

企业人力资源高级法律顾问丛书

HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT

企业裁员、调岗调薪、 内部处罚、员工离职 风险防范与指导

王 明 著

解答常见实务问题
列明相关法律法规

点评常见典型案例
配套实用文书范本

通俗 易懂 简明 实用



赠送价值 680 元大礼包，详见封底！

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

企业裁员、调岗调薪、 内部处罚、员工离职 风险防范与指导

王 明 著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

企业裁员、调岗调薪、内部处罚、员工离职风险防范
与指导/王明著. —北京: 中国法制出版社, 2009. 7
(企业人力资源高级法律顾问丛书)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 1296 - 4

I. 企… II. 王… III. 企业管理 - 劳动力资源 - 资源管
理 IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 093789 号

企业裁员、调岗调薪、内部处罚、员工离职风险防范与指导

QIYE CAIYUAN、TIAOGANG TIAOXIN、NEIBU CHUFA、YUANGONG LIZHI
FENGXIAN FANGFAN YU ZHIDAO

著者/王明

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/787×960 毫米 16

版次/2009 年 7 月第 1 版

印张/14.75 字数/217 千

2009 年 7 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 1296 - 4

定价: 38.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

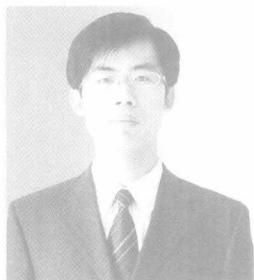
传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66034985

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288



作者简介

王明，劳动法专家，北京市世纪律师事务所律师，中国法律巅峰网（www.lawtop.com.cn）创始人，中国政法大学硕士。为数十家大型企业提供常年法律顾问服务，在企业法律顾问方面具有丰富的法律实务经验。

已经出版《劳动合同法 HR 全攻略：企业用工管理全程操作与风险预防》、《劳动合同法实施条例深度解读及企业应对》等多部著作。

电话：13366626638

网站：www.lawtop.com.cn

邮件：wangming79@126.com

目 录

第一章 企业裁员法律风险及防范 / 1

第一节 协商一致解除劳动合同及注意问题 / 2

一、协商一致解除劳动合同的法律依据 / 2

案例 1：双方协商一致达成的劳动合同就一定受法律保护吗？ / 2

二、哪些情况下适合协商一致解除劳动合同？ / 3

案例 2：裁员时，用人单位应尽量与员工协商解除劳动合同 / 4

三、协商一致解除劳动合同时用人单位应注意的问题 / 4

案例 3：公司首先向劳动者提出解除劳动合同的，应当支付经济补偿金 / 5

案例 4：员工主动辞职的，应当要求员工递交辞职申请书 / 5

第二节 因员工违纪解除劳动合同操作流程及处理技巧 / 6

一、在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以与劳动者解除劳动合同 / 6

案例 5：必须设置录用条件并且证明员工不符合录用条件，才可以与试用期内的员工解除劳动合同 / 7

案例 6：超过试用期，企业不能以试用期内不符合录用条件为由与员工解除劳动合同 / 8

二、劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以与其解除劳动合同 / 9

案例 7：严重违反单位规章制度的，单位可解除劳动合同 / 11

三、严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位可以与其解除劳动合同 / 13

案例 8：工作失误给单位造成损害的，单位有权解除劳动合同吗？ / 13

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，用人单位可以与其解除劳动合同 / 14

案例 9：兼职在对完成本职工作无影响的情况下，公司有权与其解除劳动合同吗？ / 15

五、因《劳动合同法》第 26 条第 1 款第 1 项规定的情形致使劳动合同无效的，用人单位可以与劳动者解除劳动合同 / 16

案例 10：劳动者持假文凭与用人单位签订劳动合同，劳动合同无效 / 17

六、劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可以与其解除劳动合同 / 22

案例 11：公司因为员工曾经被追究过刑事责任而解除劳动合同是不可以的 / 22

第三节 经济性裁员操作流程及注意事项 / 24

一、经济性裁员的内涵 / 24

二、进行经济性裁员必须满足的条件 / 25

案例 12：企业能直接进行经济性裁员吗？ / 26

案例 13：工厂拆迁是否属于“客观情况发生重大变化”？ / 27

三、企业如何进行经济性裁员 / 27

案例 14：进行经济性裁员必须遵守法定程序 / 29

第四节 用人单位提前通知解除劳动合同的情形及处理技巧 / 31

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，用人单位可以解除劳动合同 / 32

案例 15：医疗期满后直接与员工解除劳动合同是违法的 / 32

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，用人单位可以与其解除劳动合同 / 33

案例 16：企业不能以员工不能胜任工作为由直接解除劳动合同 / 34

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，用人单位可以与其解除劳动合同 / 35

案例 17：企业不能随意以客观情况发生重大变化为由与劳动者解除合同 / 35

第五节 裁员的例外情形 / 37

一、劳动者具备下列情形之一的，用人单位不能依据《劳动合同法》第40条、第41条的规定解除劳动合同 / 38

案例 18：用人单位一定要对员工进行离职前的健康检查 / 38

案例 19：在规定医疗期内的，用人单位不得解除劳动合同 / 41

案例 20：女职工在孕期的，公司不得解除劳动合同 / 42

案例 21：工厂能否解除与老张的劳动合同？ / 43

二、即使劳动者具备了《劳动合同法》第42条规定的情形，用人单位仍然有权依据《劳动合同法》第39条的规定与劳动者解除劳动合同 / 43

案例 22：孕妇严重违反规章制度的，用人单位有权与其解除劳动合同 / 44

案例 23：工伤职工被追究刑事责任的，用人单位有权与其解除劳动合同 / 44

案例 24：医疗期内的患病职工提供虚假简历签订劳动合同的，用人单位有权与其解除劳动合同 / 45

三、基层工会专职主席、副主席或者委员的特殊规定 / 45

案例 25：工会主席的劳动合同期限能否自动延长？ / 46

第二章 调岗调薪操作技巧指导 / 48

第一节 企业在调岗调薪中常见的误区 / 49

一、认为单位有权随意调整员工的工作岗位 / 49

案例 26：单位不得随意调整员工的工作岗位 / 49

案例 27：员工不能胜任工作的，单位可调整其工作岗位 / 50

二、认为单位有权自由地调整员工的工资 / 50

案例 28：案情相似，处理结果却不同 / 50

第二节 可以调岗调薪的情形 / 51

一、用人单位与劳动者就调岗调薪协商一致 / 51

二、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的，用人单位可以另行安排工作 / 52

案例 29：医疗期满后，劳动者能从事原工作的，单位不得调整其工作岗位 / 52

三、劳动者不能胜任工作，用人单位可以调整其工作岗位 / 52

案例 30：没有充分合理的理由，公司不得随意调岗调薪 / 53

四、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,

用人单位可以与劳动者协商变更劳动合同,调整劳动者的工作岗位 / 54

案例 31: 客观情况发生重大变化时的劳动合同解除 / 54

五、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,可以变更劳动合同,调整员工工作岗位 / 55

案例 32: 企业转产的,可以变更劳动合同 / 55

六、劳动者与用人单位签订了脱密期保密协议的,在劳动者提出辞职后,用人单位可以调整其工作岗位 / 55

案例 33: 双方有脱密期保密协议的,劳动者应遵守该协议 / 57

第三节 企业调岗调薪处理不当的法律后果 / 57

一、劳动者可以解除劳动合同 / 58

案例 34: 企业能否随意变更劳动者的工作岗位? / 58

二、劳动者可以要求支付经济补偿 / 59

案例 35: 公司违法解除劳动合同的,劳动者可要求经济补偿 / 59

三、用人单位有可能支付赔偿金 / 59

案例 36: 用人单位逾期不支付补偿金的,将加付赔偿金 / 59

第四节 企业在调岗调薪过程中需要注意的问题 / 60

一、调岗之前分析利弊、慎重考虑 / 60

二、加强考核,以便有充分的调岗调薪依据 / 61

三、用人单位要换位思考,在与员工面谈前准备充分 / 61

四、与员工亲切面谈并告诉员工调整的原因及依据,争取获得员工的理解和支持 / 61

五、调岗调薪后,要与员工签订变更协议 / 62

六、调岗后要对劳动者进行岗位培训 / 62

案例 37: 单位能否单方变更劳动合同? / 62

第三章 劳动合同变更、续签过程中企业需要注意的问题 / 64

第一节 劳动合同的变更过程中应注意的问题及操作技巧 / 65

一、劳动合同变更的法律依据及原则 / 65

案例 38: 公司不得单方面变更劳动合同 / 65

案例 39: 变更劳动合同, 一定要签订变更协议 / 66

二、劳动合同变更的常见情形及处理技巧 / 67

案例 40: 公司与员工协商一致可以变更劳动合同 / 67

案例 41: 公司与员工协商变更劳动合同, 不得违反法律规定 / 68

案例 42: 因劳动者自身原因不能胜任工作的, 可以变更劳动合同 / 69

三、劳动合同变更的程序 / 69

四、劳动合同变更过程中用人单位应当注意的问题 / 70

第二节 劳动合同续签过程中应注意的问题 / 71

一、应当提前与员工协商是否续签劳动合同 / 71

案例 43: 公司应当与员工协商劳动合同的续签问题 / 71

二、如果继续留用劳动者, 必须在劳动合同到期前就要书面签订劳动合同 / 72

案例 44: 继续留用劳动者的, 应及时签订劳动合同 / 72

三、用人单位不与劳动者续签劳动合同的, 最好提前书面通知劳动者, 并在到期日办理离职手续 / 73

案例 45: 不续签合同的, 用人单位应提前通知劳动者 / 73

四、与特殊主体续签劳动合同的注意事项 / 74

案例 46: 雇佣外国人应办理就业许可证 / 74

五、确定是否需要签订无固定期限的劳动合同 / 76

六、续签劳动合同时的工资等待遇问题 / 77

案例 47: 续签合同时, 不得随意降低劳动者待遇 / 78

第四章 如何制定合法有效的规章制度以便对员工进行管理 / 80

第一节 企业如何制定合法有效的规章制度 / 81

一、企业规章制度的含义及作用 / 81

案例 48: 员工违反规章制度的, 公司有权与其解除劳动合同 / 82

案例 49: 用人单位解除劳动合同需有充足的理由 / 83

二、制定企业规章制度的法律依据 / 84

三、企业规章制度的效力 / 86

案例 50: 依法签订的集体合同的效力如何? / 88

四、企业规章制度的主要内容及制定技巧 / 89

案例 51: 公司的规章制度应具体明确 / 94

案例 52: 休假是否应有一定的时间限制? / 95

五、制定合法有效的规章制度的程序及违法的法律后果 / 110

案例 53: 制定规章制度要符合相应的法定程序 / 111

案例 54: 规章制度的内容不得违反法律规定 / 113

案例 55: 用人单位的规章制度不得与集体合同相冲突 / 113

案例 56: 规章制度不得违反公序良俗 / 114

案例 57: 规章制度应向劳动者公示 / 116

案例 58: 规章制度不公示的, 将不具备相应的效力 / 116

案例 59: 规章制度违法将承担相应法律责任 / 119

案例 60: 规章制度的内容不得违反法律规定 / 119

案例 61: 规章制度违法, 劳动者有权解除劳动合同 / 120

案例 62: 制定规章制度应履行相应的民主程序 / 121

六、企业制定规章制度中应该注意的问题 / 122

案例 63: 规章制度应明确其效力范围 / 123

案例 64: 规章制度中应明确规定责任条款 / 124

第二节 如何利用规章制度对违纪员工进行处罚 / 125

一、员工常见违纪的类型及处罚类型 / 125

二、违纪员工处理的原则 / 126

三、违纪员工处理的程序 / 127

案例 65: 用人单位应注意固定相关的证据 / 127

案例 66: 充分的证据调查和固定有利于用人单位避免法律风险 / 128

案例 67: 可以采用录音方式进行证据固定 / 128

案例 68: 劳动者的“检查书”, 用人单位可以作为证据使用 / 129

四、用人单位在处理违纪员工过程中需要注意的问题 / 131

案例 69: 用人单位对员工的处罚不得超过必要限度 / 131

案例 70: 用人单位应做好证据的收集和固定工作 / 132

案例 71: 不及时对违法员工作出处分, 公司将面临法律风险 / 133

五、员工违纪典型案例解析 / 133

案例 72: 在仲裁或诉讼中, 用人单位应提供充分的证据 / 133

- 案例 73: 员工拒绝签字是否会影响规章制度的效力? / 134
- 案例 74: 及时搜集、固定证据意义重大 / 135
- 案例 75: 无法提供证据, 公司承担败诉后果 / 136
- 案例 76: 公司应避免其自身制度存在漏洞 / 137
- 案例 77: 公司可以将员工违纪行为的录像及时进行固定 / 138

第五章 员工离职风险防范与操作指导 / 139

第一节 用人单位需要支付经济补偿金的情形及计算标准 / 140

一、用人单位应当支付经济补偿金的情形 / 140

- 案例 78: 用人单位未提供劳动保护的, 劳动者有权解除劳动合同 / 140
- 案例 79: 用人单位必须为员工缴纳社会保险 / 142
- 案例 80: 企业的规章制度要合法, 不得侵犯员工合法权益 / 143
- 案例 81: 违背劳动者真实意思订立的劳动合同无效 / 143
- 案例 82: 工厂用工可以限制工人的人身自由吗? / 144
- 案例 83: 双方协商一致解除劳动合同就不需要支付补偿金吗? / 145
- 案例 84: 续签劳动合同, 可以降低劳动者的待遇吗? / 146
- 案例 85: 公司破产, 仍需支付员工经济补偿金 / 147
- 案例 86: 以完成一定任务为期限的劳动合同终止, 需要支付经济补偿金吗? / 149

二、经济补偿金的计算标准 / 149

- 案例 87: 劳动者工作年限能否连续计算? / 150
- 案例 88: 吴某的经济补偿金该如何计算? / 155
- 案例 89: 奖金是否计入月平均工资? / 155
- 案例 90: 月工资超过当地月平均工资的三倍的, 经济补偿金如何计算? / 157
- 案例 91: 耿某应获得多少经济补偿金? / 157

三、关于经济补偿金的纳税问题 / 157

四、不支付经济补偿金的法律后果 / 159

- 案例 92: 逾期不支付经济补偿金的, 将加付赔偿金 / 159

第二节 用人单位不需要支付经济补偿金的情形 / 160

- 一、由于劳动者的过错, 用人单位解除劳动合同, 用人单位不需要支付经济补偿金的六种情形 / 160

二、劳动者提出解除劳动合同，并且与用人单位协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿金 / 160

案例 93：提前 30 天通知公司，员工即可解除劳动合同 / 161

案例 94：员工主动要求辞职的，公司不需支付经济补偿 / 161

案例 95：员工离职，应以书面形式提前 30 天通知公司 / 162

案例 96：解除劳动合同后，员工必须依法进行工作交接 / 163

三、由于劳动合同终止，用人单位不需要支付经济补偿金的两种情形 / 163

案例 97：劳动者开始享受基本养老保险的，劳动合同自然终止 / 166

案例 98：员工被宣告死亡的，单位需要支付经济补偿金吗？ / 167

案例 99：只要不续签劳动合同，用人单位就需要支付经济补偿金吗？ / 167

四、法律法规规定的其他情形 / 168

第三节 经济赔偿金 / 168

一、用人单位应当支付经济赔偿金的情形 / 168

二、经济赔偿金的标准 / 169

案例 100：非法解除劳动合同，用人单位需支付赔偿金 / 169

三、用人单位支付了经济赔偿金后，不需要再支付经济补偿金 / 169

第四节 用人单位要求劳动者承担违约金的情形及处理技巧 / 169

一、服务期 / 170

案例 101：用人单位不能与劳动者随意约定由劳动者承担违约金 / 170

案例 102：违反服务期协议的，劳动者将支付违约金 / 171

案例 103：飞行员违约，航空公司要求天价违约金 / 172

二、竞业限制 / 173

案例 104：竞业限制补偿金应在劳动合同解除或终止后发放 / 176

第五节 用人单位在为员工办理离职手续过程中需要注意的问题 / 178

一、劳动合同终止的相关文书 / 178

二、文书的送达 / 182

三、离职手续的交接 / 183

四、在办理离职手续过程中用人单位应当注意的问题 / 185

案例 105：对从事有职业危害作业的员工一定要进行离职体检 / 185

案例 106：用人单位应及时出具终止劳动合同的证明 / 187

案例 107: 劳动合同终止后, 用人单位应及时为劳动者办理档案、保险转移手续 / 189

案例 108: 与员工解除劳动合同的, 应书面通知 / 190

案例 109: 工伤职工可以获得哪些经济补偿? / 191

第六章 企业劳动争议预防及处理技巧 / 193

第一节 劳动争议常见类型及预防技巧 / 194

一、调岗降薪 / 194

二、少缴或者不缴社会保险 / 194

案例 110: 用人单位必须依法为员工缴纳社会保险 / 194

三、不支付加班工资 / 195

案例 111: 员工的加班工资该如何计算? / 195

案例 112: 安排职工加班的, 用人单位要支付加班费 / 196

四、拖欠工资 / 197

案例 113: 公司拖欠工资将可能承担严重的法律后果 / 198

五、离职不支付或者少支付经济补偿 / 199

案例 114: 公司不按时支付补偿金的, 将面临罚责 / 199

六、孕妇三期 / 200

案例 115: 只要女职工在孕期, 公司就不得与其解除劳动合同吗? / 203

案例 116: 不得安排女职工在孕期加班 / 204

七、非法解除劳动合同 / 206

案例 117: 公司不得无理解除劳动合同 / 206

八、工伤纠纷 / 207

案例 118: 如何认定工伤? / 210

案例 119: 工伤职工可以自己申请工伤认定吗? / 212

第二节 劳动争议的时间成本及费用成本 / 217

一、打一场劳动争议官司耗费的时间 / 217

二、打一场劳动争议官司花费的费用 / 219

第三节 企业劳动争议预防技巧 / 220

一、正确利用法律法规, 制定规章制度 / 220

二、总结经验和教训，完善公司的各种法律漏洞 / 220

三、平时注意搜集和保存证据 / 221

案例 120：考勤记录保存不完善，公司缺乏证据终败诉 / 221

第四节 企业劳动争议应对技巧 / 221

一、发生劳动争议后，企业首先应该怎么做？ / 222

二、企业在处理劳动争议中应注意的问题 / 223

案例 121：公司未与员工协商解决劳动争议，贪小利失大利 / 224

第一章 企业裁员法律风险及防范

本章导读

本章将全面地介绍企业裁员的类型及各种类型的裁员过程中企业应注意的问题。本章讲述的裁员是一种大裁员的概念，凡是企业与员工提前解除劳动合同，而不管是因为企业的原因还是因为劳动者的原因，我们均称之为企业裁员。

《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》共规定了企业在14种情况下可以依照《劳动合同法》规定的条件、程序与员工解除固定期限的劳动合同、无固定期限的劳动合同或者以完成一定任务为期限的劳动合同。

在本章中，笔者根据劳动合同解除发生的原因不同，归纳出四种情形，并分别讲述在四种情形下，企业裁员应该注意哪些问题。

第一节 协商一致解除劳动合同及注意问题

第二节 因员工违纪解除劳动合同操作流程及处理技巧

第三节 经济性裁员操作流程及注意问题

第四节 用人单位提前通知解除劳动合同的情形及处理技巧

第五节 裁员的例外情形

第一节 协商一致解除劳动合同及注意问题

一、协商一致解除劳动合同的法律依据

只要合同双方不违反法律的强制性规定，双方达成的合同就受法律保护。但劳动合同不同于其他民事合同，劳动者是弱势群体，国家为保护劳动者的合法权益，防止企业利用优势地位强迫劳动者签订不平等合同，在劳动法律领域作了许多强制性规定，即使双方签订了合同，也未必一定受到法律保护。

但如果合同双方当事人就劳动合同的解除协商达成一致，就受到法律保护。《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》对此均有规定。

1. 《劳动法》关于协商一致解除劳动合同的规定。

《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。”

2. 《劳动合同法》关于协商一致解除劳动合同的规定。

《劳动合同法》第36条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”

3. 《劳动合同法实施条例》关于协商一致解除劳动合同的规定。

《劳动合同法实施条例》第19条规定：“有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

(一) 用人单位与劳动者协商一致的；

……”



典型案例

案例1：双方协商一致达成的劳动合同就一定受法律保护吗？

李小姐应聘某公司的总裁秘书，由于总裁秘书主要的职责是陪同总裁出席各种重要会议，因此该总裁秘书的形象非常重要，前两任秘书都是因为怀孕而被公司另行安排工作。该公司为避免同样的问题出现，于是与李小姐在劳动合同中约定，公司派李小姐进修，李小姐三年之内不得结婚怀孕，否则公司有权立即与李小姐解除劳动合同并要求李小姐承担违约金。李小姐认为自己还很年轻，不着急结婚生孩子，因此同意了公司的要求，与公司签订了劳动合同。工作一年后，李小姐意外怀孕，李小姐本打算做流产手术，但医生告诉李小姐，由于李小姐身体的原因，如果流产，今后可能永远怀不上孩子了。李小姐考虑再三，决定与男友结婚并把孩子生

下来。公司发现李小姐结婚并且怀孕后，立即与李小姐解除劳动合同，并且向劳动争议仲裁委员会提起仲裁，要求李小姐支付违约金。而李小姐也提起仲裁，原因在于单位违法解除劳动合同，要求单位支付经济赔偿金。

劳动争议仲裁委员会经过审理后认为，虽然签订劳动合同时，李小姐同意三年之内不结婚怀孕，但该约定违反了法律的强制性规定。《就业促进法》第27条明确规定，用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。因此用人单位与李小姐在劳动合同中的约定是无效的，用人单位违法与李小姐解除劳动合同，应当支付李小姐经济赔偿金1万元，李小姐不需要向用人单位支付违约金。



律师点评

在本案中，企业可能会感觉到委屈，在签订劳动合同时，企业已经充分向李小姐解释了岗位的重要性，三年之内不结婚不怀孕也是李小姐真实的意思表示，企业并没有强迫李小姐同意，完全是企业与李小姐协商一致签订的劳动合同。但李小姐违反劳动合同不仅没有支付违约金，反倒是企业需要向李小姐支付经济赔偿金。

由于劳动合同不同于其他普通民事合同，国家对劳动法律进行了很多强制性的法律规定，即使用户单位与劳动者协商一致签订劳动合同，也不能违反国家强制性的法律规定，否则即使双方同意，也不会受到法律保护。

因此，用人单位在与劳动者签订合同时，并不是只要劳动者同意了劳动合同的内容，就一定能受到法律的保护，还不能违反法律的强制性规定。如果违反了法律的强制性规定，即使双方当事人当初签订合同是真实的意思表示，也不受法律保护。

二、哪些情况下适合协商一致解除劳动合同？

在任何情况下，只要劳动合同当事人就劳动合同的解除协商一致，就可以解除劳动合同，而不受劳动合同中约定的劳动合同终止条件的限制。而且协商一致解除劳动合同的，由于双方已经就有关补偿等一系列问题达成一致，双方不会产生纠纷。因此，在用人单位欲与劳动者提前解除劳动合同的时候，尽量采取协商一致的方式。

特别是在劳动者没有什么过错或者没有明显过错的情况下，而用人单位由于业务调整或者其他各种原因而准备与劳动者提前解除劳动合同时，尽量采取与劳动者协商一致的方式解除劳动合同，不然一旦发生纠纷，用人单位很容易被认定为违法解除劳动合同，需要支付双倍的经济赔偿金。