

劳动合同解约函(通用5篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

劳动合同解约函篇一

职工姓名（乙方）：_____

甲乙双方于年月日订立了为期_____年的劳动合同，现经_____方提出，并双方协商一致，同意解除劳动合同。

另：

（本协议书一式三份，甲乙双方各持一份，保税区劳动人事局留存一份，具有同等法律效力。）

甲方（盖章）：_____乙方（签字）：_____

法定代表人_____（或委托代理人）：_____

编辑

劳动合同解约函篇二

尊敬的xx公司：

本人是xx学校xx专业的应届毕业生——xxx[]于xx年xx月xx日被贵公司录用，签订了三方协议。

由于个人原因，不能去xx工作，经过一段时间的慎重考虑，

以及和家人再三商量，最终我选择在xx工作。因此，很遗憾的向贵公司提出解约申请，希望贵公司能够考虑本人的特殊情况，允许本人解除与贵公司签订的三方就业协议，并出具解约函，声明终止三方就业协议的法律效益。同时，本人将严格按照就业协议承担责任，履行与贵公司的违约条款。

非常感谢贵公司在本次的校园招聘中对我的厚爱，我深知我的违约也将给贵公司的招聘工作带来极大地不便，在此对我没有处理好个人事情而给公司带来的资源浪费表示深深的歉意！

此致

敬礼！

申请人□xxx

20xx年xx月xx日

劳动合同解约函篇三

甲方(用人单位)：_____。

乙方(劳动者)：_____，身份证号码：_____。

甲、乙双方于____年__月__日签订【为期__年】【无固定期限】的劳动合同，现乙方向甲方提出申请，要求提前解除双方之间的劳动合同，甲方同意与乙方解除劳动合同。经双方充分协商，就解除劳动合同的有关事项达成如下协议。

一、双方一致同意于 年 月 日解除劳动合同，双方的劳动权利义务终止。

二、因是乙方提出与甲方解除劳动合同，按照《劳动合同法》的规定，甲方不需要向乙方支付解除劳动合同的经济补偿金、赔偿金等。乙方知悉《劳动合同法》的规定，不要求甲方支付经济补偿金、赔偿金等费用。

三、甲方为乙方缴纳社会保险费至____年__月__日止。

四、甲、乙双方在此确认：劳动合同履行期间，双方已依法签订了书面的劳动合同，甲方依法履行了义务，包括乙方应享有的社会保险、劳动保护等。双方无违反劳动法律、法规的行为。解除劳动合同之日前的劳动报酬(含加班工资、奖金、补贴等)已结清。乙方不再因为原劳动合同的履行、解除，向甲方要求支付其他任何费用、补偿或赔偿。

五、乙方应在本协议签字后七日内与甲方有关部门(原所在部门、劳资、财务、后勤等)办理完工作交接、物品归还、账务交接、偿还财务借款等事项(见《员工离职工作交接、款物清偿一览表》)。如有乙方负责办理的对外业务没有清算完毕，乙方应负责将往来账目核对清楚，并将由对方盖章、签字确认的对账单(或欠款证明)交甲方财务部门。否则，由此给甲方造成损失的，由乙方负责赔偿。

六、劳动合同解除后，乙方仍负有保守所知悉的甲方商业秘密(包括本协议内容)的义务，不得泄露给任何第三方，否则应向甲方支付违约金元。乙方在解除劳动合同之前与甲方签订了《保密协议》、《竞业禁止协议》的，仍应遵守原协议的约定。

七、乙方办理完各项交接之后5日内，甲方向乙方提供解除劳动合同、党团关系、计划生育的证明。乙方应于劳动合同解除后15日内到甲方办理档案、社会保险、党团关系、计划生育关系转移手续，逾期不办责任自负。

八、甲、乙双方解除劳动合同后，乙方不得以任何方式对甲

方进行诋毁、诽谤、恶意中伤、及任何有损甲方形象或利益的行为，否则甲方有权追究乙方相应的法律责任。

九、本协议经甲方盖章，乙方签字后生效。本协议一式四份，甲、乙双方各一份，养老保险、失业保险处各一份。

甲方(盖章)： 乙方(签字)：

年 月 日

劳动合同解约函篇四

职工姓名(乙方)： _____

甲乙双方于年月日订立了为期_____年的劳动合同，现经_____方提出，并双方协商一致，同意解除劳动合同。

另：

(本协议书一式三份，甲乙双方各持一份，保税区劳动人事局留存一份，具有同等法律效力。)

甲方(盖章)： _____ 乙方(签字)： _____

法定代表人_____ (或委托代理人)： _____

年月日年月日

劳动合同解约函篇五

从主体的角度区分，劳动合同解除包括用人单位单方解除、劳动者单方解除以及双方协商解除。

用人单位单方解除又可细分为过错解除、非过错解除和经济

性裁员。

过错性解除，是指在劳动者有过错的情况下，用人单位可以随时单方解除劳动合同的制度，主要规定在《劳动合同法》第三十九条。

非过错性解除，是指在劳动者无主观过错但基于某些客观原因，用人单位可以依法单方解除劳动合同的制度，主要规定在《劳动合同法》四十条。

经济性裁员，是指用人单位濒临破产进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难等情况下，为改善生产经营状况而裁减成批人员的制度，主要规定在《劳动合同法》第四十一条。

劳动者单方解除包括主动辞职和被动辞职两种。

主动辞职是劳动者提前三日(试用期内)或者三十日(试用期满后)书面通知用人单位解除劳动合同的行为，主要规定在《劳动合同法》第三十七条。

被动辞职是指在用人单位有过错的情况下，劳动者无需提前30日通知即可解除劳动合同的行为，主要规定在《劳动合同法》第三十八条。

协商解除，是指劳动合同当事人的一方提出动议，并与另一方当事人就劳动合同的解除达成一致的情况下解除劳动合同，主要规定在《劳动合同法》第三十六条。

在用人单位存在严重违反劳动合同的行为或劳动者的人身受到威胁、迫害的情形下，劳动者随时通知用人单位解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第三十八条之规定，用人单位有下列情

形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二) 未及时足额支付劳动报酬的；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

辞职的手续

根据《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者提前解除劳动合同，即辞职，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

劳动者提前通知解除劳动合同应当注意以下几个方面：

1、通知一定要采取书面形式，并保留副本，建议要求单位签收。如果单位不签收，则通过邮政特快专递的方式再向单位邮寄一份。

2、通知期内要正常上班，不可旷工。

3、要与用人单位办理工作交接手续，并保留交接清单。

根据《劳动合同法》第三十九条的规定，在劳动者存在严重违反用人单位规章制度，或存在其他严重损害用人单位合同利益的情形下，用人单位有权单方随时通知劳动者解除劳动合同，主要包括以下几种情形：

(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；

(六)被依法追究刑事责任的。

根据《劳动合同法》第四十条的规定，在劳动者无主观过错但基于某些客观原因，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，主要包括以下几种情形：

(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。

根据《劳动合同法》四十一条的规定，用人单位存在以下几种情形时可以进行经济性裁员：

(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。用人单位实行经济性裁员，用人单位应当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。

哪些情形不得解雇

《劳动合同法》在赋予用人单位单方解除权的同时，在一些特殊情形下也限制用人单位的单方解除权，对劳动者实行解雇保护，即不允许用人单位不得单方解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第四十二条的规定，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。

不过，即使有上述六种情形，劳动者如果有《劳动合同法》规定的六种情形之一的，用人单位也可以单方面与劳动者解除劳动合同，而不用受此限制。

根据《劳动合同法》第三十九条的规定，在用人单位实行过错解除的情况下，用人单位无需提前通知劳动者即可解除劳动合同，解除通知送达劳动者即可。

根据《劳动合同法》第四十条的规定，在用人单位实行非过错解除的情况下，用人单位可以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解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第四十一条的规定，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，用人单位应当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后，才可以裁员。需要注意的是，用人单位单方解除劳动合同还有一个工会程序，根据《劳动合同法》第四十三条之规定用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

哪些情况无须补偿

根据《劳动合同法》第三十九条的规定，在劳动者存在严重违反用人单位规章制度，或存在其他严重损害用人单位合同利益等六种情形下，用人单位有权单方随时通知劳动者解除劳动合同，无需支付经济补偿金。

根据《劳动合同法》第四十七条的规定，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。

经济补偿金的基数按照劳动者本人在劳动合同解除或终止前十二个月的平均工资计算，劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

如果劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。

如果劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民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。

经济补偿金的年限按照劳动者在本单位的连续工作年限计算，同时根据《劳动合同法实施条例》第十条的规定，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。

原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

根据《劳动合同法》第四十八条的规定，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。

从该条可以看出，用人单位违法解除的，劳动者可以要求恢复劳动关系，在不选择恢复劳动关系或客观上不能恢复劳动关系时，可以要求用人单位依法支付赔偿金。

根据《劳动合同法》第八十七条的规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

赔偿金是用人单位违法解除时适用的法律概念，经济补偿是用人单位合法解除时适用的法律概念，赔偿金标准是经济补

偿标准的二倍，从用工之日起计算。