

最新叫违法解除劳动合同法的 违法解除 劳动合同(大全5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。那么一般合同是怎么起草的呢？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。

叫违法解除劳动合同法的篇一

实践中，要是你遇到单位违法解除劳动合同的话，那么你可以要求单位对你进行赔偿。至于单位在什么情况下属于违法解除劳动合同，以及相关的赔偿标准是怎样的。将在下文中一一为您做阐述。

用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的行为主要包括以下两种：

(二) 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。

为了保障处于特定情形下劳动者的权益，本法规定用人单位在上述情形下，不得以劳动合同法第四十条、第四十一条为

由解除劳动合同，否则就应当按照本条的规定承担相应的法律责任。

劳动合同法第四十一条规定：“有下列情形之一的，用人单位在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)劳动者被证明不能胜任工作，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。”

在出现上述三种情形时，用人单位虽有权解除劳动合同，但应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。如用人单位解除劳动合同时没有遵守法定程序，未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的，仍属于本条规定的“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的”情况，应当按照本条的规定承担相应的法律责任。

(四)还需要注意的是，这里所称劳动者月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

应该分两段来计算赔偿金，从用工之日起到20xx年1月1日应是经济补偿标准的百分之五十的赔偿金，另一段从20xx年1月1日到解除或终止劳动合同按经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

叫违法解除劳动合同法的篇二

《劳动合同法》第四十八条规定：用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同

的，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，用人单位应当依照劳动合同法第八十七条规定支付赔偿金。《劳动合同法》第八十七条规定：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。《劳动合同法》第四十七条规定：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

《劳动合同法》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。

《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：

- （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。

《劳动合同法》第四十一条 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。

叫违法解除劳动合同法的篇三

违法解除劳动合同，是指当事人违反法律规定的条件和程序单方解除劳动合同。本文所称用人单位违法解除劳动合同，包括违反法律的规定解除解除劳动合同和违反劳动合同的约定解除劳动合同两种情形。以下是具体表现形式的介绍：

1. 滥用关于试用期的单方解除权。在没有约定试用期，或者试用期的约定违法，或者已过了试用期的情况下，仍以试用期内不符合录用条件为由，解除与劳动者的劳动合同。
2. 滥用关于违反劳动纪律或用人单位规章制度的单方解除权。在没有企业规章制度，或者规章制度违法；或者规章制度没有公示；或者违纪行为轻微的情况下，以劳动者严重违反劳动纪律或用人单位规章制度为由，解除与劳动者的劳动合同。
3. 滥用经济性裁员的单方解除权。在不符合经济性裁员条件和程序的情况下，解除与劳动者的劳动合同。
4. 滥用工资奖金分配权和劳动用工管理权。随意对劳动者调岗、降职、减薪，如果劳动者不服从安排或一两天不上班，用人单位就以劳动者不服从安排或旷工为由予以辞退；或者逼迫劳动者自动离职。
5. 滥用关于劳动者不能胜任工作的单方解除权。随意调动劳动者工作岗位或提高定额标准，借口劳动者不能胜任工作而解除与劳动者的劳动合同。
6. 随意辞退“三期”女职工和在医疗期内的劳动者。许多用人单位觉得处于孕期、产期、哺乳期的女职工和处于医疗期内的劳动者对单位是一种负累，总是千方百计找借口辞退或者强行辞退。
7. 辞退劳动者不出具任何书面通知或决定。当争议发生后，

这些用人单位往往不承认是单位辞退劳动者，而称是劳动者自动离职。

用人单位违法解除劳动合同的表现形式还有许多，如滥用关于严重失职，对单位利益造成重大损害的单方解除权；滥用关于“客观情况”发生重大变化的单方解除权等等。甚至不以任何理由，只根据老板及个别领导的好恶，或打击报复，或因人际关系，强行辞退老板或个别领导“不顺眼”的劳动者。

叫违法解除劳动合同法的篇四

1995年4月，李先生被分配到一家集体企业。10多年来，李先生服从单位安排，在数个部门从事清洁、保安、销售等工作。20xx年6月初，单位发了一个通知给李先生，里面写到，单位和李先生的劳动合同即将在20xx年6月30日到期，因为李先生在单位工作已满10年，单位愿意和他签订无固定期限劳动合同，但由于单位存在债务问题，可能面临倒闭，所以要求李先生和单位的另一家关联企业签订无固定期限劳动合同。

李先生收到这份通知后，马上找单位人事部门，表示不能认同单位的处理方式，要求直接和单位订立劳动合同，单位人事并没有答应。20xx年6月25日，李先生以快递的方式寄给单位一份申请，再次要求与单位签订无固定期限劳动合同。之后，李先生并没有等到他所希望的单位同意签订无固定期限劳动合同的通知，而是在20xx年6月30日收到了单位发出的终止劳动合同通知书，并且要求李先生在5天内到单位办好离职退工手续。

于是，李先生拿着终止通知书，来到了劳动争议仲裁委，要求单位支付违法终止劳动合同的赔偿金。

双方观点：仲裁委员会在开庭审理时，李先生出具了寄给单位的申请书以及快递单，表明他已经在原劳动合同期满前，向单位申请要求签订无固定期限劳动合同。现在单位单方面终

止劳动合同，李先生也不想继续为单位工作了。所以李先生不要求恢复劳动关系，签订无固定期限劳动合同，而是要求单位直接赔付违法终止的赔偿金。

而单位答辩称，单位已经通知过李先生和另一家关联企业签订无固定期限劳动合同，李先生自己放弃签订的机会。所以单位在原劳动合同期满时，通知李先生劳动合同到期终止，符合法律规定的终止条件。

仲裁裁决：劳动争议仲裁委员会经过审理后认为，李先生在单位工作已经满10年，符合与单位签订无固定期限劳动合同的条件。在双方劳动合同期满前，李先生已经明确提出要求签订无固定期限劳动合同，单位应当按照法律规定与李先生签订。而单位要求李先生与其他企业签订无固定期限劳动合同，没有法律依据。现在单位拒绝和李先生签订无固定期限劳动合同，并且以劳动合同到期终止为由，终止双方劳动关系，违反法律规定。

最后，在仲裁委员会依法作出裁决，裁决单位支付李先生违法终止劳动合同的赔偿金。

实案实说：根据《劳动合同法》规定，有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

显然，本案中，李先生符合第一种应当订立无固定期限劳动合同的情形。既然李先生符合订立条件，单位就应当与其续订无固定期限劳动合同。此时，用人单位以劳动合同到期为

由，终止双方劳动关系，就无法法律依据了；如果单位仍以此为由终止劳动合同，就属于违法终止。

对于违法终止，《劳动合同法》有明确规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，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八十七条规定支付赔偿金。

本案中，单位违法终止劳动合同，李先生可以要求单位恢复劳动关系，继续履行劳动合同，也可以选择要求单位直接支付赔偿金。现在李先生主张要求单位支付赔偿金，仲裁委员会予以支持。

值得注意的是，对于违法解除或者终止劳动合同赔偿金的标准，《劳动合同法》第八十七条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。第四十七条又规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

以上两个条款，明确了赔偿金的支付标准。另外，按照《劳动合同法实施条例》第二十五条的规定，“赔偿金的计算年限自用工之日起计算”。所以，本案中，以劳动者在本单位工作的年限总合计算，仲裁委员会裁决单位支付李先生27个月工资的赔偿金。

叫违法解除劳动合同法的篇五

2、根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条的规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，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八十七条规定支付赔偿金。

3、并不是用人单位支付双倍经济补偿金后就可以随意解除劳动合同，劳动者有权选择要求继续履行还是支付双倍经济补偿金。

4、《劳动合同法》第八十七条规定：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

5、《劳动合同法》第四十七条规定：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

2、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；

3、患病或者负伤，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、行政法规规定的其他情形。

7、在某些特殊情况下，用人单位虽有权解除劳动合同，但应

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。如用人单位解除劳动合同时没有遵守法定程序，未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的，仍属于本条规定的“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的”情况，应当按照本条的规定承担相应的法律责任。