

最新劳动者被迫解除劳动合同通知书(优秀5篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

劳动者被迫解除劳动合同通知书篇一

甲方：

乙方：

电话：

- 1、甲方应当支付给乙方的经济补偿金元、经济赔偿金元、未签订劳动合同双倍工资元，乙方同意接受元，放弃元。
- 2、甲方对于乙方月工资及当月销售提成元，应当在甲方正常发放工资时，按照公司规定打入乙方账户。
- 3、甲方应当为乙方交纳的保险，按照国家法律规定予以补交。
- 4、甲方同意在发放工资时，将乙方的工服款元，同时打入乙方的工资账户。
- 5、对于乙方工作过程中延时加班费元，双休日加班费元，法定休息日加班费元，以上共计元，甲方同意支付元，乙方同意放弃元。
- 6、对于甲方应当支付未支付的销售提成元，迟到、早退罚款元、盘点扣款元、严重违反企业规章制度的处罚元，双方均无异议，不再追究或同意放弃。

7、本协议第1、5、6、项费用，甲方共计应当向乙方支付元，甲方同意支付元，乙方同意放弃元。

在本协议签订时，甲方将该费用支付给乙方。

8、本协议第2、4、项费用，甲方按照公司规定支付时，需全额支付乙方。

9、本协议签订后，双方劳动合同予以解除，在结清上述费用后，双方关于劳动关系的所有费用予以结清，均互不追究。

甲方：

乙方：

年 月 日 年 月 日

劳动者被迫解除劳动合同通知书篇二

劳动者单方解除劳动合同的条件和程序包括劳动者行使一般解除权和行使特别解除权两种情形。

《劳动法》第三十一条规定：“，应当提前30日以书面形式通知用人单位”。即劳动者如要解除劳动合同，除通过与用人单位协商一致后解除和依法行使即时解除权外，只要提前30日以书面形式知用人单位，即可单方解除劳动合同。

本条规定了劳动者的辞职权，同时也规定了劳动者单方解除劳动合同的条件和程序。劳动者行使一般解除权，单方解除劳动合同无须任何实质条件，但必须提前30日通知用人单位，以使用用人单位进行必要的准备，避免影响其生产和经营，且应依据劳动合同的约定，向用人单位承担责任。

劳动者的辞职权，亦即劳动者自主选择职业权利的一项具体

化权利，是《劳动法》规定的劳动者的一项基本权利。《劳动法》第三十一条规定了劳动者自主选择职业的权利的肯定和具体化。此条文规定的目的在于保护劳动者在劳动关系中的弱者地位，维护劳动自主的权利。劳动力是劳动者用以谋生并且储存和依附在劳动者身体内的一种能力。劳动者作为劳动法律关系的主体，首先拥有是否要让自己的劳动力与生产资料结合以及与什么生产资料结合的决定权；其次拥有通过订立解除劳动合同，选择能最大限度地发挥自身劳动力效用的最佳岗位的权利。同时，市场经济体制客观上要求劳动力能进行合同流动，以满足不同用人单位、不同就业岗位对各种不同素质的劳动者的需要。《劳动法》第三十一条的规定为劳动者行使自主择业的权利提供了法律依据。

劳动者行使特别解除权无条件单方解除劳动合同是指如果出现了法定事由，劳动者无需向用人单位预告就可随时通知解除劳动合同。由于即时辞职，用人单位在暂时无人顶替辞职者岗位的情况下，会对正常的生产和经营造成一定的影响。因而，立法只限于试用期内或者在用人单位有过错行为的场合允许即时辞职。

根据我国《劳动法》的规定，劳动者行使特别解除权无条件单方解除劳动合同的许可性条件，仅限于下列情形之一：

试用期不仅是对劳动者是否胜任于工人的检验，也是对用人单位的劳动条件、福利待遇、生活环境方面的检验。在试用期内，劳动者与用人单位的劳动关系处于非正式状态，劳动者只是作为用人单位的“试用”人员，从事一些临时性、辅助性的工作。劳动者对是否与用人单位建立正式的劳动关系仍有选择的权利，如果认为用人单位的实际情况与用人单位所介绍的情况不符，或认为工作岗位不适合自己的特长、爱好，或出于其它原因，都可以随时提出辞职。规定劳动者的择业自主权，又不致于对用人单位的工作、生产造成太大的影响。

所谓“暴力”是指用人单位直接以身体强制的手段强迫劳动者为用人单位劳动。所谓“威胁”是指用人单位以将要实行暴力或劳动者的其他损害为强迫劳动者为用人单位劳动的手段。所谓“非法限制人身自由”是指采用拘留、禁闭或其他强制方法非法剥夺或限制劳动者按照自己意志支配自己自身身体活动的自由。劳动关系应当建立在劳动者自愿劳动的基础之上，用人单位通过对劳动者施以暴力、威胁或者其他强制方法，强迫劳动者为其劳动，则与此精神相悖。在劳动关系中，劳动者仍依法享有基本的人身自由，其中包括法定工作时间之外的完全人身自由和法定工作时间之内的有限人身自由。用人单位对劳动者人身自由是宪法赋予的权利，任何人不得侵犯。任何用人单位以暴力威胁或非法限制劳动者人身自由的方式强迫劳动者为其劳动，劳动者不仅可以随时解除劳动合同，还有权依据宪法、刑法、民法、劳动法等法律追究用人单位的法律责任，对因用人单位的侵权行为给其带来的损失依法进行追偿。

在劳动者已履行劳动义务的情况下，用人单位未按劳动合同的数额，日期或方式支付劳动报酬；或者在劳动过程上，用人单位未按劳动合同约定提供履行劳动义务所必需的生产资料条件和安全卫生条件，这都是违法、违约行为，是对劳动者合法权益的侵犯。现在有些用人单位，特别是一些三资企业，任意克扣职工工资，停发、少发甚至完全不发工资，有的用人单位为了赚钱不顾劳动者死活，让职工在有毒气体、无防护设备等恶劣的生产环境下劳动，导致职工中毒生病、死亡或残废。针对这种情况，为保护劳动者的合法权益，《劳动法》明确规定劳动者享有特别解除权可无条件即时解除劳动合同。

文档为doc格式

劳动者被迫解除劳动合同通知书篇三

乙方：_____

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，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本协议如下：

第一条因甲方有下列第____种情形的原因，乙方要提前解除与甲方的劳动合同。

- 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、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；
- 5、法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

经双方协商，劳动合同到____年____月____日止，双方的权利义务随之终止。

第二条由于甲方的原因导致合同的提前解除，甲方需要在乙方妥善办理完毕工作移交手续后支付乙方包括工资、经济补偿金及其它福利待遇共计____元人民币。

第三条乙方妥善办理完毕工作移交手续后，甲方向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续。乙方自愿放弃协议以外的其他诉求。

第四条本协议自双方签字后生效，双方各执一份，具有同等的法律效力。

甲方(盖章)：_____

_____年_____月_____日

乙方(签字): _____

_____年_____月_____日

劳动者被迫解除劳动合同通知书篇四

: 它是劳动合同的单方解除的一种,属于法律赋予给劳动者的有关劳动合同的单方解除权,一般包含即时解除和预告性解除两种情况。在这一主题里,我们主要讨论这两种单方解除的条件、责任关系、经济补偿与赔偿关系以及解除的程序很注意事项。我们还收集了与此相关的典型案例和法律法规,以及一些用人单位和劳动者常常遇到的热点问题。我们的在线咨询也将随时为您提供服务。

预告性解除:我国《劳动法》第31条规定“,应当提前三十天,以书面形式通知用人单位”。这是法律赋予给劳动者的辞职权。其基本含义是:1,预告辞职的程序要求劳动者必须提前三十天以书面形式通知用人单位。2,超过三十日,劳动者可以向用人单位办理解除劳动合同手续,用人单位应予以办理,不得以人事档案或扣发工资相要挟。

即时性解除:这是法律赋予给劳动者的即时解除合同的权力,我国《劳动法》第32条规定了劳动者即时辞职的三种条件:1,在试用期内的;2,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的;3,用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

【案例】王华是某消费品公司的销售员,因个人原因提前一个月向公司提出辞职,并按照公司规定办理完人事离职手续。但却迟迟未收到最后一个月的工资和销售奖金。王华多次与公司人事部联络,但双方各有各的理由,问题始终得不到解决。于是他向劳动争议仲裁委员会提起申诉。

公司方面有其不发放工资的理由：原因一、按照公司流程，员工必须在离职前完成《离

职移交单》所规定的相关手续，才能领取最后一个月的工资等费用，但是直到月底发放工资时，人事部还是没有收到王华完成的《离职移交单》；原因二、人事部收到王华所在部门的书面通知，告之王华与经销商有未结清的促销款，而财务部也通知人事部该员工有20xx多元借款未结清，所以不能发放工资。于是，人事部没有发放工资，并曾多次电话和传真通知王华尽快与财务部联系解决挂帐事项。

在仲裁庭上，公司提供王华在经销商处签字的退款单和在财务部留存的借款单，以此支持公司不发放工资的行为。而王华也举证，在离职前已经完成了《离职移交单》，但是由于忽视公司流程没有将此表传真到人事部，而是传真到财务部。

仲裁庭最终判公司必须于7天内支付王华工资及其它合理费用，理由是根据《劳动法》

第50条规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。有些地方对于工资支付有特别的条例，比如上海市劳动局发布关于《上海市企业工资支付暂行办法》沪劳综发（95）59号文第十七条规定，企业不得克扣劳动者工资。在下列情况之一的，企业可以代扣工资：（1）代扣代缴的个人所得税；（2）代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；（3）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；（4）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。第十八条规定，因劳动者本人原因给企业造成经济损失，企业依法要其赔偿经济损失，并需从工资中扣除赔偿费的，扣除的部分不得超过劳动者当月实得工资的20%，且扣除后的剩余工资部分不得低于本市企业最低工资标准。

【评析】本案中的被告公司其实已经掌握了合理的证据，证

明王华违反公司纪律、与经销商有账目往来，同时也有王华留在财务部的未结清的借款。较合理的做法是公司应该在第一时间书面通知王华在规定时间内，来公司给出解释；如果涉及金额颇高可以提起民事诉讼。但是公司擅自扣除王华全部工资的行为是违反《劳动法》的，没有按照法律程序操作最终使公司蒙受经济损失。

从该案例，我们可以给出以下建议和经验：

1、公司不能无故扣除员工的工资，当部门提出要求扣留员工工资时，人事部必须向其索要可靠证据，并在第一时间提请法律有关保护，不能擅自扣留员工的工资。

2、必须完善公司人事制度，做到制度公示，最好的方法是请每个员工签字确认公司制度。

3、财务部门必须按月定期检查员工借款情况，如发现问题可及时解决，不要把问题积压到最后，“秋后总算账”，到时吃亏的还是公司。有些问题可以事前规定“游戏规则”，例如：在借款单中应该写明，员工在一个月未归还借款，又无合理解释，本人同意财务部通知人事部，从本人工资中扣除所欠借款。这样可以保障公司的权利。

4、完善公司薪酬制度。为防止销售人员和经销商之间有财务问题，而一旦员工离职，公司没办法追回损失的现象，建议人事部门可以改革销售人员薪酬制度，事前预留一定的金额，以备后用。

【评析】本案的争议在现实生活中较具典型性，用人单位支付了大笔培训费培训本单位职工后，职工却不愿继续为用人单位工作。用人单位不仅损失了培训费用，而且往往是为竞争对手培养了人才。本案中林某所在的酒店可以向林某追索培训费。

首先，本案中林某所接受的培训学习不是一种基本职业技能训练，而是一种提高训练。该酒店不负有对林某进行厨艺水平提高培训学习的义务。

其次，根据劳动部办公厅劳办发[1995]264号文件精神，即享有向职工追索培训费权利的用人单位，必须是有支付货币凭证的出资对职工进行各类技术培训的用人单位。酒店为林某提高厨艺出资六千元进行培训，有支付货币凭证因此林某所在的酒店具备了向职工追索培训费的必要条件。

第三，林某所在的酒店可以向林某追索六千元培训费。因为劳动部颁布的《企业职工培训规定》第十八条规定：由企业出资（有支付凭证）对职工进行文化技术业务培训的，当该职工提出与企业解除劳动关系时，已签订培训合同的按培训合同执行；未签订培训合同的按劳动合同执行。因培训费用发生争议的，按国家有关劳动争议处理的规定处理。就本案而言，林某与酒店没有就有关培训事宜签订培训合同，只能依照劳动合同执行，林某应该在该酒店继续服务至合同期限届满--12月。现在，林某提出提前解除劳动合同，违反了双方劳动合同期限的约定，违约者须承担相应的责任，即支付合同约定的违约金四千元及林某的违约给酒店造成的经济损失--包括酒店支付的六千元培训费和可得利益的损失。

【案例】20xx年10月李红到一家私营宾馆打工，签订了为期1年的劳动合同，合同约定月工资600元，还必须先交押金1000元。20xx年3月，该宾馆以效益不好为由，每月仅开给李红300元的工资，李红气不过便提出与该宾馆解除合同，要求补足工资并退还押金。谁料想，宾馆竟以合同未到期，擅自解除合同构成违约为由，拒绝了李红的要求。

【评析】劳动部、公安部、全国总工会联合发布的《关于加强外商投资企业和私营企业劳动管理切实保护职工合法权益的通知》第2条规定：“企业不得向职工收取押金实物等作为‘入厂押金’”。宾馆收取押金的行为是违反上述规定的，

故应将1000元押金归还李红。另据我国《劳动法》第32条规定：“用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同。”虽然李红与宾馆所签合同未到期，但由于宾馆未按约定支付工资，李红完全有权解除合同，并不构成违约，还能要求其退还押金和偿付所欠的工资。若宾馆拒绝，可去当地劳动仲裁委员会申请仲裁，经仲裁后，李红如对仲裁不服还可在接到仲裁之日起60天内向当地法院起诉，以此来维护自己的合法权益。

我们建议用人单位，一定要熟悉相关法规，了解在什么情况下，员工可以随时解除劳动合同而不用支付经济赔偿，这样就能够避免因员工借口离职而造成自己的被动，防止不必要的人才流失。

【案例】公司招收10名工人后，出资2万元对其进行为期10天的技术培训，考试合格后上岗工作，合同期限为2年，试用期为3个月。其中一名工人张某在试用期内工作10天觉得工作吃力，书面通知公司解除劳动合同；另一名工人李某在试用期内由于不慎违反操作规程，将价值4000元的毛坯件损毁，担心将来再出现类似问题而赔不起，也书面通知公司解除劳动合同；还有一名工人刘某工作1年后，提出解除劳动合同；工人赵某工作2年合同到期，要求办理终止劳动合同手续，公司认为赵某技术水平高，提出与其续签合同，赵某不同意，公司则要求其退还20xx元培训费，借此促使其续签劳动合同。该公司根据上述人员的不同情况，分别在法定申诉时效内向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求裁决张某、李某、刘某、赵某各付公司20xx元培训费，李某还应赔偿公司经济损失4000元。

【评析】这是多起因用人单位追索培训费发生的劳动争议案。

这类争议比较多见，往往是当职工要求调动、解除劳动关系、违约出走时发生。劳动争议仲裁委员会受理本案后，依

据1995年10月10日劳动部办公厅《关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》(劳办发1995264号)分别不同情况进行处理。

1. 审查用人单位有无追索培训费的权利。用人单位向劳动者追索培训费，必须持有本单位出资培训职工的费用凭证。否则，无权向劳动者追索培训费。经查，本案中该公司已提交了合法有效的培训招收10名工人的出资凭证，因此该公司享有追索培训费的权利。这是处理追索培训费争议的前提。

2. 用人单位出资培训劳动者，劳动者在试用期内要求解除劳动合同，用人单位不得要求劳动者支付培训费。本案中该公司出资培训工人张某、李某，但是他们是在试用期内提出与公司解除劳动合同的，因此，该公司不得要求其支付培训费。

3. 只有在试用期满，劳动合同期内，劳动者要求解除劳动关系时，用人单位方可要求劳动者支付培训费用。具体支付办法是：约定服务期的，按服务期等分出资金额，以劳动者已履行的服务期递减支付；没有约定服务期的，按5年服务期等分出资金额，以劳动者已履行的服务期限递减支付；双方对递减计算方式已有约定的，从其约定。本案中工人刘某工作1年后与公司解除劳动合同，未按约定的合同期限履行义务，属违约行为，应依据上述计算办法的精神，付给×公司1000元培训费。

劳动者被迫解除劳动合同通知书篇五

劳动合同解除是指劳动合同有效成立以后，当具备一定条件时，因一方或双方当事人的意思表示而使合同关系消灭的法律行为。

劳动合同的解除包括法定解除、协商解除和约定解除。劳动者可以通过这3种方式解除劳动合同，但在实际操作中应当注

意不同解除方式的条件和程序，避免因此引发劳动争议。本文就对劳动者解除劳动合同时需要注意的一些问题进行分析、介绍。

一、法定解除。

法定解除是指在履行合同过程中出现法定解除合同情形，当事人有权解除合同。《劳动法》等法律法规规定的劳动者可以依法解除合同的情形主要有以下几种：

1、辞职权：我国《劳动法》第31条规定：“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。”劳动部办公厅《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》（劳办发[1995]324号）规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无需征得用人单位的同意。超过30日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续，用人单位应予以办理。”这是《劳动法》赋予劳动者自主选择职业的权利，是劳动者的一项基本权利，通常称之为“辞职权”。劳动者行使辞职权时，只要提前30天书面通知即可单方解除劳动合同，无需经过用人单位同意30天期满劳动合同正式解除。

劳动者行使辞职权时应注意两点：一是如果劳动合同约定了违约金，或用人单位支付了培训费等，劳动者解除劳动合同应当按约定承担赔偿责任；二是提前通知的日期要符合法律规定，否则用人单位可不同意解除劳动合同。

2、特别解除权：《劳动法》第32条规定：“有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：（一）在试用期内的；（二）用人单位以**、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第15条规定：

“用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：（一）以**、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（二）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；（三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。”

以上是法律规定的劳动者特别解除权，劳动者可以无条件随时解除劳动合同，没有提前30天书面通知的限制。除了试用期内解除劳动合同以外，其它几种情况下劳动者解除合同后，还有权要求用人单位支付经济补偿金。

劳动者行使特别解除权时应注意两点：一是法律虽然没有明确劳动者在此情况下要书面通知用人单位，但为了避免对劳动者是否有提出解除发生争议，最好还是像行使辞职权一样，采用书面通知的形式；二是试用期内解除合同需要做好工作交接，避免因没有交接造成损失，需要承担相应责任。

3、不可抗力解除权：《劳动法》没有提到不可抗力解除权，但我国《合同法》对不可抗力解除劳动合同却有明确规定。所谓因不可抗力解除合同，是指因不能遇见、不能避免、不能克服的自然灾害或客观事件，例如水灾、火灾、地震、火山爆发、水灾等自然事件，或战争、罢工等社会事件以及法律、政令的变化等等，导致合同继续履行已不可能而解除。笔者认为，不可抗力也是劳动者解除合同的法定条件之一。

劳动者行使不可抗力解除权时应注意：并非一旦出现不可抗力均可解除劳动合同，只有在不可抗力已影响到劳动合同目的的实现时，才能导致合同的解除。

二、 约定解除。

约定解除是指在合同中约定解除合同的事项，待约定的事由出现时，当事人有权解除合同。我国《合同法》第93条规定：“当事人可以约定解除合同的条件，解除合同的条件成就时，解除权人可以解除合同。”在发生了劳动合同约定的解除合同的条件以后，享有解除权一方的劳动者作出解除合同的意思表示后，劳动合同的权利义务即告终止，无须获得用人单位同意。

劳动者行使约定解除权时应注意：必须事先在劳动合同中约定约定解除合同的条件，并且只有当解除合同的条件成就以后，劳动者才能依照约定解除。