

# 2023年解除劳动合同通知书样本电子版(汇总10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？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

## 解除劳动合同通知书样本电子版篇一

先生/女士：

本单位与你签订的期限劳动合同，由于原因，现根据《劳动合同法》第和企业的规定，决定自年月日起，解除与你的劳动合同关系，经济补偿金为下列第种情况：

（一）无经济补偿金。

（二）经济补偿金元。

特此通知

单位盖章：

年月日

一式二份（用人单位和职工各留存一份）

天津市人力资源和社会保障

局制

## 解除劳动合同通知书样本电子版篇二

甲方：

地址：

法定代表人：（主要负责人）

乙方：

性别：

身份证号码：

现通信地址：

联系电话：

为建立劳动关系，明确权利义务，依据劳动法、劳动合同法等有关法律规定，在平等自愿、协商一致的基础上，订立本合同。

第一条 本合同期限自 年 月 日起至 年 月 日止。其中试用期为 年 月 日起至 年 月 日止。

第二条 甲方根据工作需要，安排乙方在 工作岗位，乙方的工作任务为，工作地点为 经双方协商同意，甲方可以调换乙方的工种或岗位及工作地点。

乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。

第三条 乙方按甲方规定完成工作任务的，甲方于每月 日支付工资，支付的工资为 元/月，其中试用期的工资为 元/月。

或者实行计件制，计件单价为 。

第四条 工作时间和休息休假、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等按照法律法规、规章等规定执行。

第五条 双方解除或终止劳动合同应按法定程序办理，甲方为乙方出具终止、解除劳动合同的通知书或相关证明。符合法律、法规规定的，支付乙方经济补偿。

第六条 其他未尽事项按照国家及地方现行有关规定执行。

第七条 双方其他约定

第八条 本合同双方各执一份，涂改或未经授权代签无效。

甲方：

乙方：

日期：

甲方(用人单位)：

乙方(劳动者)： (身份证号码： )

根据(中华人民共和国劳动法)等法律、行政法规、行政规章的规定，甲、乙双方按照平等自愿、协商一致的原则，订立本劳动合同，共同遵守。

一、劳动合同期限

(一)有固定期限：自 年 月 日起至年 月 日止。

二、工作内容

乙方同意按甲方工作需要在工作岗位上工作，因生产经营变化和工作需要，甲方有权随时调换乙方的工作岗位和工作内容。

### 三、工作时间和休息休假

(一)甲方执行法律、法规规定的工时制度和休息休假办法。

(二)甲方由于生产经营需要并与工会和乙方协商后，或出现法律、行政法规规定的其他情形的，可以依法延长工作时间。

### 四、劳动报酬

(一)甲方根据法律、法规的规定，结合单位实际，自主确定工资分配形式和工资水平。

(二)甲方根据其生产经营特点和乙方的岗位，确定对乙方实行工资制。乙方试用期月工资标准为 元；试用期满为 元。

(三)甲方应以货币形式每月至少支付一次乙方工资，不得克扣和无故拖欠乙方工资。

### 五、劳动保护和劳动条件

(一)甲乙双方执行国家劳动安全卫生法律、法规、规程和标准。甲方对乙方进行劳动安全卫生教育，防止事故，减少职业危害。

(二)甲方为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动安全防护用品，努力改善劳动条件。

(三)乙方在劳动过程中应严格遵守安全操作规程。

### 六、社会保险和福利

(一)甲乙双方执行国家和地方政府有关社会保险和福利的规

定;但乙方自愿放弃保险待遇或因乙方原因致使甲方无法为其办理社会保险的,其一切后果均由乙方自行承担,乙方无权要求甲方赔偿或承担其他任何责任。

(二)甲方努力创造条件,改善集体福利,提高乙方的福利待遇。

## 七、劳动纪律

(一)甲方依法建立和完善规章制度。

(二)甲乙双方必须遵守法律、法规和甲方依法制定的规章制度。

(三)甲方有权根据法律、法规和规章制度对乙方进行奖惩。

## 八、劳动合同的变更、解除、终止

1、甲、乙双方按照法律、行政法规规定变更、解除、终止。

2、乙方给甲方造成经济损失尚未处理完毕或因其它问题正在被甲方或其他单位调查期间,乙方不得依据本条前款规定解除劳动合同。

## 九、甲乙双方协商约定的其他事项

1、乙方违反法律、法规规定或本合同约定解除劳动合同,应赔偿甲方损失。

2、甲方出资对乙方进行各种培训,因乙方原因解除劳动合同,乙方将全额赔偿甲方培训费用。

3、乙方在合同期内或解除合同后,必须为甲方保守商业秘密、知识产权,如果乙方违反该条款给甲方造成损失的,应赔偿甲方损失。

4、对甲方负有保密义务的乙方，应依法遵守竞业限制规定。

5、乙方的社会保险费用有甲方支付给乙方，甲方无须为乙方再办理社会保险手续，由此产生一切法律后果均由乙方自行承担。

十、甲乙双方因履行劳动合同发生争议，可向本单位劳动争议调解委员会申请调解，也可直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

本合同以上条款系双方真实意思表示，本合同一式三份，甲乙双方各持一份，存乙方档案一份，具有同等法律效力。

甲方： 乙方：

签署日期： 年 月 日

甲方(用人单位)\_\_\_\_\_

乙方(劳动者)\_\_\_\_\_

甲乙双方在平等自愿的基础上，按照《中华人民共和国劳动合同法》等法律规定，就甲方招用乙方一事，经协商一致达成本合同，供双方遵照执行：

## 第一条、劳动合同期限

1、本劳动合同为：

b无固定期限劳动合同，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起。

c以完成工作为期限。

2、本合同包含\_\_\_\_\_个月的试用期(自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_

月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日)

## 第二条、工作地点

\_\_\_\_\_.

## 第三条、工作内容

- 1、乙方同意在甲方部门(或岗位)担任\_\_\_\_\_职务，乙方具体工作内容按照甲方的岗位职责要求执行。
- 2、若因乙方不胜任该工作，甲方可调整乙方的岗位并按调整后的岗位确定一方的薪资待遇;如乙方不同意调整，甲方可以提前30日通知乙方解除劳动合同，经济补偿金按照国家规定发放。
- 3、在工作过程中，因乙方存在严重过失或者故意造成甲方损失的，甲方有权向乙方追偿。

## 第四条、工作时间和休息休假

- 1、工作时间：标准工时制，甲方保证乙方每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时。具体工作时间由甲方根据生产经营需要安排，乙方应当服从。
- 2、休息休假：甲方按照国家的规定安排乙方休息休假。

## 第五条、劳动报酬

- 2、因生产经营需要，甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日或者法定节假日工作的，甲方按国家规定的标准发放加班费。
- 3、甲方保证按月发放工资，具体发放日期为每月\_\_\_\_\_日。

## 第六条、社会保险

- 1、甲方按照国家的规定为乙方办理各项社会保险，缴纳社会保险费；
- 2、依法应由乙方个人负担的社会保险费，甲方从乙方应得工资中扣缴，乙方不得有异议。

## 第七条、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

甲方为乙方提供劳动所必需的工具和场所，以及其他劳动条件；保证工作场所的符合国家规定的安全生产条件，并依法采取安全防范措施，预防职业病。

## 第八条、乙方职责

- 1、甲方依法制定和完善各项规章制度，乙方应当严格遵守。
- 2、乙方应当保守工作期间知悉甲方的各种商业秘密、知识产权、公司机密等任何不宜对外公开的事项，否则造成甲方损失的，应当承担赔偿责任。
- 3、乙方承诺在签订本协议时，未与其他任何单位保持劳动关系或者签订竞业限制协议。否则，给其他单位造成损失的，由乙方单独承担责任，与甲方无关。

## 第九条、劳动合同解除或终止

- 2、有关解除或终止劳动合同的事项，按照《劳动合同法》等法律、法规有关规定执行。
- 3、在解除或者终止劳动合同时，乙方应当将正在负责的工作事项以及甲方交付乙方使用的财物与甲方指定的工作人员进行交接。因乙方原因未办理交接造成甲方损失的，由乙方赔偿。



4、因解除或者终止劳动合同，乙方依法应获得经济补偿金，但乙方未与甲方办理工作交接前，甲方暂不支付经济补偿金。

## 第十条、其他条款

1、因履行本合同发生的争议，双方本着合理合法、互谅互让的原则协商处理；协商不成的，任何一方可依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

2、本合同未约定的事项，按照法律、法规、行政规章以及地方性法规等规定执行。

3、本合同自双方签字或盖章后生效，一式二份，双方各执一份，本合同的任何条款的变更，应当以书面形式经双方签字或者盖章确认。

甲方(盖章)\_\_\_\_\_

乙方(签字)\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 一、解聘合同范本

解聘合同范本\_\_\_\_\_甲方(药品经营企业)

企业名称：\_\_\_\_\_注册地址：\_\_\_\_\_法定  
代表人(负责人)\_\_\_\_\_乙方(药学  
技术人员)

姓名：\_\_\_\_\_性别：\_\_\_\_\_年  
龄：\_\_\_\_\_籍贯：\_\_\_\_\_职称/资  
格：\_\_\_\_\_身份证号码：\_\_\_\_\_乙方  
自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月于甲方担任\_\_\_\_\_职务，  
现因\_\_\_\_\_原因，甲方与乙方解除劳动聘用关系，签

订本解聘协议书，自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起生效。

甲方法定代表人(负责人)签字：

(企业公章)

\_\_\_\_年\_\_月\_\_日乙方签字：

\_\_\_\_年\_\_月\_\_日备注：

1、本解聘协议书签订不得违反《中华人民共和国劳动法》及相关法律法规，否则无效。

2、依据《中华人民共和国劳动法》第三十一条，劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

## 二、解聘原则有哪些

### 1. 以事实为依据。

解聘人员要有理由，那种随便处置员工的企业永远得不到全心全意为企业着想的员工。只有以事实为依据，才能使被辞退员工心服口服，其他的员工也不会受到影响。

### 2. 体面。

现代化的今天，是一个双赢的时代，在辞退员工时，也应充分考虑被辞退员工的体面，减少因被辞退而给其带来的不快，同时也减少了对企业潜在的威胁。

### 3. 坚决。

勇敢地表达企业的立场，不要拐弯抹角。

### 4. 迅速辞退决定一旦做出，就应坚决实施。最忌讳信息已传

出，但人力资源部门却无相应行动，尤其是对待有不轨行为的员工，速度是越快越好。

## 一、劳动合同期限

### (一) 合同期限

甲、乙双方同意按以下第\_\_\_\_\_种方式确定本合同期限：

1、固定期限：本合同期限为\_\_\_\_\_年。自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

2、无固定期限：本合同期限自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

3、以完成一定的工作为期限：从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_工作任务完成时止，并以\_\_\_\_\_为标志。

### (二) 试用期限

试用期从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

风险提示：

试用期包含在劳动合同期限内，《劳动合同法》中对试用期长短的限制根据合同期限的来规定，如：

1、劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；

2、劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；

3、劳动合同期限三年以上的，试用期不得超过六个月。

违反以上规定进行约定的，若被员工投诉，会被劳动行政部门责令改正；如果违法约定的试用期已经履行的，单位还要向员工支付赔偿金。

## 二、工作内容和工作地点

甲方招用乙方的工作地点

在：\_\_\_\_\_。从事\_\_\_\_\_ (岗位)工作，工作内容为：

\_\_\_\_\_□

## 三、工作时间和休息休假

(一)甲、乙双方同意按以下第\_\_\_\_\_种方式确定乙方的工作时间：

1、标准工时制，每日工作不超过8小时，每周工作5天，每周正常工作不超过40小时。

2、经劳动保障行政部门批准，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、经劳动保障行政部门批准，乙方所在岗位综合计算工时工作制。

(二)甲方因生产(工作)需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。除《中华人民共和国劳动法》第四十二条规定的情形外，一般每日不得超过1小时，除因特殊原因最长每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。

(三)甲方执行法定的及企业依法自主补充的有关工作、休息、

休假制度，按规定给予乙方享受节日假、年休假、婚假、丧假、产假、看护假等带薪假期，并按本合同约定的正常工作时间工资及有关政策法规规定的计算方法支付工资。

#### 四、劳动报酬

(一)乙方正常工作时间的工资标准(计算加班工资基数)，按下列第()种形式执行，并不得低于当地最低工资标准及本单位集体合同约定的标准。

1、计时工资：\_\_\_\_\_元/月(\_\_\_\_\_元/周)；

2、计件工资：(70%以上职工在正常工作时间内可以完成的，本项约定方为成立)；

(二)乙方试用期工资为\_\_\_\_\_元/月(不得低于第(一)款约定工资的80%或单位同一岗位最低档工资，并不得低于本市最低工资标准)。

(三)甲方依法安排乙方加班的，应按《劳动法》第四十四条的规定支付加班工资。

(四)工资必须以法定货币支付，不得以实物或其他有价证券等形式替代货币支付。

(五)甲方与乙方可以依法根据本单位的经营状况、物价指数情况，经过双方协商或者通过集体协商，确定工资正常增长的具体办法。

(六)甲方给乙方发放工资的时间为：每月\_\_\_\_日。如遇节假日或休息日，应提前到最近的工作日支付。

#### 五、社会保险和福利待遇

风险提示： 缴纳社会保险是企业的法定义务，即使是员工自

己同意不缴纳社保，还签订了相关的协议，这也不能规避企业为员工缴纳社保的义务。因此，为劳动者缴纳社会保险，是企业必须而为的行为，否则，当员工以此通过法律程序维权，用人单位就要为此付出相应的代价。

(一)甲乙双方按照国家 and 地方有关规定，参加社会保险(养老、失业、医疗、工伤、生育)。其中乙方应承担缴费部份，由甲方从乙方工资中代扣代缴。

(二)乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和地方的规定给予乙方医疗期和享受医疗待遇，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费。

(三)乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的，甲方应按国家和省市的工伤保险法律法规的规定办理。治疗期间为乙方据实支付医疗费，按月支付全薪;伤愈后安排乙方从事力所能及的工作。因工死亡者，由甲方负责按国家规定的标准发给丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费，一次性工亡补助费。

(四)乙方为已婚女性的，享有孕期、产期、哺乳期及计划生育等假期和工资待遇。

(五)甲方必须将乙方按规定所享受的法定节假日及婚、丧假视为有薪假期。

(六)在合同期内，乙方享受国家规定的探亲假，在批准探亲期间，均发给月工资及各种补贴(不影响年终奖)，路费按规定报销。

## 六、劳动合同的解除、终止

(一)劳动合同的解除：

1、甲乙双方经协商一致，劳动合同可以解除。

2、乙方有下列情形之一的，甲方将理由通知工会后可以解除劳动合同：

- (1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (2) 严重违反者甲方规章制度的；
- (3) 严重失职，营私舞弊，对甲方造成重大损害的；
- (6) 被依法追究刑事责任的。

3、乙方有下列情形之一的，甲方应当提前30日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方1个月工资，并将理由通知工会后解除劳动合同：

- (2) 乙方不能胜任工作，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，致使原劳动合同无法继续履行，经甲乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

## (二) 劳动合同的终止

有下列情形之一的，劳动合同终止：

- 1、劳动合同期满的；
- 2、乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；
- 3、乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- 4、甲方被依法宣告破产的；
- 5、甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前

解散的`；

6、法律、行政法规规定的其他情形。

(三)甲方应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15日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续；乙方应当按照双方约定，办理工作交接；甲方依照有关规定应当向乙方支付经济补偿的，在办工作交接时支付。

## 七、劳动争议处理

因本合同发生的劳动争议，应由甲乙双方进行协商或者由工会代表员工与甲方进行协商；协商无效，甲乙双方根据劳动争议处理有关规定向当地劳动仲裁委员会申请仲裁；仲裁后一方不服的，可向当地人民法院起诉。

## 八、其他

本合同未尽事宜或条款以及甲方制定的规定、制度与国家、省、市的法律、法规、政策不符的，按现行国家和省、市的法律、法规、政策执行。

本合同一式二份，甲乙双方各执一份，具有同等的法律效力。

甲方(公章)：\_\_\_\_\_ 乙方(公章)：\_\_\_\_\_

法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_ 法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_

## 解除劳动合同通知书样本电子版篇三

解除劳动合同通知书（员工工号：）：

你与aa公司于年月日签订/续订的劳动合同，因下列第项原



因，根据《aa公司劳动合同制实施办法》第条第款的规定，决定从年月日起解除劳动合同。

1、员工患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位

另行安排的工作；

2、员工患病或者非因工负伤超过规定医疗期仍不能上班工作；

3、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、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；

5、员工连续待聘满六个月。

6□□

经济补偿为元，医疗补助费为元。

请你于劳动合同解除之日前一周内到所在单位劳动人事部门办理劳动合同解除手续，逾期不办理手续者责任自负。

特此通知

aa公司

年月日

根据《劳动法》第26条规定，用人单位解除劳动者劳动合同

时，应当提前30日以书面形式通知劳动者本人。对于无法找到职工本人的，可以参照原劳动部办公厅《关于通过新闻媒介通知职工回单位并对逾期不归者按自动离职或旷工处理问题的复函》（劳办发[1995]179号）文件规定的几种送达方式处理，即：应遵循对职工负责的原则，以书面形式直接送达职工本人；本人不在的，交其同住成年亲属签收。直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收件日期为送达日期。只有在受送达职工下落不明，或者用上述送达方式无法送达的情况下，方可公告送达，即张贴公告或通过新闻媒介通知。自发出公告之日起，经过30日，即视为送达。

## 解除劳动合同通知书样本电子版篇四

（职工）：

依据《民法典》的相关规定，本公司依法解除此前与您订立的劳动合同（合同期限：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日）。

解除您的理由是：

### 1、过失性解除

在试用期间被证明不符合录用条件；严重违反公司的规章制度的；严重失职，营私舞弊，对公司造成重大损害；员工同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本公司的工作任务造成严重影响，或者经公司提出，拒不改正的；因《民法典》第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动关系无效的；被依法追究刑事责任。

### 2、非过失性解除

患病或者非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事另行安排的工作；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；订立劳动合同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。

### 3、经济性裁员

依照企业破产法规定进行重整的；生产经营发生严重困难的；公司转产、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；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。

您的劳动合同于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日解除。

您需要结算一下薪资和补偿金事项：

1、您薪资结算至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日；计\_\_\_\_\_元；

2、此种情形下

(1) 公司需要支付您相当于\_\_\_\_\_月工资的经济补偿金，计\_\_\_\_\_元。

(2) 公司不需要支付经济补偿金。

您需要办理以下交接手续：

1□\_\_\_\_\_□

2□\_\_\_\_\_□

以上事宜完成后，按照公司理智规定办理离职手续。

本劳动合同解除书一式贰份，公司和劳动者各持一份，具有同等法律效力。

公司：

年月日

## 解除劳动合同通知书样本电子版篇五

根据员工的户籍地址和现住址直接去员工家中，但需要注意的是必须要有一人以上一同前往，一人的人事人员，一人可以是工会或其他部门员工，送达员工并要求签收。万一员工本人不在家，也可以请员工同住的成人直系亲属签收有效，这个办法适用于员工住址较近的情况。

通过邮政寄送挂号信，在挂号信的封面或存根栏必须写上送达的内容是什么，不然今后收信人会以不知道信中是什么内容没看或扔掉等理由造成不必要的纠纷。另外，在挂号信寄出一段时间后，还需要到邮局去确认信件是否送达，邮局会给予正式的反馈，如果地址有误退回，再做其他办法。

如果找不到员工本人，可以采取登报的方式。其实，采用这种方法是有一个很重要的前提的，那就是只有在前述几种方法无法送达的情况才能采用公告送达的方式。而不能一开始就采取登报公告处理，因为你在此之前没有充分履行告知义务，而只是广而告之。公告送达要注意选择的媒体，要选取在国内公开发行的报刊上刊登。

这种方法代价太高了，把公证处的人请来作证，证明我们已经将文书送达员工。

用人单位单方解除劳动合同时，向劳动者送达解除劳动合同的通知和相关证明，属于法律规定的义务。在实践中，由于用人单位在涉及送达问题的不当处理，导致送达出现瑕疵。由此引发的劳动纠纷案件，因为送达的不合适，导致用人单位构成违法解除劳动合同，最终反而是承担因违法解除劳动合同而向劳动者支付经济赔偿金。

## 解除劳动合同通知书样本电子版篇六

如果员工被公司辞退了，请注意向公司要求最重要的一份证据：辞退通知书。

公司辞退员工，会有很多理由，有的说员工业绩不好，有的说员工严重违纪，有的说双方协商，无论哪一个理由，请员工注意，不要计较公司辞退你的理由是什么，如果公司要你离开，在你离开之前，一定要公司向出具一份书面的辞退通知，而且通知上一定要公司盖上公章。

如果公司只是口头通知你，或者电子邮件通知你，在这种情况下，你不要离开，要主动地向公司提出出具书面通知的要求，或者要求公司在电子邮件上盖个公章确认一下。

下面我们用两个案例来说明一下这个问题：

北京电视台食堂科有个厨师，在职已经六年多了，忽然有一天，科长通知他，他被辞退了。他回到家后，越想越不对，于是开始咨询律师，发现自己原来还可以要求经济补偿金，在此情况下，他向海淀区劳动争议仲裁委员会申请了劳动仲裁。结果仲裁开庭时，北京电视台委托律师出庭答辩说，根本没有辞退此员工，此员工属于自动离职，员工当时有苦难言呀。结果仲裁结果驳回了此员工的仲裁请求。

提醒：辞退通知书，是证明员工被公司辞退的最有力的证据，有了这个证据，才能最有力地保障员工仲裁可以胜诉。没有此证据，将会有风险。

再说一个案例：

某外企工作人员，其公司工作惯例是通过电子邮件来安排和汇报工作。忽然有一天，公司领导向此员工发了一个解聘的电子邮件，此员工十分惊诧，与领导面谈之后，领导也是这

个态度。没有办法，此员工只有进行了手头工作的交接，同时向公司提出经济补偿的要求，但是员工的要求被公司拒绝。此员工不服，手持此电子邮件向市仲裁委员会申请了仲裁，要求公司依法支付经济补偿金。结果仲裁时，公司律师出庭，答辩时不认可此电子邮件的真实性，同时说此员工属于自动离职的员工。结果仲裁结果也是驳回了此员工的申请请求。

律师提醒：电子邮件，在实际的工作中，固然可以成为一种工作的方式，但是在被辞退时，在这种非正常的时刻，一定要注意，电子邮件，在劳动争议中，除非对方认可，否则，仲裁委也好，法院也好，都不认可这种证据的'真实性。其原因在于，这种证据，很难作出认定。所以，光一个电子邮件的辞退通知还不行，要记得向公司要求书面的盖有公章的辞退书。

## 解除劳动合同通知书样本电子版篇七

\_\_\_\_有限公司于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日与\_\_\_\_先生/女士签订了劳动合同，原合同的有效期为\_\_\_\_年，至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。现因本公司生产经营状况发生严重困难，（或濒临破产进行法定整顿期间）确需裁减人员。本公司于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日向工会（或者全体职工）说明了情况，听取工会的意见，并于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日向当地劳动行政管理部门报告后，现经公司管理层批准，依法与您解除原劳动合同。

按国家和\_\_\_\_市政府的劳动管理规定本公司除支付您本月应得的工资外，还将向您支付一次性的解除劳动合同的经济补偿金（和医疗补助费如有）。一次性支付经济补偿金及其他费用共计人民币\_\_\_\_元整。包括：

- 1、按在本公司的服务年限，每满一年发给相当于员工本人一个月工资的经济补偿金，满六个月的按一年计算不满六个月的支付半个月工资，计人民币\_\_\_\_元整。

- 2、其他应付款项，计人民币\_\_\_\_\_元整。
- 3、(相当于员工本人\_\_\_\_个月工资的医疗补助费，计人民币\_\_\_\_\_元整。如有)
- 4、按政府规定扣缴的个人所得税，计人民币\_\_\_\_\_元整。

现特此通知\_\_\_\_\_先生/女士，原劳动合同将于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日正式解除，请即日起与公司办理相关离职手续并领取本月应得的工资，经济补偿金。并于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起，\_\_\_\_\_先生/女士与\_有限公司完全脱离劳动关系。

特此通知。

\_有限公司

人事部

年 月 日

## 解除劳动合同通知书样本电子版篇八

同志：

就职于\_\_\_\_部，身份证号：\_\_\_\_\_。  
多次擅自制作客房门卡，私自进入酒店客房住宿，此行为已严重违反酒店规章制度，并且在事发后无任何悔改表现，在公司中造成严重地产生不良影响，并给酒店带来严重的安全隐患。按照公司《上海\_\_\_\_\_管理有限公司规章制度》相关规定(c类第30条)“未经授权私开客房、办公室房门或酒店带锁房门，作违纪解除劳动合同处理，不给予乙方经济补偿。”据此，按照《劳动合同法》第三十九条，劳动者具有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，且不向乙方

支付经济补偿金-第(2)点之规定：“劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。”

针对你以上严重违反公司规章制度的行为，且在平日工作中时常多次无故缺岗、消极怠工、上班时间睡觉等行为，现公司将正式与你违纪解除劳动合同，你20

—  
年

—

月份的工资将以现金的方式进行发放，请你在20

—

年

—

月\_\_\_\_日到公司办理工资结算及相关手续。

特此通知。

上海\_\_\_\_\_管理有限公司

20xx年xx月xx日

## 解除劳动合同通知书样本电子版篇九

姓名：身份证号码：

我们双方于年 同，因原因而无法继续履行，现根据《中华人



民共和国劳动法》相关规定及与你签订的《劳动合同》约定条款，我公司决定从年月日起与你解除劳动合同，请你于年月日前到我公司人力资源部办理解除劳动合同手续。

特此通知！

某某有限公司年月日

被通知方（签名）：

签收日期：年月日

## 解除劳动合同通知书样本电子版篇十

先生/女士：

您于您与公司签订的劳动合同有效期截止至 年 月 日，请您于 年 月 日前将离职手续办理完毕，并到人力资源部结算工资。

同时，也非常感谢您一直以来辛勤的工作。希望您新的工作岗位上取得更大的成绩！

本通知书一式两份，人力资源部门和终止劳动合同的员工各执一份。

\_\_有限公司

人力资源部

年 月 日