

# 2023年被迫解除劳动合同情形 劳动者被迫解除劳动合同可得补偿(精选5篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 被迫解除劳动合同情形篇一

\_\_\_\_\_□

因贵单位对本人存在如下严重违反劳动法的行为：

- ( ) 低于当地最低工资标准支付工资；
- ( ) 没有按规定购买社会保险费；
- ( ) 没有按照劳动法支付延长工作时间的劳动报酬；
- ( ) 用人单位的规章制度违反法律法规的规定，损害劳动者利益；
- ( ) 无故拖欠工资；
- ( ) 克扣工资；
- ( ) 强迫劳动；
- ( ) 没有按照劳动合同支付劳动报酬；
- ( ) 没有按照劳动合同提供劳动条件和劳动保护。

故本人依据《劳动法》第三十二条、《劳动合同法》三十八

条以及《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》第十五条，通知贵单位于年月日正式解除双方劳动关系并请求依法支付本人解除劳动关系经济补偿金等。

特此通知！

通知人：

年月日

## 被迫解除劳动合同情形篇二

### 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）用人单位以暴力、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）以暴力、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当注意两点：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当注意：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合同的条件以后，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当注意：必须事先在劳动合同中约定约定解除合同的条件，并且只有当解除合同的条件成就以后，劳动者才能依照约定解除。

## 被迫解除劳动合同情形篇三

### 劳动者解除劳动合同

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劳动合同后，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劳动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合同的条件以后，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当注意：必须事先在劳动合同中约定约定解除劳动合同的条件，并且只有当解除劳动合同的条件成就以后，劳动者才能依照约定解除。

编辑

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

## 被迫解除劳动合同情形篇四

单位工商注册名称\_\_\_\_\_：

本人王涛, 性别男, 年龄岁, 身份证号码:, 自20\_\_年12月到公司任职至今, 因贵单位对本人存在以下严重违反劳动法的行为: 1、自20\_\_年12月进公司至今, 除公司20\_\_年1月与本人签订劳动至20\_\_年1月, 其余时间均未签订劳动合同。2、自20\_\_年12月进公司至今, 公司未按相关法律为本人缴纳社会保险费用, 也未书面或口头约定将保险部分随公司工资发放。3、自20\_\_年12月进公司至今, 每周都固定加班一天, 国家法定节假日从未休息, 这部分公司从未发放加班费。4、公司未及时足额支付劳动报酬。5、公司扣发本人劳动报酬超过本人月工资的20%。6、公司在用工过程中存在同工不同酬

的情况。7、公司发放工资未达荆州本地最低工资标准600元。故本人依据《劳动法》和《劳动合同法》等相关规定，通知贵单位于20\_\_年5月x日正式解除双方劳动关系并请求支付本人解除劳动关系经济补偿金、补发多扣发的工资部分、核算加班费用并补发、补缴20\_\_年12月至今的社会保险及相应精神损失费等，并保留向上级仲裁机关申请法律仲裁的权利。

特此通知！

此通知一式叁份，一份寄公司，一份送达公司，一份本人留底。

通知人：

年月日

## 被迫解除劳动合同情形篇五

(乙方)：

我们双方于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订的劳动合同将于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日期限届满，单位决定不再续订劳动合同，现通知你终止劳动合同。

终止劳动合同时间为：年月日。

请你于接到本通知后至终止劳动合同前，按照公司规定及时办理工作交接等相关手续，并按工作交接终结单领取经济补偿金。

特此通知。

甲方签发人(签名或盖章)：



签发时间：年月日