

# 最新合同解约书才有效 劳动合同解约书(精选9篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

## 合同解约书才有效篇一

职工姓名（乙方）：\_\_\_\_\_

甲乙双方于年月日订立了为期\_\_\_\_\_年的劳动合同，现经\_\_\_\_\_方提出，并双方协商一致，同意解除劳动合同，劳动合同解约书范本。

另：

（本协议书一式三份，甲乙双方各持一份，保税区劳动人事局留存一份，具有同等法律效力。）

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_乙方（签字）：\_\_\_\_\_

法定代表人\_\_\_\_\_（或委托代理人）：\_\_\_\_\_

年月日年月日

律师365\_\_\_\_\_：

你与公司\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日签订的劳动合同于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日到期。公司决定不再与你续签劳动合同。请你于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前办理终止劳动合同手续，合同范本《劳动合同解约书范本》。特此通知。

(用人单位盖章)

年月日

签收：

年月日

相关劳动合同解除的法律法规：

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(二) 严重违反用人单位的规章制度的；

(三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

(六) 被依法追究刑事责任的。

## 合同解约书才有效篇二

职工姓名（乙方）：\_\_\_\_\_

甲乙双方于年月日订立了为期\_\_\_\_\_年的劳动合同，现经\_\_\_\_\_方提出，并双方协商一致，同意解除劳动合同，劳动合同解约书。

另：

(本协议书一式三份,甲乙双方各持一份,保税区劳动人事局留存一份,具有同等法律效力。)

甲方(盖章): \_\_\_\_\_ 乙方(签字): \_\_\_\_\_

法定代表人\_\_\_\_\_ (或委托代理人): \_\_\_\_\_

1. 解除劳动合同书范本
2. 劳动合同解除合同范本
3. 劳动合同书范本
4. 劳动者解除劳动合同协议书范本
5. 合同到期解除劳动合同协议书范本
6. 劳动合同解除合同样本
7. 解除劳动合同范本
8. 解除劳动合同协议范本
9. 解除劳动合同范本

### 合同解约书才有效篇三

你与公司\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订的劳动合同于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日到期. 公司决定不再与你续签劳动合同。请你于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日前办理终止劳动合同手续。特此通知。

(用人单位盖章)

年月日

签收：

年月日

相关劳动合同解除的. 法律法规：

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一) 在试用期间被证明不符合录用条件的。

(二) 严重违反用人单位的规章制度的。

(三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的。

(五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的。

(六) 被依法追究刑事责任的。

## 合同解约书才有效篇四

xxx公司人力资源部门：

本人系大学本科毕业生，于xxx被贵公司录取成为新进员工，并于xxx接受到贵公司所盖章的三方就业协议书。

由于xxx原因，本人过一段时间的慎重考虑之后，很遗憾地，我正式向贵公司提出解约申请，希望贵公司能够考虑本人的特殊情况，准许本人解除与贵公司签订的三方就业协议，并出具解约函，声明终止三方就业协议的法律效应。

对此,对贵公司在招聘过程中对本人的厚爱表示由衷的感谢,并对解约过程中给你们带来的不便表示深深的歉意.

此致

敬礼!

申请人:xx

## 合同解约书才有效篇五

企业名称(甲方)□□xxxxxxx有限公司

职工姓名(乙方): \_\_\_\_\_(身份证号: )

甲乙双方于年月日订立了为期\_\_\_\_\_年的劳动合同, 现因\_\_\_\_\_原因, 经\_\_\_\_\_方提出, 并双方协商一致, 同意解除劳动合同。

另:

(本协议书一式三份, 甲乙双方各持一份, 劳动人事局留存一份, 具有同等法律效力。)

甲方(盖章): \_\_\_\_\_乙方(签字): \_\_\_\_\_

法定代表人\_\_\_\_\_ (或委托代理人): \_\_\_\_\_

年月日年月日

## 合同解约书才有效篇六

尊敬的公司领导:

您好!

我叫某某，系\_\_大学\_\_部重点实验室20\_\_届硕士生，于20\_\_年\_\_月接受到贵公司所盖章的三方就业协议书。

由于学校要求本人留校，再加上家住在农村，父母均已年迈，需要我的照顾和赡养，所以不能去贵单位工作，望贵单位领导谅解，我深知我的违约行为也将会给贵单位的招聘工作带来极大的不便，在此对我没有处理好个人事情而给贵单位带来的资源浪费表示深深的歉意!经过一段时间的慎重考虑之后，很遗憾地我正式向贵公司提出解约申请，希望贵公司能够考虑本人的特殊情况，准许本人解除与贵公司签订的三方就业协议，并出具解约函，需要在解约函上面盖上签约时的公章，声明终止三方就业协议的法律效应。

对此，对贵公司在招聘过程中对本人的厚爱表示由衷的感谢，并对解约过程中给你们带来的不便表示深深的歉意。

申请人□xxx

20xx年x月x日

## 合同解约书才有效篇七

乙方(承租方): \_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国合同法》及其他有关法律、法规之规定，在平等、自愿、协商一致的基础上，甲乙双方就下列房屋的租赁达成如下协议:

第一条 房屋基本情况。

甲方房屋(以下简称该房屋)坐落于\_\_\_\_\_建筑面积\_\_\_\_\_平方米

第二条 出租房屋用途。该房屋用途为居住。除双方另有约定外，乙方不得任意改变房屋用途。

第三条 租赁期限。租赁期限自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。甲方应于本合同生效之日起\_\_\_\_日内，将该房屋交付给乙方。

第四条 租金及付款方式。该房屋月租金为(币)\_\_\_\_元整。租金按(月)(季)(年)结算，由乙方于每(月)(季)(年)的第\_\_\_\_个月的\_\_\_\_日交付给甲方。乙方应于本合同生效之日向甲方支付押金(币)\_\_\_\_元整。

第五条 甲方对房屋产权的承诺。甲方保证对租赁的房屋拥有完全所有权。

第六条 关于房屋租赁期间的有关费用。在房屋租赁期间，以下费用由乙方支付：

- 1、水、电费；
- 2、煤气费；
- 3、供暖费；
- 4、物业管理费；

第七条 租赁期满。

租赁期满后，本合同即终止，届时乙方须将房屋退还甲方。如乙方要求继续租赁，则须提前\_\_\_\_个月向甲方提出，如同意继续租赁，则续签租赁合同。

第八条 甲方在下列情形下有权解除合同：

- 1、未经甲方同意，乙方擅自将承租的房屋转租给他人

- 2、故意损坏承租房屋或改变承租房屋用途；
- 3、欠租金累计达\_\_\_\_个月；
- 4、利用承租房屋进行违法活动；

第九条 提前终止合同。

租赁期间，任何一方提出终止合同，需提前一月以书面通知对方，经双方协商后签订终止合同书。

第十条 违约责任。

第十一条 因不可抗力原因导致该房屋毁损和造成损失的，双方互不承担责任。

甲方：\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 合同解约书才有效篇八

从主体的角度区分，劳动合同解除包括用人单位单方解除、劳动者单方解除以及双方协商解除。

用人单位单方解除又可细分为过错解除、非过错解除和经济性裁员。

过错性解除，是指在劳动者有过错的情况下，用人单位可以随时单方解除劳动合同的制度，主要规定在《劳动合同法》第三十九条。

非过错性解除，是指在劳动者无主观过错但基于某些客观原因，用人单位可以依法单方解除劳动合同的制度，主要规定在



《劳动合同法》四十条。

经济性裁员，是指用人单位濒临破产进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难等情况下，为改善生产经营状况而裁减成批人员的制度，主要规定在《劳动合同法》第四十一条。

劳动者单方解除包括主动辞职和被动辞职两种。

主动辞职是劳动者提前三日(试用期内)或者三十日(试用期满后)书面通知用人单位解除劳动合同的行为，主要规定在《劳动合同法》第三十七条。

被动辞职是指在用人单位有过错的情况下，劳动者无需提前30日通知即可解除劳动合同的行为，主要规定在《劳动合同法》第三十八条。

协商解除，是指劳动合同当事人的一方提出动议，并与另一方当事人就劳动合同的解除达成一致的情况下解除劳动合同，主要规定在《劳动合同法》第三十六条。

在用人单位存在严重违反劳动合同的行为或劳动者的人身受到威胁、迫害的情形下，劳动者随时通知用人单位解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第三十八条之规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (四) 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；

(五)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；

(六)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。

## 辞职的手续

根据《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者提前解除劳动合同，即辞职，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。

劳动者提前通知解除劳动合同应当注意以下几个方面：

- 1、通知一定要采取书面形式，并保留副本，建议要求单位签收。如果单位不签收，则通过邮政特快专递的方式再向单位邮寄一份。
- 2、通知期内要正常上班，不可旷工。
- 3、要与用人单位办理工作交接手续，并保留交接清单。

根据《劳动合同法》第三十九条的规定，在劳动者存在严重违反用人单位规章制度，或存在其他严重损害用人单位合同利益的情形下，用人单位有权单方随时通知劳动者解除劳动合同，主要包括以下几种情形：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

根据《劳动合同法》第四十条的规定，在劳动者无主观过错但基于某些客观原因，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，主要包括以下几种情形：

(二) 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；

(三) 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。

根据《劳动合同法》四十一条的规定，用人单位存在以下几种情形时可以进行经济性裁员：

(一) 依照企业破产法规定进行重整的；

(二) 生产经营发生严重困难的；

(三) 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，仍需裁减人员的；

(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。用人单位实行经济性裁员，用人单位应当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。

## 哪些情形不得解雇

《劳动合同法》在赋予用人单位单方解除权的同时，在一些特殊情形下也限制用人单位的单方解除权，对劳动者实行解雇保护，即不允许用人单位不得单方解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第四十二条的规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

不过，即使有上述六种情形，劳动者如果有《劳动合同法》规定的六种情形之一的，用人单位也可以单方面与劳动者解除劳动合同，而不用受此限制。

根据《劳动合同法》第三十九条的规定，在用人单位实行过错解除的情况下，用人单位无需提前通知劳动者即可解除劳动合同，解除通知送达劳动者即可。

根据《劳动合同法》第四十条的规定，在用人单位实行非过错解除的情况下，用人单位可以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解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第四十一条的规定，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，用人单位应当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后，才可以裁员。需要注意的是，用人单位单方解除劳动合同还有一个工会程序，根据《劳动合同法》第四十三条之规定用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

### 哪些情况无须补偿

根据《劳动合同法》第三十九条的规定，在劳动者存在严重违反用人单位规章制度，或存在其他严重损害用人单位合同利益等六种情形下，用人单位有权单方随时通知劳动者解除劳动合同，无需支付经济补偿金。

根据《劳动合同法》第四十七条的规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

经济补偿金的基数按照劳动者本人在劳动合同解除或终止前十二个月的平均工资计算，劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

如果劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。

如果劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、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十二年。

经济补偿金的年限按照劳动者在本单位的连续工作年限计算，同时根据《劳动合同法实施条例》第十条的规定，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。

原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

根据《劳动合同法》第四十八条的规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

从该条可以看出，用人单位违法解除的，劳动者可以要求恢复劳动关系，在不选择恢复劳动关系或客观上不能恢复劳动关系时，可以要求用人单位依法支付赔偿金。

根据《劳动合同法》第八十七条的规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

赔偿金是用人单位违法解除时适用的法律概念，经济补偿是用人单位合法解除时适用的法律概念，赔偿金标准是经济补偿标准的二倍，从用工之日起计算。

## 合同解约书才有效篇九

甲方：（出租方，以下简称甲方）

乙方：（承租方，以下简称乙方）

甲乙双方于年月日，签订了房屋租赁合同，合同内容为乙方承租甲方位于的房间，房间面积为平方米，房租单价为(含物业费)，合同有效期年，至年月日到期。

合同签订时乙方交纳了相当于个月房租的保证金。

现因乙方原因，经甲乙双方协商并达成如下协议：

- 1、房屋租赁合同于年月日提前终止。
- 2、房费、物业费、电费、维修费等有关费用截止日为年月日。
- 3、乙方需在年
- 4、乙方需支付违约金元给甲方。
- 5、乙方在搬出办公楼时不得破坏性拆除办公环境，包括房屋装修、强弱电等。
- 6、甲方收房验收后，须在3个工作日内将保证金退还给乙方。

此协议一式两份，双方各执一份。

甲方：

乙方：

年月日