劳动者合法解除劳动合同的21个方法（实用帖）

劳动合同的解除是指劳动合同在订立以后，尚未履行完毕或者未全部履行以前，由于合同双方或者单方的法律行为导致双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。那么劳动者怎样解除劳动合同才合法呢？

**一、协商解除**

（1）劳动者提出，与用人单位协商一致解除劳动合同的。

由劳动者提出，经双方自愿、平等协商达成一致意见，可以不受劳动合同中约定的终止条件限制，提前终止劳动合同，这种情形用人单位不需要支付经济补偿。

**二、预告解除**

（2）劳动者提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同的。

（3）劳动者在试用期内提前3日通知用人单位解除劳动合同的。

劳动者提前30日(3日）书面通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件，无需征得用人单位的同意。超过30日（3日），劳动者可向用人单位提出办理解除劳动合同手续。但由于劳动者违反劳动合同有关约定而给用人单位造成经济损失的，应承担赔偿责任。

劳动者没有提前30日（3日）或者没有以书面形式通知用人单位解除劳动合同的，用人单位可以不予办理离职手续。用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位承担连带赔偿责任。[《劳动合同法》第二十二条、三十七条、九十条，《劳动法合同法实施条例》第二十六条，《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）]

**三、通知解除**

通知解除是针对用人单位的一些违法行为，为保护劳动者的合法权益，赋予劳动者的特别解除权，若出现了法定事由，劳动者无须向用人单位预告，就可通知用人单位单方解除劳动合同，同时还可以要求用人单位支付经济补偿。

这里要注意的是，劳动者一定要通知用人单位，并且明确解除事由。如果不通知或者不明确事由，有可能被认定为劳动者自愿辞职或者违法解除劳动合同而拿不到经济补偿。依据《劳动合同法》第三十八条、第三十九条、第四十六条，《劳动合同法实施条例》第二十六条规定。）

（4）用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护，劳动者解除劳动合同的。

劳动保护和劳动条件是指，用人单位对劳动者所从事的劳动必须提供的生产、工作条件和劳动安全卫生保护措施。包括劳动场所和设备、劳动安全卫生设施、劳动防护用品等。如果用人单位未按照国家规定的标准或劳动合同的约定提供劳动条件，致使劳动安全、劳动卫生条件恶劣，严重危害职工的身体健康，经国家劳动部门、卫生部门确认，劳动者可以与用人单位解除劳动合同，给劳动者身心健康造成损害的，用人单位需承担赔偿责任。（依据《劳动合同法》第三十八、四十六、八十八条）

(5)用人单位无故拖欠工资，劳动者解除劳动合同的;

(6)用人单位克扣工资，劳动者解除劳动合同的;

(7)用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资，劳动者解除劳动合同的;

用人单位无故拖欠或者克扣工资，劳动者解除劳动合同的，用人单位需支付劳动者工资和经济补偿，用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资，劳动者解除劳动合同的，用人单位需要补足低于标准部分的工资，并按照补足后的标准支付经济补偿。用人单位有无故拖欠、克扣、低于当地最低工资标准支付劳动者工资行为的，劳动者可以向劳动行政部门投诉，由劳动行政部门责令限期支付，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

这里的工资是指，在劳动者提供了正常劳动的情况下，用人单位依据国家有关规定或劳动合同约定，以货币形式，按月支付给劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。

最低工资是指，劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其所在单位支付的最低劳动报酬。最低工资不包括延长工作时间的工资报酬，以货币形式支付的住房和用人单位支付的伙食补贴，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条件下的津贴，国家法律、法规、规章规定的社会保险福利待遇。

无故拖欠是指，用人单位无正当理由在规定时间内故意不支付劳动者工资。不包括：（１）用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因，无法按时支付工资；（２）用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响，在征得本单位工会同意后，可暂时延期支付劳动者工资。

克扣是指，用人单位对履行了劳动合同规定的义务和责任，保质保量完成生产工作任务的劳动者，不支付或未足额支付其工资。不包括以下减发工资的情况：（１）国家的法律、法规中有明确规定的；（２）依法签订的劳动合同中有明确规定的；（３）用人单位依法制定并经职工代表大会批准的厂规、厂纪中有明确规定的；（４）企业工资总额与经济效益相联系，经济效益下浮时，工资必须下浮的（但支付给劳动者工资不得低于当地的最低工资标准）；（５）因劳动者请事假等相应减发工资等。（依据《劳动合同法》第四十六条、第八十五条，《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第三条、第四条，《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》五十四条，《〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第三、四条规定）

(8)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同的。

社会保险包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险。符合第9项情形的，劳动者除可以要求用人单位支付经济补偿外，还可以以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失。（《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（三）》第一条）

(9)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益，劳动者解除劳动合同的。

符合第9项情形的，用人单位应支付经济补偿。用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定给劳动者造成损害的（包括精神损害），还应当承担赔偿责任。此项情形包含两层含义：第—，用人单位的规章制度违反了法律、法规的规定。即规章制度的内容符合法律规定；规章制度的制定和公布的程序要合法（直接涉及劳动者切身利益的事项要通过民主程序，要公示）。第二，用人单位的规章制度损害了劳动权益，即因用人单位没有按法律规定制定规章制度，给劳动的权益带来了损害。只有同时具备以上两点要求，劳动者才可以以此为由通知用人单位解除劳动合同。

用人单位制定的直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，其法律后果是：规章制度不对劳动者产生拘束力，劳动者可以不予遵守；同时，劳动者可以向当地劳动行政部门进行投诉，由劳动行政部门对用人单位予以责令改正，并给予警告的政处罚。（依据《劳动合同法》第四十六条、第八十条规定）

(10)用人单位以欺诈手段，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的。

(11)用人单位以胁迫手段，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的。

(12)用人单位乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的。

(13)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的。

(14)用人单位订立劳动合同违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的。

符合10－14项情形的，用人单位需支付经济补偿，给劳动者造成损害的还应承担赔偿责任。对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

造成损害的赔偿标准：（一）造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品；（二）造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用；（三）造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用25%的赔偿费用；（四）劳动合同约定的其他赔偿费用。（依据《劳动合同法》第二十六条、第八十六条，《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第三条，《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》第十四条规定）

**四、特殊情况下的解除**

(15)劳动者因工致残被鉴定为五至十级伤残的，经由本人提出解除、终止劳动、聘用合同（或者解除、终止劳动关系）的。

符合第15项情形的，用人单位可以不支付经济补偿金。关于这一情形是否应当支付经济补偿，在实务中存在争议。大部分地区不支持支付经济补偿，也有部分地区认为该情形适于《劳动合同法》第三十八条第一款第六项“法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形”，从而以此为由支持经济补偿。笔者以为《劳动合同法》和《工伤保险条例》已经明确规定了，除用人单位与劳动者协商一致或劳动者存在过失外，用人单位不得与工伤职工解除劳动合同。在这一前提下，劳动者单方要求解除劳动合同应属自愿辞职，不应当支付经济补偿。并且有约定服务期的，劳动者还应当支付违约金。（依据《劳动合同法》第四十二、四十六条，《劳动合同法实施条例》第二十六条，《工伤保险条例》第三十六、三十七条规定）

**五、立即解除**

（16）用人单位以暴力手段强迫劳动，劳动者解除劳动合同的。

（17）用人单位以威胁手段强迫劳动，劳动者解除劳动合同的。

（18）用人单位以非法限制人身自由的手段强迫劳动，劳动者解除劳动合同的。

（10）用人单位违章指挥危及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的。

（20）用人单位强令冒险作业危及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的。

符合第16－21项情形的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位，并且可以要求用人单位支付经济补偿，给劳动者造成损害的，用人单位需承担赔偿责任。这里的赔偿是对劳动者因用人单位违法行为而造成的实际损害的赔偿，既包括对劳动者物质损害的赔偿，也包括精神损害的赔偿。

这里的暴力是指，对劳动者实施捆绑、拉拽、殴打、伤害等行为。

威胁是指，对劳动者施以暴力或者其他强迫手段。

非法限制人身自由是指，采用拘留、禁闭或其他强制方法非法剥夺或限制他人按照自己的意志支配自己的身体活动自由的行为。（依据《劳动法》第九十六条，《劳动合同法》第八十八条，《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》第十五条规定）

（21）非全日制用工,劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同。

符合第21项情形解除的，用人单位不用支付经济补偿。

注意：非全日制用工是指，劳动者在同一用人单位平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时，小时计酬标准不得低于用人单位所在地最低小时工资标准，劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。如果不符合这些条件可能被认定为全日制用工。用人单位可以不为劳动者办理养老、医疗、失业、生育保险，但必须为劳动者办理工伤保险。

**六、违法解除的后果**

劳动者不依照劳动合同法规定的条件、程序解除或者违反劳动合同约定解除劳动合同，给用人单位造成损失的，需依法承担赔偿责任。如：（一）用人单位招收录用其所支付费用；（二）用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；（三）劳动合同约定的其他赔偿费用。（依据《劳动合同法》第九十条，《违反<劳动法>有关劳动合同规定的赔偿办法》第四条规定）

以上符合第4-15项、17-21项情形的，如果用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。（《劳动合同法实施条例》第二十六条）