

□ 北京市隆安律师事务所上海分所 仇少明

在劳动争议案件中，解除劳动合同的合法性是核心争议之一。用人单位与劳动者之间的利益平衡、法律规范的准确适用以及证据的有效呈现，都会对案件结果产生关键影响。

以下笔者结合实务经验，梳理了用人单位解除劳动合同时，对合法性进行评估的关键要点。

解除理由的合法性

（一）法律依据审查

用人单位解除劳动合同需有明确的法律依据，通常依据《劳动合同法》第三十九条（过错性解除）、第四十条（无过错性解除）或第四十一条（经济性裁员）等条款。

《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；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（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：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（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。

第四十一条规定：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，有需要抚养的老人或者未成年人的。

需要注意的是，解除通知必须明确法定理由，若未明确或事后变更理由，可能直接构成违法解除。

（二）规章制度有效性审查

用人单位以严重违反规章制度为由解除劳动合同的，须确保规章制度的有效性。

首先，规章制度必须经过民主程序制定，即经职工代表大会或全体职工讨论，并与工会协商确定。对于《劳动合同法》实施前制定的制度，虽未履行民主程序，但内容合法且无明显不合理性，也可作为依据。

其次，规章制度需通过合理方式向劳动者公示或告知，如培训签收、手册发放等，避免仅通过公告栏、网站等难以举证的方式。



资料图片

此外，规章制度的内容需明确具体，违纪行为需分类清晰、处罚措施细化量化，避免使用“严重失职”“重大损害”等模糊表述。

（三）合同约定审查

劳动合同中关于解除条件的约定需合法有效，不得与法律强制性规定冲突。例如，合同中约定的解除条件若超出法律规定范围，超出用人单位管理权界限，或与法律规定相悖，则该约定无效。

（四）事实依据审查

解除通知书中一般应当明确具体事实，如旷工日期、违纪行为细节等，特殊情况也可能存在概括性

表述。用人单位须提供充分证据证明事实成立，证据需具备真实性、关联性、合法性。

判断行为是否构成“严重违纪”或“重大损害”，需结合岗位性质、行业惯例及制度规定。

（五）程序合法性审查

用人单位单方解除劳动合同前，须将解除理由通知工会并听取意见。

如果没有履行这一程序，可能直接导致违法解除，但起诉前补正的可作为例外。

解除通知须通过有效方式送达劳动者，如当面签收、邮寄留存回执，否则程序瑕疵可能被认定为违法。

用人单位解除劳动合同的合法性评估

价值判断与利益衡量

（一）诚信原则与比例原则

即使劳动者的行为未造成实际损失，若违背诚信原则（如虚假学历、恶意篡改数据），仍可认定解除合法。但是，解除措施需符合比例原则，对轻微过错不宜直接解除合同，而应通过警告、调岗等方式处理。

（二）协商变更义务

以“客观情况重大变化”解除劳动合同的，用人单位须证明已与劳动者协商变更合同内容（如调整岗位、工作地点），否则构成违法。

（三）和解可行性评估

若用人单位证据存在瑕疵（如制度公示不充分），或劳动者诉求集中于经济补偿，可优先协商解决。

（四）和解优势分析

和解可以避免诉讼成本（时间、律师费）及败诉风险（如2N赔偿金甚至恢复劳动关系），尤其对中小微企业更具性价比。

管辖与程序衔接

（一）仲裁阶段管辖

劳动争议由劳动合同履行地或用人单位所在地仲裁委管辖；两地同时申请的，优先由履行地管辖。劳动合同履行地为劳动者实际工作场所地，用人单位所在地为用人单位注册、登记地或者主要办事机构所在地。案件受理后，劳动合同履行地或者用人单位所在地发生变化的，不改变争议仲裁的管辖。

（二）诉讼阶段管辖

对仲裁裁决不服的，可向用人单位所在地或履行地基层法院起诉；两地同时起诉的，由先受理法院管辖。如果劳动者与用人单位均不服劳动争议仲裁机构的同一裁决，向同一人民法院起诉的，人民法院应当并案审理，双方当事人互为原告和被告。双方当事人就同一仲裁裁决分别向有管辖权的人民法院起诉的，后受理的人民法院应当将案件移送给先受理的人民法院。

实务操作建议

（一）解除通知书撰写要点

解除通知书须列明具体法定理由、可概括性表述违纪事实及制度依据，并加入兜底表述（如“其他违反《劳动法》以及《劳动合同法》第三十九条之情形”）。同时，提示竞业限制、离职交接等附随义务，避免后续争议。

（二）证据固化策略

应及时固定违纪证据（如书面检讨、监控录像），保留民主程序记录（如会议纪要、签到表）。

运用证据规则判断证据的真实性、关联性和合法性。对于双方各执一词的事实，可通过经验法则或价值标准进行判断。

总之，解除劳动合同的合法性审查需贯穿“依据—事实—程序”全链条，企业应建立合规的规章制度体系、完善证据管理机制；劳动者则需关注解除理由的明确性及程序的正当性。通过事前合规自查与事中专业评估，最大程度降低劳动争议风险。