

劳动保障部:"给补偿"不是强行解约的理由 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E5_8A_B3_E5_8A_A8_E4_BF_9D_E9_c123_394661.htm 莫让新劳动合同法成为"纸上富贵"(资料图片) 《劳动合同法》实施在即，各地仍有个别企业为规避新法继续进行“支付补偿式突击裁员”等违法操作。劳动保障部门为此对企业发出提醒，根据现行法律法规，如果没有解除劳动合同的法定理由，企业就算支付经济补偿金，也无权单方强行解除劳动合同。上海市劳动保障部门近期在劳资争议调解过程中发现，一些企业对相关法规存在误解，认为《劳动合同法》尚未实施，按照现行法律法规，只要按规定支付相应经济补偿和“以1个月工资代替提前1个月书面通知”的“代通金”，就可以随意和合**相关阅读** 中华人民共和国劳动合同法 就业促进法 劳动保障部颁布《就业服务与就业管理规定》《职工带薪年休假规定》于2008年1月1日实施同未到期的员工解约。上海市劳动和社会保障局劳动关系处负责人指出，企业上述理解是错误的。现行法律规定，只有出现法定解约理由，用人单位才可以解约，“给补偿”不是可以强行解约的理由。根据《劳动法》第26条规定，企业解约需符合三种情形：劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事另行安排的工作；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；劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议。此外，企业因生产经营状况严重困难确需裁减人员时，也必须先向劳动行政部门报告。 专家

指出，即将施行的《劳动合同法》延续了现行的解约规定，并加重了违法责任。当前企业应正确理解法律、严格依法行事，不能本末倒置误读法律。 专家解读劳动合同法：不签合同付两倍工资 新劳动合同法即将实施 兼职导游将面临淘汰 热点关注：元旦前签劳动合同划不划算？ 热点解读《劳动合同法》 劳务派遣应同工同酬 上海劳动保障部门：“企业吃亏论”是严重误解 劳动合同法细则将出 间隔不超过一年算连续合同 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com