且乙地的施工现场也属于甲建筑公司，因此不同意支付额外的运输费再将该批钢材运至甲地，并要求该建筑公司支付该批钢材的货款100万元。而建筑公司认为钢材厂不按合同履行，因此拒绝支付货款。10月30日，钢材厂将另外1000吨的钢材运送到该建筑公司在甲地的施工现场，而此时市场的钢材价格大幅降价，建筑公司以钢材厂不守信用为由拒绝受领。于是，建筑公司与钢材厂发生纠纷，双方均认为对方违约而诉至人民法院。

问题：

(1) 钢材厂将第一批1000吨的钢材运到建筑公司在乙地的施工现场，是否应承担违约责任？建筑公司损失的4万元应当有谁

负责?请说明理由。

(1) 钢材厂应当依照双方合同的约定，全面、适当地履行合同义务。钢材厂无视合同关于履行地点约定，应当在甲工地交货，却在乙工地交货，属于违反合同的违约行为。

建筑公司多次与该钢材厂协商，要求其将1000吨钢材按合同中的约定运到甲地的施工现场，而钢材厂认为自己已经按合同中的约定履行了交付钢材的义务，而且乙地的施工现场也属于甲建筑公司，因此不同意支付额外的运输费再将该批钢材运至甲地，这显然违反了诚实信用原则。

因此，建筑公司因为钢材厂的违约导致工期延误，所造成的损失，应当由钢材厂承担违约责任。

(2) 双方合同约定的交货义务分为两次履行，每次1000吨。违反第一次履行义务是否导致合同目的不能实现，是否构成“根本违约”，这是守约方能否拒绝受领第二次钢材的关键所在。

从案情看，第一次钢材的延迟带来4万元损失，可见，建筑公司的施工没有受到致命影响，不构成“根本违约”。

钢材公司第二次钢材在10月30日运至甲地，符合合同约定。可见，建筑公司应受领第二次的1000吨钢材。

问题还在于，10月30日，市场的钢材价格大幅下降，建筑公司能否以市场上的低价受领这1000吨钢材呢?我认为，不能。建筑公司应以合同约定的每吨1000元，支付第二次1000吨钢材的货款。

可能有人会说，钢材公司履行迟延了，合同法规定，履行迟延有一个惩罚机制，即：交货方迟延交货的，价格上涨的以原价结算，价格下跌的以市场价结算。收货方迟延受领的，

价格上涨的以市场价结算，价格下跌的以原价结算。那么，钢材公司的第二次1000吨是否构成迟延交货??我认为，第二次1000吨交货完全符合合同的约定，建筑公司不应拒绝受领，否则建筑公司构成受领迟延，应承担违约责任。

有人可能会想，既然第一次的1000吨没有到货，这个1000吨应该算是第一次吧?我认为，这样的理解很想当然，也不公平。因为，第一次1000吨构成违约，钢材公司承担违约责任了;再把它拿来说事，把第二次的交货作为第一次的交货的迟延，有失公平、公正。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度:

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)