

# 2023年合同单方面解除合同(精选5篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

## 合同单方面解除合同篇一

\_\_\_\_\_同志，性别\_\_\_\_\_，年龄\_\_\_\_\_周岁，系我单位劳动合同制员工，现从事\_\_\_\_\_岗位工作，本单位工作年限\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_个月。劳动合同期限为\_\_\_\_\_期限。因\_\_\_\_\_，根据《劳动合同法》第\_\_\_\_\_条及本单位规章制度规定，于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日解除(终止)劳动合同。

特此证明

身份证号：\_\_\_\_\_

单位：(章)

员工签名：(章)

年月日

劳动合同备案机关：(章)

年月

## 合同单方面解除合同篇二

是地方武警医院，在药剂科工作，说我拿药速度不够等等，

笼统的说：综合考虑，觉得我不适合在医院工作，院领导决定与我解除劳动合同，会补发一个月工资。我了解到劳动法规定，满6个月不满1年按1年算，也就是补发剩余月数的工资，而我刚好5个月多，不到6个月，劳动法解释只给半个月工资补偿。觉得医院太狡猾了，都要到年底快慢半年说要解除劳动合同。经济补偿包括奖金和年终奖也没有说清，我工作中没有犯任何错误，只是拿药手脚没有别人快，主要是以前没有在药房的工作经验。

[解除劳动合同，我可以得到哪些赔偿？]

## 合同单方面解除劳动合同篇三

第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- （一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- （三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- （四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- （六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- （七）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条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、设区的市级人民的

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。

第四十八条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。

第四十九条国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

第五十条用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

## 合同单方面解除劳动合同篇四

经济补偿金是用人单位解除劳动合同时，给予劳动者的经济补偿。经济补偿金是在劳动合同解除或终止后，用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。我国法律一般称作“经济补偿”。

### 【案情】

陆某系一家电子科技有限公司的技术部经理，其于2月开始在公司工作，双方签订了3年的劳动合同，每月基本工资5000元，市内交通补贴500元、国家各类补贴计200元、职务津贴300元、服务费800元。陆某每月应得工资计6800元，扣除个人缴纳的社会保险费、公积金、税收，实际每月所得5000余元。此外，作为公司员工陆某还可以享受下面的津贴和福利：公司每年在12月和6月各发放的津贴1000元；技术部经理可享受季度奖金。陆某可享受的手机通讯费补贴每月800元。公司还每月向他支付住房补贴1000元，由其自行在外借房住宿。8月，陆某向公司提出应引进最新的技术设备以提高公司产品市场竞争力。不料总经理认为陆某在公司面临困难时不但不努力工作，不带领技术部门攻克技术难题，却给自己找借口，当即要求人事部与陆某解除劳动合同。209月11日，人事部向陆某发了解除劳动合同的通知书，并称愿依法支付解除劳动合同的经济补偿金。人事部坚持只有写进劳动合同的工资和津贴才作为补偿金的计算基数；而陆某认为提成奖金、所有的津贴、住房补贴都是自己的收入来源，而且经济补偿金是应发工资的合计，而不应扣除税收和自己承担的社会保险费、公积金，双方各持己见终未达成一致意见。年1月15日，陆某向劳动争议仲裁委员会提出申诉，要求公司按国家规定支付解除劳动合同的经济补偿金。

劳动争议仲裁委员会经审理，计算了陆某在解除合同前12个月中的全部工资性收入，包括每月固定收入(工资及各类补贴、津贴)5411.8元、提成奖金合计67,399.7元(已扣税)、防寒和高温津贴元，故月平均工资性收入应当为11,195.11元。经仲裁委员会调解，公司实际向陆某支付了11,200元。

### 【案例分析】

用人单位在劳动合同到期之前提出解除劳动合同的，应当依照国家有关规定向劳动者支付经济补偿。对于经济补偿金的计算问题，主要有如下几个方面需注意：

(1)经济补偿金的计算年限。按照现有的法律规定在用人单位提出解除劳动合同的情况下，用人单位应当根据劳动者在本单位规定的工作年限，每满一年支付一个月的经济补偿金。本案中，电子科技有限公司应发给陆某相当于一个月工资的经济补偿金。

(2)经济补偿金的计算标准。我国法律规定劳动者的月平均工资指企业正常生产情况下劳动者解除合同前12个月的平均工资。

(3)月平均工资包括些什么内容?哪些是工资的范畴，哪些不是?我们讲“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，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。

根据上述规定，工资性收入应当包括计时工资、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，但不应包括住房补贴和手机通讯费。因为住房补贴是公司提供给员工的福利而不是其应得的工资性收入，而手机通讯费未以津贴的形式发放给职工，而是按规定予以报销的，这说明单位没有将它列入工资支付总额。同时，经济补偿金应当以职工实际工资性收入为计算标准，而不应以应发工资为准，即实际工资性收入是扣除社会保险金、公积金、税收之后的所得。陆某要求以应发工资计算，并且住房补贴、手机通讯费报销款均应计算在内，是没有法律依据的。

### 【提示】

(1)对经济补偿金的计算基数的范围问题，应当严格依据法律规定区分清楚，辨别清哪些是属于工资性收入范围的项目，哪些是应当剔除的项目，在此基础上得出的项目才具有合法性、合理性。(2)计算经济补偿金的工资标准是企业正常生产

情况下劳动者解除合同前12个月的平均工资。需要说明的是，这里工资的计算基础是在企业正常生产情况下劳动者获得的报酬，而不是指劳动者正常工作情况下获得的劳动报酬。故实际上计算所得出的劳动者月平均工资有可能是低于其正常月工资的。

## 合同单方面解除劳动合同篇五

职工病假期间一般是不允许用人单位解除劳动合同的，但凡事都有例外的时候。病假期间如果职工严重违反用人单位的规章制度的，严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害等情况的，用人单位是可以解除劳动合同的。那么，病假期间用人单位解除劳动合同，要给予劳动者怎么补偿呢？详细内容请阅读下文。

如果单位提出解除劳动合同，应当根据劳动者在本单位工作年限，每满1年发给1个月工资作为经济补偿金，不满一年的按一个月工资标准支付。经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除合同前十二个月的月平均工资。劳动者患病或非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认后，依法解除劳动合同的，用人单位除按规定支付经济补偿金外，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。至于报销医疗费用，单位只负责报销劳动合同解除前的医药费，解除后的则不负责。

关于劳动争议的诉讼时效问题，根据《劳动法》第82条规定，劳动争议的申诉时效为60日，所以，你应当在单位正式与你解除劳动合同后60日内申诉到当地劳动争议仲裁委员会，以免错过时效期。

病假解除劳动合同的经济补偿金是与工龄挂钩的，工龄越长补偿金就越多。

病假期间可以解除劳动合同吗：

劳动法病假制度的规定中，在员工的病假期间是不可以解除劳动合同的。《劳动法》第四十二条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(二)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；

(三)患病或者非因工负伤，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。

病假在劳动法规上称作“医疗期”。

医疗期：是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》，医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。医疗期根据两个因素来确定：一是本人的实际参加工作年限，二是本单位的工作年限。

具体的医疗期长度如下：

(一)实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

(二)实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下

的为六个月;五年以上十年以下的为九个月;十年以上十五年以下的为十二个月;十五年以上二十年以下的为十八个月;二十年以上的为二十四个月。

病假期间用人单位是不能解除劳动合同的，如果有用人单位解除了劳动关系，小编希望劳动者勇敢的站出来捍卫自己的权益，而不是选择忍气吞声。

1. 违规解除劳动合同该怎么补偿
2. 病假工资怎么计算
3. 病假工资怎么算
4. 解除劳动合同经济补偿金怎么计算?
5. 解除劳动合同的经济补偿金怎么计算
6. 病假工资怎么计算
7. 员工病假条怎么写
8. 员工病假工资怎么计算
9. 病假工资怎么算
10. 病假的工资怎么算?