

最新被迫解除劳动合同(通用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。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

被迫解除劳动合同篇一

(乙方):

我们双方于_____年____月____日签订的劳动合同将于_____年____月____日期限届满,单位决定不再续订劳动合同,现通知你终止劳动合同。

终止劳动合同时间为:年月日。

请你于接到本通知后至终止劳动合同前,按照公司规定及时办理工作交接等相关手续,并按工作交接终结单领取经济补偿金。

特此通知。

甲方签发人(签名或盖章):

签发时间:年月日

被迫解除劳动合同篇二

xx有限责任公司:

因贵公司有下列第一——项之情形,严重侵犯了本人的合法权益,现根据我国《劳动合同法》第三十八条。迫使本人提出解除劳动合同:

(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) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的。

(四) 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。

(五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的。

(六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

劳动合同自本通知书送达之日起解除。

特此通知！

通知方（签字）：

20xx年5月x日

被迫解除劳动合同篇三

xxx□

你与公司所签年月日的《劳动合同》，现在因为合同期限届满而终止，即从自年月日开始不再续签，根据《劳动合同法》第条第款的规定解除劳动合同。解除时间为年月日。对以上

终止或解除意见无异议时，请于接到本通知之日起日办理如下相关手续：

- 1、工作，业务交接，于年月日时前完成
- 2、最后一月工资共元，经济补偿金元，代通知金元，请于年月日时到领取。
- 3、社会保险金已交至年月止。
- 4、档案处理意见：
- 5、有关证件的处理意见：
- 6、其他需办结的手续：

全部相关手续办妥后，即发《终止，解除劳动合同证明书》。

特此通知

通知人（公司）：

年月日

被迫解除劳动合同篇四

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当注意两点：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）用人单位以暴力、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的，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）以暴力、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。

被迫解除劳动合同篇五

先生/女士：

基于您年月日向公司提出的离职通知，根据相关法律法规和公司具体情况，您与公司的劳动合同将在年月日终止，请接到本通知后，在年月日前到所属人力资源部门办理相关离职手续。

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，人力资源部门和解除劳动合同的员工各执一份。

xx公司人力资源部

年月日