

# 劳动合同解除送达程序规定 单方解除劳动合同程序(优秀5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。合同的格式和要求是什么样的呢？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。

## 劳动合同解除送达程序规定篇一

用人单位单方面解除劳动合同，事先未将解除理由通知工会的，或者用人单位对工会的意见不予理睬，不将处理结果书面通知工会的，用人单位单方解除劳动合同行为是否有效？对于这个问题，以下是本站小编整理的单方解除劳动合同程序，欢迎参考阅读。

用人单位单方解除劳动合同，一般是指用人单位依据《劳动合同法》第39条、第40条之规定解除劳动合同。用人单位单方解除劳动合同的，应当履行如下程序：

(1)制作书面解除劳动合同通知书，并且送达给劳动者，解除劳动合同通知书应当载明用人单位解除劳动合同的事实、理由及依据。

(2)应当事先将解除劳动合同理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。用人单位解除劳动合同与职工的利益密切相关，而工会是维护职工合法权益的组织，因此，在劳动合同解除时应发挥工会的作用以防止企业滥用权利，保护职工合法权益。用人单位将单方面解除劳动合同的理由事先告知工会，就能使工会及时发现单位违法解除、侵害职工权益的情况并

予以制止。

(3)在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

(4)用人单位依照法律有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在劳动者办结工作交接时支付。用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存2年备查。

劳动者单方解除劳动合同的条件和程序包括劳动者行使一般解除权和行使特别解除权两种情形。

## 1、劳动者行使一般解除权的条件和程序

《劳动法》第三十一条规定：“劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位”。即劳动者如要解除劳动合同，除通过与用人单位协商一致后解除和依法行使即时解除权外，只要提前30日以书面形式知用人单位，即可单方解除劳动合同。

本条规定了劳动者的辞职权，同时也规定了劳动者单方解除劳动合同的条件和程序。劳动者行使一般解除权，单方解除劳动合同无须任何实质条件，但必须提前30日通知用人单位，以使用用人单位进行必要的准备，避免影响其生产和经营，且应依据劳动合同的约定，向用人单位承担责任。

劳动者的辞职权，亦即劳动者自主选择职业权利的一项具体化权利，是《劳动法》规定的劳动者的一项基本权利。《劳动法》第三十一条规定了劳动者自主选择职业的权利的肯定和具体化。此条文规定的目的在于保护劳动者在劳动关系中的弱者地位，维护劳动自主的权利。劳动力是劳动者用以谋生并且储存和依附在劳动者身体内的一种能力。劳动者作为

劳动法律关系的主体，首先拥有是否要让自己的劳动力与生产资料结合以及与什么生产资料结合的决定权；其次拥有通过订立解除劳动合同，选择能最大限度地发挥自身劳动力效用的最佳岗位的权利。同时，市场经济体制客观上要求劳动力能进行合同流动，以满足不同用人单位、不同就业岗位对各种不同素质的劳动者的需要。《劳动法》第三十一条的规定为劳动者行使自主择业的权利提供了法律依据。

## 2、劳动者行使特别解除权的条件和程序

劳动者行使特别解除权无条件单方解除劳动合同是指如果出现了法定事由，劳动者无需向用人单位预告就可随时通知解除劳动合同。由于即时辞职，用人单位在暂时无人顶替辞职者岗位的情况下，会对正常的生产和经营造成一定的影响。因而，立法只限于试用期内或者在用人单位有过错行为的场合允许即时辞职。

看过单方解除劳动合同程序的人还看了：

- 1.解除劳动合同的有哪些程序
- 2.办理解除劳动合同流程
- 3.单方劳动合同解除范本
- 4.关于单位违法解除劳动合同的情形
- 6.关于违反解除劳动合同的法律后果
- 7.劳动合同变更及解除注意事项
- 8.不得解除劳动合同的情形

## 9.关于解除劳动合同的3种情况

## 10.辞职未满30天单位能否提前解除劳动合同?

## 劳动合同解除送达程序规定篇二

劳动合同草案一般由用人单位提出、征求应招工人的意见;也可以由被招工人与企业行政的代表,如厂长、经理,人事处、科长等直接协商,共同起草。

签订劳动合同前,用人单位应向被招工人如实介绍本单位的情况,被招工人也有权提出自己的意见和要求,双方经充分协商,达成一致意见后,用毛笔或钢笔填写劳动合同书,并签名盖章。

劳动合同签订后,应当到当地劳动行政机关申请鉴证,并向其主管部门和当地劳动部门备案。

### 二、签订劳动合同的要求

企业与被招用的工人签订劳动合同时,必须遵守国家政策和法规的规定,坚持平等自愿和协商一致的原则;劳动合同必须以书面形式签订;劳动合同的内容必须完备、准确。

[签订劳动合同的程序和要求?]

## 劳动合同解除送达程序规定篇三

用人单位解除劳动合同并不是说想解除就能随便解除的,法律规定了用人单位在满足一定条件下才可以解除劳动合同。那么,用人单位在哪些条件下才能解除劳动合同呢?下面,就让我们一起来了解一下。

一、劳动者有下列情形之一的，用人单位可以随时解除劳动合同：

(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；

(六) 被依法追究刑事责任的。

二、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。

三、有下列情形之一的，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。

四、劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照上述二、三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。

五、用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的,工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。

因为劳动者在劳动关系中处于弱势地位，所以法律加强了对劳动者的保护，从以上方面就可以看出法律对劳动者的保护。但是劳动者们也不要以为用人单位就不能解除劳动合同，其实只是对用人单位解除劳动合同作了限制而已。

## 劳动合同解除送达程序规定篇四

我国现行劳动法规对试用期的规定有明确的规定，合理合法的试用期受到法律的保护。《劳动法》第25条关于用人单位或解除劳动合同情形之一“劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的”，是指劳动者实际上不符合用人单位招工要求的条件和标准。

劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函劳办发[1995]264号文件对此由专门的规定。

其中关于解除劳动合同的程序问题规定：根据《劳动法》第三十二条的规定，劳动者在试用期内可以随时通知用人单位解除劳动合同。这是出于对劳动者保护制定的。

用人单位与劳动者在劳动合同中有关试用期内解除劳动合同的程序约定应符合上述规定。

一、用人单位招工要求的条件和标准要进行明示，不能没有理由任意解除。

1) 试用期内用人单位解除必须是证明劳动者不符合录用条件的，而不是不需要理由就可以解除的。往往很多用人单位只是简单的认为试用期内可以用也可以不用，往往也直接导致劳动争议的发生。

对于录用条件用人单位最好能够做出明确的规定，这样有利于对员工的管理和避免劳动争议难以举证的问题。同时录用条件和招聘条件也存在一定的区别，不可把两者的概念混淆。

## 二、试用期内，劳动者要具备自我维权的心理素质和法制观念

### 1、试用期内用人单位应该为员工缴纳社会保险

试用期内，用人单位仍然应当遵守法定的各项劳动标准，如工作时间、劳动保护、最低工资、加班费等规定。尤其是社会保险应该按月缴纳，做一个月的工也要缴纳一个月的社会保险。

### 2、不得要求劳动者支付该项培训费用

用人单位出资(指有支付货币凭证的情况)对职工进行各类技术培训，职工提出与单位解除劳动关系的，如果在试用期内，则用人单位不得要求劳动者支付该项培训费用。

### 3、试用期限要合法

试用期约定与劳动合同期限有着密切的联系：劳动合同期限不满六个月的，不得设立试用期；满六个月不满一年的，试用期不超过一个月；一年不满三年的，试用期不得超过三个月；满三年的试用期不得超过六个月。

规定试用期和劳动合同期限长短之间的关系，主要也是为了对试用期的约定加以限制和规范，对于短期间合同，可以在合同期内互相了解，一般不需要设立试用期，也为了防止一些企业以试用期内不符合录用条件为由，频繁换人，损害劳动者的合法权益。

### 4、试用期内特殊的权利

主要表现在解除劳动合同的特殊性。试用期内劳动者可以随时提出解除劳动合同，不需要提前三十天的要求。而用人单位除要证明劳动者不符合录用条件以外，可以随时解除劳动



合同，也没有提前30天的约束。

目前，有不少用人单位正是因为对试用期的理解存在着一定的片面性和错误，导致了滥设试用期、滥用企业权利等情况的发生。这是不利于企业人才开发和管理的，也与现行的政策法规背道而驰的，会给企业和劳动者带来不必要的麻烦和损害，希望企业和劳动者正确的认识试用期，以便正确的对待和处理有关问题。

## 劳动合同解除送达程序规定篇五

解除劳动合同需具备什么条件?具体分析如下:

步骤/方法

一、法定解除。

法定解除是指在履行合同过程中出现法定解除劳动合同情形，当事人有权解除合同。《劳动法》等法律法规规定的劳动者可以依法解除合同的情形主要有以下几种:

1、辞职权:我国《劳动法》第31条规定:“劳动者解除劳动合同,应当提前三十日以书面形式通知用人单位。”劳动部办公厅《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》(劳办发[1995]324号)规定:“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,既是解除劳动合同的程序,也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,解除劳动合同,无需征得用人单位的同意.超过30日,劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续,用人单位应予以办理。”这是《劳动法》赋予劳动者自主选择职业的权利,是劳动者的一项基本权利,通常称之为“辞职权”。劳动者行使辞职权时,只要提前30天书面通知即可单方解除劳动合同,无需经过用人单位同意30天期满劳动合同正式解除。

2、特别解除权：《劳动法》第32条规定：“有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：（一）在试用期内的；（二）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的；（三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。”《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》第15条规定：“用人单位有下列情形之一的，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（二）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；（三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。”

以上是法律规定的劳动者特别解除权，劳动者可以无条件随时解除劳动合同，没有提前30天书面通知的限制。除了试用期内解除劳动合同以外，其它几种情况下劳动者解除合同后，还有权要求用人单位支付经济补偿金。

3、不可抗力解除权：《劳动法》没有提到不可抗力解除权，但我国《合同法》对不可抗力解除劳动合同却有明确规定。所谓因不可抗力解除合同，是指因不能遇见、不能避免、不能克服的自然灾害或客观事件，例如水灾、火灾、地震、火山爆发、水灾等自然事件，或战争、罢工等社会事件以及法律、政令的变化等等，导致合同继续履行已不可能而解除。笔者认为，不可抗力也是劳动者解除合同的法定条件之一。

## 二、约定解除。

约定解除是指在合同中约定解除合同的事项，待约定的事由出现时，当事人有权解除合同。我国《合同法》第93条规定：“当事人可以约定解除合同的条件，解除合同的条件成就时，解除权人可以解除合同。”在发生了劳动合同约定的解除合同的条件以后，享有解除权一方的劳动者作出解除合同的意

思表示后，劳动合同的权利义务即告终止，无须获得用人单位同意。

### 三、协商解除。

协商解除是指劳动合同履行过程中，当事人经协商一致同意解除合同。《劳动法》第24条规定：“经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。”《合同法》第93条规定：“当事人协商一致，可以解除合同。”不管是《劳动法》还是《合同法》，都允许劳动合同双方当事人协商解除劳动合同。协商解除与约定解除、法定解除不同，它不需要双方事先的约定或者法律的规定，只要双方愿意随时都可以解除合同，这也是实践中常用的解除劳动合同方法。

[解除劳动合同需具备什么条件?]