

最新违法解除劳动合同(汇总5篇)

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

违法解除劳动合同篇一

劳动者与用人单位签订劳动合同时一般有两种方式，即固定期限的劳动合同与无固定期限的劳动合同。那么，哪些情况可以签订无限期劳动合同？本文整理了相关内容，为您提供一定参考。

无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

违法解除劳动合同篇二

《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）第三章“劳动合同和集体合同”的20个条文中，关于劳动合同的规定有18个条文，而关于单方解除劳动合同的规定就有8个条文，由此可见单方解除劳动合同在劳动合同法中的地位之重要。然而，劳动争议审判的实践表明，关于单方解除劳动合同的立法还有缺陷，以致出现许多适用法律上的难点和疑点。在审理单方解除劳动合同争议实践中，涉及到劳动者预告解除和商业秘密保护的问题较多。要在劳动者与用人单位双方利益关系中作好协调工作，必须准确把握好“度”的问题。劳动法立法的宗旨要求对劳动者偏重保护，但保护有一个保护程度的问题，保护不能过度，应在劳动者与用人单位双方关系中寻找利益协调的平衡点。在现实生活中，从总体上看，我国现阶段的劳动立法对劳动者保护并不过度，甚至还存在诸多不足和不到位的地方，但在立法中不能完全这么认为，

《劳动法》有的条文规定对“度”的把握不够准确，例如《劳动法》第31条关于单方预告解除和《劳动法》第102条关于保密义务的规定就存在一个需要修正“度”的把握问题。本文从审判实务中存在的问题入手，通过对其作法律解释和法理分析，试图找出求解对策。

一、劳动者预告解除劳动合同的若干问题探讨

劳动者预告解除劳动合同，即劳动者依据《劳动法》第31条的规定，提前30日将解除劳动合同的意思书面通知用人单位，无需其他条件就可发生解除劳动合同之后果。劳动者预告解除劳动合同存在的难题主要有：

1、对预告期长短问题的质疑

《劳动法》第31条规定劳动者有权完全出于自身的原因行使一般解除权，单方解除劳动合同。这使劳动者获得了充分的择业自由，保障了在劳动关系中处于弱者地位的劳动者的独立地位和利益；但反过来对于用人单位来说，劳动者，特别是重要岗位的劳动者或者是在用人单位起重要作用的劳动者一走，会影响企业的正常生产和经营秩序，必然会给用人单位造成经济损失。立法时正因为考虑到这一点，所以规定了提前30日书面预告通知的程序；但在审判实践中产生的难题在于不同的劳动者的素质不一样，其可替代的程度就不一样，用人单位在30日的预告通知时间内，有时很难找到合适的替代者。当今社会已发展到知识经济时代，许多行业和领域的专门人才很难在30日内找到替代者。现实情况和大量的劳动争议案例都证明这一条文的规定在现实中的确存在不合理的因素，对许多用人单位来讲，30日的预告通知时间的确不够用。对《劳动法》第31条的规定，总的立法价值取向应当肯定，只是对预告期长短在立法时考虑不周全的内容需要作适当修改。那么，怎样修改才能既保护劳动者的合法权益，又顾及用人单位的正当利益，这就涉及到一个“度”的问题，偏重保护劳动者是正确的，但偏重保护不能过度。笔者认为

对于单方解除劳动合同预告期限的长短可通过立法途径进行修改，可采取多样化的时间规定，还可以根据合同期限的长短来界定预告期的长短，更周全地顾及用人单位的利益，使劳资双方的利益平衡，从而更有效地促进劳动力的自由流动。另外，若用人单位已对劳动者进行培训，劳动者单方解除劳动合同时应当赔偿或补偿。

2、对授权不平等问题辨析

有学者指出，纵观世界各国关于劳动（雇用）合同解除的相关法律规定都有一个相同的内容：单方提前预告通知解除权只适用于无固定期限的劳动合同，而约定了明确期限的劳动合同只能基于法定的正当事由才能解除。我国《劳动法》第31条却并无此种限定，劳动者的一般解除无区别地适用于所有的劳动合同。这一点在立法上与国外比较是有所欠缺，但国外劳动法立法的先进性与合理性并不一定适应中国的国情，至少在这一点上我国不能采用，因为就现实状况而言，我国有固定期限的劳动合同普遍存在，而无固定期限的劳动合同所占比例很小，如果采用国际劳动立法的通例，恐怕无法达到促进和保障劳动力自由流动的立法宗旨，将对劳动者的偏重保护缩小到很小的范围。因此，我国劳动立法不能采用此例，而只能根据我国的国情而定。然而，劳动法立法也存在一个问题，就是把无条件的一般解除权只授予劳动者，却没有相应地授予用人单位。用人单位单方解除劳动合同必须基于法定的正当事由，否则就构成无理解雇，要承担法律责任和经济补偿；而劳动者只要履行了预告通知程序即可单方解除劳动合同。许多单方解除劳动合同争议案件都明显反映出这种授权不平等现象。因为立法时授权不平等，必然导致操作性差，也必然会导致产生劳动争议。依《劳动法》第31条的规定，履行提前30日预告程序，劳动者即可任意单方解除劳动合同，劳动合同中的期限条款对劳动者来说几乎没有约束力，而仅仅只对用人单位才有约束力。劳动者在合同约定期限内可随意解除合同，用人单位则始终面临着劳动者走人的缺员威胁。虽然法律规定有30日的预告期限，但现

代企业中的高级人才很难在30日找到替代者，一个关键劳动者的辞职，有时甚至会导致一个企业破产。一般解除权无区别地适用于所有劳动合同，会导致因一般解除权授予不平等所产生的利益失衡更加失衡。同时，用人单位因劳动者可随时“跳槽”，必然对劳动者的教育培训投入信心不足，从而限制劳动者素质的提高和企业的长远发展。劳动合同的期限条款是必备条款，在约定期限内劳动合同具有法律效力。从许多劳动争议的案例来看，有的用人单位在劳动合同中对《劳动法》第31条的授权不平等现象作了限制，但这种以合同形式来限制法定的权利是不可取的，最好能通过立法来解决。用人单位要单方解除劳动合同必须基于《劳动法》第25-27条规定的法定正当事由，否则即构成违法解除劳动合同而承担相应的法律责任。这样立法的目的在于严格限定用人单位解除劳动合同的范围，保障劳动者的就业稳定。在目前我国社会保障制度尚未健全，劳动者的就业能力和择业观念普遍不高的前提下，否定用人单位的一般解除权，严格限定其解除权的范围，对于保障宪法赋予劳动者的劳动权和维护社会稳定至关重要。但随着时代的发展和社会的进步，劳动者的利益和用人单位的利益是相辅相承的，劳动立法应以同时均衡保护劳动者和用人单位双方利益为立法价值取向。随着各方面条件的逐渐成熟，许多学者提出修正劳动法授权不平等的现象，在提供一定经济补偿的前提下，将无条件一般解除权也授予用人单位。这样，既符合世界劳动立法的潮流，又可促进劳动立法在平等的基础上健康发展。

3、对“弃权条款”问题和地方性立法的异议

在许多劳动争议案件中，发现许多用人单位往往在签订劳动合同时要求劳动者与其签订确认放弃一般解除权的所谓“弃权条款”。这种通过劳动合同约定条款对《劳动法》第31条进行限制的做法，在司法实践中很有争议。一种观点认为，这种限制从理论上讲和从法律上讲都是违法的，法律通过法律条文明确赋予劳动者的权利不能用合同的形式来限制，而只能通过立法途径来解决问题；另一种观点则认为，只要是

劳动者出于真实的意思表达自愿放弃单方一般解除权，只要不是出于欺诈或重大误解而签订的此项“弃权条款”，法律应确认其效力，而没有必要加以限制。劳动法与民法的思路是不同的，劳动法偏重对劳动者的劳动权利保护，对意思自治是采取限制的态度；且劳动合同与民事合同在性质上也是有区别的，当事人意思自治原则

适用于民事合同，而不一定适用劳动合同。笔者认同第一种观点。“弃权条款”在劳动合同中的出现不符合劳动法的立法精神和宗旨，法律明确赋予劳动者的权利不能以合同的形式又来加以限制，“弃权条款”从理论上讲是违法的，应通过立法途径来解决这一难题。一方面通过健全社会劳动保障体制来缩小劳动者与用人单位的不平等地位，减少劳动者对用人单位的人身依附性；另一方面应强化集体谈判和集体合同，发挥工会的监督职能作用，防止用人单位控制权的膨胀，体现劳动法对处于弱者地位的劳动者的偏重保护。另外，有些地方通过地方性立法给劳动者行使单方解除劳动合同权利附加条件，把无条件单方解除劳动合同变成有条件的解除，这是不符合劳动法的立法本意的。劳动法是基准法，立法所赋予的权利都是劳动者的基本权利和基本标准，地方性立法只能在保护的程度上注意协调和平衡劳资双方的利益，而不能限制劳动法赋予劳动者的权利。

4、对违约责任问题的再认识

在审判实践中，许多劳动争议案件是涉及用人单位对依法行使解除权单方解除劳动合同的劳动者要求其承担劳动合同约定违约金和赔偿因辞职给用人单位造成的损失。《劳动法》第17条第2款的规定：“劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务”。劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第31条规定：“本条规定了劳动者的辞职权，除此规定的程序外，对劳动者行使辞职权不附加任何条件。但违反劳动合同约定者要依法承担责任”。用人单位依据这一法律依据认为，只要劳动者没有履行约定的合

同期限或服务期限而辞职就是一种违约行为，就应当依劳动合同的约定承担违约责任，其中包括支付违约金和赔偿损失。事实上，劳动争议仲裁机构在处理这类劳动争议时，也基本上是依上述条件进行裁决的。这样就造成了立法上的冲突和司法实践中的操作困难。《劳动法》第31条规定劳动者只要履行了提前30日以书面形式通知用人单位的手续，即可单方解除合同，它不以得到用人单位的同意为条件和前提，这就是劳动者的辞职权。劳动者依法行使一般解除权辞职导致劳动合同提前终止，从表面上看与一般合同违约行为相同，但它们的性质是有本质区别的。劳动者依法辞职，单方解除合同的“违约”行为，是法律允许的，是合法的“违约”行为，而一般合同违约则为非法行为。将一般民事合同的违约责任简单地直接与劳动者依法辞职的“违约行为”相混淆的观点，是与我国《劳动法》的立法精神相悖的。《劳动法》第31条的规定有力地促进了劳动力资源的合理自由流动，为我国建立劳动者能合理流动及促使劳动力与生产资料的合理配置的新型劳动制度提供了法律依据。但如果依据《劳动法》第17条第2款和劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第31条的规定，确认可全面追究依法辞职的劳动者的“违约责任”，则《劳动法》第31条赋予劳动者的一般解除权（辞职权）仅仅成为书面上的权利宣言。一方面法律规定一般解除权，另一方面法律又规定行使一般解除权不得违约。这种立法上的疏漏造成法律适用上的无所适从。另外，如果确认可全面追究劳动者依法辞职的“违约责任”，则依法辞职与自动离职所承担的法律后果是一样的，这样就混淆了劳动者依法辞职和自动离职的法律后果，这显然不合理，也与《劳动法》的立法本意是相悖的，必须通过立法解决这一立法上的冲突，劳动者的一般解除权才能真正得以实现。

二、劳动者单方解除劳动合同与用人单位商业秘密的保护

劳动关系与商业秘密的保护有着密切的关系，现实中的劳动关系中单方解除劳动合同的劳动者泄露商业秘密、违反竞业禁止约定而引发劳动争议案件较为常见，单方解除劳动合同

与商业秘密的保护遂成为商业秘密保护中的一个重要的话题。如何正确处理好单方解除劳动合同与保护商业秘密的关系，同样也涉及劳动者与用人单位双方利益关系的协调与平衡问题。

1、单方解除劳动合同与商业秘密保护的关系

我国《劳动法》第102条规定：劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。此条文规定了劳动者单方解除劳动合同违反保密约定的保密义务，是指劳动者违反劳动合同关于保守用人单位商业秘密的约定，在保密期内将自己在劳动过程中所掌握的用人单位商业秘密，披露给保密范围以外的人，在保密范围以外使用，或者允许保密范围以外的人使用的行为。由于我国《劳动法》赋予劳动者单方解除劳动合同的自主权很大，有的劳动者掌握或了解用人单位的技术信息或资料，如果不规定保守商业秘密的事项，劳动者就可能带着用人单位的商业秘密而“跳槽”，可能擅自披露用人单位商业秘密，或截留用人单位的经济利益。为维护用人单位的合法利益，我国《劳动法》和《反不正当竞争法》都对商业秘密保护都作了具体规定。在“知识经济”时代，拥有知识，掌握商业秘密的高级人才是现代企业获取竞争优势，谋求生存和发展的决定性因素。市场经济的竞争，说到底还是人才的竞争。一个掌握关键技术或商业秘密的劳动者因单方解除劳动合同而流失，将会给企业造成重大损失，有时甚至会导致企业破产。通过法律和合同约定的形式来加强对商业秘密的保护，对于企业的生存和发展至关重要。用人单位在签订劳动合同时可依法与劳动者就商业秘密的保护和竞业禁止问题达成协议，若出现掌握商业秘密的劳动者单方解除合同后泄露商业秘密造成重大损失，或者掌握商业秘密的劳动者“跳槽”到别的企业而降低其市场竞争力的情况，用人单位就可依劳动合同中约定的保密条款，运用法律武器来保护自己的合法权益。

2、商业秘密的界定与权属

密的权属。

3、劳动者遵守保密条款代价的确定

商业秘密不同于商标、专利和著作权，商标、专利和著作权是法律独占，靠法律、法规来保护；而商业秘密是事实独占，只能靠保密来保护。世界各国立法中都只能通过民法、劳动法和反不正当竞争法来进行保护。我国《劳动法》第22条规定：“劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项”。本条规定了劳动合同中劳动者保守用人单位商业秘密的内容，但对用人单位是否要因劳动者保守商业秘密支付代价的问题未作出规定。随着知识经济的发展，企业间的市场竞争越来越普遍，尤其是电子信息行业对商业秘密保护的约定更为常见，但因我国《劳动法》对此规定较为原则，实践操作时遇到许多困难。劳动部在[1996]355号

《关于企业职工流动若干问题的通知》的第二部分中规定：“用人单位与掌握商业秘密的职工在劳动合同中约定保守商业秘密有关条款事项时，可以约定在劳动合同终止前或该职工提出解除劳动合同的一定时间内（不超过6个月），调整其工作岗位，变更劳动合同中相关内容；用人单位也可以规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同的一定期内（不超过3年），不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务，但用人单位应当给予该职工一定数额的经济补偿”。在劳动关系存续期间，劳动者在用人单位领取劳动报酬，其保守用人单位的商业秘密是劳动者忠实义务的内在要求，是劳动者应履行的劳动附随义务之一。若单方解除劳动合同后，对于原劳动合同中约定商业秘密或竞业禁止的条款，用人单位不支付相应的代价时，原合同约定的保密条款是否还有效？如何确定单方解除劳动合同后劳动者遵守保密义务的代价？通过签订劳动合同时约定保守商业秘密和竞业禁止条款保护用人单位的商业秘密，从

而达到保护用人单位的经济利益这一目的，是以限制甚至是牺牲劳动者的劳动就业权、择业自主权为代价的。当代社会各行各业的专业化分工日趋细密，劳动者如果离职后受到保守商业秘密和竞业禁止条款的约束和限制，在约定的特定期间内不能运用自己的专业技能和自己所掌握的技术信息、经营信息去另谋他职，就可能会处于工作无着落、生活无来源的失业状态。用人单位在要求劳动者履行保守商业秘密和竞业禁止条款的同时，必须以经济补偿作为代价来“购买”和“换取”劳动者保守商业秘密和竞业禁止的承诺和行为，这样才是公平合理的。劳动就业权、择业自主权是宪法、劳动法赋予劳动者生存权、劳动权的基本构成部分。劳动者保守商业秘密、遵守竞业禁止约定和用人单位支付代价的履行，应贯彻用人单位支付代价在先原则。也即是说，只有用人单位在支付了相应代价后，劳动者才负有履行保守商业秘密和竞业禁止条款的义务。关于补偿代价的确定问题，既然立法可以通过合同的形式来保护用人单位的商业秘密，就应让劳动者和用人单位在签订劳动合同时从协商和谈判中寻找权利和义务的平衡点，补偿代价也应考虑利益平衡度的问题，要使劳资双方的利益能够达到一种和谐状态的平衡。法律、法规只能规定经济补偿代价的下限，而不宜对其他内容作具体规定。

4、竞业禁止条款的法律效力和认定标准

劳动者单方解除劳动合同后应当履行合同约定关于保守用人单位商业秘密的保密义务，虽然从理论上是可行的，但实践中却困难重重。究其原因，一是商业秘密的范围很难界定；二是虽然约定了劳动者保守商业秘密的义务，但劳动者解除劳动合同的再就业，并向新的用人单位披露有关商业秘密，原用人单位无法知晓；三是因为商业秘密具有秘密性，离职劳动者和新的用人单位对商业秘密的使用，从表象上根本无法观察出来。为解决上述问题，用人单位除约定保密条款以外，还同时与劳动者签订竞业禁止限制协议，谋求彻底保护商业秘密。竞业禁止合同的法律效力应从合法性和合理性两

方面标准来认定。所谓合法性是指竞业禁止合同的约定不得违反法律、法规的具体要求；所谓合理性是指合同约定对受限制的离职劳动者和加以限制的用人单位双方的利益保护都应公平合理；只有合法性和合理性相结合才能构成有效合同，才具有法律效力。劳动合同中的竞业禁止条款应当符合下述标准：一是适用竞业禁止条款约定保护的技术信息和经营信息，不能搞“两个凡是”，即“凡属于我公司生产，经营范围的，凡是我公司的职工，在离职之后均不准插手。”判断是否属于约定保护对象的标准，应该主要支持社会标准，即以同行业竞争企业的眼光，来判断有关信息是否属于重要的商业秘密。二是竞业禁止条款约定保护的商业秘密应是标准的、使合同有效的可保利益。三是竞业禁止条款适用的主体应有明确的界定，对临时工和普通劳动者不应限制，而只能适用于高级研究人员、技术人员、经营管理人员、财务人员和机要人员等掌握或可能掌握商业秘密的劳动者。四是明确约定离职职工不得与原用人单位竞争的合理领域。五是明确约定竞业禁止的时间。我国劳动部、国家科委有关通知、意见规定的期限不得超过3年，这是竞业禁止期限的最长时限，但审判实践中发现有许多劳动合同一律将此内容定为3年显然不妥，应当根据商业秘密的内容和行业规律考虑时间长短之确定。总的标准是在劳资双方利益关系之间协调与平衡达到合适的“度”。六是明确约定离职职工在何地域范围不得与原用人单位竞争。七是明确约定在竞业禁止的同时，用人单位对劳动者的经济补偿标准和金额。符合上述标准的竞业禁止才具有法律效力。

参考书目：

冯彦君著：《解释与适用-对我国劳动法第31条规定之检讨》，发表于《吉林大学社会科学学报》版，第2期，第44页。

王全兴著：《劳动法》，法律出版社版，第557页。

孔祥俊著：《商业秘密保护原理》，中国法制出版社19版，

第175页。

张玉瑞著：《商业秘密法学》，中国法制出版社1999年版，第433页。

违法解除劳动合同篇三

申请人(单位)：_____

解除合同人员基本情况_____

姓名：_____

性别：_____

年龄：_____

学历：_____

参加工作时间：_____年_____月_____日

何时在本单位工作_____年_____月_____日

职工类别：_____

签订合同起始时间：_____年_____月_____日

主管部门意见(盖章)：_____

_____年_____月_____日

人事争议仲裁部门意见(盖章)：_____

_____年_____月_____日

解除劳动合同申请书范文

甲方□xx公司

乙方□xx(身份证号xx)

甲、乙双方就劳动关系终止达成如下协议：

一、原劳动合同自x年x月x日起至x年x月x日止。

二、甲、乙双方同意，自x年x月x日起终止劳动关系。

三、甲、乙双方同意终止合同补偿金为x个月工资(按当事人上年度月年均工资计算)合计□xx(小写□xx元)。

四、本协议自签字日起生效。

五、本协议一式三份，甲、乙、市社保局各执一份。

甲方□xx公司乙方签字：

(盖章)

甲方代表签字：

年月日年月日

违法解除劳动合同篇四

《劳动合同法》规定了解除劳动合同的合法情形，如果违反了下面的情形就是违法解除。

第三十六条【协商解除劳动合同】用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条【劳动者提前通知解除劳动合同】劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。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。

第三十八条【劳动者单方解除劳动合同】用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二)未及时足额支付劳动报酬的；

(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四)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；

(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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。

第三十九条【用人单位单方解除劳动合同(过失性辞退)】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【无过失性辞退】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【经济性裁员】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。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(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，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六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。

第四十二条【用人单位不得解除劳动合同的情形】劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(二)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；

(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五)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；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

读书破万卷下笔如有神，以上就是为大家整理的10篇《违法解除劳动合同仲裁申请书》，希望对您的写作有一定的参考作用，更多精彩的范文样本、模板格式尽在。

违法解除劳动合同篇五

第十条建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工

之日起一个月内订立书面劳动合同。

第八十二条用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

签订劳动合同的程序：

(1) 签订劳动合同书。劳动合同书要在双方介绍各自的实际情况的基础上签订。用人单位应如实介绍本单位生产、工作环境和条件以及具体生产任务。劳动者应如实介绍自己的专长和身体健康状况。双方经协商，就劳动合同的内容取得一致意见后，签名、盖章。用人单位要盖法人章。劳动者须本人签名或盖本人名章。

(2) 鉴证劳动合同。根据劳动部颁发的《劳动合同鉴证实施办法》(劳力字[1992]54号)的有关规定，签订劳动合同时，应由劳动行政部门为当事人提供鉴证，依法审查，证明劳动合同的真实性和合法性，以利于劳动合同的认真履行，而且一旦发生劳动争议时也便于调解和仲裁。