

最新终止解除劳动合同通知书全套 终止 解除劳动合同(通用5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？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

终止解除劳动合同通知书全套篇一

乙方：_____

一、根据甲乙双方签定的劳动合同，方按以下原因决定终止与_____方签定的劳动合同。

1□_____□

2□_____□

3□_____□

二、甲乙双方经协商，一致同意终止劳动合同，日期为_____年_____月_____日。

三、甲乙双方按劳动合同法有关规定，就终止劳动合同的经济补偿金、员工培训费赔偿等事项，按以下第条达成协议：

1、甲方支付乙方经济补偿金_____元。

2、甲方不向乙方支付经济补偿金，不向乙方索赔员工培训费。

四、甲方在本协议生效后，按劳动合同法有关规定为乙方办理社会保险关系转移等手续，乙方须予配合。

五、本协议自甲乙双方签字并加盖甲方公章之日起生效。

六、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(盖章)： _____

乙方(签字)： _____

法人代表： _____

身份证号： _____

日期： _____年_____月_____日

日期： _____年_____月_____日

终止解除劳动合同通知书全套篇二

甲方（用人单位）：

乙方（职工）：

身份证号码：

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，协议内容如下：

1、自（乙方工资、加班费等结算至 年 月 日。）原双方所签订的劳动合同自动失效，双方的权利义务随之终止，双方均不再为对方承担或履行任何责任与义务。

2、乙方需在离职时，需妥善办理所有工作移交和归还公司所有物品等离职手续，甲方在乙方办完离职手续十天内付清其

所有款项，（共计人民币元，大写人民币）。

3、甲方为乙方缴纳保险社会保险至

4、乙方离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。离职时，甲方根据乙方需要，可向乙方提供劳动合同解除的证明。

5、乙方应为所掌握的甲方之任何商业秘密（包括本协议内容）进行保密，不得泄露给任何第三方。

6、甲乙双方之间无任何竞业限制协议，合同解除后，乙方无需履行任何竞业限制义务。

7、本协议是解决双方之间劳动争议的所有内容，双方之间不再存在其他任何劳动争议。

8、签约地点：

此协议书一式二份，都具有同等的法律效力，甲乙双方各持一份，本协议自双方签署之日起成立并生效。

终止解除劳动合同通知书全套篇三

武2002年就来到北京打工，在一家公司做保安，劳动合同每年签一次。2007年1月，公司又与小武签订了一年期限的合同，现在合同到期了，公司决定不再续签。小武认为，《劳动合同法》规定固定期限的劳动合同终止的，单位也得支付经济补偿金，就向单位要求工作5年多的经济补偿。

【案例解答】

小武对《劳动合同法》的理解是不完全正确的，《劳动合同法》确实规定了固定期限劳动合同终止的，除非劳动者不愿

意续订的情形之外，用人单位应当支付经济补偿。但该法是2008年1月1日才开始实施的，在此之前的工作年限是不适用该法中的规定的。按照之前的《劳动法》以及其他劳动相关法规，固定期限劳动合同终止的用人单位不必支付经济补偿金。小武的劳动合同2008年1月期满，虽然小武在公司里已经工作了5年多，但只能要求公司支付半个月工资的经济补偿。补偿基数按照小武2007年1月至2008年1月12个月的月平均工资。

【律师提醒】

有固定期限的劳动合同因期限届满而终止，劳动合同终止时用人单位应当依法向劳动者支付经济补偿金。这是劳动合同法的突破规定，原来的劳动法只是规定了劳动关系解除时，由用人单位向劳动者支付经济补偿金。这种在劳动合同终止时也要向劳动者支付补偿金的规定显然是鼓励和引导用人单位和劳动者之间建立长期的相对稳定的劳动关系。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。同样，这里所指“月工资”也是指劳动者在劳动合同解除前十二个月的平均工资。

但是，有一种情况用人单位在终止固定期限劳动合同时可以不向劳动者支付经济补偿金，这就是：用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形。这是劳动者不再愿意继续与用人单位存在劳动关系，因此这时用人单位不再向劳动者支付经济补偿。

《劳动合同法》相关条款

终止解除劳动合同通知书全套篇四

填报日期：

填 报 人：

联 系 电 话：

办 理 须 知

一、本表一式二份，一份用人单位留存，一份经办机构留存（复印加盖公章有效）；

二、用人单位需提供：（1）劳动者与用人单位签订的最后一期劳动合同或聘用合同；（2）《终止、解除劳动合同证明书》（本人意愿中断就业的，应提供本人的书面辞职申请；协商解除的，应提供双方签字确认的协议书等）及有关材料。

三、本表栏中：（1）非本市户籍人员“户籍所在地”仅需填至其户籍所在城市；（2）“终止、解除劳动合同依据条款”按照《劳动合同法》写明（如依据劳动合同法三十九条第二款，可简化填写为39.2或39-2等）；依据三十六条的，应当在备注中注明单位提出或个人提出。

四、用人单位办理终止、解除劳动合同备案后，十五日内将符合失业保险金领取条件的失业人员档案转移至市、区社会保险经办机构，失业人员可凭用人单位出具的《终止、解除劳动合同证明》及本人市民卡到户籍所在区经办机构办理领取失业保险金资格认定手续；非本市户籍人员符合失业保险金领取条件，选择在宁领取的，在“暂住证”所在区经办机构办理；选择回户籍所在地领取的，需填写《非本市户籍人员回原籍享受失业保险金申请表》，在市经办机构办理。

五、不符合失业保险金领取条件的，用人单位应当将失业人

员档案及时转移至就业服务机构或其他档案管理机构。

六、本表可在南京市人力资源和社会保障网下载。

终止解除劳动合同通知书全套篇五

劳动合同解除是指在劳动合同订立后，劳动合同期限届满之前，因出现法定的情形或用人单位与劳动者约定的情形，一方单方通知或双方协商提前终止劳动关系的法律行为。作为一种法律行为，劳动合同解除一定会涉及到用人单位或劳动者的意思表示，要么是单方的意思表示的结果，要么是双方的意思表示一致的结果。并可以因此将劳动合同解除分为法定解除和意定解除，法定解除又分为用人单位的单方解除和劳动者的单方解除。因此，劳动者与用人单位解除劳动合同时，必须做出相应的意思表示即通知对方，意思表示到达对方时，解除生效。

劳动合同终止则是指劳动合同订立后，因出现某种法定事实，导致用人单位与劳动者之间形成的劳动关系自动归于消灭，或导致双方劳动关系的继续履行成为不可能而不得不消灭的情形。劳动合同终止主要是基于某种法定事实的出现，其一般不涉及到用人单位与劳动者的意思表示，只要法定事实出现，一般情况下，都会导致双方劳动关系的消灭。

根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定，劳动合同解除分为：意定解除(劳动合同法36条)、劳动者提前通知单方解除即劳动者主动辞职(37条)、劳动者随时单方解除即被迫解除(38条)、用人单位单方通知解除(39条)、用人单位提前通知单方解除(40条、41条)，前述各种解除的成就条件是不同的，下面分别进行分析：

1、意定解除：只要用人单位与劳动者解除劳动合同的意思表示一致，解除条件即成就。

2、劳动者30日提前通知解除：为了保障劳动者全面自由发展的权利，我国《劳动法》和《劳动合同法》均规定了劳动者的辞职权，即劳动者单方无条件提出辞职的权利，但为了达到用人单位与劳动者的利益平衡，法律规定，此种劳动合同解除条件只有在劳动者履行一定法定程序(应提前30日书面通知)后才能成就。

3、劳动者单方被迫随时通知解除：此种劳动合同解除是在用人单位存在严重违反劳动合同的行为或着劳动者的人身受到威胁、迫害的情形下，劳动者有随时通知解除劳动合同的权利。主要包括以下情形：

(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；

(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。而且在用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动，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情形的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

4、用人单位单方随时通知解除：此种劳动解除的解除主要是指在劳动者存在严重违法用人单位规章制度，或存在其他严重损害用人单位合同利益的情形下，用人单位有权单方随时通知劳动者解除劳动合同，主要包括以下情形：

(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；

(六) 被依法追究刑事责任的。

5、用人单位提前30日通知解除：此种劳动合同解除，主要是指存在非因用人单位与劳动者的主观原因，致使劳动合同无法继续履行的，用人单位提前30通知劳动者或支付劳动者一个月工资的代通知金，解除劳动合同的情形，主要包括：

(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。

此外，用人单位在出现经营困难等情形，需要裁减人员，解除与劳动者劳动关系时，用人单位也需要提前30日通知全体劳动者或工会。

我国《劳动法》第23条只规定：“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。”但并没有对劳动合同终止的具体情形作出明确规定。而20xx年1月1日实施的《劳动合同法》对劳动合同终止的具体情形作出了列举式的规定。该法第44条规定：有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一) 劳动合同期满的；

(二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪

的；

(四)用人单位被依法宣告破产的；

(五)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

因此，当出现劳动合同法规定的上述事实之一时，劳动合同即行终止。