

# 违法解除劳动合同(实用5篇)

随着人们法律意识的加强,越来越多的人通过合同来调和民事关系,签订合同能够较为有效的约束违约行为。那么合同的格式,你掌握了吗?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,我们一起来看看吧。

## 违法解除劳动合同篇一

实践合同,是指除当事人双方意思表示一致以外尚须交付标的物才能成立的合同。怎样写劳动合同书细则?下面小编给大家带来劳动合同书细则5篇,仅供参考,希望大家喜欢!

甲方: \_\_\_\_\_

乙方: \_\_\_\_\_(身份证号: \_\_\_\_\_)

一、甲方因工作需要,聘用乙方在从事工作,乙方用工属于非全日制用工。

二、本协议期限: \_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日。若甲方或乙方要解除协议,应提前通知对方,可解除协议,甲方无需向乙方支付经济补偿。

三、乙方每月的劳动报酬为\_\_\_\_\_元/月,报酬结算方式:每半月结算一次,分别在当月\_\_\_\_\_日和次月\_\_\_\_\_日前结清,计薪天数为30天/月。

四、乙方患病的医药费按乙方进甲方前的渠道开支,甲方不予承担。

五、双方认为需要约定的事项:

- 1、乙方应遵守甲方的规章制度；
- 2、乙方不享受与甲方其它的福利待遇和补贴；
- 3、在本协议期间乙方签字确认的文件作为本协议的附件, 具有同等效力；
- 4、本协议未言明事项, 由双方协商解决；
- 5、本协议一式两份, 甲乙双方各执一份, 双方签字盖章后立即生效。

甲方：\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_

代表人：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

甲方(用人单位)：\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_

乙方(劳动者)：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_

根据《劳动法》、《劳动合同法》及有关规定, 甲乙双方遵循平等自愿、协商一致的原则签订本合同。

## 一、合同期限

第一条甲、乙双方选择以下第\_\_\_\_\_种形式确定本合同期限：

1、固定期限：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。（其中试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，期限为\_\_\_\_\_个月）。

2、无固定期限：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起生效。

3、以完成一定的工作任务为期限，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至工作任务\_\_\_\_\_完成时即行终止。

## 二、工作内容和工作地点

第二条乙方从事\_\_\_\_\_岗位(工种)工作，乙方的工作地点为\_\_\_\_\_。经双方协商一致，可以变更工作岗位(工种)和工作地点。乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。

## 三、工作时间和休息休假

第三条甲方安排乙方执行以下第\_\_\_\_\_种工时制度：

1、执行标准工时制度。乙方每天工作时间不超过\_\_\_\_\_小时，每周工作不超过\_\_\_\_\_小时。每周休息日为\_\_\_\_\_。

2、经当地劳动行政部门批准，执行以\_\_\_\_\_为周期的综合计算工时工作制度。

3、经当地劳动行政部门批准，执行不定时工作制度。

## 四、劳动报酬

第四条甲方不得克扣和拖欠工资。甲方应于每月\_\_\_\_\_日前

支付上月工资，如遇节假日可顺延。乙方试用期的工资标准为\_\_\_\_\_元/月。

## 五、社会保险

第五条甲乙双方均应依照国家规定参加社会保险，按时足额缴纳社会保险费，乙方依法享受社会保险待遇；社会保险费个人缴纳部分，甲方从乙方工资中代扣代缴。

## 六、劳动保护和劳动条件、职业危害防护

第六条甲方应依法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。

## 七、合同的解除和终止

第七条本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法》规定执行。

## 八、违约责任

第八条乙方违反法律法规及本合同的约定解除劳动合同、擅自离职或者离职时未按规定办理工作交接和离职手续，乙方应当赔偿因此给甲方造成的损失。

第九条乙方在工作中因违反法律法规的规定及本合同的约定给甲方造成损失的，乙方应当赔偿甲方的全部损失，同时甲方有权扣除乙方相应的工资及提成。

甲方：\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_

注册地址：\_\_\_\_\_

乙方姓名：\_\_\_\_\_性别：\_\_\_\_\_

居民身份证号码：\_\_\_\_\_

出生日期：\_\_\_\_\_

在甲方工作起始时间：\_\_\_\_\_

在京暂住地：\_\_\_\_\_

外埠家庭住址：\_\_\_\_\_

邮政编码：\_\_\_\_\_

户口所在地：\_\_\_\_\_

根据《劳动法》和有关法规、规章，甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

### **第一条【劳动合同期限】**

本合同于乙方被派遣之日起生效，于本次派遣活动结束后之日终止。

### **第二条【工作内容和工作方式】**

乙方同意在甲方的安排下从事家政服务工作。

乙方的工作方式：

1. 全日制家政服务；
2. 计时家政服务。

乙方的服务项目：

1. 一般家务；
2. 孕、产妇护理；
3. 婴幼儿护理，
4. 老人护理；
5. 一家庭病人护理；
6. 医院病人护理；
7. 宠物养护；
8. 其他(可填写多项)。

### **第三条【工时】**

甲方安排乙方执行不定时工时制度。

### **第四条【知情权】**

甲方在派遣乙方工作前，应向乙方告知用户情况和服务要求等有关内容，并征得乙方同意。

### **第五条【岗前培训】**

甲方应在乙方上岗前对乙方进行职业安全卫生、服务规范、职业道德、职业技能、甲方规章制度等方面的培训。

### **第六条【劳动条件】**

甲方应与用户协商确定保证乙方休息时间和人身安全的劳动条件，并保证用户尊重乙方的人格尊严及劳动。

## **第七条【工资标准】**

乙方的工资标准：

1. 乙方工资标准为\_元/月或\_元/小时；
3. 甲乙双方就工资标准的其他约定。

## **第八条【工资支付方式、时间】**

乙方的工资支付方式为：

1. 甲方每月\_日前以货币形式将工资支付给乙方。
2. 甲方委托用户每月\_日前以货币形式将工资支付给乙方。
3. 甲方委托用户在乙方完成当次工作后，将工资支付给乙方。
4. 其他方式。

## **第九条【社会保险】**

甲方应按北京市规定为乙方办理工伤和医疗社会保险。

## **第十条【劳动纪律】**

甲方根据经营需要，依法制定规章制度和劳动纪律。乙方应遵守甲方制定的规章制度和劳动纪律。

乙方违反劳动纪律和甲方的规章制度的，甲方有权根据规章制度进行处理，直至解除本合同。

## **第十一条【损害赔偿】**

因乙方擅自离职或服务事故给用户造成损失的，乙方应承担

相应的赔偿责任。

乙方在工作期间发生意外事故，造成人身伤害的，按国家和北京市的相关规定执行。

## 第十二条 【解除合同的赔偿】

甲方出资培训或出资招收的乙方，乙方违反本合同的约定解除合同的赔偿标准为。

## 第十三条 【双方约定的其他内容】

甲、乙双方约定的其他内容

## 第十四条 【劳动争议的处理方式】

双方因履行本合同发生争议，应当自劳动争议发生之日起60日内向甲方所在区县劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可自接到裁决书之日起15日内向人民法院起诉。

## 第十五条 【合同未尽事宜的处理方式】

本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

## 第十六条 【合同份数】

本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(公章)\_\_\_\_\_乙方(签章)\_\_\_\_\_

法定代表人或委托代理人(签章)\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日



甲方：

乙方：

甲乙双方双方经协商同意解除双方的劳动合同，并达成如下协议：

一、甲乙双方于 年 月 日解除劳动合同。

二、甲方继续支付乙方 年 月 日至 年 月 日的工资，共 元，于 年 月 日前打到乙方的工资卡里。

三、甲方依据《劳动法》的有关规定，给予乙方相当于乙方个月工资的经济补偿，共计 元，于 年 月 日一次性打到乙方的工资卡里。

四、乙方应于 年 月 日前办理相关的离职手续，及与甲方办理劳动合同解除及劳动关系转出手续。

五、甲乙双方解除劳动合同后，乙方不得做任何有损甲方形象或利益的行为，否则甲方除有权停止向乙方支付本协议约定的全部款项外，还有权追究乙方相应的法律责任。

六、甲乙双方解除劳动合同后，甲方不得以任何方式对乙方进行诋毁、恶意中伤、及任何有损乙方形象或利益的行为，否则乙方有权追究甲方相应的法律责任。

七、补充说明：

八、甲乙双方没有其他争议。

九、本协议一式两份，双方各执一份，自双方签字盖章之日生效。

甲方：（签字或盖章）

乙方：(签字或盖章)

甲方：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

为确保甲乙双方的共同利益不受侵害,经甲乙双方平等协商一致,自愿签定本合同,共同遵守本合同所述内容。

一、劳动期限暂定为：\_\_\_\_\_

## 二、工作内容

1、乙方同意根据甲方工作需要,担任该工地qtz40塔式起重机司机工作。

2、乙方自愿遵守甲方制定的各项劳动规章制度,认真履行岗位职责,负责搞好本塔机的驾驶、检查、保养、维修、更换配件等工作。

并配合搞好塔机的安装、拆卸,使塔机正常及时为各施工班组服务。

3、因工作需要乙方合理调配安排加班时间,必须保证各施工班组所用材料、物品、工具正常及时使用。

## 三、劳动报酬

聘用期内乙方每月工资为：\_\_\_\_\_元。

## 四、甲方的权利与义务

1、根据生产经营需要和本公司的规章制度及合同内容对乙方进行管理。

- 2、甲方人员有权对乙方工作进行监督、督促和考评。
- 3、甲方必须认真履行本合同约定的内容，按合同规定按时支付乙方工资，乙方伙食和住宿由甲方提供。
- 4、根据乙方检查、维修发现的问题，经甲方核查后及时更换损坏的塔机零部件。

## 五、乙方的责任和义务

- 1、认真执行遵守国家法律、法规和政策及甲方和项目部的各项规章制度，提高敬业精神。讲究职业道德，维护国家和甲方的利益。
- 2、服从甲方的本职工作安排，认真履行岗位职责，不讲条件按时完成甲方规定的各项本职工作任务。
- 3、认真履行本合同约定的内容，严格执行塔吊操作规程，搞好本职工作。按约定领取劳动报酬，按约定解除合同。
- 4、爱护塔机。保持塔机清洁，每日开启前必须做到先检查后启动，先试运行后工作的原则，发现问题及时处理，及时汇报、保证塔机安全、可靠运行。
- 5、乙方若发现不安全因素，应及时停止作业。直到安全障碍排除。
- 6、每日做好上下班的工作和检查、维修和保养，发现问题及时汇报处理，决不影响第二天的工作。
- 7、保证施工期间塔机正常运转，除机械修理及停电，大风不能操作以外，根据施工需要保证随时运转。
- 8、禁止大风天气和塔机带病工作。

六、劳动合同的变更和解除，发生以下情况之一，本合同终止。

1、合同期满。

2、双方达成一致。

七、提出解除合同的任何一方，必须提前10通知对方，待对方同意后方可解除合同。

八、合同期内甲乙双方必须认真履行本合同所述内容，不得自行解除合同，不得随意离职。

九、本合同未及事项，按国家有关规定执行。

十、本合同自签字日生效，至合同期满自行解除。

## 违法解除劳动合同篇二

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。

## 违法解除劳动合同篇三

公司违法解除劳动合同的情形有几种呢？下面是小编为大家整理的相关内容，希望你有所帮助！

根据《劳动合同法》第42条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同：

- 2、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；
- 3、患病或者非因工负伤，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15年，且距法定退休年龄不足5年的；
- 6、法律、行政法规规定的其他情形。

根据《劳动合同法》的规定，在相关条件满足的情况下，用人单位可以分别协议解除劳动合同、单方即时解除劳动合同和单方预告解除劳动合同。

协议解除劳动合同的条件：根据《劳动合同法》第36条，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。如果用人单位打算协议解除劳动合同却没能与劳动者达成一致，则协议解除的条件不存在。如果此时用人单位强行解除劳动合同，用人单位应当承担相应的法律责任。

用人单位单方即时解除劳动合同的条件：根据《劳动合同法》第39条，在存在如下情况时用人单位可以单方即时解除劳动

合同：

- 1、在使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；

用人单位单方预告解除劳动合同的条件：根据《劳动合同法》第40条和第41条，只有符合如下条件时，用人单位才可以单方预告解除劳动合同的条件：

- 2、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；
- 4、依照企业破产法规定进行重整的；
- 5、生产经营发生严重困难的；
- 6、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；
- 7、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。

为了保护劳动者的合法权利，防止用人单位滥用解除合同的权利，用人单位在解除劳动合同时应当遵循法律规定的程序。如果用人单位在解除劳动合同时不遵循法律规定的程序，其行为同样构成《劳动合同法》第48条规定的违法解除劳动合同，并因此承担相应的法律责任。

用人单位依据《劳动合同法》第40条解除劳动合同的程序：用人单位提前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，同时用人单位应当事先将理由通知工会。应当注意的是，如果用人单位选择额外支付劳动者1个月工资，则用人单位无须提前30日书面通知劳动者本人即可解除劳动合同。

用人单位《劳动合同法》第41条解除劳动合同的程序：用人单位提前30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，裁减人员方案向劳动行政部门报告。

## 违法解除劳动合同篇四

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。

## **违法解除劳动合同篇五**

《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。