

最新劳动者未解除劳动合同的情形下重新签订劳动合同(优质5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。那么合同应该怎么制定才合适呢？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。

劳动者未解除劳动合同的情形下重新签订劳动合同 篇一

劳动合同解除是指劳动合同有效成立以后，当具备一定条件时，因一方或双方当事人的意思表示而使合同关系消灭的法律行为。

劳动合同的解除包括法定解除、协商解除和约定解除。劳动者可以通过这3种方式解除劳动合同，但在实际操作中应当注意不同解除方式的条件和程序，避免因此引发劳动争议。本文就对劳动者解除合同时需要注意的一些问题进行分析、介绍。

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天期满后劳动合同正式解除。

劳动者行使辞职权时应注意两点：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**、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**、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条件的条件以后，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条件的条件，并且只有当解除条件的条件成就以后，劳动者才能依照约定解除。

劳动者未解除劳动合同的情形下重新签订劳动合同 篇二

劳动法和劳动合同法赋予了的权利，但是，劳动者也应当履行解除劳动合同的程序性和实体性义务。根据有关规定，应履行下列义务和权利：

除由于用人单位过错解除劳动合同的情况，一般来说，劳动者行使辞职权，应根据规定履行提前书面通知用人单位的义务。对于用人单位存在过错而劳动者单方解除劳动合同的，也建议劳动者采用书面通知的形式，避免因行使解除权不当而出现争议。

，应当本着诚实信用的原则，与用人单位办理交接手续，并通过交接单等书面形式将交接情况作出记录。

保守用人单位商业秘密是一个劳动者的无条件义务，由于泄密而给原用人单位造成经济损失的，该用人单位不仅可以依法追究劳动者的法律责任，而且还可以依据相关法律追究受密单位的法律责任。对于有竞业限制约定的，劳动者还应当按照协议履行竞业限制的义务。

解除劳动合同证明是劳动者与用人单位解除劳动合同的书面证据，也是劳动者办理失业保险和再就业等相关手续所需的重要文件，所以，劳动者应当妥善保管解除劳动合同证明。

根据劳动合同法的规定，用人单位为劳动者办理档案和社会保险转移手续是用人单位的义务，但在办理相关手续过程中，劳动者也应当履行告知和配合等义务，以免使自己的权益受到损失。

劳动者与用人单位解除劳动合同的协议是合同的一种，受法律保护，当事人双方应当履行。另外，需要特别说明的是，劳动者在试用期内解除劳动合同，根据劳动合同法的规定，

应当提前三日书面通知用人单位，这是与劳动法不同的规定。

劳动者未解除劳动合同的情形下重新签订劳动合同 篇三

乙方：_____

身份证号：_____

甲乙双方于____年____月____日签订劳动合同，合同期至____年____月____日，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：

第一条因甲方有下列第____种情形的原因，乙方要提前解除与甲方的劳动合同。

- 1、未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- 2、未及时足额支付劳动报酬的；
- 3、未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- 4、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；
- 5、法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

经双方协商，劳动合同到____年____月____日止，双方的权利义务随之终止。

第二条由于甲方的原因导致合同的提前解除，甲方需要在乙方妥善办理完毕工作移交手续后支付乙方包括工资、经济补偿金及其它福利待遇共计____元人民币。

第三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。乙方自愿放弃协议以外的其他诉求。

第四条本协议自双方签字后生效，双方各执一份，具有同等的法律效力。

甲方(盖章)：_____

_____年_____月_____日

乙方(签字)：_____

_____年_____月_____日

劳动者未解除劳动合同的情形下重新签订劳动合同 篇四

甲方：

乙方：

电话：

- 1、甲方应当支付给乙方的经济补偿金元、经济赔偿金元、未签订劳动合同双倍工资元，乙方同意接受元，放弃元。
- 2、甲方对于乙方月工资及当月销售提成元，应当在甲方正常发放工资时，按照公司规定打入乙方账户。
- 3、甲方应当为乙方缴纳的保险，按照国家法律规定予以补交。
- 4、甲方同意在发放工资时，将乙方的工服款元，同时打入乙方的工资账户。

5、对于乙方工作过程中延时加班费元，双休日加班费元，法定休息日加班费元，以上共计元，甲方同意支付元，乙方同意放弃元。

6、对于甲方应当支付未支付的销售提成元，迟到、早退罚款元、盘点扣款元、严重违反企业规章制度的处罚元，双方均无异议，不再追究或同意放弃。

7、本协议第1、5、6、项费用，甲方共计应当向乙方支付元，甲方同意支付元，乙方同意放弃元。

在本协议签订时，甲方将该费用支付给乙方。

8、本协议第2、4、项费用，甲方按照公司规定支付时，需全额支付乙方。

9、本协议签订后，双方劳动合同予以解除，在结清上述费用后，双方关于劳动关系的所有费用予以结清，均互不追究。

甲方：

乙方：

年 月 日 年 月 日

劳动者未解除劳动合同的情形下重新签订劳动合同 篇五

劳动者单方解除劳动合同的条件和程序包括劳动者行使一般解除权和行使特别解除权两种情形。

《劳动法》第三十一条规定：“，应当提前30日以书面形式通知用人单位”。即劳动者如要解除劳动合同，除通过与用人单位协商一致后解除和依法行使即时解除权外，只要提前30

日以书面形式知用人单位，即可单方解除劳动合同。

本条规定了劳动者的辞职权，同时也规定了劳动者单方解除劳动合同的条件和程序。劳动者行使一般解除权，单方解除劳动合同无须任何实质条件，但必须提前30日通知用人单位，以使用用人单位进行必要的准备，避免影响其生产和经营，且应依据劳动合同的约定，向用人单位承担责任。

劳动者的辞职权，亦即劳动者自主选择职业权利的一项具体化权利，是《劳动法》规定的劳动者的一项基本权利。《劳动法》第三十一条规定了劳动者自主选择职业的权利的肯定和具体化。此条文规定的目的在于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。劳动力是劳动者用以谋生并且储存和依附在劳动者身体内的一种能力。劳动者作为劳动法律关系的主体，首先拥有是否要让自己的劳动力与生产资料结合以及与什么生产资料结合的决定权；其次拥有通过订立解除劳动合同，选择能最大限度地发挥自身劳动力效用的最佳岗位的权利。同时，市场经济体制客观上要求劳动力能进行合同流动，以满足不同用人单位、不同就业岗位对各种不同素质的劳动者的需要。《劳动法》第三十一条的规定为劳动者行使自主择业的权利提供了法律依据。

劳动者行使特别解除权无条件单方解除劳动合同是指如果出现了法定事由，劳动者无需向用人单位预告就可随时通知解除劳动合同。由于即时辞职，用人单位在暂时无人顶替辞职者岗位的情况下，会对正常的生产和经营造成一定的影响。因而，立法只限于试用期内或者在用人单位有过错行为的场合允许即时辞职。

根据我国《劳动法》的规定，劳动者行使特别解除权无条件单方解除劳动合同的许可性条件，仅限于下列情形之一：

试用期不仅是对劳动者是否胜任于工人的检验，也是对用人单位的劳动条件、福利待遇、生活环境方面的检验。在试用

期内，劳动者与用人单位的劳动关系处于非正式状态，劳动者只是作为用人单位的“试用”人员，从事一些临时性、辅助性的工作。劳动者对是否与用人单位建立正式的劳动关系仍有选择的权利，如果认为用人单位的实际情况与用人单位所介绍的情况不符，或认为工作岗位不适合自己的特长、爱好，或出于其它原因，都可以随时提出辞职。规定劳动者的择业自主权，又不致于对用人单位的工作、生产造成太大的影响。

所谓“暴力”是指用人单位直接以身体强制的手段强迫劳动者为用人单位劳动。所谓“威胁”是指用人单位以将要实行暴力或劳动者的其他损害为强迫劳动者为用人单位劳动的手段。所谓“非法限制人身自由”是指采用拘留、禁闭或其他强制方法非法剥夺或限制劳动者按照自己意志支配自己自身身体活动的自由。劳动关系应当建立在劳动者自愿劳动的基础之上，用人单位通过对劳动者施以暴力、威胁或者其他强制方法，强迫劳动者为其劳动，则与此精神相悖。在劳动关系中，劳动者仍依法享有基本的人身自由，其中包括法定工作时间之外的完全人身自由和法定工作时间之内的有限人身自由。用人单位对劳动者人身自由是宪法赋予的权利，任何人不得侵犯。任何用人单位以暴力威胁或非法限制劳动者人身自由的方式强迫劳动者为其劳动，劳动者不仅可以随时解除劳动合同，还有权依据宪法、刑法、民法、劳动法等法律追究用人单位的法律责任，对因用人单位的侵权行为给其带来的损失依法进行追偿。

在劳动者已履行劳动义务的情况下，用人单位未按劳动合同的数额，日期或方式支付劳动报酬；或者在劳动过程上，用人单位未按劳动合同约定提供履行劳动义务所必需的生产资料条件和安全卫生条件，这都是违法、违约行为，是对劳动者合法权益的侵犯。现在有些用人单位，特别是一些三资企业，任意克扣职工工资，停发、少发甚至完全不发工资，有的用人单位为了赚钱不顾劳动者死活，让职工在有毒气体、无防护设备等恶劣的生产环境下劳动，导致职工中毒生病、死亡

或残废。针对这种情况，为保护劳动者的合法权益，《劳动法》明确规定劳动者享有特别解除权可无条件即时解除劳动合同。

文档为doc格式