

# 最新未提前通知解除劳动合同代通知金 提前解除劳动合同(精选5篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。合同的格式和要求是什么样的呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

## 未提前通知解除劳动合同代通知金篇一

工作年限的计算标准是：经济补偿按劳动者在本单位的工作年限，每满一年支付一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，按半个月工资标准支付。月工资的计算标准是：按照国家有关规定，经济补偿金的月工资为企业正常生产情况下，职工解除劳动合同前12个月的本人月平均工资，工资计算标准最低不得低于当地最低工资标准。

用人单位提前解除劳动合同需支付赔偿金：

1、在劳动合同期内(如果劳动者没有过错)公司单方面解除合同，属于违法解除劳动合同，公司应支付2倍经济补偿金数额的赔偿金。

2、如果公司解除劳动合同没有提前30天通知劳动者，应再支付1个月工资的代通知金。

3、劳动合同法第87条规定：

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47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

4、经济补偿金的计算是半年内按照半个月计算，满半年按照1个月计算。

劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的相关规定

第五条 经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

第八条 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本单位工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

问题涉及的相关法条：《中华人民共和国劳动法》第三十一条规定：“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。”

《违反中华人民共和国劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》第四条规定：“劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：（一）用人单位招收录用其所支付的费用；（二）用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；（三）对生产、经营和工作造成的直接经济损失；（四）劳动合同约定的其他赔偿费用。”

《劳动法》第31条规定“劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位”，确立了劳动者的单方辞职权，对劳动者辞职并没有设立实质性要件，只需要履行提前通知的义务即可；《劳动法》的立法意图是相当明确，具有积极社会意义，目的是为了保护在劳动法律关系处于弱者地位的劳动者，保护劳动者的自由选择职业的权利，有利于劳动者根据自己的能力、特长、志趣和爱好，选择最适合自己的职业，最大限度地发挥自己的潜能，实现自身的价值，更好地为社会创造财富，符合现代社会发展和社会主义市场经济劳动力

资源配置的需要;劳动者在履行“提前通知义务”后与用人单位解除劳动合同关系是行使法定授权,不违反《劳动法》,不构成“违约”。

劳动者提前解除劳动合同可能对用人单位造成一定的经济损失,劳动者应当赔偿用人单位由于劳动者辞职所造成的经济损失,国家通过法规严格限制经济损失的范围,原劳动部

《违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》第四条“劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同,对用人单位造成损失的,劳动者应赔偿用人单位下列损失:(一)用人单位招收录用其所支付的费用;(二)用人单位为其支付的培训费用,双方另有约定的按约定办理;(三)对生产、经营和工作造成的直接经济损失;(四)劳动合同约定的其他赔偿费用”;而且当用人单位存在以上经济损失时才发生赔偿,在用人单位没有以上经济损失时劳动者也不需要赔偿。

目前我国许多用人单位与劳动者签订的劳动合同要求劳动者在提前解除劳动合同时支付违约金,并且与劳动者的月工资相比较“违约金”畸高,一般都超过劳动者的年工资2-3倍;劳动者在履行“提前通知义务”后与用人单位解除劳动合同关系是行使法定授权,不违反《劳动法》,不构成“违约”,也不存在支付违约金问题;即便是将所谓“违约金”理解为“劳动合同约定的其他赔偿费用”,劳动者提前解除劳动合同的赔偿责任应当合理限制。

通常情况下,无论是哪方提前解除劳动合同的都有可能涉及到违约,此时就需要看具体的提前解除劳动合同的原因是什么,才能知道是否有相应的赔偿。

## 未提前通知解除劳动合同代通知金篇二

公司提前解除劳动合同(一)

“n+1”规则是提前解除劳动合同时离职补偿金的简单概括,

《劳动合同法》中离职补偿金的计算方法是劳动者每工作一年（包括超过6个月不满12个月）补偿一个月的工资加企业提前一个月通知两部分，提前通知也可用一个月的工资来代替。“n”等于工作年限，“1”就是替代提前一个月通知的赔偿金，这就是现在很多公司常用的“n+1”计算法则。

但是有的企业给员工灌输了错误的概念，即按“n+1”进行补偿，就可以合法合理地提前解除合同。《劳动合同法》规定了三种情况，即劳动者患病或者非因工负伤，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另行安排的工作的；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；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，只有符合以上三种情况用人单位才可以采用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的方式解除劳动合同。除此之外，诸如非工伤医疗期内、孕期哺乳期、在一个单位连续工作满十五年且距法定退休年龄不足五年等多种情况，都不适用“n+1”规则，不能提前解除劳动合同。

## 公司提前解除劳动合同（二）

（员工姓名）\_\_\_\_\_：

您（乙方）与本单位（甲方）于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订/续订的\_\_\_\_\_类型\_\_\_\_\_期限的劳动合同，由于出现下列第\_\_\_\_\_项情形，根据《\_\_\_\_\_公司劳动规章制度》第\_\_\_\_条第\_\_\_\_款的规定，决定从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起解除劳动合同。

（一）试用期间不符合录用条件。

（二）严重违反单位的规章制度。

(三) 严重失职，营私舞弊，给单位造成重大损害。

(四) 与其他用人单位建立劳动关系，严重影响工作，或经单位提出仍不改正。

(五) 订立劳动合同过程中有欺诈、胁迫、乘人之危的行为。

(六) 被依法追究刑事责任。

(七) 患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作。

(八) 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。

(九) 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，经双方协商不能就变更劳动合同达成协议。

乙方在解除劳动合同后的有关经济补偿和工作交接等事宜，根据《劳动合同法》第四十六条、第四十七条、第五十条的规定和双方在劳动合同中已有的约定处理。因出现本通知书(一)至(六)项所列情形解除劳动合同的，不支付经济补偿金。

乙方在甲方的工作年限为\_\_\_\_\_年，乙方在与甲方解除劳动合同前十二个月的平均工资为\_\_\_\_\_元人民币。

通知方(签名或盖章)

年月日

个体户劳动合同范本

餐饮劳动合同范本

## 公司劳动合同范本

### 未提前通知解除劳动合同代通知金篇三

xxx先生/女士：

您好！

因\_\_\_\_\_，公司决定于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日解除与你\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订的劳动合同。公司将根据《劳动法》及有关劳动法规规章的规定与你进行离职结算。请你于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日前办理离职手续。

特此通知。

xxx有限公司（用人单位盖章）

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

### 未提前通知解除劳动合同代通知金篇四

\_\_\_\_同志：

您于\_\_\_\_年\_\_\_\_?起就职于本公司。

现因下列第?项与第九项情形，你与我公司\_\_\_\_年\_\_\_\_?\_\_\_\_?签订的为期\_\_\_\_年(劳动合同期限)的劳动合同书于\_\_\_\_年\_\_\_\_?\_\_\_\_?解除，劳动关系同时解除。

1、经当事?协商?致；

2、劳动者在试?期内被证明不符合录?条件的；

- 3、劳动者严重违反单位规章制度的；
- 4、劳动者严重失职、营私舞弊，给公司造成重?损害的；
- 7、劳动者被依法追究刑事责任的；
- 8、医疗期满后，劳动者不能从事原?作也不能从事由公司另?安排的?作；
- 9、劳动者不能胜任?作，经培训或调整?作岗位，仍不能胜任?作；
- 11、法律、?政法规规定的其它情形。

请您于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_?\_\_\_\_?前到您所在的单位办理离职交接?续。

特此通知

公司名称(盖章)\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_?\_\_\_\_?

## 未提前通知解除劳动合同代通知金篇五

被通知方：\_\_\_\_\_

- 1、试用期内不符合录用条件。
- 2、严重违反公司规章制度。
- 3、严重失职，营私舞弊，给公司造成重大损害。
- 4、与其他用人单位建立劳动关系，严重影响工作或经公司提出仍不改正。

5、订立或变更劳动合同过程中有欺诈、胁迫、乘人之危的行为。

6、被依法追究刑事责任。

7、患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事公司另行安排的工作。

8、不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作。

9、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经双方协商不能就变更劳动合同达成协议。

您需要办理以下交接手续：

1□\_\_\_\_\_

2□\_\_\_\_\_

3□\_\_\_\_\_

以上事宜完成后，于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前到人事部门办理劳动合同解除手续。

特此通知

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日