

# 用人单位解除劳动合同需注意哪些问题

## 解除劳动合同注意事项(汇总5篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

### 用人单位解除劳动合同需注意哪些问题篇一

一、应当注意您的辞职书面文件的措辞，建议使用“解除劳动合同通知书”或“辞职通知书”，不宜使用“辞职申请书”。因劳动合同解除权系单方权利，无需申请。如果使用“申请书”，司法实践中可能会被认为系您发出协商解除劳动合同的要约，协商解除需双方意思一致方可达到目的。因此，为确保您辞职无碍，宜用“通知书”。

二、解除通知一定要送达公司，您保留送达的证据。如果您将辞职通知交给公司但未签收，到时发生争议时公司会反过来说您未通知即擅自离职，属旷工行为，这样将对您非常不利。如果公司不签收，建议使用ems方式快递辞职通知书，并在ems详情单上注明所寄文件为“解除合同通知书”或“辞职通知书”，即使公司拒签ems您亦可凭邮政局的退件凭条证明您已经履行通知义务，系公司拒签。

#### 温馨提示

个别地区仍支持“脱密期”的规定，如果您正好处于该地区，且公司与您约定了超过30天以上的脱密期，需注意风险。

#### 一、应注意解除劳动合同的条件及情形

## （一）协商一致解除

企业与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

## （二）劳动者单方解除

劳动者单方解除可分为三种情形。即：提前通知解除、可以解除、可立即解除。

### 1、提前通知解除

劳动者提前三十日以书面形式通知（书面通知样本见附件）企业，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知企业，可以解除劳动合同。

### 2、可以解除（无须提前通知）

企业有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- （1）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- （2）未及时足额支付劳动报酬的；
- （3）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- （4）企业的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

更多相关资料免费下载，请登陆 <http://>

管理资源吧 <http://> 提供海量管理资料免费下载！ 效的；

- （6）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

### 3、可立即解除（无须通知）

企业以暴力、威胁或者非法限制人身自由的.手段强迫劳动者劳动的，或者企业违章指挥、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，无需事先告知企业。

#### （三）企业单方解除

企业单方解除可分为三种情形。即：可以解除、提前通知解除、经济性裁员。

企业单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。

#### 1、可以解除（无须提前通知）

劳动者有下列情形之一的，企业可以解除劳动合同：

- （1）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （2）严重违反企业的规章制度的；
- （3）严重失职，营私舞弊，给企业造成重大损害的；

更多相关资料免费下载，请登陆 <http://>

- （6）被依法追究刑事责任的。

#### 2、提前通知解除

有下列情形之一的，企业提前三十日书面通知（书面通知格式见附件）劳动者或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- （2）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；

(3) 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，经企业与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

### 3、经济性裁员

有下列情形之一的，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，企业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（裁员方案内容包括被裁减人员名单、裁减时间和实施步骤，及符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员经济补偿办法）经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(1) 依照企业破产法规定进行重整的；

(2) 生产经营发生严重困难的；

(3) 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；

(4) 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。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(1) 与企业订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(2) 与企业订立无固定期限劳动合同的；

(3) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

企业依照规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

## 二、解除劳动合同应注意禁止解除的情形

劳动者有下列情形之一的，企业不得依照劳动合同法第四十条、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）在劳动合同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。

## 三、解除劳动合同以应依法支付经济补偿

### （一）经济补偿的范围

有下列情形之一的，企业应当向劳动者支付经济补偿：

1、劳动者依照劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同的；

3、企业依照劳动合同法第四十条规定解除劳动合同的；

4、企业依照企业破产法规定进行重整解除劳动合同的。

### （二）经济补偿的标准

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。

劳动者月工资高于泰州市人民政府公布的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上年度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。

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。

经济补偿金的支付时间：企业依照劳动合同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。

#### 四、解除劳动合同企业应做的工作

- 1、企业提前30日发放《解除劳动合同通知书》，请劳动者或委托代理人签字（盖章）；
- 2、企业应在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系的转移手续；
- 3、与劳动者办理工作交接手续，交还员工的有关证件，支付经济补偿；
- 4、劳动合同解除后，企业应当及时向劳动者出具解除劳动合同的证明；
- 5、对从事有职业危害作业员工进行健康检查；
- 6、企业对已经解除的劳动合同文本至少要保存二年。

#### 六、企业违法解除劳动合同应承担的法律责任

1、企业违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定解除劳动合同的，工会有权要求企业纠正。企业应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

依照劳动合同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。

## 用人单位解除劳动合同需注意哪些问题篇二

甲方：\_\_\_\_\_有限公司(以下简称甲方)

乙方：\_\_\_\_\_ (以下简称乙方)

甲乙双方于 年 月 日签订为期年的劳动合同，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本最新解除劳动合同书样本如下：

1. 自 年 月 日起，解除双方签订的劳动合同，双方的权利义务随之终止；
2. 甲方同意在乙方妥善办理所有工作移交手续后支付乙方包括但不限于经济补偿金、提前通知解除劳动合同赔偿金、相应比例的年终奖等共计人民币元(大写)扣除乙方尚欠甲方备用金人民币元(大写)，甲方将于乙方妥善办理所有工作移交手续后实际支付乙方人民币元(大写)
3. 甲方为乙方缴纳四金(包括基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、住房公积金)至年月日止。
4. 甲方根据相关劳动法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续；
5. 乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，

离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为，否则将承担相应的法律责任及所造成的全部损失。

6. 乙方自愿放弃其它所有诉求。

本最新解除劳动合同书样本自甲，乙双方签字(盖章)并加盖甲方劳动合同专用章后生效；

甲方(盖章)\_\_\_\_\_有限公司 乙方(签字或盖章)\_\_\_\_\_

法定代表人或授权委托人

(签字或签章)

年 月 日 年 月 日

## 用人单位解除劳动合同需注意哪些问题篇三

\_\_\_\_\_□

因\_\_\_\_\_，公司决定于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日解除与你\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日签订的'劳动合同。公司将根据《劳动法》及有关劳动法规规章的规定与你进行离职结算。请你于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前办理离职手续。

特此通知。

(用人单位盖章)

\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日

签收：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日

## 用人单位解除劳动合同需注意哪些问题篇四

身份证号码： \_\_\_\_\_

乙方于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日在 期间，  
因\_\_\_\_\_受伤。事故发生后，甲方及时将乙方送达  
医院救治。

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日，乙方以无需继续治疗，虽  
然\_\_\_\_\_受伤但不影响干活为由向甲方提出辞职并要求  
甲方一次性支付赔偿金 万元人民币解决受伤一事。

甲方明确告知乙方，其 受伤应在认定工伤并评定劳动能力  
障碍等级后调解，乙方表示：\_\_\_\_\_其知道相关法律规定，  
但工伤认定及劳动能力鉴定时间太长了不想等了，要求尽快  
与其调解。

基于乙方明确知道其伤残等级、及乙方确知因本次事故所受  
伤残应享有的工伤保险待遇。甲方尊重乙方意愿。双方达成  
如下协议：

一、因本次事故，甲方同意乙方的要求一次性向乙方支付补  
偿金\_\_\_\_\_元人民币。该补偿金包括乙方应享有的所有  
工伤保险待遇(包括但不限于伤残补助金、医疗补助金、就业  
补助金、医疗期工资等)。

二、本协议第一条约定的补偿金，甲方于双方签订本协议之  
日一次性支付给乙方。乙方收取上述补偿金后，不再就本次  
工伤事故要求甲方承担任何责任。

三、乙方收取上述补偿金后，自愿放弃基于劳动合同关系所  
享有的一切权利，不再基于劳动合同关系追索甲方承担任何

用人单位责任。如有反悔，乙方收取的补偿金应当返还给甲方。

四、乙方声明：\_\_\_\_\_在职期间，甲方已足额发放了工资及加班工资，双方无任何纠纷，包括但不限于劳动争议纠纷及经济纠纷。

五、本协议一式二份，甲乙双方各执一份，自双方签字或盖章之日起生效。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_ 乙方(签名)：\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_ 日期：\_\_\_\_\_

## 用人单位解除劳动合同需注意哪些问题篇五

甲方(企业名称)：

乙方(个人姓名)：

协议：

1. 双方同意于 年月日起解除之前订立的劳动合同(关系)。
2. 乙方已于本协议签署前完成了同甲方的工作交接，并未在甲方承建(监)的建设工程项目中继续担任项目负责人。
3. 截止本协议书签署日，双方之间不存在任何纠纷及未了结债权债务。
4. 以上内容经双方共同认可属实。

甲方(企业盖章)： 乙方(签字)：

法定代表人(主要负责人)

或委托代理人签字：

签订日期： 年 月 日