

2023年辞职报告可以自己写吗(实用5篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

辞职报告可以自己写吗篇一

首先，就员工不辞而别的现象，从法律角度是如何规定的

员工不辞而别，是指拟离职员工未依据合同约定和法律规定履行提前通知义务，而擅自离开工作岗位的行为。根据《劳动合同法》规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。因此，劳动者辞职的，应履行提前通知用人单位的义务。而不辞而别的行为恰恰违反了法律规定，属于劳动者违法解除劳动合同的行为。

根据《劳动合同法》第九十条规定，劳动者违反本法解除劳动合同，或者违反劳动合同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。故对不辞而别的员工，用人单位有权追究其法律责任。

其次，员工不辞而别的，企业该如何应对

1、劳动关系的终结

劳动关系的终结需基于法定事由或一方(含双方)的意思表示，在劳动者没有明确作出终止劳动关系的意思表示，用人单位也没有做出解除或者终止劳动关系的意思表示的前提下，劳动关系并不当然终止。此时，对于不辞而别应理解为职工擅自离开工作岗位。在实践当中，不辞而别的员工一旦反悔，要求企业继续履行劳动合同，或者要求缴纳期间的社会保险

等，用人单位可能面临败诉的风险。

参考《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三》征求意见稿规定，劳动者违反用人单位规章制度，擅离工作岗位，用人单位作出解除劳动合同的决定并送达劳动者或者进行了公告，劳动者主张用人单位予以经济补偿的，不予支持。

劳动者违反用人单位规章制度，擅离工作岗位，用人单位既未履行法定程序作出解除劳动合同的决定，送达劳动者或者进行公告，劳动者主张予以经济补偿的，用人单位不需要支付经济补偿金。

律师建议

单位在员工不辞而别的情况下，应积极履行通知解除劳动关系的程序，以避免可能发生的争议和风险。

2、用人单位是否可以扣发工资

根据《劳动法》规定，用人单位应当按照合同约定及时足额支付工资，非法克扣工资或者拖延支付的，应承担相应责任。在员工不辞而别的情况下，劳动者已提供劳动部分对应报酬不应被剥夺。若用人单位有条件支付剩余工资的，应及时足额支付，如员工的银行卡并未销毁。只有存在工资支付障碍的前提下(无工资卡、无法联系本人)，用人单位可以暂缓工资支付。

律师建议

从风险控制角度，用人单位应当及时通知劳动者前来领取工资，若劳动者未按通知前来领取，用人单位不承担工资拖延的责任。

3、用人单位是否应及时办理档案和社保关系转移手续。

根据《劳动合同法》规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者不辞而别，用人单位因通知障碍，导致后合同义务无法履行的，依法不承担损失赔偿责任，但仍应以用人单位履行通知义务为前提。

律师建议

企业应制定全面的规章制度，遇见此类事件按照规章制度进行处理。如若没有相关制度，企业应该在第一时间通知员工，说清楚相关事实，并要求员工说明未到岗的理由。员工如果未回应，企业便可以以旷工理由辞退。在此期间企业为员工多缴纳的社保金额，企业可以依法扣回。如果不足，企业可以起诉追回员工个人部分。

最后，对于员工不辞而别，企业该如何预防

1、如何解决通知障碍问题

在员工不辞而别的情况下，用人单位不能免除相关通知义务，故通知文本是否能有效送达成为关键。许多劳动争议案件中，由于用人单位未履行通知义务而败诉。故建议用人单位在《入职登记表》或《劳动合同》中要求劳动者明确“法定通知地址”，作为用人单位送达相关文件的合法途径。劳动者填写地址错误的，自行承担送达不能的责任。未履行地址变更后的通知义务的，亦自行承担责任的。在明确告知法定通知义务的，亦自行承担责任的。在明确告知法定通知地址以及相关法律责任的基础上，出现员工不辞而别且无法联系的情形，用人单位不承担通知障碍的法律责任。

(1) 如果企业能够联系到员工，可以要求员工递交一份书面辞

职报告，或者由企业为其提供辞职报告，写明“本人因个人原因，向公司提出辞职……×年×月×日”，然后，由员工签字确认，这样就能免除企业在法律上的潜在风险。

(2) 如果企业联系不上员工，可以视作旷工处理。企业内部规章制度一般都会规定旷工多少天属于严重违纪，按照《劳动合同法》的规定，员工严重违纪，企业可以解除劳动合同。企业单方面解除劳动合同后，应给员工发出一个书面通知，通过ems快递送达员工处，从而免除后顾之忧。

2、如何解决损失赔偿问题

《劳动合同法》规定了劳动者违法解除劳动合同的损失赔偿责任，但用人单位为此提起诉讼，显然不具有现实意义，因为诉讼成本与诉讼收益不成正比。另外，员工不辞而别又不属于可以约定违约金的情形，故用人单位亦无法通过设定违约金来制约此种行为。根据劳动部《违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》第四条规定，劳动者违反规定或者劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位的下列损失：

(1) 用人单位招收录用其所支付的费用；

(2) 用人单位为其支付的培训费，双方另有约定的按约定办理；

(3) 对生产、经营和工作造成的直接经济损失；

(4) 劳动合同约定的其他赔偿费用。

对用人单位而言，提前在《劳动合同》中约定损失计算办法及大致数额并不与现行法律规定相抵触，如在《劳动合同》中约定，劳动者未提前通知单位擅自离职的，根据应通知日期折算单位损失，此作为单位寻人顶岗的费用，双方协议约

定在末月工资中扣除。此种做法并不与现行规定相悖，也符合企业操作实际。

3、如何解决服务期协议及竞业限制协议问题

员工在擅自离职前曾与单位签订服务期协议或竞业限制协议，则存在该协议是否继续履行的问题。劳动者擅自离职，未履行服务期约定，用人单位可以通过劳动仲裁的方式追索违约金。

而关于竞业限制协议的效力，并不因劳动者不辞而别而免除。劳动者一方仍需遵守竞业限制约定，违反约定的，用人单位可以通过劳动仲裁要求其支付违约金。但用人单位拟放弃竞业限制义务的，应向劳动者履行告知程序。

对于员工不辞而别的现象，用人单位应及早防范，在日常管理当中加强规章制度培训，提示相关风险，同时，规范自身管理流程，减少员工擅自离职的概率及给企业造成的损失。

4、工资发放结算问题

有的用人单位由于实行当月工作当月结算的方式，这样就造成某些员工在领取当月工资后不辞而别，给单位接续工作造成很多麻烦。事实上用人单位完全可以改变上述工资发放日期，采用当月工作，次月发放的方式(一般都采用次月月中前发放)，而且制度上完全可以规定，对于辞职员工当月剩余工资采用现金结算和个人签字领取的方式。这样用人单位对不辞而别的员工也有了一定的经济约束。

5、规章制度交接程序问题

用人单位还应当在规章制度中明确辞职后的交接程序及相关要求，特别应规定全部交接程序走完才可最后结算工资，这样用人单位对该问题处理就有了制度上保证和依据。

用人单位还应当在制度中规定，员工离厂时应交还借用的办公用品、工具及工作服装(领取时务必做好原始记录)，否则，用人单位可以按未归还物品的金额或折旧价向劳动者索赔。

辞职报告可以自己写吗篇二

尊敬的领导：

我进已经有几个月了，由于我个人的原因。经过深思熟虑地考虑，我决定辞去我目前在公司所担任的职位。

我非常重视在公司内这段经历，也很荣幸成为的一员，特别是的处事风范及素质使我倍感钦佩。在这几个月所学到的知识也是我一生宝贵的财富。也祝所有成员在工作和活动中取得更大的成绩及收益！

望领导批准我的辞职申请，并请协助办理相关离职手续(本人在2年月日离职)。在正式离开之前我将认真继续做好目前的每一项工作。

愿祝生意兴隆！

敬请领导同意并批复！

此致

敬礼！

辞职人：

月日

辞职报告可以自己写吗篇三

员工没有递交辞职报告，也没有办理工作交接，就突然离开企业，失去了联系，企业面对不辞而别的员工应如何应对。有朋友看过后说对于操作方法已经明白了，但是，这种类型的员工工资应该如何支付呢通常企业会停发工资、停缴社保，然后，就不再理会。实际上，这种处理方式是错误的，今天，小编就来介绍这种类型的员工工资如何支付。

首先，就员工不辞而别的现象，从法律角度是如何规定的

员工不辞而别，是指拟离职员工未依据合同约定和法律规定履行提前通知义务，而擅自离开工作岗位的行为。根据《劳动合同法》规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。因此，劳动者辞职的，应履行提前通知用人单位的义务。而不辞而别的行为恰恰违反了法律规定，属于劳动者违法解除劳动合同的行为。

根据《劳动合同法》第九十条规定，劳动者违反本法解除劳动合同，或者违反劳动合同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。故对不辞而别的员工，用人单位有权追究其法律责任。

其次，员工不辞而别的，企业该如何应对

1、劳动关系的终结

劳动关系的终结需基于法定事由或一方(含双方)的意思表示，在劳动者没有明确作出终止劳动关系的意思表示，用人单位也没有做出解除或者终止劳动关系的意思表示的前提下，劳动关系并不当然终止。此时，对于不辞而别应理解为职工擅自离开工作岗位。在实践当中，不辞而别的员工一旦反悔，要求企业继续履行劳动合同，或者要求缴纳期间的社会保险

等，用人单位可能面临败诉的风险。

参考《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三》征求意见稿规定，劳动者违反用人单位规章制度，擅离工作岗位，用人单位作出解除劳动合同的决定并送达劳动者或者进行了公告，劳动者主张用人单位予以经济补偿的，不予支持。

劳动者违反用人单位规章制度，擅离工作岗位，用人单位既未履行法定程序作出解除劳动合同的决定，送达劳动者或者进行公告，劳动者主张予以经济补偿的，用人单位不需要支付经济补偿金。

律师建议

单位在员工不辞而别的情况下，应积极履行通知解除劳动关系的程序，以避免可能发生的争议和风险。

2、用人单位是否可以扣发工资

根据《劳动法》规定，用人单位应当按照合同约定及时足额支付工资，非法克扣工资或者拖延支付的，应承担相应责任。在员工不辞而别的情况下，劳动者已提供劳动部分对应报酬不应被剥夺。若用人单位有条件支付剩余工资的，应及时足额支付，如员工的银行卡并未销毁。只有存在工资支付障碍的前提下(无工资卡、无法联系本人)，用人单位可以暂缓工资支付。

律师建议

从风险控制角度，用人单位应当及时通知劳动者前来领取工资，若劳动者未按通知前来领取，用人单位不承担工资拖延的责任。

3、用人单位是否应及时办理档案和社保关系转移手续。

续。劳动者不辞而别，用人单位因通知障碍，导致后合同义务无法履行的，依法不承担损失赔偿责任，但仍应以用人单位履行通知义务为前提。

律师建议

企业应制定全面的规章制度，遇见此类事件按照规章制度进行处理。如若没有相关制度，企业应该在第一时间通知员工，说清楚相关事实，并要求员工说明未到岗的理由。员工如果未回应，企业便可以以旷工理由辞退。在此期间企业为员工多缴纳的社保金额，企业可以依法扣回。如果不足，企业可以起诉追回员工个人部分。

最后，对于员工不辞而别，企业该如何预防

1、如何解决通知障碍问题

在员工不辞而别的情况下，用人单位不能免除相关通知义务，故通知文本是否能有效送达成为关键。许多劳动争议案件中，由于用人单位未履行通知义务而败诉。故建议用人单位在《入职登记表》或《劳动合同》中要求劳动者明确“法定通知地址”，作为用人单位送达相关文件的合法途径。劳动者填写地址错误的，自行承担送达不能的责任。未履行地址变更后的通知义务的，亦自行承担责任的。在明确告知法定通知义务的’，亦自行承担责任的。在明确告知法定通知地址以及相关法律责任的基础上，出现员工不辞而别且无法联系的情形，用人单位不承担通知障碍的法律责任。

(1)如果企业能够联系到员工，可以要求员工递交一份书面辞职报告，或者由企业为其提供辞职报告，写明“本人因个人原因，向公司提出辞职……×年×月×日”，然后，由员工签字确认，这样就能免除企业在法律上的潜在风险。

(2) 如果企业联系不上员工，可以视作旷工处理。企业内部规章制度一般都会规定旷工多少天属于严重违纪，按照《劳动合同法》的规定，员工严重违纪，企业可以解除劳动合同。企业单方面解除劳动合同后，应给员工发出一个书面通知，通过ems快递送达员工处，从而免除后顾之忧。

2、如何解决损失赔偿问题

第四条规定，劳动者违反规定或者劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位的下列损失：

- (1) 用人单位招收录用其所支付的费用；
- (2) 用人单位为其支付的培训费，双方另有约定的按约定办理；
- (3) 对生产、经营和工作造成的直接经济损失；
- (4) 劳动合同约定的其他赔偿费用。

对用人单位而言，提前在《劳动合同》中约定损失计算办法及大致数额并不与现行法律规定相抵触，如在《劳动合同》中约定，劳动者未提前通知单位擅自离职的，根据应通知日期折算单位损失，此作为单位寻人顶岗的费用，双方协议约定在末月工资中扣除。此种做法并不与现行规定相悖，也符合企业操作实际。

3、如何解决服务期协议及竞业限制协议问题

员工在擅自离职前曾与单位签订服务期协议或竞业限制协议，则存在该协议是否继续履行的问题。劳动者擅自离职，未履行服务期约定，用人单位可以通过劳动仲裁的方式追索违约金。

而关于竞业限制协议的效力，并不因劳动者不辞而别而免除。劳动者一方仍需遵守竞业限制约定，违反约定的，用人单位可以通过劳动仲裁要求其支付违约金。但用人单位拟放弃竞业限制义务的，应向劳动者履行告知程序。

对于员工不辞而别的现象，用人单位应及早防范，在日常管理当中加强规章制度培训，提示相关风险，同时，规范自身管理流程，减少员工擅自离职的概率及给企业造成的损失。

4、工资发放结算问题

有的用人单位由于实行当月工作当月结算的方式，这样就造成某些员工在领取当月工资后不辞而别，给单位接续工作造成很多麻烦。事实上用人单位完全可以改变上述工资发放日期，采用当月工作，次月发放的方式(一般都采用次月月中前发放)，而且制度上完全可以规定，对于辞职员工当月剩余工资采用现金结算和个人签字领取的方式。这样用人单位对不辞而别的员工也有了一定的经济约束。

5、规章制度交接程序问题

用人单位还应当在规章制度中明确辞职后的交接程序及相关要求，特别应规定全部交接程序走完才可最后结算工资，这样用人单位对该问题处理就有了制度上保证和依据。

用人单位还应当在制度中规定，员工离厂时应交还借用的办公用品、工具及工作服装(领取时务必做好原始记录)，否则，用人单位可以按未归还物品的金额或折旧价向劳动者索赔。

辞职报告可以自己写吗篇四

很多人在离职时都有过一个问题，那就是能不写辞职报告直接离开吗?本站小编告诉你，这样是不行的。

辞职就是职务，是劳动者向用人单位提出解除劳动合同或劳动关系的行为。辞职一般有两种情形，一是依法立即解除劳动合同关系。如用人单位对职工有暴力或威胁行为强迫其劳动、不按合同约定支付工资等，职工可以随时向用人单位提出解除劳动合同的要求；二是根据职工自己的选择，提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同关系。

辞职手续是不可避免的，公司给劳动者买了社保医保，若因劳动者不辞职、不办理离职手续，公司可以不给劳动者办理劳动减员，这样劳动者另找了新工作，新单位将无法为你办理社保医保等。建议劳动者按劳动法的相关规定，提前30天书面提出辞职申请，写辞职信，并按公司的安排交接工作，违约金的问题与公司协商解决。如果公司依然扣劳动者钱，劳动者可以申请劳动仲裁。

辞职步骤：

第一步写辞职信

这是必须也是最基本的一步，辞职信和应聘信一样，都应有一定的格式，而一封合格的辞职信一般必须包括以下内容：离职原因、离职期限、工作的交接、向公司表示感谢的礼貌用语。也可以再加上一些个人的意见和建议，推荐合适的接班人等内容，但措辞和语气一定不能过激，以免白纸黑字上留下对你不利的“案底”。

第二步和主管详谈

这是离职过程中最重要的一步，你的离职请求是否能够得到批准和支持，关键还得看这一步。在和主管详谈之前，必须准备好离职的充分理由。如果你平时的工作表现还不错，或者是公司的骨干力量，那么在谈话中主管很可能会挽留你，而你必须用得体的语言去应对，想方设法表明你的立场，并坚持自己的初衷。切忌不辞而别，那是极其不负责任的行为，

会造成非常不良的影响。

第三步交接工作

在和主管谈妥了具体离职意向并征得同意之后，就应该开始着手交接工作。在公司还没找到合适的接替者的时候，你应该一如既往地努力做好本职工作，站好最后一班岗。而即使在接替你的人来了之后，你仍必须将手头的工作交接完毕才能离开公司，以尽到自己的最后一份责任。

第四步人事手续

决定离职之后，会有一些人事手续要办，一般来说是由原单位开出退工单，并将你的档案转出。另外还有你的养老关系和房屋公积金等等也需要一并转移。假如你已经找到了新单位，那么只要将原有的劳动关系转到新单位即可，假如你是待业或者出国等等，那么就必须要咨询有关部门后妥善处理，以免将来你需要用到这些关系的时候发生不必要的劳动纠纷。

第五步

按正常途径来，走的时候要开离职证明，有些公司招聘的时候要看你的离职证明的。

第六步

在辞职前，你就应当做一个有心人，平日就做好业务知识管理。将每项业务的程序与必要技能，都用文字记录下来，储存在档案或电脑里，这样离职时才可以移转出去。这种做法不但有利于接替者，对你也有好处。任何业务或经验，若不能够加以整理、记录，很难转化成个人财富。这种积累是可以重复使用的，更是在公司内持续升迁，或取得外界机会的必备条件。

辞职报告可以自己写吗篇五

尊敬的x经理：

您好！

感谢公司在我入职以来的培养关心和照顾，从x年x月份来到[公司]至今，我学到了很多的东西，今后无论走向哪里，从事什么，这段经历都是一笔宝贵的财富，我为在彩卡的这段工作经历而自豪。

而今，由于个人原因提出辞职，望领导批准。

辞职人□xxx

20xx年x月x