

# 最新单方面解除劳动合同算违约吗(优质5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

## 单方面解除劳动合同算违约吗篇一

最近，接到企业管理人员的咨询：我们这种行为解除劳动合同是合法的吗？为什么我们这种解除劳动合同行为被劳动者告到劳动仲裁？什么情况下才叫依法与劳动者解除劳动合同？难道我们这种与劳动者解除劳动合同的行为是违法吗？诸如此类的问题，沈斌偶律师写这篇文章的目的为这些企业管理的朋友们解答这些问题，公司解除劳动合同。

根据劳动法，劳动合同法，劳动合同法实施条例等相关规定，只有在符合一定的条件下，用人单位才有权主动与劳动者解除劳动合同。但是，出于对新劳动法的不了解不重视和原用工观念的影响，很多单位在解除劳动者劳动关系中仍存在很大的随意性，仍仅依据个别领导的好恶或者公司经营需要随时通知劳动者解除劳动合同。而新劳动法大大加强了宣传力度和加强了用人单位的违法成本，明确规定了用人单位违法解除劳动合同的，劳动者有权要求恢复劳动关系，不要求恢复或者劳动关系恢复不能的，有权要求用人单位按照经济补偿金标准的两倍支付赔偿金。因此，用人单位未依法解除劳动合同将面临更大的违法成本和承担不必经营风险。因此，作为用人单位，应当保证在与劳动者解除劳动合同时，是严格依照法律规定程序进行的，解除劳动合同，不仅有法定理由，而且解除程序也应符合法律规定。沈斌偶律师认为，用人单位与劳动者解除劳动合同，只有在下列情况下，解除劳动合同行为是合法无瑕疵的：

一、和劳动者协商一致经劳动者同意解除，并按照劳动者的工作年限支付经济补偿的，该工作年限包括劳动者之前的工作年限。

二、劳动者行为符合下列情形之一的，用人单位通知解除劳动合同的：

（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；

（六）被依法追究刑事责任的，合同范本《公司解除劳动合同》。

符合该六种情况解除劳动合同的，用人单位依法不需支付经济补偿金。

三、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，但应支付经济补偿金，患病或者非因工负伤的，还应当依据相关规定支付医疗补助费：

（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。

依据这三条解除劳动合同的，需要提前30天通知劳动者，未提前30天通知的，应支付待通知金，还应当按照劳动者的工作年限支付经济补偿金。

四、有下列情形之一，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，可以单方解除劳动合同：

（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。

依据这四条解除劳动合同的，需要提前30天通知劳动者，未提前30天通知的，应支付待通知金，还应当按照劳动者的工作年限支付经济补偿金。

五、其他法律法规规定的情形。（可能存在地方性规定和政策性规定，如有，一般应遵循）

沈斌侗律师提醒：当劳动者有下列情形，用人单位不能依据以上三、四中所列的情形单方解除劳动合同□a□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的□b□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的□c□患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的□d□女职工在孕期、产期、哺乳期的□f□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□g□法律、行政法规规定的其他情形。

## 单方面解除合同算违约吗篇二

在具备法律规定的条件时，用人单位享有单方解除权，无须双方协商达成一致意见。主要包括过错性辞退、非过错性辞退、经济性裁员三种情形。

### 1、过错性辞退

#### (1) 概要

即在劳动者有过错性情形时，用人单位有权单方解除劳动合同。

过错性解除劳动合同在程序上没有严格限制。

用人单位无须支付劳动者解除劳动合同的经济补偿金。

若规定了符合法律规定的违约金条款的，劳动者须支付违约金。

#### (2) 适用情形

在试用期间被证明不符合录用条件的；

严重违反用人单位的规章制度的；

严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

被依法追究刑事责任的。

### 2、非过错性辞退

#### (1) 概要

即劳动者本人无过错，但由于主客观原因致使劳动合同无法

履行，用人单位在符合法律规定的情形下，履行法律规定的程序后有权单方解除劳动合同。

非过错性解除劳动合同在程序上具有严格的限制。

具体是指：用人单位应提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，才可以解除劳动合同；用人单位选择额外支付劳动者1个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上1个月的工资标准确定。

用人单位应当支付劳动者经济补偿。

## (2) 适用类型

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；

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。

(注意以上每个条件之间的先后顺序关系)

## 3、经济性裁员

### (1) 概要

经济性裁员，是指用人单位为降低劳动成本，改善经营管理，因经济或技术等原因一次裁减20人以上或者不足20人以上但占企业职工总数10%以上的'劳动者。

经济性裁员具有严格的条件和程序限制，用人单位裁员时必须遵守规定。

经济性裁员，用人单位应当支付劳动者经济补偿金。

## (2) 适用情形

依照企业破产法规定进行重整的；生产经营发生严重困难的；

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；

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。

## (3) 裁员时应优先留用的人员

与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

与本单位订立无固定期限劳动合同的；

家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

## (4) 裁员后重新招录的限制

用人单位依法裁减人员时，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。

## (5) 经济性裁员的例外

即用人单位有以下情形之一的，不得依据第40条非过错性辞退和第41条经济性裁员的规定单方解除劳动合同：

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的；

患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

女职工在孕期、产期、哺乳期的；

在本单位连续工作满，且距法定退休年龄不足5年的；  
法律、行政法规规定的其他情形。

### 单方面解除劳动合同算违约吗篇三

李光东、赵刚2位同志。因违反劳动纪律旷工，你们的行为违反了公司的规章制度，现以公告形式通知。请你们自本通知公告之日起30日内到公司办理离职、人事档案、社会保险关系转移等手续，逾期不到者，责任自负。将按《中华人民共和国劳动合同法》及《临涣焦化公司职工惩处暂行规定》的相关规定予以解除劳动合同。特此公告传达。

临涣焦化股份有限公司

年10月30日

文档为doc格式

### 单方面解除劳动合同算违约吗篇四

甲方：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动法》等法律、法规、规章的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条甲、乙双方选择以下第\_\_\_\_\_种形式确定本合同期限：  
限：

(一)有固定期限：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

(二)无固定期限：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至法定的或本合同所约定的终止条件出现时止。

(三)以完成一定的工作(任务)为期限。自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至工作(任务)完成时即行终止。

其中试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，期限  
为\_\_\_\_\_天。

第二条根据甲方工作需要，乙方同意从事\_\_\_\_\_岗位(工  
种)工作。经甲、乙双方协商同意，可以变更工作岗位(工种)。

第三条乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，  
达到规定的质量标准。

第四条乙方实行\_\_\_\_\_工时制。

(一)实行标准工时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不  
超过8小时，每周不超过40小时。甲方由于工作需要，经与工  
会和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时，  
因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条  
件下延长工作时间每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。

(二)实行综合计算工时工作制的，平均每日工作时间不得超  
过8小时，平均每周工作时间不得超过40小时。

(三)实行不定时工作制的，工作时间和休息休假乙方自行安  
排。

第五条甲方延长乙方工作时间的，应依法安排乙方同等时间  
补休或支付加班加点工资。

第六条乙方在合同期内享受国家规定的各项休息、休假的权

利，甲方应保证乙方每周至少休息一天。

第七条甲方应严格执行国家和地方有关劳动保护的法律、法规和规章，为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

第八条对乙方从事接触职业病危害的作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。

第九条甲方有义务负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

第十条乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举控告。

第十一条乙方试用期的工资标准为\_\_\_\_\_元/月。(试用期间工资不得低于本单位同工种、同岗位职工工资的80%)。

第十二条乙方试用期满后，甲方应根据本单位的工资制度，确定乙方实行以下第\_\_\_\_\_种工资形式：

(一)计时工资。乙方的工资由以下几部分组成：\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_；其标准分别为\_\_\_\_\_元/月、\_\_\_\_\_元/月、\_\_\_\_\_元/月、\_\_\_\_\_元/月。如甲方的工资制度发生变化或乙方的工作岗位变动，按新的工资标准确定。

(二)计件工资。甲方应制定科学合理的劳动定额标准，计件单价约定为\_\_\_\_\_元。

甲方：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

时间：\_\_\_\_\_

## 单方面解除劳动合同算违约吗篇五

双方协商一致可以解除劳动合同。

第三十六条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

下列情形，用人单位可以解除劳动合同。

第三十九条规定，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。

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。

第四十条规定，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。

经济性裁员，解除合同。

第四十一条规定，有下列情形之一，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。