# 最新试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系(十四篇)

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2025-03-08

*试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系一本文以《劳动合同法》及相关法律法规为基础，对企业解除操作做梳理指引，帮助企业做好解除合规操作。员工过错解除要点指引特征员工过错解除是企业基于员工的违规行为而做出的解除行为，过错解除的无须支付经济...*

**试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系一**

本文以《劳动合同法》及相关法律法规为基础，对企业解除操作做梳理指引，帮助企业做好解除合规操作。

员工过错解除要点指引

特征

员工过错解除是企业基于员工的违规行为而做出的解除行为，过错解除的无须支付经济补偿金。过错解除是裁员谈判中的重要砝码，但过错解除的举证责任在企业，需要企业对员工过错的行为加以证明，并保留相关证据。

基本情形

在试用期间被证明不符合录用条件解除。

(1)录用条件明确

试用期是企业和员工方相互了解、相互接触的过程，实务中企业会设置录用条件以作为是否正式录用员工的标准。因此明确录用条件是试用期解除的首要条件。录用条件可以通过录用条件通知书、录用函、录用条款等方式予以明确，并经职工签字确认。

(2)不符合录用条件考核

录用条件明确之后，企业应当围绕录用条件进行考核，并将考核结果作为是否符合录用条件的依据。如考核结果证明不符合录用条件的，则可以予以解除。

(3)试用期内解除

以不符合录用条件解除，企业必须在试用期作出解除行为，并将解除的书面文件送达职工。如超过试用期，则不能使用不符合录用条件解除。

(4)不符合录用条件的解除举证责任在企业一方

企业应当注意保留与员工工作表现以及评估相关的证据，例如考评表格、与员工工作表现有关的电子邮件、员工签字确认的工作任务书等。

严重违法用人单位规章制度解除

(1)规章制度的有效性

规章制度生效必须经过民主程序和公示程序。民主程序是针对与职工切身利益相关的制度，如工资、工时、劳动保护、劳动条件等内容，企业需要与职工代表、工会或全体职工协商，听取职工意见，而后制定相应制度;公示程序是企业将制定的规章制度告知职工，告知的方式可以通过规章制度培训、规章制度告知书、规章制度附件等方式履行告知义务。

目前存在的争议是规章制度未经民主程序，但内容不违法法律法规，且已经过公示程序，告知职工的，部分地区如广东可以作为有效的规章制度适用。但从谨慎操作角度考虑，建议企业对规章制度的民主和公示程序予以完善。

(2)严重性判定

违反规章制度分为一般违反和严重违反，实务中如何界定严重违法，企业可以从规章制度的设计方面予以考虑：一是明确严重违反规章制度的情形，在规章制度中列明哪些情形属于严重违法规章制度;二是建立员工违章层级制度。将员工违规行为区分为不同的等级，并规定低等级违规行为超过一定次数累积为严重违规;三是设立兜底性条款。规章制度不可能事无巨细，包括所有的违规方式，对此可以在规章制度中设定兜底条款，以规章制度未明确规定的行为不适用严重违章。

(3)证据保留

严重违章解除的举证责任在企业，企业通过严重违章解除的必须注意保留职工违章的相关证据，以防因无法举证造成不利后果。

(4)送达解除通知书

对企业单方解除的形式法律并未明确规定，但从证据保留角度考虑，建议企业采用书面的解除方式，向员工送达解除通知书，并在解除通知书中明确\"严重规章\"的解除事由。

严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害解除

对于该项解除方式，建议从侵权责任的角度考虑，\"严重失职、营私舞弊\"是对职工侵权行为的过错状态，\"重大损失\"是关于损失的结果，过错状态和损失结果之间通过因果关系连接。

(1)过错状态

严重失职和营私舞弊是不同的两种过错状态。严重失职的过错是重大过失，即员工因为疏忽或者自信而导致企业损失，对重大过失的判定一般需要结合具体情况判定，具有一定的不可操作性;营私舞弊是员工的一种故意状态，为了自身或者他人利益而损害企业利益，导致企业损失。

(2)因果关系

因果关系的判定是解除员工的基础，企业必须证明此种损失与员工行为有直接的关系，此种行为包括作为和不作为。如员工操作失误造成机器设备损坏、员工怠工造成企业财产损失等。

(3)重大损失

如何界定损失的重大程度目前没有明确的法律规定，对此的判定一般必须结合企业的具体情况，企业也可以在规章制度中列明哪些行为造成的损失为重大损失。

(4)该项解除方式的举证责任也在单位，单位必须就三方面进行举证：“严重失职、营私舞弊”的过错状态，因果关系和重大损失

建议如发生该类情形，企业应做好相关的证据保留工作。

(5)关联诉讼

对员工造成企业重大损失，企业不但可以以此解除员工，也可以要求员工承担损失赔偿责任，要求员工按照《侵权责任法》对企业造成的损失承担赔偿责任。但要注意，对于员工一般过失和非重大损失，因法律并未规定，不能对此要求员工承担损失赔偿责任。

职工兼职解除

职工同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的可以解除。对此种情形的解除，注意三个方面的操作要点：

(1)排除法定兼职

对于职工的兼职一般分为法定兼职和非法定兼职。法定兼职包括三种情形：一是企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员、企业经营性停产放长假人员。这四类职工与原企业之间的劳动关系保留，与新企业之间形成新劳动关系，但因原劳动关系无须实际履行，不会产生影响新劳动关系履行的情形，因此对这四类人员不适用兼职解除;二是非全日制人员。非全日制的兼职分为非全日和非全日兼职、非全日和全日制兼职两种方式。对于非全日和非全日兼职是法律允许的，不适用兼职解除;非全日和全日制的兼职可以作为兼职解除的情形;三是科技人员等特殊人员的兼职。中科院发布的《中国科学院关于科技人员兼职的若干意见》规定\"中科院科技人员接受院内外其它单位聘请担任业务管理、行政领导职务及从事科研、科技开发等活动\"，不过实务中因中科院的意见效力等级过低，且仅限于中科院内部人员，适用范围有限。

(2)兼职解除的前置程序

确认员工兼职后有两种处理方式：一是员工兼职对\"完成本单位的工作任务造成严重影响的\"，企业可以直接解除，但必须举证证明兼职行为对工作任务造成严重影响，存在一定的证明难度;二是发现员工存在兼职行为，企业可以先向员工送达停止兼职行为的通知，如员工收到之后，拒不改正的，则企业可以直接解除。此种方式避免了企业的举证责任，但必须注意送达停止兼职行为的通知的前置程序。

无效劳动合同解除

(1)无效劳动合同的认定

可适用于解除的无效劳动合同是指\"以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同无效或者部分无效\"，实践中也经常发生劳动者或用人单位一方为订立劳动合同故意夸大事实、提供虚假信息，最典型的莫过于提供虚假身份证明或者学历、工作经历证明。为防止因虚假信息造成损害，对此企业可以以订立承诺书的形式规避风险，让员工在入职之前签订承诺书，规定如劳动者保证提供的信息真实可靠，如其提供虚假信息则构成欺诈，依法解除劳动合同。

(2)注意解除界限

欺诈、胁迫或乘人之危往往会导致不真实的意思表示，但并非所有的欺诈、胁迫和乘人之危都会导致解除的后果，必须注意这种解除方式的界限。

依据法律规定，员工入职时企业需要主动履行告知义务，告知的范围包括工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及员工要求了解的其他情况;员工承担被动告知义务，且范围仅限于企业有权了解员工与劳动合同直接相关的基本情况。

以欺诈为例，在认定欺诈成立时，我们就需要区分不同的主体：企业的欺诈构成范围较广，如其未履行告知义务或者告知情况不符合实际导致劳动者形成错误认识并与之缔结劳动合同，则形成欺诈;员工的欺诈范围较窄，仅限于应用人单位要求提供虚假信息或隐瞒真实情况时才能形成欺诈。比如员工婚姻情况，单位未要求员工告知的，员工隐瞒婚姻情况就不能构成欺诈，也不适用解除。

(3)混合欺诈

导致劳动合同无效原因中，欺诈是最常见的，但在员工有欺诈行为，企业亦有欺诈行为的情况下应当如何处理?这个时候企业和员工均有解除权，则因先行使解除权的一方因解除权的行使导致双方之间劳动关系的消灭，也同时导致相对方解除权失去了行使的基础。因此建议企业在存在混合欺诈的情形下，先行解除与员工之间的劳动关系。

员工被依法追究刑事责任解除

此类解除一般分为三种情形：第一，员工涉嫌违法犯罪被公安机关收容审查、拘留或逮捕;第二，员工被依法追究刑事责任的;第三，员工被劳动教养的。

(1)员工涉嫌违法犯罪被公安机关收容审查、拘留或逮捕，企业不能单方解除员工的劳动合同，而只能暂时停止劳动合同的履行。不过此种情况下，如规章制度将\"被公安机关收容审查、拘留或逮捕\"作为严重违法规章制度的行为，则可以适用严重违章解除。

(2)员工被依法追究刑事责任的，注意刑事责任的限定范围，包括：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院根据刑法第三十二条免于刑事处分的。实务中认定员工被依法追究刑事责任的，应当以人民法院或者人民检察院作出的司法文件为准。

(3)员工被劳动教养，按照《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第31条，企业可以解除劳动合同。但《劳动合同法》中对此情形没有保留，且20\_\_年全国人大已经做出《关于废止有关劳动教养法律规定的决定》废除了劳动教养，因此对员工被劳动教养的，企业不得单方解除。同样，员工被劳动教养如被规定为严重违反规章制度的，则企业可以依据严重违章解除。

员工非过错解除要点指引

特征

员工过错解除是企业基于员工的违规行为而做出的解除行为，过错解除的无须支付经济补偿金。过错解除是裁员谈判中的重要砝码，但过错解除的举证责任在企业，需要企业对员工过错的行为加以证明，并保留相关证据。

基本情形

1、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

(1)对该类解除的适用，首先要区分医疗期和治疗期。医疗期是企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限，是对职工的一段解除保护期。而治疗期是职工实际治疗疾病的期限。如治疗期短于医疗期，则治疗期内职工享有解除保护。治疗期长于医疗期的，超过部分不受解除保护。

(2)核算医疗期期限。对医疗期的计算从病休第一天开始，累积核算，按照下列表格确定。

(3)医疗期满考核。医疗期满后员工分为两种情况：一是医疗期满后治疗尚未终结，不能工作的，应当由劳动能力鉴定委员会作出鉴定，被鉴定为1-4级的，退出工作岗位，终止劳动关系，办理病退手续，享受病退待遇;如达不到1-4级，员工不能从事原工作，也不能从事单位安排的工作的，则企业可以据此解除;二是医疗期满员工恢复工作的，应当视员工的恢复情况分类处理，员工恢复原状的，不影响原工作的，则单位不能调整其工作;如员工不能从事原岗位工作，单位可以单方调整员工岗位，员工还不能从事调整后的岗位的，单位可以单方解除。这里需要注意的单位单方调整工作岗位的合理性，应比原岗位轻松或者工作量降低。

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

此类操作必须设定相应的操作环节，按照下面的流程进行操作：

(1)设定岗位标准。企业应当与员工签订\"岗位说明书\"、\"目标责任书\"确定员工的岗位职责和目标，以此作为判定员工是否胜任工作的指标。

(2)建立考核体系。针对岗位说明书、目标责任书建立客观的考核体系，通过考核判定员工知否达到岗位要求和完成目标责任。如员工经考核未达到要求或完成目标的，并将考核结果告知员工，以不胜任工作处理。

(3)不胜任处理。员工不胜任工作的单位可以经过培训或者调岗处理。

对于培训，必须注意培训的内容为岗位能力、业务能力提升培训，目的是提升员工的人岗匹配，且培训之后员工仍然返回原岗位。

对于调岗，必须注意调整后的岗位应与员工的劳动能力和技能相适应，保持一定的合理性。员工因不胜任工作而被调整到新的岗位，其薪酬应当根据新岗位的标准确定，但是为了防止企业调薪权利的滥用，建议在调薪操作时应当基于以下前提：一是有明确的岗位职系和薪酬对应标准。若无制度规定和合同约定，调岗后的薪酬标准应当协商确定，而不能由用人单位单方确定;二是与员工书面确定新的岗位与报酬标准。

(4)解除。员工经培训考核后仍然不胜任原岗位或者经调岗后仍然不胜任新岗位的，企业可以单方解除。

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

(1)判定客观情况变化。对重大客观情况法律没有明确规定，实务中一般是依据重大情势变更原则来认定，将客观情况界定为\"无法预见、非不可抗力造成的不属于商业风险的重大变化\"，重大变化导致劳动合同无法继续履行。具体的判定可以从三个方面考虑：一是客观性。此种变化是客观性变化，而非企业主观意愿;二是变化的主体是合同订立时的客观情况，应当与合同订立时的客观情况加以对比;三是重大性，变化导致原有劳动合同无法继续履行。如符合这三个标准，则构成客观情况重大变化，可以适用该项解除。

(2)协商前置。该项解除必须经过协商的前置程序，协议一致的，变更劳动合同继续履行;协商无法取得一致，企业可以解除劳动合同。操作中，建议企业向员工出具劳动合同变更通知书，并保留相应材料，以证明企业已经履行协商前置程序。

(3)排除非客观情况。实务中一般依据《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》(劳办发[1994]289号)第二十六条有过相应规定，\"致使劳动合同无法履行的客观情况\"是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或者部分条款无法履行的其他情况，主要包括：企业迁移、资产转移、企业改制、部门撤并、经营方向或经营战略重大调整、企业产品结构调整等。除此之外，如企业之间的股权并购、合并、分立、企业变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项不属于客观情况重大变化，应当予以排除。

经济性裁员要点指引

特征

经济性裁员是企业裁员方式的核心，也是唯一可以适用多人裁员的解除方式。但经济性裁员同样也是在程序和限制中要求最高的裁员方式。对经济性裁员的操作，既要注意裁员的法定情形，也要遵守裁员的程序要件。

经济性裁员人数限定

经济性裁员与其他裁员方式的不同点之一在于涉及人数众多，《劳动合同法》第40条规定，经济性裁员的人数为\"二十人以上或者不足二十人但占职工总数百分之十以上的\"。人数限定导致的一个结果就是裁减人员不足不能适用经济性裁员，更不能针对个别职工或者少数职工实行经济性裁员。

经济性裁员情形

1、依照企业破产法规定进行重整的

破产重整是企业存在的一种特殊状态，是企业进入破产程序后依债权人的申请而由法院公告作出的一种调整事务、改善经营管理、恢复偿债能力的活动。《企业破产法》第72条规定了破产重整的期限为\"自人民法院裁定债务人重整之日起至重整程序终止为重整期间\"，而重整开始的标志按照《企业破产法》第71条，以法院公告为准。即只有在这个期间内才属于企业重整期间，也才符合经济性裁员的条件。

同时劳动部办公厅印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知(劳办发〔1994〕289号)第27条也明确规定了\"本条中的\"法定整顿期间\"指依据《中华人民共和国破产法》和《民事诉讼法》的破产程序进入的整顿期间\"，对重整期间进一步做了明示。

2、生产经营发生严重困难

对生产经营发生严重困难的界定需要结合两个法律条文来确认，一是劳动部办公厅印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知(劳办发〔1994〕289号)第27条\"生产经营状况发生严重困难可以根据地方政府规定的困难企业标准来界定\"，二是劳动部发布的《企业经济性裁减人员规定》第2条\"用人单位濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间或生产经营发生严重困难，达到当地政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，可以裁员\"。

显然判定企业生产经营发生严重困难的主体是当地政府部门，其依据是当地政府部门所规定的困难企业标准。因此，采用此种事由进行经济性裁员，必须首先向当地政府申请，经确认为困难企业的，方可适用经济性裁员。

3、企业转产、重大技术革新或经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的

企业产、重大技术革新或经营方式调整本身属于企业自主行为，但因此引发员工劳动合同变更解除。对该项目操作应当按照\"情势变更\"原则构建，即因情况的重大变更，双方原劳动合同履行的基础已经丧失，需要双方协议变更劳动合同，如不能协议变更的，则适用经济性裁员。

从这个角度理解该条与《劳动合同法》第41条第4项、第40条第3项有重复之处，但因转产、重大技术革新、经营方式调整均属企业自主行为，其又与客观情势有所不同。即该条的适用需要企业举证证明其存在转产、重大技术革新、经营方式调整的行为，并证明三种行为导致原劳动合同无法履行，且双方未能就劳动变更达成一致，如此才能适用经济性裁员，解除双方之间的劳动合同。

4、其他因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的

该操作应当和《劳动合同法》第40条第3项加以区分。比较两者的法定条件可以发现，前者为\"客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行\"，而后者为\"其他(除企业破产、经营困难、企业转型等)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\"，因此前者所规定\"客观情况\"应当是包含后者的\"客观经济情况\"的。

但同时两者之间也存在一定的差异性。前者的履行程序比较简单\"协商变更--未达成一致--预告解除\"，因此该条款的实质是通过协商变更合同未达成合意则用人单位可以采用预告解除的方式;后者则是\"提前告知并听取意见--方案报备--解除合同\"，该条的关键在于向劳动行政部门报备。从立法目的来说，前者必须与劳动者协商，后者则必须向劳动行政部门报备，其目的都是限制用人单位任意解除劳动合同的行为，因此当裁员人数达到经济性裁员的要求时，可以用经过报备程序替代与劳动者协商的程序，藉此降低协议成本，实现裁员目的。

经济性裁员的反向限定

经济性裁员的反向限定主要表现在《劳动合同法》第42条的六种情形，如果员工出现以下六种情形的，则不能对此采用经济性裁员，否则构成违法解除：1、从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;2、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;3、患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的;4、女职工在孕期、产期、哺乳期的;5、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;6、法律、行政法规规定的其他情形。

当然这六种情形均是职工个体出现的特殊情况，是法律基于保护职工而作出的特别规定。但是职工的情形一旦消失，如医疗期满、女职工超过\"三期\"、职业病检查或者诊断观察期满，则应当参照一般职工，适用经济性裁员。

同时需要注意对于工伤职工一般不能适用经济性裁员，1-4级工伤职工退出工作岗位保留劳动关系，不适用经济裁员;5-10级因其劳动能力部分丧失，为保护工伤职工利益，也应当作为经济性裁员的免除范围。

经济性裁员操作流程

按照劳动部《企业经济性裁减人员规定》第4条规定\"用人单位确需裁减人员，应按下列程序进行：

1、提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料;

2、提出裁减人员方案，内容包括：被裁减人员名单，裁减时间及实施步骤，符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员经济补偿办法;

3、将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善;

4、向当地政府行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政部门的意见;

5、由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，出具裁减人员证明书。

裁员流程需要注意两个问题：一是工会通知的非法定性。最高院审理劳动争议司法解释四第12条规定了单位单方解除的工会通知义务，未履行通知义务的视为违法解除。但仅限于《劳动合同法》第39条、第40条的情形，不包括41条经济性裁员;二是操作流程第4条规定了向劳动行政部门备案，这种备案仅仅是告知而不需要劳动行政部门审批。但如经济性裁员不符合法律规定，劳动行政部门有权予以制止和纠正。

经济性裁员优先规定

依据《劳动合同法》第41条经济性裁员中包括两种优先情形：

一种是优先留用规定，对较长期限合同、无固定期限合同、家庭无其他就业人员且需要抚养老人或未成年人这三类职工应当优先留用。如何优先留用法律并未明确规定，司法实务中一般是要求在同等条件下，对职工分批次处理，三类之外的先裁员，裁员之后仍然需要裁减的，则可以裁减三类特殊人员。其优先留用仅仅是在有留用条件下的照顾措施，而非不能解除这三类特殊人员。

二是优先招用被裁减人员。优先录用也必须是在同等条件下的优先录用，如果没有同等条件，则不存在优先录用的问题。实务中往往存在一种错误，认为这种优先招用是一种强制性义务，即企业六个月内招录人员必须从裁减职工中招录。实质上劳动关系的建立应当遵循合同自由原则，不能强制单位招录员工，否则就违法了合同自由原则，干扰了单位的用工自主权。

**试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系二**

企业员工关系管理中，最重要的两个关口：一是招聘，二是解除。就当前的劳动法律体制来说，招聘关口相对容易，涉及法律问题不多，且因劳资双方处于蜜月期，不易发生劳动纠纷。而解除关口，因解除事实既定，劳动关系不再存续，双方之间潜在矛盾集中爆发。因此如何做好解除关口的合规化操作，就成为企业必须考虑的问题。

本文以《劳动合同法》及相关法律法规为基础，对企业解除操作做梳理指引，帮助企业做好解除合规操作。

员工过错解除要点指引

特征

员工过错解除是企业基于员工的违规行为而做出的解除行为，过错解除的无须支付经济补偿金。过错解除是裁员谈判中的重要砝码，但过错解除的举证责任在企业，需要企业对员工过错的行为加以证明，并保留相关证据。

基本情形

在试用期间被证明不符合录用条件解除。

(1)录用条件明确

试用期是企业和员工方相互了解、相互接触的过程，实务中企业会设置录用条件以作为是否正式录用员工的标准。因此明确录用条件是试用期解除的首要条件。录用条件可以通过录用条件通知书、录用函、录用条款等方式予以明确，并经职工签字确认。

(2)不符合录用条件考核

录用条件明确之后，企业应当围绕录用条件进行考核，并将考核结果作为是否符合录用条件的依据。如考核结果证明不符合录用条件的，则可以予以解除。

(3)试用期内解除

以不符合录用条件解除，企业必须在试用期作出解除行为，并将解除的书面文件送达职工。如超过试用期，则不能使用不符合录用条件解除。

(4)不符合录用条件的解除举证责任在企业一方

企业应当注意保留与员工工作表现以及评估相关的证据，例如考评表格、与员工工作表现有关的电子邮件、员工签字确认的工作任务书等。

严重违法用人单位规章制度解除

(1)规章制度的有效性

规章制度生效必须经过民主程序和公示程序。民主程序是针对与职工切身利益相关的制度，如工资、工时、劳动保护、劳动条件等内容，企业需要与职工代表、工会或全体职工协商，听取职工意见，而后制定相应制度;公示程序是企业将制定的规章制度告知职工，告知的方式可以通过规章制度培训、规章制度告知书、规章制度附件等方式履行告知义务。

目前存在的争议是规章制度未经民主程序，但内容不违法法律法规，且已经过公示程序，告知职工的，部分地区如广东可以作为有效的规章制度适用。但从谨慎操作角度考虑，建议企业对规章制度的民主和公示程序予以完善。

(2)严重性判定

违反规章制度分为一般违反和严重违反，实务中如何界定严重违法，企业可以从规章制度的设计方面予以考虑：一是明确严重违反规章制度的情形，在规章制度中列明哪些情形属于严重违法规章制度;二是建立员工违章层级制度。将员工违规行为区分为不同的等级，并规定低等级违规行为超过一定次数累积为严重违规;三是设立兜底性条款。规章制度不可能事无巨细，包括所有的违规方式，对此可以在规章制度中设定兜底条款，以规章制度未明确规定的行为不适用严重违章。

(3)证据保留

严重违章解除的举证责任在企业，企业通过严重违章解除的必须注意保留职工违章的相关证据，以防因无法举证造成不利后果。

(4)送达解除通知书

对企业单方解除的形式法律并未明确规定，但从证据保留角度考虑，建议企业采用书面的解除方式，向员工送达解除通知书，并在解除通知书中明确\"严重规章\"的解除事由。

严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害解除

对于该项解除方式，建议从侵权责任的角度考虑，\"严重失职、营私舞弊\"是对职工侵权行为的过错状态，\"重大损失\"是关于损失的结果，过错状态和损失结果之间通过因果关系连接。

(1)过错状态

严重失职和营私舞弊是不同的两种过错状态。严重失职的过错是重大过失，即员工因为疏忽或者自信而导致企业损失，对重大过失的判定一般需要结合具体情况判定，具有一定的不可操作性;营私舞弊是员工的一种故意状态，为了自身或者他人利益而损害企业利益，导致企业损失。

(2)因果关系

因果关系的判定是解除员工的基础，企业必须证明此种损失与员工行为有直接的关系，此种行为包括作为和不作为。如员工操作失误造成机器设备损坏、员工怠工造成企业财产损失等。

(3)重大损失

如何界定损失的重大程度目前没有明确的法律规定，对此的判定一般必须结合企业的具体情况，企业也可以在规章制度中列明哪些行为造成的损失为重大损失。

(4)该项解除方式的举证责任也在单位，单位必须就三方面进行举证：“严重失职、营私舞弊”的过错状态，因果关系和重大损失

建议如发生该类情形，企业应做好相关的证据保留工作。

(5)关联诉讼

对员工造成企业重大损失，企业不但可以以此解除员工，也可以要求员工承担损失赔偿责任，要求员工按照《侵权责任法》对企业造成的损失承担赔偿责任。但要注意，对于员工一般过失和非重大损失，因法律并未规定，不能对此要求员工承担损失赔偿责任。

职工兼职解除

职工同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的可以解除。对此种情形的解除，注意三个方面的操作要点：

(1)排除法定兼职

对于职工的兼职一般分为法定兼职和非法定兼职。法定兼职包括三种情形：一是企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员、企业经营性停产放长假人员。这四类职工与原企业之间的劳动关系保留，与新企业之间形成新劳动关系，但因原劳动关系无须实际履行，不会产生影响新劳动关系履行的情形，因此对这四类人员不适用兼职解除;二是非全日制人员。非全日制的兼职分为非全日和非全日兼职、非全日和全日制兼职两种方式。对于非全日和非全日兼职是法律允许的，不适用兼职解除;非全日和全日制的兼职可以作为兼职解除的情形;三是科技人员等特殊人员的兼职。中科院发布的《中国科学院关于科技人员兼职的若干意见》规定\"中科院科技人员接受院内外其它单位聘请担任业务管理、行政领导职务及从事科研、科技开发等活动\"，不过实务中因中科院的意见效力等级过低，且仅限于中科院内部人员，适用范围有限。

(2)兼职解除的前置程序

确认员工兼职后有两种处理方式：一是员工兼职对\"完成本单位的工作任务造成严重影响的\"，企业可以直接解除，但必须举证证明兼职行为对工作任务造成严重影响，存在一定的证明难度;二是发现员工存在兼职行为，企业可以先向员工送达停止兼职行为的通知，如员工收到之后，拒不改正的，则企业可以直接解除。此种方式避免了企业的举证责任，但必须注意送达停止兼职行为的通知的前置程序。

无效劳动合同解除

(1)无效劳动合同的认定

可适用于解除的无效劳动合同是指\"以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同无效或者部分无效\"，实践中也经常发生劳动者或用人单位一方为订立劳动合同故意夸大事实、提供虚假信息，最典型的莫过于提供虚假身份证明或者学历、工作经历证明。为防止因虚假信息造成损害，对此企业可以以订立承诺书的形式规避风险，让员工在入职之前签订承诺书，规定如劳动者保证提供的信息真实可靠，如其提供虚假信息则构成欺诈，依法解除劳动合同。

(2)注意解除界限

欺诈、胁迫或乘人之危往往会导致不真实的意思表示，但并非所有的欺诈、胁迫和乘人之危都会导致解除的后果，必须注意这种解除方式的界限。

依据法律规定，员工入职时企业需要主动履行告知义务，告知的范围包括工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及员工要求了解的其他情况;员工承担被动告知义务，且范围仅限于企业有权了解员工与劳动合同直接相关的基本情况。

以欺诈为例，在认定欺诈成立时，我们就需要区分不同的主体：企业的欺诈构成范围较广，如其未履行告知义务或者告知情况不符合实际导致劳动者形成错误认识并与之缔结劳动合同，则形成欺诈;员工的欺诈范围较窄，仅限于应用人单位要求提供虚假信息或隐瞒真实情况时才能形成欺诈。比如员工婚姻情况，单位未要求员工告知的，员工隐瞒婚姻情况就不能构成欺诈，也不适用解除。

(3)混合欺诈

导致劳动合同无效原因中，欺诈是最常见的，但在员工有欺诈行为，企业亦有欺诈行为的情况下应当如何处理?这个时候企业和员工均有解除权，则因先行使解除权的一方因解除权的行使导致双方之间劳动关系的消灭，也同时导致相对方解除权失去了行使的基础。因此建议企业在存在混合欺诈的情形下，先行解除与员工之间的劳动关系。

员工被依法追究刑事责任解除

此类解除一般分为三种情形：第一，员工涉嫌违法犯罪被公安机关收容审查、拘留或逮捕;第二，员工被依法追究刑事责任的;第三，员工被劳动教养的。

(1)员工涉嫌违法犯罪被公安机关收容审查、拘留或逮捕，企业不能单方解除员工的劳动合同，而只能暂时停止劳动合同的履行。不过此种情况下，如规章制度将\"被公安机关收容审查、拘留或逮捕\"作为严重违法规章制度的行为，则可以适用严重违章解除。

(2)员工被依法追究刑事责任的，注意刑事责任的限定范围，包括：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院根据刑法第三十二条免于刑事处分的。实务中认定员工被依法追究刑事责任的，应当以人民法院或者人民检察院作出的司法文件为准。

(3)员工被劳动教养，按照《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第31条，企业可以解除劳动合同。但《劳动合同法》中对此情形没有保留，且20\_\_年全国人大已经做出《关于废止有关劳动教养法律规定的决定》废除了劳动教养，因此对员工被劳动教养的，企业不得单方解除。同样，员工被劳动教养如被规定为严重违反规章制度的，则企业可以依据严重违章解除。

员工非过错解除要点指引

特征

员工过错解除是企业基于员工的违规行为而做出的解除行为，过错解除的无须支付经济补偿金。过错解除是裁员谈判中的重要砝码，但过错解除的举证责任在企业，需要企业对员工过错的行为加以证明，并保留相关证据。

基本情形

1、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

(1)对该类解除的适用，首先要区分医疗期和治疗期。医疗期是企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限，是对职工的一段解除保护期。而治疗期是职工实际治疗疾病的期限。如治疗期短于医疗期，则治疗期内职工享有解除保护。治疗期长于医疗期的，超过部分不受解除保护。

(2)核算医疗期期限。对医疗期的计算从病休第一天开始，累积核算，按照下列表格确定。

(3)医疗期满考核。医疗期满后员工分为两种情况：一是医疗期满后治疗尚未终结，不能工作的，应当由劳动能力鉴定委员会作出鉴定，被鉴定为1-4级的，退出工作岗位，终止劳动关系，办理病退手续，享受病退待遇;如达不到1-4级，员工不能从事原工作，也不能从事单位安排的工作的，则企业可以据此解除;二是医疗期满员工恢复工作的，应当视员工的恢复情况分类处理，员工恢复原状的，不影响原工作的，则单位不能调整其工作;如员工不能从事原岗位工作，单位可以单方调整员工岗位，员工还不能从事调整后的岗位的，单位可以单方解除。这里需要注意的单位单方调整工作岗位的合理性，应比原岗位轻松或者工作量降低。

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

此类操作必须设定相应的操作环节，按照下面的流程进行操作：

(1)设定岗位标准。企业应当与员工签订\"岗位说明书\"、\"目标责任书\"确定员工的岗位职责和目标，以此作为判定员工是否胜任工作的指标。

(2)建立考核体系。针对岗位说明书、目标责任书建立客观的考核体系，通过考核判定员工知否达到岗位要求和完成目标责任。如员工经考核未达到要求或完成目标的，并将考核结果告知员工，以不胜任工作处理。

(3)不胜任处理。员工不胜任工作的单位可以经过培训或者调岗处理。

对于培训，必须注意培训的内容为岗位能力、业务能力提升培训，目的是提升员工的人岗匹配，且培训之后员工仍然返回原岗位。

对于调岗，必须注意调整后的岗位应与员工的劳动能力和技能相适应，保持一定的合理性。员工因不胜任工作而被调整到新的岗位，其薪酬应当根据新岗位的标准确定，但是为了防止企业调薪权利的滥用，建议在调薪操作时应当基于以下前提：一是有明确的岗位职系和薪酬对应标准。若无制度规定和合同约定，调岗后的薪酬标准应当协商确定，而不能由用人单位单方确定;二是与员工书面确定新的岗位与报酬标准。

(4)解除。员工经培训考核后仍然不胜任原岗位或者经调岗后仍然不胜任新岗位的，企业可以单方解除。

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

(1)判定客观情况变化。对重大客观情况法律没有明确规定，实务中一般是依据重大情势变更原则来认定，将客观情况界定为\"无法预见、非不可抗力造成的不属于商业风险的重大变化\"，重大变化导致劳动合同无法继续履行。具体的判定可以从三个方面考虑：一是客观性。此种变化是客观性变化，而非企业主观意愿;二是变化的主体是合同订立时的客观情况，应当与合同订立时的客观情况加以对比;三是重大性，变化导致原有劳动合同无法继续履行。如符合这三个标准，则构成客观情况重大变化，可以适用该项解除。

(2)协商前置。该项解除必须经过协商的前置程序，协议一致的，变更劳动合同继续履行;协商无法取得一致，企业可以解除劳动合同。操作中，建议企业向员工出具劳动合同变更通知书，并保留相应材料，以证明企业已经履行协商前置程序。

(3)排除非客观情况。实务中一般依据《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》(劳办发[1994]289号)第二十六条有过相应规定，\"致使劳动合同无法履行的客观情况\"是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或者部分条款无法履行的其他情况，主要包括：企业迁移、资产转移、企业改制、部门撤并、经营方向或经营战略重大调整、企业产品结构调整等。除此之外，如企业之间的股权并购、合并、分立、企业变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项不属于客观情况重大变化，应当予以排除。

经济性裁员要点指引

特征

经济性裁员是企业裁员方式的核心，也是唯一可以适用多人裁员的解除方式。但经济性裁员同样也是在程序和限制中要求最高的裁员方式。对经济性裁员的操作，既要注意裁员的法定情形，也要遵守裁员的程序要件。

经济性裁员人数限定

经济性裁员与其他裁员方式的不同点之一在于涉及人数众多，《劳动合同法》第40条规定，经济性裁员的人数为\"二十人以上或者不足二十人但占职工总数百分之十以上的\"。人数限定导致的一个结果就是裁减人员不足不能适用经济性裁员，更不能针对个别职工或者少数职工实行经济性裁员。

经济性裁员情形

1、依照企业破产法规定进行重整的

破产重整是企业存在的一种特殊状态，是企业进入破产程序后依债权人的申请而由法院公告作出的一种调整事务、改善经营管理、恢复偿债能力的活动。《企业破产法》第72条规定了破产重整的期限为\"自人民法院裁定债务人重整之日起至重整程序终止为重整期间\"，而重整开始的标志按照《企业破产法》第71条，以法院公告为准。即只有在这个期间内才属于企业重整期间，也才符合经济性裁员的条件。

同时劳动部办公厅印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知(劳办发〔1994〕289号)第27条也明确规定了\"本条中的\"法定整顿期间\"指依据《中华人民共和国破产法》和《民事诉讼法》的破产程序进入的整顿期间\"，对重整期间进一步做了明示。

2、生产经营发生严重困难

对生产经营发生严重困难的界定需要结合两个法律条文来确认，一是劳动部办公厅印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知(劳办发〔1994〕289号)第27条\"生产经营状况发生严重困难可以根据地方政府规定的困难企业标准来界定\"，二是劳动部发布的《企业经济性裁减人员规定》第2条\"用人单位濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间或生产经营发生严重困难，达到当地政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，可以裁员\"。

显然判定企业生产经营发生严重困难的主体是当地政府部门，其依据是当地政府部门所规定的困难企业标准。因此，采用此种事由进行经济性裁员，必须首先向当地政府申请，经确认为困难企业的，方可适用经济性裁员。

3、企业转产、重大技术革新或经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的

企业产、重大技术革新或经营方式调整本身属于企业自主行为，但因此引发员工劳动合同变更解除。对该项目操作应当按照\"情势变更\"原则构建，即因情况的重大变更，双方原劳动合同履行的基础已经丧失，需要双方协议变更劳动合同，如不能协议变更的，则适用经济性裁员。

从这个角度理解该条与《劳动合同法》第41条第4项、第40条第3项有重复之处，但因转产、重大技术革新、经营方式调整均属企业自主行为，其又与客观情势有所不同。即该条的适用需要企业举证证明其存在转产、重大技术革新、经营方式调整的行为，并证明三种行为导致原劳动合同无法履行，且双方未能就劳动变更达成一致，如此才能适用经济性裁员，解除双方之间的劳动合同。

4、其他因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的

该操作应当和《劳动合同法》第40条第3项加以区分。比较两者的法定条件可以发现，前者为\"客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行\"，而后者为\"其他(除企业破产、经营困难、企业转型等)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\"，因此前者所规定\"客观情况\"应当是包含后者的\"客观经济情况\"的。

但同时两者之间也存在一定的差异性。前者的履行程序比较简单\"协商变更--未达成一致--预告解除\"，因此该条款的实质是通过协商变更合同未达成合意则用人单位可以采用预告解除的方式;后者则是\"提前告知并听取意见--方案报备--解除合同\"，该条的关键在于向劳动行政部门报备。从立法目的来说，前者必须与劳动者协商，后者则必须向劳动行政部门报备，其目的都是限制用人单位任意解除劳动合同的行为，因此当裁员人数达到经济性裁员的要求时，可以用经过报备程序替代与劳动者协商的程序，藉此降低协议成本，实现裁员目的。

经济性裁员的反向限定

经济性裁员的反向限定主要表现在《劳动合同法》第42条的六种情形，如果员工出现以下六种情形的，则不能对此采用经济性裁员，否则构成违法解除：1、从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;2、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;3、患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的;4、女职工在孕期、产期、哺乳期的;5、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;6、法律、行政法规规定的其他情形。

当然这六种情形均是职工个体出现的特殊情况，是法律基于保护职工而作出的特别规定。但是职工的情形一旦消失，如医疗期满、女职工超过\"三期\"、职业病检查或者诊断观察期满，则应当参照一般职工，适用经济性裁员。

同时需要注意对于工伤职工一般不能适用经济性裁员，1-4级工伤职工退出工作岗位保留劳动关系，不适用经济裁员;5-10级因其劳动能力部分丧失，为保护工伤职工利益，也应当作为经济性裁员的免除范围。

经济性裁员操作流程

按照劳动部《企业经济性裁减人员规定》第4条规定\"用人单位确需裁减人员，应按下列程序进行：

1、提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料;

2、提出裁减人员方案，内容包括：被裁减人员名单，裁减时间及实施步骤，符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员经济补偿办法;

3、将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善;

4、向当地政府行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政部门的意见;

5、由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，出具裁减人员证明书。

裁员流程需要注意两个问题：一是工会通知的非法定性。最高院审理劳动争议司法解释四第12条规定了单位单方解除的工会通知义务，未履行通知义务的视为违法解除。但仅限于《劳动合同法》第39条、第40条的情形，不包括41条经济性裁员;二是操作流程第4条规定了向劳动行政部门备案，这种备案仅仅是告知而不需要劳动行政部门审批。但如经济性裁员不符合法律规定，劳动行政部门有权予以制止和纠正。

经济性裁员优先规定

依据《劳动合同法》第41条经济性裁员中包括两种优先情形：

一种是优先留用规定，对较长期限合同、无固定期限合同、家庭无其他就业人员且需要抚养老人或未成年人这三类职工应当优先留用。如何优先留用法律并未明确规定，司法实务中一般是要求在同等条件下，对职工分批次处理，三类之外的先裁员，裁员之后仍然需要裁减的，则可以裁减三类特殊人员。其优先留用仅仅是在有留用条件下的照顾措施，而非不能解除这三类特殊人员。

二是优先招用被裁减人员。优先录用也必须是在同等条件下的优先录用，如果没有同等条件，则不存在优先录用的问题。实务中往往存在一种错误，认为这种优先招用是一种强制性义务，即企业六个月内招录人员必须从裁减职工中招录。实质上劳动关系的建立应当遵循合同自由原则，不能强制单位招录员工，否则就违法了合同自由原则，干扰了单位的用工自主权。

**试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系三**

甲方(用人单位)：

地址：

乙方：

身份证号码：

甲乙双方根据国家有关法律法规，本着平等自愿和诚信的原则，经协商一致，签订本协议如下：

第一条经乙方申请，甲乙双方协商同意于\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日解除双方的劳动合同关系。

第二条乙方应在本协议签订后\_\_\_\_\_\_日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损甲方名誉或利益之行为。从此乙方与甲方没有任何关系，不得再进入甲方的任何厂房及宿舍。

第三条甲方在乙方办理完毕所有工作移交手续后\_\_\_\_\_\_日内向乙方支付款项计人民币\_\_\_\_\_\_元(该款项包括但不限于应支付乙方含加班工资在内的薪资、年休假工资、高温津贴、奖金、经济补偿金、未签劳动合同双倍工资、提前通知解除劳动合同赔偿金、甲方应支付之保险费用及含伤残赔偿金、一次性伤残就业补助金、一次性工伤医疗补助金、其他工伤待遇、其他应支付之款项等项目)。甲方向乙方支付以上款项后，甲方既已履行完毕所有对乙方的义务。乙方如认为甲方还有其他义务的，在乙方接受以上款项后，既视为乙方已放弃主张的权利。乙方不得再行向甲方主张(含申诉、起诉、投诉)任何权益。

风险提示：

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。

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。

第四条乙方已仔细核实出勤记录及计算薪酬的其他依据，乙方确认甲方已依法足额发放乙方任职期间的所有应得薪酬(包含加班费)。乙方因工伤评定的伤残等级可为\_\_\_\_\_\_级，乙方本人已知晓，根据法律规定乙方应得的伤残赔偿金、一次性伤残就业补助金、一次性工伤医疗补助金、其他工伤待遇款项可达人民币\_\_\_\_\_\_元，但乙方仍旧同意本协议第三条的约定。

第五条甲方应根据相关劳动法律、法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续。

第六条签署本协议以后，乙方承认其已经阅读、理解并同意遵守本协议的每一个承诺，乙方认识到这是一个有法律约束力的协议。本协议一式两份，乙方已经收到其中一份。

第七条本协议自双方或签章之日起生效。

甲方(签字或盖章)：

年月日

乙方(签字或盖章)：

年月日

**试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系四**

甲方(用人单位)：

地址：

乙方：

身份证号码：

甲乙双方根据国家有关法律法规，本着平等自愿和诚信的原则，经协商一致，签订本协议如下：

第一条经乙方申请，甲乙双方协商同意于\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日解除双方的劳动合同关系。

第二条乙方应在本协议签订后\_\_\_\_\_\_日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损甲方名誉或利益之行为。从此乙方与甲方没有任何关系，不得再进入甲方的任何厂房及宿舍。

第三条甲方在乙方办理完毕所有工作移交手续后\_\_\_\_\_\_日内向乙方支付款项计人民币\_\_\_\_\_\_元(该款项包括但不限于应支付乙方含加班工资在内的薪资、年休假工资、高温津贴、奖金、经济补偿金、未签劳动合同双倍工资、提前通知解除劳动合同赔偿金、甲方应支付之保险费用及含伤残赔偿金、一次性伤残就业补助金、一次性工伤医疗补助金、其他工伤待遇、其他应支付之款项等项目)。甲方向乙方支付以上款项后，甲方既已履行完毕所有对乙方的义务。乙方如认为甲方还有其他义务的，在乙方接受以上款项后，既视为乙方已放弃主张的权利。乙方不得再行向甲方主张(含申诉、起诉、投诉)任何权益。

风险提示：

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。

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。

第四条乙方已仔细核实出勤记录及计算薪酬的其他依据，乙方确认甲方已依法足额发放乙方任职期间的所有应得薪酬(包含加班费)。乙方因工伤评定的伤残等级可为\_\_\_\_\_\_级，乙方本人已知晓，根据法律规定乙方应得的伤残赔偿金、一次性伤残就业补助金、一次性工伤医疗补助金、其他工伤待遇款项可达人民币\_\_\_\_\_\_元，但乙方仍旧同意本协议第三条的约定。

第五条甲方应根据相关劳动法律、法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续。

第六条签署本协议以后，乙方承认其已经阅读、理解并同意遵守本协议的每一个承诺，乙方认识到这是一个有法律约束力的协议。本协议一式两份，乙方已经收到其中一份。

第七条本协议自双方或签章之日起生效。

甲方(签字或盖章)：

年月日

乙方(签字或盖章)：

年月日

**试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系五**

先生/小姐：

依据《劳动合同法》相关规定，\_\_公司依法解除此前您与\_\_公司订立的劳动合同(合同期限：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日)。

解除您的理由是：

1.过失性解除

2.在试用期间被证明不符合录用条件的;

3.严重违反公司的规章制度的;

4.严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

5.员工同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本公司的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;

6.因《劳动合同法》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;

7.被依法追究刑事责任的。

您的劳动合同于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日解除。

您需要结算以下薪资和补偿金事项：

1.您薪资结算至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日;计元;

您薪资结算至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日日;计元;

2.此种情形下：

3.公司需要支付给您相当于月工资的经济补偿金，计元。

4.公司不需要支付经济补偿金。

您需要办理以下交接手续：

以上事宜完成后，按照公司离职规定办理离职手续。

\_\_公司

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

注：本劳动合同解除书一式两份，甲乙各持一份，同等有效。

签收回执

本人已收到公司于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日发出的《解除劳动合同通知书》。

被通知方(签名或盖章)：

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系六**

先生/小姐：

依据《劳动合同法》相关规定，\_\_公司依法解除此前您与\_\_公司订立的劳动合同(合同期限：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日)。

解除您的理由是：

1.过失性解除

2.在试用期间被证明不符合录用条件的;

3.严重违反公司的规章制度的;

4.严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

5.员工同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本公司的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;

6.因《劳动合同法》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;

7.被依法追究刑事责任的。

您的劳动合同于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日解除。

您需要结算以下薪资和补偿金事项：

1.您薪资结算至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日;计元;

您薪资结算至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日日;计元;

2.此种情形下：

3.公司需要支付给您相当于月工资的经济补偿金，计元。

4.公司不需要支付经济补偿金。

您需要办理以下交接手续：

以上事宜完成后，按照公司离职规定办理离职手续。

\_\_公司

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

注：本劳动合同解除书一式两份，甲乙各持一份，同等有效。

签收回执

本人已收到公司于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日发出的《解除劳动合同通知书》。

被通知方(签名或盖章)：

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系七**

甲方(用人单位名称)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 性别：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

由于甲乙双方的劳动合同 尚未期满，现乙方因个人原因于 \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日提出解除劳动合同，经双方平等自愿协商，共同就解除劳动合同事宜达成以下协议：

1、双方同意于 \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日解除劳动合同，工薪及福利同时截止。

2、乙方保证在本协议书签订之日起一周之内，按照甲方的相关规定和要求办理完毕全部的交接手续，包括但不限于：项目的移交，资产的回收，工作的汇报，转单的签返，付清对甲方的应付款项，提供客户信息等，与此同时，双方办理完毕全部的离职手续。

3、因乙方在职期间曾担任二级公司的总经理，为保障甲方的权益，乙方保证在离职后遵守如下约定：

(1)继续遵守和甲方签订的保密协议，不外泄在职期间从甲方获悉的任何商业秘密;

(2)自解除劳动合同之日起一年内，不得参与二级公司主营业务相冲突的商业活动。

(3)不得以任何方式做出有损于甲方与客户的合作关系的行为。

4、为弥补乙方因上述约定而有可能出现的损失，甲方同意支付给乙方补偿金 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元人民币(大写：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)(税后)

5、乙方按照本协议书的约定办理完毕全部的.离职手续后，甲方将在劳动合同解除后的第一个发薪日，将50%的补偿金直接划到乙方的工资卡上。

6、如果乙方严格遵守第3条中的约定，甲方将在解除劳动合同之日起一年后将剩余的50%的补偿金支付给乙方;如果乙方出现了违反约定的行为，甲方可以不支付该50%的补偿金。

7、乙方承诺将继续履行劳动合同中约定的在劳动合同终止或解除后乙方应继续承担的其他义务。

8、甲乙双方一致同意，除本协议内容以外，不再向对方提出任何要求。

9、甲乙任何一方违反本协议的约定，应向对方支付 \_\_\_\_\_\_\_\_元。

10、本协议书壹式贰份，甲乙双方各执壹份，于双方签字或盖章之日起生效。

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系八**

甲方(用人单位名称)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 性别：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

由于甲乙双方的劳动合同 尚未期满，现乙方因个人原因于 \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日提出解除劳动合同，经双方平等自愿协商，共同就解除劳动合同事宜达成以下协议：

1、双方同意于 \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日解除劳动合同，工薪及福利同时截止。

2、乙方保证在本协议书签订之日起一周之内，按照甲方的相关规定和要求办理完毕全部的交接手续，包括但不限于：项目的移交，资产的回收，工作的汇报，转单的签返，付清对甲方的应付款项，提供客户信息等，与此同时，双方办理完毕全部的离职手续。

3、因乙方在职期间曾担任二级公司的总经理，为保障甲方的权益，乙方保证在离职后遵守如下约定：

(1)继续遵守和甲方签订的保密协议，不外泄在职期间从甲方获悉的任何商业秘密;

(2)自解除劳动合同之日起一年内，不得参与二级公司主营业务相冲突的商业活动。

(3)不得以任何方式做出有损于甲方与客户的合作关系的行为。

4、为弥补乙方因上述约定而有可能出现的损失，甲方同意支付给乙方补偿金 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元人民币(大写：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)(税后)

5、乙方按照本协议书的约定办理完毕全部的.离职手续后，甲方将在劳动合同解除后的第一个发薪日，将50%的补偿金直接划到乙方的工资卡上。

6、如果乙方严格遵守第3条中的约定，甲方将在解除劳动合同之日起一年后将剩余的50%的补偿金支付给乙方;如果乙方出现了违反约定的行为，甲方可以不支付该50%的补偿金。

7、乙方承诺将继续履行劳动合同中约定的在劳动合同终止或解除后乙方应继续承担的其他义务。

8、甲乙双方一致同意，除本协议内容以外，不再向对方提出任何要求。

9、甲乙任何一方违反本协议的约定，应向对方支付 \_\_\_\_\_\_\_\_元。

10、本协议书壹式贰份，甲乙双方各执壹份，于双方签字或盖章之日起生效。

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系九**

甲方：\_\_公司

乙方：电话：

鉴于甲方因为场地租赁合同到期，必须撤场，签订劳动合同时情形发生变化，甲方已经于年月日通知乙方解除劳动合同，乙方同意双方自本协议签订之日起解除劳动关系，现就相关补偿事宜达成如下协议：

1、甲方应当支付给乙方的经济补偿金元、经济赔偿金元、未签订劳动合同双倍工资元，乙方同意接受元，放弃元。

2、甲方对于乙方月工资及当月销售提成元，应当在甲方正常发放工资时，按照公司规定打入乙方帐户。

3、甲方应当为乙方交纳的保险，按照国家法律规定予以补交。

4、甲方同意在发放工资时，将乙方的工服款元，同时打入乙方的工资帐户。

5、对于乙方工作过程中延时加班费元，双休日加班费元，法定休息日加班费元，以上共计元，甲方同意支付元，乙方同意放弃元。

6、对于甲方应当支付未支付的销售提成元，迟到、早退罚款元、盘点扣款元、严重违反企业规章制度的处罚元，双方均无异议，不再追究或同意放弃。

7、本协议第1、5、6、项费用，甲方共计应当向乙方支付元，甲方同意支付元，乙方同意放弃元。在本协议签订时，甲方将该费用支付给乙方。

8、本协议第2、4、项费用，甲方按照公司规定支付时，需全额支付乙方。

9、本协议签订后，双方劳动合同予以解除，在结清上述费用后，双方关于劳动关系的所有费用予以结清，均互不追究。

甲方：乙方：

年月日年月日

**试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系篇十**

《工伤保险条例》规定如下：

工伤职工在停工留薪期内，除法律规定的情形外，用人单位不得与其解除或终止劳动关系。

停工留薪期满后：

职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受工伤待遇。由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。

五级、六级伤残的，享受一次性伤残补助金，保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

七级至十级伤残的，享受一次性伤残补助金，劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

综上，工伤职工中，一级至四级伤残的，保留劳动关系至达到退休年龄并办理退休手续;五级、六级的，经工伤职工本人提出可以与用人单位解除或者终止劳动关系;七级至十级伤残的，劳动、聘用合同期满终止或者职工本人提出，可解除劳动、聘用合同。即用人单位在任何情况下都不得依劳动合同法第四十条、第四十一条的规定主动解除与工伤人员的劳动合同或裁减工伤人员。

【知识点】临近退休人员两个一次性支付递减：山东省贯彻《工伤保险条例》实施办法鲁政发〔20\_\_〕25号第二十五条：工伤职工与用人单位解除或者终止劳动合同时，距法定退休年龄5年以上的，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金全额支付;距法定退休年龄不足5年的，每减少1年一次性伤残就业补助金递减20%。距法定退休年龄不足1年的按一次性伤残就业补助金全额的10%支付;达到法定退休年龄或者按规定办理了退休手续的，不支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

【法条链接】

《劳动合同法》第四章 劳动合同的解除和终止

第四十条 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：

(一)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;

(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。

第四十一条 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;

(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。

反之，在其它情况下，用人单位可以依《劳动合同法》的第三十六条、第三十九条的规定解除与工伤人员的劳动合同。(不包括一至四级保留劳动关系退出工作岗位的职工)。如果工伤职工有严重违反用人单位规章制度等行为的，用人单位可以按照法定程序辞退工伤职工。

《劳动合同法》

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

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;

(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;

(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。

**试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系篇十一**

经济补偿金是用人单位解除劳动合同时，给予劳动者的经济补偿。经济补偿金是在劳动合同解除或终止后，用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。

(1)对经济补偿金的计算基数的范围问题，应当严格依据法律规定区分清楚，辨别清哪些是属于工资性收人范围的项目，哪些是应当剔除的项目，在此基础上得出的项目才具有合法性、合理性。

(2)计算经济补偿金的工资标准是企业正常生产情况下劳动者解除合同前12个月的平均工资。需要说明的是，这里工资的计算基础是在企业正常生产情况下劳动者获得的报酬，而不是指劳动者正常工作的情况下获得的劳动报酬。故实际上计算所得出的劳动者月平均工资有可能是低于其正常月工资的。

(一)协商解除：劳动者提出，双方协商一致解除劳动合同的;

(二)过失性辞退：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(1)在试用期间被证明不符合录用条件的。

(2)严重违反用人单位的规章制度的;

(3)严重失职，营私舞弊，给用人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，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;

(5)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;

(6)被依法追究刑事责任的。

(三)特殊情况下的劳动合同终止：

(1)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;

(2)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

(3)以完成一定工作任务为期限的劳动合同期限届满终止的;

(4)固定期限劳动合同到期，用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订而终止劳动合同的。

**试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系篇十二**

经济补偿金是用人单位解除劳动合同时，给予劳动者的经济补偿。经济补偿金是在劳动合同解除或终止后，用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。

(1)对经济补偿金的计算基数的范围问题，应当严格依据法律规定区分清楚，辨别清哪些是属于工资性收人范围的项目，哪些是应当剔除的项目，在此基础上得出的项目才具有合法性、合理性。

(2)计算经济补偿金的工资标准是企业正常生产情况下劳动者解除合同前12个月的平均工资。需要说明的是，这里工资的计算基础是在企业正常生产情况下劳动者获得的报酬，而不是指劳动者正常工作的情况下获得的劳动报酬。故实际上计算所得出的劳动者月平均工资有可能是低于其正常月工资的。

(一)协商解除：劳动者提出，双方协商一致解除劳动合同的;

(二)过失性辞退：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(1)在试用期间被证明不符合录用条件的。

(2)严重违反用人单位的规章制度的;

(3)严重失职，营私舞弊，给用人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，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;

(5)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;

(6)被依法追究刑事责任的。

(三)特殊情况下的劳动合同终止：

(1)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;

(2)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

(3)以完成一定工作任务为期限的劳动合同期限届满终止的;

(4)固定期限劳动合同到期，用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订而终止劳动合同的。

**试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系篇十三**

《工伤保险条例》规定如下：

工伤职工在停工留薪期内，除法律规定的情形外，用人单位不得与其解除或终止劳动关系。

停工留薪期满后：

职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受工伤待遇。由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。

五级、六级伤残的，享受一次性伤残补助金，保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

七级至十级伤残的，享受一次性伤残补助金，劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

综上，工伤职工中，一级至四级伤残的，保留劳动关系至达到退休年龄并办理退休手续;五级、六级的，经工伤职工本人提出可以与用人单位解除或者终止劳动关系;七级至十级伤残的，劳动、聘用合同期满终止或者职工本人提出，可解除劳动、聘用合同。即用人单位在任何情况下都不得依劳动合同法第四十条、第四十一条的规定主动解除与工伤人员的劳动合同或裁减工伤人员。

【知识点】临近退休人员两个一次性支付递减：山东省贯彻《工伤保险条例》实施办法鲁政发〔20\_\_〕25号第二十五条：工伤职工与用人单位解除或者终止劳动合同时，距法定退休年龄5年以上的，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金全额支付;距法定退休年龄不足5年的，每减少1年一次性伤残就业补助金递减20%。距法定退休年龄不足1年的按一次性伤残就业补助金全额的10%支付;达到法定退休年龄或者按规定办理了退休手续的，不支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

【法条链接】

《劳动合同法》第四章 劳动合同的解除和终止

第四十条 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：

(一)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;

(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。

第四十一条 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;

(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。

反之，在其它情况下，用人单位可以依《劳动合同法》的第三十六条、第三十九条的规定解除与工伤人员的劳动合同。(不包括一至四级保留劳动关系退出工作岗位的职工)。如果工伤职工有严重违反用人单位规章制度等行为的，用人单位可以按照法定程序辞退工伤职工。

《劳动合同法》

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

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;

(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;

(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。

**试用期解除劳动关系协议 试用期间解除劳动关系篇十四**

甲方：\_\_公司

乙方：电话：

鉴于甲方因为场地租赁合同到期，必须撤场，签订劳动合同时情形发生变化，甲方已经于年月日通知乙方解除劳动合同，乙方同意双方自本协议签订之日起解除劳动关系，现就相关补偿事宜达成如下协议：

1、甲方应当支付给乙方的经济补偿金元、经济赔偿金元、未签订劳动合同双倍工资元，乙方同意接受元，放弃元。

2、甲方对于乙方月工资及当月销售提成元，应当在甲方正常发放工资时，按照公司规定打入乙方帐户。

3、甲方应当为乙方交纳的保险，按照国家法律规定予以补交。

4、甲方同意在发放工资时，将乙方的工服款元，同时打入乙方的工资帐户。

5、对于乙方工作过程中延时加班费元，双休日加班费元，法定休息日加班费元，以上共计元，甲方同意支付元，乙方同意放弃元。

6、对于甲方应当支付未支付的销售提成元，迟到、早退罚款元、盘点扣款元、严重违反企业规章制度的处罚元，双方均无异议，不再追究或同意放弃。

7、本协议第1、5、6、项费用，甲方共计应当向乙方支付元，甲方同意支付元，乙方同意放弃元。在本协议签订时，甲方将该费用支付给乙方。

8、本协议第2、4、项费用，甲方按照公司规定支付时，需全额支付乙方。

9、本协议签订后，双方劳动合同予以解除，在结清上述费用后，双方关于劳动关系的所有费用予以结清，均互不追究。

甲方：乙方：

年月日年月日

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn