

最新用人单位可单方解除劳动合同的 有(通用8篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？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。

用人单位可单方解除劳动合同的有篇一

一、过错性解除劳动合同(依据：《劳动合同法》第39条)

1、适用范围：

- (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；
- (五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六)被依法追究刑事责任的。

2、适用于用人单位的全体员工

3、适用程序：

- (一)经过工会程序。
- (二)向劳动者说明理由，并送达解除决定。

二、非过错性解除劳动合同(依据：《劳动合同法》第4条)

1、适用范围：

(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。

2、并非适用于所有员工，即排除以下人员：（依据《劳动合同法》第42条）

(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。

3、适用程序：

(一)经过工会程序。

(二)向劳动者说明理由，并送达解除决定。

三、经济性裁员解除劳动合同（依据：《劳动合同法》第41条）

1、适用范围：

(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。

2、并非适用于所有员工□a□即排除以下人员：（依据《劳动合同法》第42条）

(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。

b□即优先留用以下人员：（依据《劳动合同法》第41条）

(一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

c□必须符合的人数要求（依据《劳动合同法》第41条）

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

3、适用程序：

(一)提前3天向工会或者全体职工说明情况；

(二)认真听取工会或者职工的意见；

(四)由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向裁减人员本人支付经济补偿金。

律师建议：用人单位基于以上情况解除劳动合同时，需要对相关的诸如“在试用期间被证明不符合录用条件的”、“员工不能胜任工作”等事实承担相应的举证责任；在对上述概念的解释存在争议时，用人单位切忌任意解释，应当根据用人单位的规章制度和公平合同的原则，作出合法解释和适用。

用人单位可单方解除劳动合同的有篇二

用人单位解除劳动合同，除必须具有法律规定的理由外，还必须依照程序进行，否则，就构成违法解除劳动合同，要承担相应的法律责任。一般来说，解除劳动合同须经以下三个环节：

1、发出解除劳动合同通知前的环节。

依照有关法律的规定，用人单位在发出解除劳动合同通知以前，必须经过特定的环节。其中主要有：

(1) 用人单位对于因违纪、违法应予开除、除名而解除劳动合同的职工，必须针对其违纪、违法行为进行批评教育或纪律处分，经此仍然无效的，才可进行。

2、发出解除劳动合同通知和签订协议环节

(1) 用人单位解除劳动合同，应当以书面形式将解除劳动合同的决定通知对方。在裁员时，这种通知的形式为正式公布裁员方案。

(2) 用人单位解除劳动合同，应当由合同当事人双方就合同解除的日期和法律后果，依法签订书面协议。本文后录几种解除劳动合同通知和协议的范本，供参考。

(3) 用人单位在通知解除劳动合同时，应按先后顺序：直接通知——邮寄通知——公告通知进行通知。只有当前一种无法通知时方可用下一种通知方式进行。

(4) 支付经济补偿金，前文已有介绍，不再赘述。

3、用人单位解除劳动合同后的环节

(1) 办理社会保险手续。凡是应当由用人单位为劳动者缴纳的社会保险费用，在解除劳动合同时用人单位应当负责全部缴足。劳动者应持有的各类社会保险手册或缴费凭证应交由个人持有。劳动者要求转移社会保险关系的，用人单位应当为其办理。

(3) 失业登记：用人单位应当及时为失业人员出具解除劳动关系的证明，告知其按照规定享受失业保险待遇的权利，并将失业人员的名单自解除劳动关系之日起7日内报社会保险经办机构备案。同时还应将劳动者本人档案转移至地方劳动部门或劳动力交流市场。

(4) 如属裁减人员，还应提供自裁员之日起6个月内优先录用的就业保障。

(5) 劳动合同解除后，用人单位应当报请当地劳动行政部门

(原合同鉴证部门) 备案。

除此之外，可能涉及到的环节还有：依法通知工会，工会认为解除劳动合同不适当的，有权提出意见，用人单位对意见应认真研究；如果解除劳动合同违法，工会有权要求用人单位重新处理。如因劳动合同解除发生争议的，还要依法遵循调解、仲裁、诉讼的程序处理等等。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

用人单位可单方解除劳动合同的有篇三

乙方：_____

身份证号码：_____

甲方_____与乙方_____于____年____月____日签订了《_____》，原合同/协议有效期至____年____月____日，现因_____原因致使原合同/协议无法继续履行，现经甲乙双方协商一致，达成如下协议：

4、本协议由甲乙双方签字盖章后生效，本协议生效之日，原《_____》解除，双方互不承担违约责任；本协议由甲乙双方签字盖章后生效，本协议生效之日，原《_____》解除，____方需要依照原合同/协议的约定于本协议生效时向____方支付____元违约金。

5、本协议一式2份，甲乙双方各执一份，均具有同等法律效力。

甲方：_____ 乙方：_____

代表：_____ 代表：_____

日期：_____ 日期：_____

用人单位可单方解除劳动合同的有篇四

王胜宇

劳动合同的单方解除，是指劳动合同当事人一方通过行使解除权而解除劳动合同，不以对方当事人是否同意为转移。单方解除合同又可分为用人单位单方解除和劳动者单方解除。

用人单位单方解除劳动合同又称为辞退或解雇，这有严格的法定条件和程序限制。劳动法、劳动合同法规定了用人单位有权单方解除劳动合同的三种情况，即过错性辞退、非过错性辞退和经济性裁员。

一、过错性辞退。过错性辞退是指合同履行过程中，由于劳动者的原因导致合同不能履行或者履行不符合约定，用人单位可以即时解除劳动合同。即时辞退仅限于下列情形：

首先，在试用期间被证明不符合录用条件的。是否符合录用

条件一般难以辨别，因此出于保护劳动者考虑，应以法定最低就业标准和合同中约定的相关要求为依据。是否在试用期间，应当以劳动合同的约定或相关管理规定为准。

其次，严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的。纪律范围既包括全体劳动者一般义务和特定职业义务。违纪标准应当依照法律法规和用人单位规章制度，在企业职工奖惩条例等法规中，对严重违纪行为作了规定。用人单位内部规章制度关于严重违纪行为的具体规定，只有不违反法律法规，不降低或扩大法律标准，并向劳动者公示的，才可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。因此确定是否严重违反劳动纪律，应当严格依照这几个方面：违纪造成的后果或影响是否严重；是否影响到劳动合同的履行或事实上劳动者已无法履行劳动义务；被违反的劳动纪律是否符合法律的规定，是否已经公示，是否经过职工民主讨论过；被违反的劳动纪律是否符合过于苛刻，是否符合常情；违反劳动纪律的员工的动机和情节是否恶劣。是否可以通过教育批评使劳动者改过，可以通过批评教育达到目的就不能解除劳动合同。

再次，严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的。该情形是指劳动者违反忠于职守、为企业创造利益的义务，有严重失职行为或者故意利用职务之便谋取私利的行为，使用人单位利益遭受重大损害，但该尚不够刑事处罚的。例如，因粗心大意而造成生产事故，经常产生废品、损坏工具、浪费生产材料，贪污受贿、挪用资金、侵占企业财产、泄露或出卖商业秘密等。

第四，被依法追究刑事责任的。被判处管制、宣告缓刑、免于刑事处罚的，用人单位可以解除劳动合同。

最后，被劳动教养。劳动合同法对此没有明确规定，原劳动部颁发的关于贯彻执行劳动法若干问题的意见第31条作了规定，劳动者被劳动教养，用人单位可以解除劳动合同，该意见仍然有效。

另外，劳动合同法第39条第4款规定，劳动者兼职对工作造成影响而拒不改正的用人单位有权单方解除劳动合同。

二、非过错性辞退。

用人单位因劳动者非过错性原因而单方解除劳动合同（亦称为预告辞退）或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。劳动者没有过错，但根据法律规定，在如下情形可由用人单位对劳动者进行辞退：

首先，劳动者因病或非因工负伤，医疗期满后，劳动者对用人单位另行安排工作和原工作都不能从事的。

其次，劳动者不能胜任工作，经培训或调岗，仍不能胜任工作。不能胜任工作是指不能按要求完成劳动合同中双方共同约定的任务。用人单位单方面提高定额标准，劳动者因此不能完成工作的，不属于不能胜任工作。

最后，当时订立合同所依赖的客观情况，随着时间的推移发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经双方协商又不能就变更劳动合同达成一致意见的。由于客观情况发生变化，劳动合同无法履行，这是当事人都不能事先预料的，情势变更原则在劳动法及劳动合同法的确立，目的在于追求劳动关系上的公平与正义。但是这种客观情况的变化必须是重大的，必须是不能避免不能克服的，（）用人单位不能滥用该条款。

三、经济性裁员。由于用人单位经济性裁员解除劳动合同，往往政策性强，影响范围广，甚至影响社会稳定，对此，劳动法第27条、劳动合同法第41条及劳动部关于企业经济性裁减人员规定对用人单位单方解除劳动合同作了明确的'规定。

用人单位可单方解除劳动合同的有篇五

编号：

因

根据《中华人民共和国劳动合同法》第条项之规定和劳动合同第十八条项

之约定，双方于年月日签订的年月日起至年月日止或的劳动合同于年月日（终止）。乙方解除（终止）劳动合同前的工作岗位为，在甲方工作年限为。解除（终止）劳动合同的经济补偿金甲方按月支付乙方，计人民币元。

甲方（用人单位） 乙方（劳动者）

盖章签章

法定代表人（委托代理人）

签章

劳动用工登记机关盖章

劳动用工登记日期

年月日本协议书一式三份

甲乙双方各执一份，云南省劳动和社会保障厅印制存入乙方档案一份。

用人单位可单方解除劳动合同的有篇六

甲方：（用人单位）

法定代表人：

乙方：（劳动者）

身份证号：

甲乙双方于_____年___月___日签订劳动合同，合同期至_____年___月___日，现甲方根据《民法典》的规定，提前解除与乙方劳动者签订的劳动合同。

经甲乙双方一致同意，达成以下协议：

一、甲方解除劳动合同的原因是乙方：

- 1、在试用期内被证明不符合录用条件；
- 2、严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度；
- 3、严重失职、营私舞弊、或者对用人单位利益造成重大损失；
- 4、被依法追究刑事责任。

二、甲方与乙方的劳动合同与_____年___月___日终止；

甲方给乙方交的社保、公积金到_____年___月___日终止。

三、甲方应支付乙方的工资到_____年___月___日终止；

因解除劳动合同的原因在乙方，所以甲方不必支付给乙方经济补偿金及其赔偿金额。

乙方也自愿放弃其他所有诉求。

风险提示： 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。

四、乙方应当按照甲方离职规定在日内办理离职手续。

甲方应当给乙方出具离职等证明。

五、本协议一式两份，从双方签订之日起具有同等的法律效力。

甲方：年月日

乙方：年月日

用人单位可单方解除劳动合同的有篇七

甲方：(用人单位)

乙方：(劳动者)

身份证号：

甲乙双方于____年____月____日签订劳动合同，合同期至____年____月____日，现甲方单方解除与乙方劳动者签订的劳动合同。依据《劳动合同法》的相关规定制定本合同：

一、甲方因乙方_____的原因，提前解除与乙方的劳动合同。

1、在试用期间被证明不符合录用条件的；

- 2、严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- 3、严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- 4、被依法追究刑事责任的。

二、劳动合同于年月日解除。社保、公积金缴交至____年____月止。

三、结算的薪资

薪资结算至年月日；计元。由于乙方的过失，甲方无需支付乙方经济补偿金。

以上事宜完成后，按照公司离职规定办理离职手续。

甲方(签名或盖章)：

年月日

乙方(签名或盖章)：

年月日

用人单位可单方解除劳动合同的有篇八

被通知人：_____

所属部门：_____

因下列第_____项原因，根据单位规章制度的规定，本单位决定从_____年_____月_____日起解除或终止与您的劳动合同关系：

- 1、双方协商一致解除劳动合同

- 2、员工不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作；
- 4、单位依法进行裁员；
- 5、在试用期内被证明不符合录用条件；
- 6、严重违反单位的规章制度；
- 7、严重失职，营私舞弊，给单位造成重大损害；
- 9、因员工欺诈、胁迫或乘人之危，致使合同无效；
- 10、员工被依法追究刑事责任的；
- 11、劳动合同到期；
- 12、员工已达退休年龄。
- 13、其它：

您可领取经济补偿金：____元，其它费用：____元

请您于前述劳动合同解除之日前一周内到单位人事部门办理劳动合同解除和工作交接手续，逾期不办理手续者责任自负。

特此通知！

(公章或负责人签字)：

_____年_____月_____日

注：以前述1至4项、11项原因解除或终止时，需提前30日通知员工；

本通知一式两份，单位与被通知人各留一份。

签收栏： _____

签收人： _____

_____年_____月_____日