

# 解除聘用合同(大全5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 解除聘用合同篇一

甲方（单位）名称：江苏博文房地产土地造价咨询评估有限公司常熟

分公司

乙方（职员）姓名：刘慧军

根据《中华人民共和国合同法》及相关法律、法规和政策的规定，经双方平等协商订立本合同：

一、甲乙双方于2014年6月15日解除聘用关系。

二、甲方协助乙方到当地市（县）人事劳动社会保障局办理相关手续。

三、甲方应按有关规定协助乙方办理房地产估价师变更注册手续并出具相关证明材料。

四、本合同与法律、法规、政策相抵触及未尽事宜均以法律、法规、政策规定为准。

五、本合同一式三份，甲、乙双方各执一份，第三份报市县人事劳动主管部门。

甲方（单位盖章）：乙方（签字）：

2014年6月12日

## 解除聘用合同篇二

甲方：公民身份证：

乙方：公民身份证：

根据工作的需要，甲方聘用作为甲方驾驶员，经双方协商一致达成如下协议，共同遵守：

甲方聘用驾驶员，聘用时间：自年月日起至年月日之日止。

第一条、司机必须遵守《中华人民共和国道路交通管理条例》及有关交通安全管理的规章规则，遵守公司员工管理手册，安全驾车。同时遵守本公司其他相关的规章制度。

第二条、司机应爱惜公司的车辆，平时要注意车辆的保养，经常检查车辆的主要机件。每月定期或不定期对自己所开车辆进行检修或维护保养，确保车辆正常行驶。

第三条、司机应每天抽适当时间擦洗自己所开车辆，以保持车辆的清洁(包括车内、车外和引擎的清洁)。

第四条、出车前，要例行检查车辆的水、电、油及其他性能是否正常，发现不正常时，要立即加补或调整。

第五条、司机发现所驾车辆有故障时要立即检修。不会检修的，应立即报告公司负责人，并提出具体的维修意见(包括维修项目和大致需要的经费等)。未经批准，不得私自将车辆送厂维修。

第六条、出车在外或出车归来停放车辆，一定要注意选取停放地点和位置，不能在不准停车的路段或危险地段停车。司

机离开车辆时，要锁好保险锁，防止车辆被盗。不准私自用车及利用公司车辆谋取私利。

第七条、司机对自己所开车辆的各种证件的有效性应经常检查，出车时一定保证证件齐全。

第八条、晚间司机要注意休息，不准开疲劳车，不准酒后驾车。

第九条、司机酒后驾车或私自用车造成的一切违章或交通事故后果均由司机本人承担，并给予行政处罚。

第十条、司机驾车一定要遵守交通规则，文明开车，不准危险驾车(包括高速、追尾、争道、赛车等)。对于旁人包括公司领导的指令，司机认为不能做到的，可以提出异议，请求变更指令。行车途中如发生交通事故，能适用快速处理的，应采用快速处理方式解决；如必须现场处理，应当立即报警待处，不得逃离现场。如因违反交通规则（闯红灯、酒后驾车、无照驾驶等）而发生的一切事故，司机应承担全部责任和后果。

第十一条、司机因违章或证件不全被罚款和扣驾驶证分的处理：

c.违章造成事故的由当事司机承担责任和后果。

第十二条、公司用车时，要准时出车，不得误点。出车后，按要求作好行车记录，详细记录行车时间、里程、起始地点，次日将行车记录交管理人员审核签章。

第十三条、上班时间内司机未被派出车的，应服从管理人员的其他工作安排。出车外出回来，应立即到管理人员处报到。

第十四条、司机对管理人员的工作安排，应无条件服从，不

准借故拖延或拒不出车。对工作安排有意见的，事后可向上级领导反映。

第十五条、司机出车执行任务，遇特殊情况不能按时返回的，应及时设法通知管理人员，并说明原因。

第十六条、司机必须随身携带手机。对公司领导或管理人员的呼叫，应立即应答。情况特殊确实不能应答的，事后一定要说明原因。

第十七条、司机未经领导批准，不得将自己保管的车辆随便交给其他人驾驶；如公司领导批准同意将车交给其他驾驶员驾驶，当事司机应负责检查借车人是否具有合法的驾驶资格（包括驾照有效期、车型及驾照真实性）；严禁将车辆交给无证人员驾驶或练习开车；任何人不得利用公司车辆学开车。

第十八条、费用报销：司机因公费用（停车费、过路费、加油）必须以正式有效凭证作为报销凭证，由驾驶员整理粘贴报销凭证后，交财务审核后，方可报销。

第十九条、违反本管理规定以上条款或用车保养不当，予以口头警告处分，两次以上书面警告处分，三次以上记过并扣罚100—200元。

第二十条、全年行车未出安全事故及车辆保养良好并且工作态度认真负责、表现良好者，公司给予奖励1000元/年。

第二十一条：乙方提出辞职时，乙方的工资于辞职后20天发放。

第二十二条、本协议未尽事宜以公司制定的相关制度为依据，驾驶员务必遵守。

第二十三条、协议的执行和解除。聘用协议签订后，甲、乙

双方必须全面履行协议规定的义务，任何一方不得擅自变更合同。未尽部分确需变更的，双方应协商一致，将会适时予以补充修正，以前该方面规定同时废止，并按原协议程序办理。双方未达成一致意见的，原协议效力不变。协议期限届满，聘用协议终止。在本协议期满前三十日甲乙双方表明终止或续订意向，经双方协商同意续订聘用协议。

第二十四条、本协议一式二份，甲、乙双方各执一份，经双方签字后生效。

甲方： 乙方：

(盖章) 驾驶员签字（指纹）：

签约日期： 年月日

代表人签字： 驾驶证编号：

### 解除聘用合同篇三

经甲方双方协商一致，同意续订(变更)\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日签订的聘用合同(合同编号：\_\_\_\_\_)，合同期限从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。对原聘用合同未尽事宜或变更原聘用合同内容双方约定如下：

甲方(签章)：\_\_\_\_\_ 乙方(签章)：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

### 解除聘用合同篇四

聘用合同作为一种合同形式，具有一般合同共同的法律特征，主要表现为以下方面： 1. 聘用合同是双方当事人意思表示一

致的法律行为，而不是单方的法律行为。聘用合同与一般合同成立的条件一样，只有事业单位和拟聘用人员双方意思表示一致，自愿达成协议时，聘用合同才成立。2. 聘用合同中双方当事人的法律地位是平等的，这一点是双方自由表达意愿的前提，也是双方实现权利义务的重要基础。事业单位是用人的一方，但不等于单位的法律地位高于聘用人员的地位，可以任意将其意志强加于对方。聘用合同又不同于一般合同，根据合同法的规定，合同是平等主体的自然人、法人、其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议；有关身份关系的协议，适用其他法律规定。聘用合同是单位与受聘人员订立的有隶属关系的协议，属于身份关系协议的范畴，因此，聘用合同与调整民事权利义务关系的合同有重要区别。

聘用合同的内容具有较弱法定性和强制性：亦即较强的自主意志性根据《意见》订立聘用合同的原则的规定：“坚持平等自愿、协商一致的原则；坚持公开、平等、竞争、择优的原则；坚持走群众路线，保证职工的参与权、知情权和监督权。”根据《意见》关于聘用合同内容和形式的规定，聘用合同应当以书面形式签订，其内容可以包含必备条款、约定条款和专项条款，其中聘用合同必须具备的条款包括聘用合同期限、岗位及其职责要求、岗位纪律、岗位工作条件、工资待遇、聘用合同变更和终止的条件、违反聘用合同的责任。经当事人协商约定，双方可以在聘用合同中约定试用期、培训和继续教育、知识产权保护、解聘提前通知时限等条款。双方当事人还可以根据需要，就出国培训等事项签订专项条款。这些都充分说明了聘用合同的较之劳动合同较弱的法定性和强制性，较强的自主意志性。聘用合同当事人的权利义务，有由法律直接规定的，如合同的必备条款，必须遵守；同时当事人也有协商的余地，如合同中的约定条款，当然即使是双方协商条款或约定的其他内容，也不得与中国的相关法律相抵触。

聘用合同的客体具有单一性单一性是指聘用合同双方当事人共同指向的对象是专门技术或者管理行为。

订立之后，也需由劳动者提给用人单位一定的劳动力，并因此而获取劳动报酬。无偿劳动或由此而订立的协议或契约，不能作为聘用合同。2. 由于聘用合同订立的目的在于技术和管理服务的提供过程，而不是劳动成果的实现，因此从经济角度看，有的劳动直接创造价值，有的劳动实现价值；有的劳动创造价值可以衡量，有的劳动创造的价值难以直接衡量。从法律角度看，有的劳动有明显的成果，有的劳动没有明显的成果，有的劳动有独立的劳动成果。有的劳动物化在集体劳动成果中，而聘用合同的目的则仅在双方协商约定实现劳动过程中，所以聘用合同一经协商一致，达成协议就成立。3. 在聘用合同的条件下，当事人双方均享有权利和承担义务，这种权利义务的对应性或一致性说明了聘用合同是双务合同。

甲于20xx年7月到a学校从事教师的工作□20xx年7月10日a学校与甲签订了聘用合同，合同期限为5年，即从20xx年8月1日起至20xx年7月31日止，甲的工作岗位为学校分配的教学岗位。合同第18条约定，甲提出解除本合同，应提前30天以书面形式通知a学校。甲未能与a学校协商一致的，甲应当坚持正常工作，继续履行本合同；6个月后甲再次提出解除本合同仍未能与a学校协商一致的，甲即可单方面解除本合同，并承担违约责任。合同第31条约定，聘用合同未到期又不符合解除条件，单方解除聘用合同的，由责任人按实际损失承担经济赔偿责任，违约金数额按受聘人每月档案工资总额乘以造成损失的月数计算。

20xx年1月12日甲向a学校提交了请调报告，主要内容为：因家庭经济状况困难，为了提高经济收入，也为了将来孩子有更好的学习环境，现请求调离□20xx年2月17日□a学校对甲的请调问题作出了书面回复，告知甲学校不同意其调动申请，其应按照合同约定立即回学校上班，继续履行聘用合同。甲自20xx年2月a学校开学后未再到学校上班□20xx年2月20日至5月18日期间a学校找其他教师代甲授课，共向代课教师支付了代课费3475元，甲的档案工资为每月672.80元。

20xx年3月2日a学校以要求甲继续履行聘用合同、赔偿学校的经济损失为由向人事争议仲裁委员会提出申诉，仲裁委员会裁决：(1) 甲于20xx年5月8日回学校继续履行双方签订的聘用合同；(2) 甲按照合同约定支付a学校3个月的本人档案工资作为违约金，共计20xx.40元；(3) 甲向a学校支付代课老师费用3475元。甲因此提起诉讼认为其已经履行提前30天通知的义务，要求判令解除双方的聘用合同。

在二审法院审理期间，甲明确表示其没有办法回a学校继续工作，但同意按照合同约定的违约金数额进行赔偿，其提交了于20xx年7月26日向a学校递交请求调出的请调报告和20xx年8月29日写给a学校校长的信a学校对甲提交的证据的真实性没有异议，但认为与本案无关。

一审判决认为20xx年7月10日甲与a学校签订了聘用合同，甲就签订合同并非其真实意思表示的主张未向法院提交有效证据予以证明，故法院对其上述主张不予采信。上述聘用合同的内容未违反法律、行政法规的强制性规定，法院对于合同的效力依法予以确认，双方当事人均应按照聘用合同的约定履行各自的义务20xx年1月12日，甲向a学校递交了请调报告，其请求调动的理由完全系因个人原因a学校在此后的回复中明确表示不同意甲的调动申请，在此情况下，甲应按照聘用合同的约定继续坚持工作，工作6个月后方可再次提出解除聘用合同的要求。现甲未经a学校的批准自20xx年2月开学之后未再到岗工作，其上述行为已经违反了聘用合同的约定，其应按照聘用合同的约定承担违约责任并赔偿a学校因此所支付的代课教师的费用。甲要求解除其与a学校签订的聘用合同的请求，缺乏依据。综上，判决：(1) 驳回甲要求解除其与a学校签订的北京市事业单位聘用合同书之诉讼请求；(2) 甲与a学校按照双方所签订的北京市事业单位聘用合同书的约定继续履行；(3) 甲于本判决生效后7日内向a学校支付相当于其本人3个月档案工资的违约金20xx.40元；(4) 甲于本判决生效后7日



内向a学校支付代课教师的费用3475元。

a学校与甲不服一审判决，均提起上诉。a学校上诉请求维持一审判决第(1)、(2)项；撤销第(3)、(4)项，改判甲赔偿a学校71238.65元；甲交回借用a学校的电脑。上诉理由是：甲应当按照合同第31条的约定支付违约金；甲应支付代课教师代课费到20xx年6月30日，共计5883元；甲应赔偿因其违约给a学校所造成的名誉损失费50000元，上述合计71238.65元。鉴于甲无视法律的尊严和合同的效力，已经失去了一名区级骨干教师的资格，其借用a学校的电脑应立即交回。甲则上诉请求解除甲与a学校于20xx年7月10日签订的聘用合同。理由是：合同不是卖身契，甲有自己选择工作的权利。既然要求甲赔偿，就不能要求甲继续履行合同。且甲于20xx年1月12日向a学校递交书面辞呈，双方未达成一致意见，现在6个月过去了，按照合同第18条约定，甲可单方面解除合同，并承担违约责任。

二审判决认为：20xx年7月10日甲与a学校签订的聘用合同是双方真实意思表示，未违反法律、行政法规的强制性规定，合法有效。双方当事人均应按照聘用合同的约定履行各自的义务。20xx年1月12日甲向a学校提交请调报告，并自20xx年2月a学校开学后未再到学校上班，其上述行为违反了聘用合同的约定。在一审法院及二审法院审理期间，甲均明确表示其没有办法回a学校继续工作，而劳动者与用人单位之间劳动关系维系的前提是劳动者向用人单位提供劳动。故二审法院认为，甲与a学校签订的聘用合同已没有履行的可能。一审法院判决双方继续履行合同，既违背甲的意愿，亦对a学校教学工作无益，故甲要求解除劳动关系的请求应予支持。甲在聘用合同未到期又不符合解除条件，单方解除聘用合同，按照聘用合同第31条约定：由责任人按实际损失承担经济赔偿责任，违约金数额按受聘人每月档案工资总额乘以造成损失的月数计算，现甲同意按照聘用合同约定的违约金数额进行赔偿，二审法院对此不持异议，故甲应自其实际违反约定之日起给付违约金。鉴于甲已支付违约金，a学校向代课教师支付的代

课费不宜再由甲赔偿。a学校上诉要求甲赔偿因其违约给a学校造成的名誉损失费50000元及交回借用a学校的电脑，因其未在一审法院审理期间提出，二审法院不予处理。综上，依据《民事诉讼法》第153条第1款第2项之规定，判决：(1)撤销原判；(2)解除甲与a学校签订的《北京市事业单位聘用合同书》；(3)甲于本判决生效后7日内向a学校支付相当于其本人54个月档案工资的违约金36331.2元。

## 【案例分析】

本案所涉及的聘用合同中对解除聘用合同的约定是否存在强制履行及其责任问题：

本案中，双方合同第18条约定，甲提出解除合同而未能与a学校协商一致的，应当继续履行合同，待6个月后再次提出的，甲才可单方解除合同并承担违约责任。该条规定实际上属于双方对甲单方解除权行使条件及后果的约定。众所周知，在聘用合同履行过程中，劳动给付具有高度的人格意义，强制履行显然不符合实际，但是否意味着双方约定某种条件下应当继续履行合同的条款即为无效？答案是否定的，合同的实际履行是双方建立合同的初衷，双方在合同中约定任何一方不得随意单方解除合同而应继续履行合同是符合法律规定的。“不得强制履行”的原则并非否定双方约定继续履行合同的效力，只是由于劳动合同、聘用合同主体及劳动给付本身特殊性的影响，对用人单位请求劳动者履行合同的限制，因此一审判决要求甲继续履行合同不符合上述原则，应当撤销。但解除权行使条件的约定并不能实际限制劳动者的解除行为。因此，本案中双方上述约定应当是有效的，即甲第一次提出解约未能与a学校达成一致意见的情况下，应当继续履行合同，待6个月后再次提出即可行使其单方解除权而解除合同。而在本案中20xx年1月12日甲虽然向a学校提交请调报告，该请调报告实际上属于其要求解除合同的意思表示载体，甲提出解除合同的原因也并非法律规定可以据以解除的正当事

由，完全属个人原因，该行为并非行使解除权的行为，在a学校并未同意其该要求的情况下，其应当按照聘用合同约定坚持到学校上班，继续履行双方的聘用合同，但甲自20xx年2月开始即未再到学校上班，其行为显然违反了聘用合同的约定。

双方签订的聘用合同第31条约定：聘用合同未到期又不符合解除条件，单方解除聘用合同的，由责任人按实际损失承担经济赔偿责任，违约金数额按受聘人每月档案工资总额乘以造成损失的月数计算。从上述约定看，双方合同中不但没有排除违反聘用合同约定单方解除聘用合同的情形，而且还对该情形的违约及赔偿责任进行了约定。按双方约定，支付违约金的前提是聘用合同未到期又不符合解除条件，单方解除聘用合同的。一审判决在未认定甲系单方解除聘用合同、驳回甲要求解除的请求、甲应继续履行的情况下，又判决甲按照合同约定的单方解除合同条款向a学校支付相当于其本人3个月档案工资的违约金及代课教师的费用，存在逻辑上的矛盾。本案中，鉴于甲提出解除合同时同意按照双方约定给付违约金，法院不应有异议。该违约金约定条款实际上是为了约束甲的违约行为，属于解约违约金的性质，而a学校在甲未到岗上班的情况下，请他人代课所付出的费用属于a学校因甲违约产生的实际损失之一，但因甲已同意按照合同约定给付违约金，该违约金的数额高于代课费用，在此情况下，甲无需再向a学校赔偿该费用。

正如甲上诉理由中所称，聘用合同不是“卖身契”，甲有自己选择工作的权利。既然要求甲赔偿，就不能要求甲继续履行合同。甲要求解除劳动关系并同意按照聘用合同约定的违约金数额进行赔偿。而对于学校来说，在甲坚决不同意继续履行聘用合同的情况下，判决双方继续履行聘用合同没有实际意义。一审法院判决双方继续履行合同，既违背甲的意愿，亦对a学校教学工作无益。二审法院改判支持了甲要求解除劳动关系的请求，并根据甲自身的意见判决其向a学校支付相当于54个月档案工资的违约金是正确的。

## 解除聘用合同篇五

经甲方双方协商一致，同意续订(变更)\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订的聘用合同(合同编号：\_\_\_\_\_)，合同期限从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日。对原聘用合同未尽事宜或变更原聘用合同内容双方约定如下：

甲方(签章)：\_\_\_\_\_乙方(签章)：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

(\_\_\_\_\_)\_\_\_\_\_号

根据《xx省事业单位人员聘用制度试行细则》(浙政办发(xx)117号)第\_\_\_\_\_条\_\_\_\_\_款，本单位于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日与\_\_\_\_\_解除聘用合同(合同编号：\_\_\_\_\_)，特此证明。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日