

2023年单位劳动合同关系证明(大全5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

单位劳动合同关系证明篇一

编号：

我单位于 年 月 日与(身份证号：)在本单位工作岗位为，订立的合同编号为，合同期限为的劳动合同，兹根据《劳动法》及《劳动合同法》等相关法律法规的规定，按下列第项规定予以(解除/终止)。

一、符合《劳动合同法》第三十六条：经双方当事人协商一致，解除劳动合同(关系)；

二、符合《劳动合同法》第三十八条款规定，解除劳动合同(关系)

三、符合《劳动合同法》第三十九条款规定，解除劳动合同(关系)；

四、符合《劳动合同法》第四十条款规定，解除劳动合同(关系)；

五、符合《劳动合同法》第四十一条款规定，解除劳动合同(关系)；

六、符合《劳动合同法》第四十四条款规定，终止劳动合同(关系)；

用人单位

(章)员工(签名)

签收时间： 年 月 日

单位劳动合同关系证明篇二

本合同由__公司(以下简称企业)与__公司工会(以下简称工会)双方代表,就企业生产经营目标和职工劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、社会保险和福利、职业培训、女职工特殊保护等问题,经过充分的集体协商达成协议而签订。

第一章 总 则

第一条 本合同依据《中华人民共和国宪法》、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国全民所有制工业企业法》和有关法律法规,结合企业实际,由企业与企业与工会签订,用于明确双方的权利和义务,规范双方行为,加强经营管理者与劳动者的合作,增强企业凝聚力,促进企业的不断发展。

第二条 本合同是双方在企业生产经营活动中必须遵守的共同准则,对企业和全体职工均具有约束力。企业与职工个人签订的劳动合同中的必备条款标准不得低于本合同的规定。企业制订和修改涉及职工劳动权益的规章制度时,应符合本合同的原则,并征求工会同意。

第三条 双方订立本合同的目的是:尊重职工的劳动,

维护职工的劳动权益,发挥职工的生产、管理积极性,科学地规范企业与职工整体之间的利益关系,巩固和发展和谐、稳定的劳动关系,促进企业生产发展和经济效益的提高,推

动精神文明建设。

第四条 企业必须支持职工依法参加民主管理，尊重工会代表和维护职工利益的权利，支持工会依法独立自主地开展工作。工会应支持企业正确行使职权，教育和培养职工热爱、关心企业，树立敬业爱岗的精神，努力做好本职工作；教育职工认真履行劳动合同，遵守劳动纪律和企业的规章制度，努力完成生产和工作任务。

第五条 双方依据合同原则和内容，围绕企业的生产经营任务履行各项权利和义务，共同保证企业方针目标实现，真正做到经营者与职工风险共担、利益共享。

企业的生产经营方针目标应以企业年度职工代表大会通过的决议为准。

第六条 工会应以提高企业经济效益为中心开展活动，坚持以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，开展劳动竞赛和职工合理化建议活动。

第七条 企业应按每月全部职工工资总额的2%依法足额计提、按时拨交工会经费。

第二章 劳动合同

第八条 企业根据生产经营情况，有权择优招(聘)用职工，并分别与被录用职工平等协商，依法签订劳动合同。企业实行有固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第九条 企业的招工计划和实施情况应及时向工会通报。在签订个人劳动合同之前，工会应指导职工明确履行合同的权力、义务及承担的违约责任，并应严格监督劳动合同的履行情况。除法律规定的条件外，企业与职工在协商一致的基础上可依

法变更或解除劳动合同。

第十条 职工有下列情形之一的，企业不得解除劳动合同：

(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、哺乳期内的；

(五)在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第十一条 企业解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果企业违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求用工单位纠正。职工申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。职工违约或受到行政处分、解除劳动合同等，工会亦应做好工作。

第十二条 解除或终止劳动合同的经济补偿办法：

月以上不满1年的按1年计算，不满6个月的，按半个月的工资标准支付；

(四)经济补偿金所称月工资是指职工在劳动合同解除或终止前12个月的月平均工资。

第十三条 企业在实行劳动合同的基础上实行上岗聘用制，并签订岗位合同。

(三)因岗位定员限制或职工素质等原因未能签订岗位合同的人员、被解除岗位合同的人员为企业内待岗人员。

第十四条 用人单位有下列情况之一的，职工可以解除劳动合同。

(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) 未依法为乙方缴纳社会保险费的；

(四) 甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；

(六) 法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

第十五条 有下列情形之一，需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的，用人单位应提前30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，裁减人员方案经向劳动行政部门报告后，方可裁减人员。

(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。

按本条第一款规定裁减人员的，在6个月内重新招用人员时，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。

单位劳动合同关系证明篇三

兹有本单位职工：姓名_____，性别_____，身份证号码_____，因_____，经双方协商一致，公司自_____年___月___日起与其解除劳动关系。

特此证明。

单位（盖章）

_____年___月___日

单位劳动合同关系证明篇四

乙方

《劳动法》第十七条规定：“劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。”但是，这并不表示劳动合同的内容一经订立就不得变更或解除。劳动法同时还规定了用人单位在特定情况下可以单方面解除劳动合同(依法、依约解除)。此外，实践中用人单位随意解除劳动合同的情况也非常普遍(非法解除)。在网络及电台接受咨询的过程中，很多人都对用人单位单方面解除劳动合同的法律责任问题非常关心。因此，上海市弘正律师事务所周智灵律师现根据《劳动法》及相关司法解释，就上述问题结合实践作以下归纳总结：

依法(依约)解除劳动合同的情形及法律责任

一、试用期内解除：劳动者在试用期间被证明不符合录用条

件的，用人单位可以随时解除劳动合同。

特别提示：用人单位须对劳动者不符合录用条件提供证明。

二、因违纪违章解除：劳动者在试用期间严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的，用人单位可以随时解除劳动合同。

特别提示：用人单位须证明规章制度以公布及劳动者系严重违纪。

三、因刑事犯罪解除：劳动者在试用期间被依法追究刑事责任的，用人单位可以随时解除劳动合同。

特别提示：系刑事责任，不包括行政拘留及劳动教养。

四、因协商一致解除：经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

五、因患病或负伤解除：劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，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。

特别提示：此中情况下解除劳动合同，用人单位须提前30天通知。

六、因不能胜任工作解除：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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

特别提示：此中情况下解除劳动合同，用人单位须提前30天通知。且用人单位须先行对劳动者进行培训或调整工作岗位。

七、因情势变更解除：劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本单位工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

特别提示：此中情况下解除劳动合同，用人单位须提前30天通知。工作地点重大调整即可适用该规定。

八、因破产整顿解除：用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。

特别提示：此中情况下解除劳动合同，用人单位须提前30天通知工会和劳动者本人。单位六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

总结提示：用人单位单方面解除职工劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为用人单位违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，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。未经上述程序，用人单位单方解除的行为无效。

违法解除劳动合同的情形及法律责任

一、违法解除劳动合同的主要表现

1. 滥用试用期内单方解除权：劳动合同期限不满六个月的，不得设试用期；满六个月不满一年的，试用期不得超过一个月；满一年不满三年的，试用期不得超过三个月；满三年的，试用期不得超过六个月。试用期内，用人单位须证明劳动者不符合录用条件，方可单方面解除合同。

2. 滥用违纪违章解除权：在没有企业规章制度，或规章制度违法，或规章制度没有公示，或违纪行为轻微的情况下，用人单位不得以劳动者严重违反劳动纪律或用人单位规章制度为由解除劳动合同。

3. 滥用不能胜任工作解除权：随意调动劳动者工作岗位或提高工作强度，借口劳动者不能胜任工作而解除劳动合同。

4. 滥用调整调薪权：随意对劳动者调岗调薪，如将

技术

工程师调整到门卫，将办公室文员调整到保洁岗位，或者将劳动者调往外地分公司上班，逼迫劳动者自动离职。特别提示：用人单位和劳动者因劳动合同中约定，用人单位有权根据生产经营需要随时调整劳动者工作内容或岗位，双方为此发生争议的，应由用人单位举证证明其调职具有充分的合理性。用人单位不能举证证明其调职具有充分合理性的，双方仍应按原劳动合同履行。

5. 滥用经济性裁员解除权：在不符合经济性裁员条件和程序的情况下，解除与劳动者的劳动合同。

6. 寻由辞退“三期”女职工或医疗期内劳动者。许多单位觉得处于孕期、产期、哺乳期的女职工和处于医疗期内的劳动者对单位是一种负累，总是千方百计找借口辞退或者强行辞

退。

此外，很多用人单位甚至不以任何理由，只根据管理人员个人好恶，或以权谋私或打击报复，恶意克扣、拖欠工资，强行辞退劳动者。

二、违法解除劳动合同的法律责任。

1. 继续履行。我国《民法典》第111条：“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定条件的，另一方有权要求履行或者采取补救措施，并有权要求赔偿损失”。特别提示：须由劳动者提出继续履行的要求，且企业具备继续履行的条件方可适用。

2. 赔偿损失。《劳动法》第98条规定，用人单位违反本法的规定解除劳动合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。具体包括：

(二)造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品；

甲方 盖章

乙方 盖章

单位劳动合同关系证明篇五

劳动合同的解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前解除劳动合同关系的法律行为。以下是小编为大家准备的单位解除劳动合同证明范本，欢迎阅读和参考！

兹有本单位职工_____，性别_____，年龄_____，

身份证号_____，住
址_____。劳动合同期限为_____
年____月____日至____年____月____日。
因_____，根据《劳动法》规定，该职工自愿
与本单位解除劳动合同。工资发至____年____月份，特
此证明。

员工签名：

（用人单位盖章）

____年____月____日

_____同志，于____年____月____日进入本单位。最后一
期劳动合同由____年____月____日至____年____月____日。
现因_____依据《中华人民共和国劳动合同法》
____条____款，自____年____月____日起与_____同
志_____劳动合同。

单位盖章

____年____月____日

兹有本单位职工xxx□性别x□年龄xx□住址xxx□劳动合同期限为
年 月 日至 年 月 日（或无固定期限、以
完成一定的工作为期限）。因xx□根据《劳动法》第 条第
款第 项规定，本单位解除与该职工的劳动合同。特此证
明。

（用人单位盖章）

年 月 日

_____同志，于____年____月____日____进

入本单位。最后一期劳动合同由xxxx年xx月xx日至xxxx年xx月xx日。现因_____依据《中华人民共和国劳动合同法》_____条_____款，自年月日起与_____同志劳动合同。如对本决定有异议，可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

单位盖章

xxxx年xx月xx日