

劳动合同没解除能签下一个合同吗 劳动合同解除补偿协议(汇总7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。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

劳动合同没解除能签下一个合同吗篇一

甲方_____与乙方_____原于_____年____月____日签订的合字第_____号_____房屋租赁合同，房屋权证号_____号，现因甲方欲出售乙方承租的私产权房，依照法律规定乙方在同等条件下享有优先购买权，但是乙方放弃购买，因而无法继续履行合同，经双方协商同意，该房屋租赁合同于_____年____月____日予以解除。因解除合同给_____方造成损失计_____元，由_____方负责赔偿。赔偿金自_____年____月____日起至_____年____月____日止分_____次付清，特此协议。本协议由双方签字盖章，并经房屋登记管理机关审查证明后生效。协议书一式_____份，由双方各收执_____份，鉴证机关收存一份，送_____份。

房屋登记管理机关：_____ (盖章)_____

鉴证人：_____ (盖章)_____

_____年____月____日。

【法律条文】：

《中华人民共和国民法典》：

第五百四十三条【协议变更合同】当事人协商一致，可以变更合同。

《中华人民共和国民法典》：

第五百六十二条【合同约定解除】当事人协商一致，可以解除合同。

当事人可以约定一方解除合同的事由。解除合同的事由发生时，解除权人可以解除合同。

《中华人民共和国民法典》：

第五百六十三条【合同法定解除】有下列情形之一的，当事人可以解除合同：

(一)因不可抗力致使不能实现合同目的；

(二)在履行期限届满前，当事人一方明确表示或者以自己的行为表明不履行主要债务；

(三)当事人一方迟延履行主要债务，经催告后在合理期限内仍未履行；

(四)当事人一方迟延履行债务或者有其他违约行为致使不能实现合同目的；

(五)法律规定的其他情形。

以持续履行的债务为内容的不定期合同，当事人可以随时解除合同，但是应当在合理期限之前通知对方。

《商品房屋租赁管理办法》：

第七条房屋租赁当事人应当依法订立租赁合同。房屋租赁合

同的内容由当事人双方约定，一般应当包括以下内容：

- (一) 房屋租赁当事人的姓名(名称)和住所；
- (二) 房屋的坐落、面积、结构、附属设施，家具和家电等室内设施状况；
- (三) 租金和押金数额、支付方式；
- (四) 租赁用途和房屋使用要求；
- (五) 房屋和室内设施的安全性能；
- (六) 租赁期限；
- (七) 房屋维修责任；
- (八) 物业服务、水、电、燃气等相关费用的缴纳；
- (九) 争议解决办法和违约责任；
- (十) 其他约定。

房屋租赁当事人应当在房屋租赁合同中约定房屋被征收或者拆迁时的处理办法。

建设(房地产)管理部门可以会同工商行政管理部门制定房屋租赁合同示范文本，供当事人选用。

劳动合同没解除能签下一个合同吗篇二

一、劳动者解除劳动合同，单位不需要支付经济补偿的情形：

1. 劳动者提出解除劳动合同，并与单位协商一致的。

2. 劳动者提前30天以书面形式通知单位。

3. 劳动者在试用期内提前3天通知单位。

二、劳动者解除劳动合同，单位需要支付经济补偿的情形：

1. 单位未按劳动合同约定提供劳动保护和劳动条件。

2. 单位未及时足额支付劳动报酬。

3. 单位未依法为劳动者缴纳社会保险。

4. 单位的规章制度违法损害劳动者利益。

5. 单位以欺诈胁迫的手段或乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同。

6. 单位在劳动合同中免除自己的法定责任，排除劳动者权利的。

7. 单位违反法律法规强制性规定。

8. 单位以暴力威胁或非法限制人身自由强迫劳动者劳动。

9. 单位违章指挥，强令冒险作业危及劳动者人身安全。

10. 单位不支付劳动者延长工作时间的工资报酬（就是加班费）。

11. 单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资。

三、用人单位解除劳动合同，需要支付经济补偿的情形：

1. 单位提出解除劳动合同，双方协商一致。

2. 劳动者患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位安排的其他工作。
3. 劳动者不能胜任工作，经过培训或调岗后仍不能胜任。
4. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，使劳动合同无法继续履行，双方协商未能达成一致的。
5. 单位依照企业破产法规定进行重整的。
6. 单位生产经营发生严重困难的。
7. 企业转产，重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需要裁员的。

四、用人单位解除劳动合同，不需要支付经济补偿的情形：

1. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的。
2. 劳动者严重违反单位规章制度的。
3. 劳动者严重失职，营私舞弊，给单位造成重大损害的。
4. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对本单位工作造成严重影响，或经用人单位提出，拒不改正的。
5. 劳动者以欺诈，胁迫或者乘人之危，使单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同。
6. 劳动者被依法追究刑事责任的。

劳动合同没解除能签下一个合同吗篇三

甲方(用人单位)：

乙方(劳动者):

甲、乙双方于_____年___月___日签订为期_____年的固定期限劳动合同，(方)现因的原因向(方)提出申请，要求提前解除双方之间的劳动合同，甲乙双方已同意解除劳动合同关系，并经双方充分协商，就解除劳动合同的有关事项达成如下协议:

第一条双方一致同意于_____年___月___日解除劳动合同，双方的劳动权利义务终止。

第二条甲方在乙方妥善办理完毕工作移交手续后支付乙方包括但不限于工资、经济补偿金、代通知金等所有费用等共计元(大写:人民币)。

风险提示:经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满_____年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满_____年的,按_____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___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_____年。

第三条甲、乙双方在此确认:劳动合同履行期间,双方已依法签订了书面的劳动合同,甲方依法履行了义务,包括乙方应享有的社会保险、劳动保护等。

第四条双方无违反劳动法律、法规的行为。解除劳动合同之日前的劳动报酬(含加班工资、奖金、补贴等)已结清。乙方不再因为原劳动合同的履行、解除,向甲方要求支付其他任何费用、补偿或赔偿。

第五条劳动合同解除后，乙方仍负有保守所知悉的甲方商业秘密(包括本协议内容)的义务，不得泄露给任何第三方，并在_____年内不得到与甲方有竞争关系的单位就职及_____年内不自办与甲方有竞争关系的企业或者从事与甲方商业秘密有关的产品的生产、销售。

第六条乙方自愿放弃其他所有诉求。

第七条本协议经甲方盖章，乙方签字后生效。本协议一式二份，甲、乙双方各一份，均具有同等的法律效力。

甲方(盖章)：

乙方(签字)：

签订日期：_____年___月___日甲方(用人单位)：

乙方(劳动者)：

甲、乙双方于_____年___月___日签订为期_____年的固定期限劳动合同，(方)现因的原因向(方)提出申请，要求提前解除双方之间的劳动合同，甲乙双方已同意解除劳动合同关系，并经双方充分协商，就解除劳动合同的有关事项达成如下协议：

第一条双方一致同意于_____年___月___日解除劳动合同，双方的劳动权利义务终止。

第二条甲方在乙方妥善办理完毕工作移交手续后支付乙方包括但不限于工资、经济补偿金、代通知金等所有费用等共计元(大写：人民币)。

风险提示：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满_____年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月

以上不满_____年的，按_____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____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_____年。

第三条甲、乙双方在此确认：劳动合同履行期间，双方已依法签订了书面的劳动合同，甲方依法履行了义务，包括乙方应享有的社会保险、劳动保护等。

第四条双方无违反劳动法律、法规的行为。解除劳动合同之日前的劳动报酬(含加班工资、奖金、补贴等)已结清。乙方不再因为原劳动合同的履行、解除，向甲方要求支付其他任何费用、补偿或赔偿。

第五条劳动合同解除后，乙方仍负有保守所知悉的甲方商业秘密(包括本协议内容)的义务，不得泄露给任何第三方，并在_____年内不得到与甲方有竞争关系的单位就职及_____年内不自办与甲方有竞争关系的企业或者从事与甲方商业秘密有关的产品的生产、销售。

第六条乙方自愿放弃其他所有诉求。

第七条本协议经甲方盖章，乙方签字后生效。本协议一式二份，甲、乙双方各一份，均具有同等的法律效力。

甲方(盖章)：

乙方(签字)：

签订日期：_____年____月____日

劳动合同没解除能签下一个合同吗篇四

1994年12月3日劳动部劳部发〔1994〕481号发布。为了规范违反和解除劳动合同对劳动者的经济补偿标准，根据《中华人民共和国劳动法》的规定，制定本办法。本办法自1995年1月1日起执行。全文共十三条。本办法中因病或者非因工伤解除劳动合同的处理部分与《劳动合同法》有冲突，以《劳动合同法》为准。

为贯彻《劳动法》，使有关经济补偿的规定便于操作，我们制定了《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》，现印发给你们，请按照执行。有关违反劳动合同的赔偿办法，按国家有关规定执行。

劳动合同没解除能签下一个合同吗篇五

典型个案：

维权指导：

由于单位原因提出与劳动者解约，单位一般都需支付经济补偿金，这是没有疑问的。2019年1月1日实施的《劳动合同法》，对以往的规定进行了多方面完善补充，因此在计算标准上，往往要考虑跨2019年的问题。如果是2019年之后签订合同，直接按《劳动合同法》的标准计算。王先生的个案中，存在分段计算的问题。

在2019年1月1日之前，支付经济补偿金适用劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的规定，用人单位根据劳动者在本单位工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。2019年1月1日之后，适用《劳动合同法》的规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资

的标准向劳动者支付;6个月以上不满1年的,按1年计算;不满6个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

王先生2019年9月1日至2019年12月31日工作1年3个月,根据原规定应当得到相当于两个月工资的经济补偿金;2019年1月1日至2019年4月31日工作两年4个月,根据《劳动合同法》应当得到两个半月工资的经济补偿金。两者相加,便是其应得的总的经济补偿金。

典型案例:

维权指导:

合同期满,能不能拿到经济补偿金?根据《劳动合同法》的规定,除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外,劳动合同期满用人单位应当向劳动者支付经济补偿金;2019年1月1日《劳动合同法》施行之前经济补偿金的计算年限按照当时的有关规定执行。

劳动合同期满用人单位需要向劳动者支付经济补偿金是《劳动合同法》的新规定,这体现了企业对长期服务员工的一种补偿机制。这一经济补偿金是从2019年1月1日起算的,其标准按一年一个月工资计算。

上述李先生自2019年与公司签合同,按相关规定,从2019年1月1日起算到今年5月份合同期满,共两年零5个月,他可获得两个半月工资的经济补偿金。

典型案例:

维权指导:

这方面,《劳动合同法》是有明确规定的。如果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,

用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同。同时，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

也就是说，如果员工因不胜任工作而被解约，需要经过培训、调整的过程，并且要提前30天通知。这是防止用人单位滥用“不称职”的理由随意解雇劳动者。同时，《劳动合同法》规定要支付经济补偿金，体现了对处于相对弱势地位的劳动者利益的适当保护，也是合理的。

因此，上述罗小姐可以获得经济补偿金，其标准可参照上面的案例进行计算。

小结：解除劳动合同补偿金如何计算?想必大家看了以上三个案例以及维权指导后就知道了如何去就解决了。

劳动合同没解除能签下一个合同吗篇六

新合同法

第九十七条：本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

[解除劳动合同的经济补偿问题（深圳地区）]

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

劳动合同没解除能签下一个合同吗篇七

【劳动者单方解除劳动合同】用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

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. 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
6. 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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的，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的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

【协商解除劳动合同】用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

但由用人单位首先提出解除动议的，应当支付经济补偿。较劳动法的规定，本项经济补偿范围有所缩小。劳动法第二十四条、第二十八条规定，用人单位与劳动者协商一致解除劳

动合同的.，用人单位应当依照国家有关规定给予经济补偿。在劳动合同法制定过程中，考虑到有的情况下，劳动者主动跳槽，与用人单位协商解除劳动合同，此时劳动者一般不会失业，或者对失业早有准备，如果要求用人单位支付经济补偿不太合理，因此对协商解除情形下，给予经济补偿的条件作了一定限制。

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

第四十条 【无过失性辞退】有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

2. 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；

3. 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。

(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

第四十一条 【经济性裁员】有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一)依照企业破产法规定进行重整的；

3、如果用人单位不同意续订，无论劳动者是否同意续订，劳动合同终止，用人单位应当支付经济补偿。

注意：以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止时的经济补偿、工伤职工的劳动合同的经济补偿、劳务派遣中的经济补偿，都是要给付的。请参考《中华人民共和国劳动合同法实施条例》。

(六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

劳动合同法第四十四条第四项规定，用人单位被依法宣告破产的，劳动合同终止。第四十四条第五项规定，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，劳动合同终止。企业破产法第一百一十三条规定，破产清偿顺序中第一项为破产人所欠职工的工资和医疗、伤残补助、抚恤费用，所欠的应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用，以及法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金。用人单位因为有违法行为而被吊销营业执照、责令关闭、撤销时，劳动者是无辜的，其权益应该受到保护。劳动合同终止时，用人单位应该支付经济补偿。较劳动法的规定，本项规定是增加的规定。

(七) 法律、行政法规规定的其他情形。

有些法律、行政法规中有关于用人单位支付经济补偿的规定。如《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》规定，国营企业的老职工在劳动合同期满与企业终止劳动关系后可以领取相当于经济补偿的有关生活补助费。尽管《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》于20xx年被废止，但20xx年之前参加工作的劳动者，在劳动合同终止后，仍可以领取工作之日起至20xx年的生活补助费。