

最新单方终止合同的情形(大全7篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

单方终止合同的情形篇一

(存根联) 员工：

本公司于 年 月 日与你签订的劳动合同/聘用协议，现因原因，将于 年 月 日与你就原劳动合同/聘用协议内容作如下变更：特此通知！

年 月 日

当事人签收： 日期：

注：此表一式两份，当事人、人力资源部各留一份。

劳动合同/聘用协议变更通知书

(存根联) 员工：

本公司于 年 月 日与你签订的劳动合同/聘用协议，现因原因，将于 年 月 日与你就原劳动合同/聘用协议内容作如下变更：特此通知！

年 月 日

当事人签收： 日期：

注：此表一式两份，当事人、人力资源部各留一份。

单方终止合同的情形篇二

同志：

你与本单位 年 月 日签订的劳动合同，由于 原因，

拟变更劳动合同书中的相关条款，具体变更内容如下：

1

2

3

请你于 月 日(收到本意向书后10日)前，认真填写下款《职工意见》栏后反馈劳资部门。

用人单位(章) 年 月 日

职工意见：

- 1、(同意或者不同意变更劳动合同)
- 2、(对变更内容进行改动并说明理由)

职工(签章) 年 月 日

单方终止合同的情形篇三

乙方：_____

经甲乙双方协商同意，对___年___月___日签订的劳动合同书作如下变更：

劳动合同变更的内容：

甲方(盖章)乙方(签章)

法定代表人

或委托代理人(签章)

日期： 年月日日期： 年月日

单方终止合同的情形篇四

在当前的现实生活中,占有很大比例的劳动者,他们在行使单方解除权时,说走马上就走,不按法律规定以书面形式提前30日通知企业,确实给企业造成了经济损失或给正常生产经营带来了麻烦。以下是本站小编整理的单方解除劳动合同文章,欢迎参考阅读。

一、劳动双方当事人单方解除劳动合同时普遍存在的问题

劳动法第31条规定：劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位。就可以解除劳动合同。这一规定给予了劳动者极大的单方解除权，目的是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，对劳动者解除劳动合同几乎没有设置什么障碍和条件。但从法学理论和当前的现实来看，这一规定有悖于立法的初衷。

依据劳动法第31条规定的法律性质，我认为，这是法律赋予劳动者的一种权利，即辞职权。拥有这项权利的权利人可以凭借自己的意志去做他应该做的事情。而不被强迫去做他不应当做的事情。劳动法第31条的规定也未对劳动者行使辞职权做任何的限制。然而，劳动者在可任意行使此项权利时，却在有意无意间损害了劳动合同另一方当事人——用人单位的利益。劳动者

对辞职权的行使有可能是以牺牲用人单位的利益为代价的. 因此, 作为解除权人的劳动者行使解除权时, 不必经过双方当事人的同意, 只要将劳动合同解除的意思表示直接通知对方, 即可发生合同解除的效果. 然而, 一个基本的法律原则是, 合同一经有效成立, 在双方当事人间便具有法律效力, 当事人双方都必须严格信守, 及时、适当履行, 不得擅自变更或解除. 合同必须守信是我国法律所确定的重要原则. 只有在主客观情况发生变化时合同履行成为不必要或不可能的情况下, 合同继续存在已失去积极意义, 将造成不适当的结果, 才允许解除合同, 这不仅是合同解除制度存在的依据, 也表明合同的解除必须具备一定的条件, 否则, 便是违约, 不发生解除的法律效果, 而产生违约责任. 在这里我要明确指出, 虽然劳动合同具有特殊性, 我国在合同法中也并未明确规定劳动合同属于合同法的调整范畴, 但作为受法律保护的一项权利义务之协议, 劳动者和用人单位在签订劳动合同时的法律地位是平等的, 其签订的原则理应与合同法的基本原则相同.

二、单方解除劳动合同如何赔偿

(1) 非过失性辞退的经济补偿。 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1个月工资的经济补偿金, 没有最高额限制, 同时还应发给不低于6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50%; 患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。 或劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的, 按企业月平均工资的标准支付。 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1年, 发给相当于1个月工资的经济补偿金, 但最多不超过12个月。 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1个月发给相当于1个月工资的经济补偿金，但没有最高额限制。若劳动者月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。

(2)经济性裁员的经济补偿。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，由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1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，但没有最高额限制。劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。

(3)用人单位逾期给付经济补偿金的责任。用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

三、企业单方解除劳动合同

劳动法赋予企业对劳动合同的单方解除权，比赋予劳动者的单方解除权要小得多。立法上严格限定企业与劳动者解除劳动合同的条件，保护劳动者的劳动权。但是，一些企业，特别是某些非公经济的企业（包括公），在与劳动者解除劳动合同时，不依法进行。现实中，他们随意或武断的与劳动者解除劳动合同的案例举不胜举。如采取“买断工龄”的手段解除职工的劳动合同。以所谓“经济财源”的名义大面积解除职工的劳动合同，滥用企业内部规章制度与职工解除劳动合同。他们的这些做法严重侵犯了劳动者的合法权益。就其实质，买断工龄不就是买断了职工的劳动权吗。

产生上述情况的主要原因是：

2、企业凭借自己的强势地位，加之一些企业领导的错误认识，无限的扩大了与劳动者解除权。他们错误的认为改革开放后，

企业有用工自主权,而企业可以根据自己的需要,来裁减职工是行使用工自主权的表现.

4、企业内部缺乏劳资抗衡机制,很多企业内的工会没有真正发挥其维护职工合法权益的作用,特别是有些工会领导还是企业管理者指派的.可想而知他们是否能真正为工人说话.再加上,我们工会法虽然规定了工会的权利和企业的义务.但却缺少追究违法责任的条款,从而导致工会法的实际效力大打折扣,让企业随意解除劳动者劳动合同的行为得到蔓延.对于用人单位如果随意解除劳动合同的情况下应承担的法律责任,在劳动法律,法规的规定上存在不足.我国劳动法第九十八条规定,用人单位违反劳动法规定的条件解除劳动合同的,“由劳动行政部门责令改正,对劳动者造成损害的,应当赔偿损失”.劳动行政部门这种责令改正权,在实践中难以产生效力,如果劳动者求助于法律救济,劳动法律、法规中没有相应的明确规定在实践中难以保护劳动者的合法权益.2对于劳动者解除劳动合同的条件规定过于宽泛.如劳动法第三十一条规定:“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”.劳动部在关于贯彻执行(中华人民共和国劳动法)若干问题的意见第三十二条解释,只要劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,超过三十日,劳动者可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.如果劳动者违反解除劳动合同给用人单位造成经济损失,应当承担赔偿责任.我认为,这里关于劳动者解除劳动合同的条件过于宽泛,不应当不分劳动者的工作性质,岗位.对所有的劳动者解除劳动合同都赋予如此宽泛的条件,对劳动者在解除劳动后给用人单位造成损失的赔偿范围,应在劳动法律、法规中加以明确,以保护用人单位的合法权益.

单方终止合同的情形篇五

乙方:

为构建和谐劳动关系，甲乙双方就原《深圳市劳动合同》未明确事项作如下补充说明，甲方申明此《深圳市劳动合同补充协议》是本着公平合理、平等自愿的前提下签订的，并非公司强制性行为。

第一条：原《深圳市劳动合同》第四条劳动报酬第二项所述工资是根据员工工作性质决定的。若员工为甲方管理人员，乙方正常工作时间工资确保不低于深圳市最低工资标准，初始工资额为1000元/月，考核工资及绩效工资根据现实表现核定，试用期员工工资按标准工资的80%计算；若员工为甲方的普通工人，则其每月工资为其实际计件数量的累计值，即计件工资。

第二条：公司按年度支付员工工龄补偿金，是对在本单位工作满一年以上的员工的一种奖励，该补偿金的数额在工资表中按月分摊显示，集中发放。集中发放的日期定为该员工在本单位工作满一年后的第六个月第一周发放。工龄补偿金的标准为：30元/月。

第三条：原《深圳市劳动合同》第四条劳动报酬第五项所述甲、乙双方对工资的其它约定，内容为：若甲方因银行转帐、资金周转等问题造成工资需延迟发放时，应提前通知乙方，延长时间最长不得超过10天。

第四条：乙方与甲方签订劳动合同，即表示乙方完全了解和认同深圳明嘉服装有限公司规章制度中所列明的一切规定，合同期内，若因乙方无视甲方规定给公司或第三者造成损害时，甲方将按法律和公司的规章制度进行处理，情节严重的将按法律程序追究乙方的经济和刑事责任。

其工作岗位或有消极怠工行为，甲方有权在不预先通知的情况下随时解除与乙方的劳动关系，并且不予支付经济补偿金。

第六条：乙方在甲方入职时，所提供和填写的数据(包括：身

份证件、学历文件、体检证明等)均需真实有效,若因乙方提供虚假资料给甲方造成损失时,其后果均须由乙方承担。

第八条:为建立和谐劳动关系,在合同期内,甲、乙双方产生纠纷时,乙方应首先向甲方单位的行政人事部反映情况以维护自身权益不受损害,经协调无效时,乙方可向所属地区的劳动监察部门请求支持或向当地人民法院提起诉讼。

第九条:本附件为《深圳市劳动合同》的补充说明文件,一式两份,双方各执一份,与原《深圳市劳动合同》具有相同的法律效力。

第十条:以上所指规定及规章制度等系指甲方制定的《厂规》、《员工守则》及相关行政制度等,乙方需在仔细阅读后,且在完全理解和认同的前提下签字确认。

甲方:(盖章)深圳明嘉服装有限公司 乙方:(签名或指膜)

法定代表人(或委托代理人):

日期: 年 月 日 日期: 年 月 日

单方终止合同的情形篇六

甲方(现劳动合同主体单位): (以下简称甲方)

乙方(劳动者): (以下简称乙方)

丙方:(原劳动合同主体单位) (以下简称丙方)

甲、乙、丙三方经平等协商,一致同意对**年**月**日至**年**月**日的劳动合同作以下变更:

一、原劳动合同主体 变更为新的主体为:

二、劳动合同的其他条款仍按原约定继续履行；

三、本协议书经甲、乙、丙双方签字(盖章)生效；

四、本协议书一式三份，甲、乙、丙三方各执一份。

甲方：(盖章) 乙方：(签名或盖章) 丙方：(签名或盖章)

年月**日 **年**月**日 **年**月**日

单方终止合同的情形篇七

二、夫妻共同财产处理：

□

三、债权债务处理：

□

四、其他协议：

□

五、其他未尽事宜，由双方另行协商解决。

我们自愿离婚，双方均具有完全民事行为能力，完全同意本协议书的各项安排，亦无其他不同意见。

本协议书自双方签名并经婚姻登记机关批准离婚之日起生效。

双方同意协议各项安排。本协议书一式三份，男女双方各执一份，一份交荔湾区婚姻登记处存档保留。

协议人签名：（男方）（女方）

协议时间：

当事人协议书签收：（男方）（女方）