

2023年解除劳动合同没有书本办(汇总10篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

解除劳动合同没有书本办篇一

一、对于用人单位解除劳动合同问题，在《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》中规定了解除劳动合同的四种情形：

- 1、用人单位与劳动者协商一致时，可以随时解除劳动合同（《中华人民共和国劳动合同法》第36条规定）。
- 2、劳动者存在可解除劳动合同的法定情形时，用人单位可以随时解除劳动合同（《中华人民共和国劳动合同法》第39条规定的情形）。
- 3、劳动者存在相应情形时，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同（《中华人民共和国劳动合同法》第40条与第41条规定的情形）。
- 4、劳动者存在法定的不得解除劳动合同情形时，用人单位不得解除劳动合同（《中华人民共和国劳动合同法》第42条规定的情形）。

二、理论上用人单位是可以随时解除劳动合同的。但法律设定了解除劳动合同的情形、条件、程序与方式，用人单位应

当依照法定的程序、条件与方式解除劳动合同。非按照法定的程序、条件与方式解除劳动合同的，属于违法解除劳动合同行为，用人单位需要承担相应的法律后果。

公司应该给你两个补偿，一个是提前解除劳动合同的经济补偿金，是2个月的工资。另一个是因为没有提前三十天通知你解除劳动合同，应该给你一个月的工资。

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立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。

一、对于用人单位解除劳动合同问题，在《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

和国劳动合同法实施条例》中规定了解除劳动合同的四种情形：

- 1、用人单位与劳动者协商一致时，可以随时解除劳动合同（《中华人民共和国劳动合同法》第36条规定）。
- 2、劳动者存在可解除劳动合同的法定情形时，用人单位可以随时解劳动合同（《中华人民共和国劳动合同法》第39条规定的情形）。
- 3、劳动者存在相应情形时，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同（《中华人民共和国劳动合同法》第40条与第41条规定的情形）。
- 4、劳动者存在法定的不得解除劳动合同情形时，用人单位不得解除劳动合同（《中华人民共和国劳动合同法》第42条规定的情形）。

二、理论上用人单位是可以随时解除劳动合同的。但法律设定了解除劳动合同的情形、条件、程序与方式，用人单位应当依照法定的程序、条件与方式解除劳动合同。非按照法定的程序、条件与方式解除劳动合同的，属于违法解除劳动合同行为，用人单位需要承担相应的法律后果。

附：法律规定

1、《中华人民共和国劳动合同法》

第三十六条用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）被依法追究刑事责任的。

第四十条有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- （二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- （三）劳动合同订立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。

第四十一条有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十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后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

- （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。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；

（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，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。

第四十二条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者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、哺乳期的；

（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。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。

第四十八条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

2、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

第二十条用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

3、《中华人民共和国劳动法》

解除劳动合同没有书本办篇二

甲方：

法定代表人：

地址：

乙方：

身份证：

住址：

一、甲方于 年 月 日与乙方签订《劳动合同》，合同期限至 止，工作岗位为 ， 订立的合同编号为 。

二、现乙方自愿提出提前解除劳动合同并经双方友好协商及同意，根据《劳动法》及《劳动合同法》等相关法律法规的规定，确认双方的劳动关系于 年 月 日正式解除。

乙方为单方要求解除劳动合同，双方解除劳动合同后，乙方按照《劳动合同法》的规定获得甲方支付剩余的 个月工资及其他应付款项合共 元并于本协议生效之日一次结清。

三、乙方应当于 年 月 日前配合甲方的安排，办清工作交接手续。

四、本协议生效之日起，甲乙双方因劳动关系所产生的权利和义务均完结。

五、本协议生效后，双方保证不再就劳动问题产生任何纠纷。

六、本协议双方签字或盖章后即生效。

甲方：

_____年_____月_____日

乙方：

_____年_____月_____日

解除劳动合同没有书本办篇三

为了确保原企业职工与改制后的企业双方合法权益，依据《企业整体出售协议》《职工安置办法》和《企业章程》中有关条款中的规定，特制定本合同书。

一、经确认，职工 在改制前有效工令为年，安置费年金额为元，总计为 元。

二、一次性安置费不发给职工本人，以不计息挂帐形式记在职工名下，经公证后，交由职工本人保管。

三、本合同书签字公证生效后，国企职工身份随之解除，国家不在承担无限责任。在发生职工自愿辞职或企业辞退职工时，安置费一次性以现金形式发给职工本人，解除劳动关系，改制后的企业将不再承担任何责任。

四、不买断工龄想保留国企职工身份的职工按《职工安置办法》中有关条款处理。

五、对无正当理由而不服从改制后企业安排的，作自动离职处理，不予发给安置费。

职工签字： 企业法人代表签字：

年 月 日 年 月 日

公证处公证签字：

年 月

解除劳动合同没有书本办篇四

甲方□xxx有限公司（以下简称甲方）

乙方□xxx□以下简称乙方）

甲乙双方于_____年___月___日签订为期年的劳动合同，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本最新解除劳动合同书样本如下：

2. 甲方同意在乙方妥善办理所有工作移交手续后支付乙方包括但不限于经济补偿金、提前通知解除劳动合同赔偿金、相应比例的年终奖等共计人民币元（大写）扣除乙方尚欠甲方备用金人民币元（大写），甲方将于乙方妥善办理所有工作移交手续后实际支付乙方人民币元（大写）

3. 甲方为乙方缴纳四金（包括基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、住房公积金）至_____年___月___日止。

4. 甲方根据相关劳动法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续；

5. 乙方应当于本协议签订后___日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为，否则将承担相应的法律责任及所造成的全部损失。

6. 乙方自愿放弃其它所有诉求。

本最新解除劳动合同书样本自甲，乙双方签字（盖章）并加盖甲方劳动合同专用章后生效；

甲方（盖章□xxx有限公司

乙方（签字或盖章□xxx法定代表人或授权委托人（签字或盖章）

_____年___月___日

_____年___月___日

解除劳动合同没有书本办篇五

甲方：

乙方：

甲、乙双方于___年___月___日签订劳动合同，现因劳动者个人原因，双方经协商一致，现就解除劳动合同相关事宜达成以下协议：

一、甲乙双方解除劳动合同的日期为：_____年___月___日。

二、甲方于_____年___月___日向乙方付清年月应付给乙方的全部费用，包括工资、保险、福利、加班工资等。

三、乙方确认，甲方无需另行再向乙方支付经济补偿金，乙方无权要求甲方支付经济补偿金。

四、乙方确认，甲方付清本协议费用后，甲方已付清应向乙方支付的全部费用，包括工资、保险、福利、加班工资、经济补偿金等，双方无任何经济纠纷。乙方承诺不再对本协议内容及与甲方的劳动关系事项提出任何仲裁、诉讼请求或者其它要求。

五、乙方应于_____年___月___日前按甲方《离职交接清单》的要求办妥工作移交等离职交接手续，归还所有属于甲方(含甲方关联公司)的文件(含任何载体)和财物，否则，由此造成损失的，乙方将承担全部赔偿责任。

六、乙方承诺，离开甲方后，不得向任何第三方泄漏甲方的商业秘密，不从事任何损害甲方利益和名誉的活动。乙方违约的，愿承担相应法律责任。

七、乙方确认，本协议的全部内容是本方的真实意思表示。

八、本协议自甲、乙双方签字或盖章后生效。本协议一式两份，甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方：

乙方(签字)：

签订时间：_____年___月___日

解除劳动合同没有书本办篇六

根据《劳动合同法》规定，员工与企业可协商一致解除双方劳动关系。协商解除劳动合同该怎么做的问题，下面详细介绍。

1、由谁提出解除劳动合同

在员工想跳槽且企业想除名的情况下，根据《劳动合同法》规定如企业向员工提出解除劳动合同，应支付员工经济补偿金。因此，员工不要主动提出是由自己提出离职的，可在双方解除协议中回避这个问题，以免轻易丧失主张经济补偿金的权利。

2、违约金的合法合理性

如果双方在劳动合同中约定了违约金，在员工提出离职的情况下，单位可能会向员工要求支付此违约金。因此要注意合同中所约定的违约金是否合法，因为有些地方法规明确规定劳动合同对劳动者的违约行为设定违约金的，仅限于违反服务期约定的和违反保守商业秘密约定的，其余关于违约金的约定无效。

同时，根据《合同法》及相关司法解释，违约金高于企业损失130%的，员工可以向仲裁庭或法庭提出违约金过高，请求降低。

3、进行工作交接，并拿到离职交接单

我们提醒员工，别以为工作交接是企业的事情，一些管理优秀的企业在给员工电脑或文件等工作物品或工作资料的同时，都会让员工签收。如员工在跳槽时，没及时交接工作，造成企业损失的时候，容易承担赔偿责任，又或者员工返还资料或财物的同时，没有让企业签收回执，如碰到企业恶意打击

报复，主张员工从未返还资料或财物，员工则非常被动。

此外，交接单应该一式两份，公司与员工个人各执一份，交接单原件应当经过了企业盖章或者hr等负责人签字。

4、注意劳动手册与退工单的内容记载

劳动手册、退工单作为记载劳动者就业流动情况的凭证，如果没有上述凭证，劳动者的就业权利和劳动保障权利就得不到有效的保护。因此，一些企业在挽留劳动者的时候，往往采取扣押劳动手册和威胁在劳动手册上添加不利于劳动者再就业的记载的方法。

解除劳动合同没有书本办篇七

《中华人民共和国劳动法》在第24条至第32条中规定了用人单位和劳动者解除劳动合同的几种法定情形，正确地理解和适用这些规定无疑将有助于劳动争议案件的有效解决。下面，笔者将就上述条文的理解及其在司法实践中的具体运用试作探讨。

依照我国劳动法的规定，劳动合同的解除分为以下几种情况：

司法实践中，就协商解除劳动合同的经济补偿问题（即前文所述协商解除劳动合同的第3个特点），还存在着两种不同的理解。一种理解认为，在协商一致解除劳动合同的情况下，无论谁提出的解除劳动合同的要求，用人单位均须无条件支付劳动者经济补偿金。另一种理解认为，有必要区分是哪方先提出的解除劳动合同的要求，如果由用人单位提出的，应由用人单位支付经济补偿金，如果由劳动者先提出的，那么如果给用人单位造成了经济损失，劳动者还应承担赔偿责任。

笔者认为，这两种理解均是值得商榷的。第一种理解，实际上与劳动部颁发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》

第5条的规定相悖，该办法第5条规定：经劳动合同当事人协商一致，且“由用人单位解除劳动合同的”，才由用人单位向劳动者支付经济补偿金，并没有规定在劳动者先提出解除劳动合同情况下，用人单位还要支付经济补偿金。而且，从实际情况看，劳动者先提出解除劳动合同，用人单位满足了其要求，再由用人单位给予经济补偿也违背了最基本的公平原则。因此，第一种理解是错误的。对于第二种理解，笔者认为也是错误的。在双方当事人协商一致解除劳动合同的情况下，之所以规定用人单位在先提出终止合同的情况下给予劳动者一定的经济补偿，完全是因为在劳动合同的法律关系中，用人单位处于一种强势的地位，而劳动者往往处于劣势，让用人单位给予一定的经济补偿可以使这种失衡的法律关系得到一定程度的恢复。因此，这种补偿是合理的。而在劳动者提出解除劳动合同且与用人单位达成一致意见的情况下，已说明劳动者的离去对用人单位的利益并不构成严重影响，再要求劳动者赔偿用人单位的经济损失已违背了《劳动法》着重保护劳动者权益的宗旨。因此，笔者认为，按照前文所述协商解除劳动合同的第3个特点处理此类补偿问题，是符合劳动法的立法本意且有利于解决此类纠纷的。

《劳动法》在第25条至27条规定了用人单位有权单方解除劳动合同的三种情况。按照第26条和第27条的规定解除劳动合同的，用人单位均应支付劳动者经济补偿金，因此在实践中争议并不大，本文在此不再论述。但第25条因规定了用人单位可以在四种情况发生时行使单方解除权，并无须支付劳动者经济补偿金。故对该条的理解和适用在实践中存在颇多争议。下面，笔者将分别就用人单位有权单方行使解除权的四种情形在司法实践中出现的问题进行分析。

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的
- 2、严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的

在适用此条款时出现的问题往往是如何认定劳动者违反劳动

纪律或企业内部规章行为的严重程度。面对市场竞争，很多企业往往只从本单位的利益出发，常常以所谓“加强管理，严肃纪律”为由，对实际上只犯有小错的劳动者，却按严重违纪来解除劳动合同。为此而引发的解除劳动合同争议，在劳动争议案件中占有相当大的比例。而目前对何谓严重违纪，我国相关的法律法规缺乏规定，致使在适用该项条款时出现认识上的分歧。笔者认为，对于违纪的严重程度，应综合企业的性质、职工行为的性质以及职工行为给企业带来的负面影响的大小，由法官作出判断，而不能完全按照企业内部规章的规定进行认定。应当认为，法官在长期办理劳动争议案件中所形成的认识是判断此类纠纷的最好准绳，由于个案的不同，处理的原则也会有不同，但是只要法官客观独立地作出了判断，这个判断就应该是公正的。

3、严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的

对于这条规定，笔者认为应从以下角度理解，即存在严重失职、营私舞弊行为，而且给用人单位造成重大经济损失，或是由于劳动者的行为给单位带来了不可挽回的恶劣影响时方可适用。在劳动者不存在主观过错或未给单位利益造成严重损害的情况下，用人单位是无权引用该条款解除劳动合同的。

4、被依法追究刑事责任的

司法实务中，有一种意见认为，对此项规定应作宽泛的解释，如劳动者因违法行为被公安机关、法院等执法部门拘留，用人单位也可以适用该条款单方解除劳动合同。笔者认为，这种意见是与此条规定的立法原意相悖的。劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第28条规定：劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关收容审查、拘留或逮捕的，用人单位在劳动者被限制人身自由期间，可与其暂时停止劳动合同的履行。暂时停止履行劳动合同期间，用人单位不承担劳动合同规定的相应义务。劳动者经证明被错误限制人身自由的，暂时停止履行劳动合同期间劳动者的损失，可

由其依据《国家赔偿法》要求向有关部门赔偿。这说明，用人单位只有在劳动者确被追究刑事责任的情况下，方有权适用该条款与劳动者解除劳动合同，劳动者被有关机关收容审查、拘留或逮捕的，不能适用该条款。但是，这里有一个例外情况，就是劳动者虽未被追究刑事责任，但如果被劳动教养，用人单位也可以与之解除劳动合同而不用支付其经济补偿金。

《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，其中第二种情形为，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；第三种情形为，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。这两种情形都是由于劳动者不堪用人单位违法用工而要求单方解除劳动合同的。对于这种情况，劳动者是否还应得到经济补偿的问题存在两种意见：一种意见认为，用人单位的上述行为只是侵犯了劳动者的某一项权利，就该项权利所受侵害，劳动者可以提起仲裁，要求用人单位规范用人制度并赔偿劳动者造成的经济损失，并不必然导致解除劳动合同。因此，劳动者单方提出解除合同已经是在行使法律赋予其的单方解除权，用人单位无须再支付其经济补偿金。另一种意见认为，劳动者之所以提出单方解约，就是由于用人单位的违法用工行为所致，两者之间存在着必然的因果关系。在这种情况下，如果用人单位不支付经济补偿金，只会起到纵容用人单位违法行为的作用，不利于对劳动者的保护。因此，劳动者由于上述原因行使单方解除权时，一方面应予准许，另一方面，用人单位还须按《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》规定的标准向劳动者支付经济补偿金。

解除劳动合同没有书本办篇八

甲方：

乙方：

甲乙双方于 年 月 日签订为期年的劳动合同，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 （方）因 原因，要求提前解除与 （方）的劳动合同。经协商，双方同意自 年 月 日起解除双方的劳动合同，双方的权利义务随之终止。

第二条 乙方工资结算至离职之日，支付时间为甲方正常发放工资时间。乙方奖金为 元，差旅费、交通费、手机费等费用合计 元，以上费用均需扣除所得税，甲方同意在乙方办理完工作移交手续后三日内一次性支付给乙方。

第三条 甲方同意向乙方支付经济补偿金共计人民币 元。（税前）甲方同意在乙方办理完工作移交手续后三日内一次性支付给乙方。

第四条 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。

第五条 乙方自愿放弃其他所有诉求。

此协议书一式三份，各份具有同等的法律效力，甲乙双方各持一份，另一份留存乙方本人档案。自双方签署之日起成立并生效。

甲方（盖章）：

法定代表人或授权委托人

（签字或签章）：

年 月 日

乙方（签字或盖章）：

年 月 日

解除劳动合同没有书本办篇九

住址_____。劳动合同期限为_____
年____月____日至____年____月____
日。

因_____, 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。经双方协商, 我单位支付其经济补偿
共计_____元人民币, 工资发至____年____月份,
特此证明。

员工签名:

(用人单位盖章)

____年____月____日

解除劳动合同没有书本办篇十

我单位决定自____年____月____日起解除与你的劳动合同, 理
由如下:

1. 根据我公司规章制度第三章第三条, 即公司考勤管理制度
中的假期规定(请假期满未来上班也未续假者, 3天以内按旷
工处理, 3天以上按自动离职处理), 你实际旷工30天, 你已
严重违反我公司规章制度。

2. 根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条(劳动者
有下列情形之一的, 用人单位可以解除劳动合同:(二)严重
违反用人单位的规章制度的), 你的情况符合法律规定的
用人单位单方解除劳动合同关系的条件, 且依法不给予你任

何补偿。

同时根据《中华人民共和国劳动合同法》第九十条（劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任），我公司依法享有追偿你对我公司造成损失的赔偿责任，包括对你的招录费用，培训费用，其他因你对我公司造成的直接的和可以预见的损失。

特此通知.

单位：

总经理：

____年____月____日

注：

1. 请接此通知后于20xx年7月10日前到行政部门办理解除劳动合同手续。
2. 若你在接到该通知后未按时到我公司办理解除劳动合同手续的，不利后果将由你承担。
3. 本通知除总经理签字外，若有其他的手工改动或添加的内容，该改动或添加的内容均不是我公司真实意思表示，对我公司不产生约束力。
4. 本通知一式两份，由我公司保留一份。