

2023年试用期解除劳动合同需要赔偿吗 试用期解除劳动合同(精选7篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

试用期解除劳动合同需要赔偿吗篇一

乙方(劳动者)：_____

(身份证号码：_____)

根据《中华人民共和国劳动合同法》以及相关法律、法规，甲乙双方于_____年_____月__日签订了《劳动合同》。现经双方平等协商一致，双方同意解除劳动关系，并达成以下条款，以期共同遵守。

第一条甲、乙双方的劳动合同自_____年____月____日解除。

第二条乙方应根据甲方的要求，办理完离职交接手续。

第三条乙方离职交接手续完成后，若涉及到第三方利益的移交遗漏，虽双方已解除劳动关系，乙方也需协助甲方解决，否则乙方应当承担由此给甲方造成的损失。

第四条甲方在乙方办理完以上的离职交接手续后_____日内，向乙方结清薪酬、经济补偿金等甲方应向乙方支付的一切费用(截止日期为_____年____月____日)，共计人民币_____元(大写：_____整)，并支付到乙方指定的以下账号。除此以外，经乙方确认甲方对其不存在任何薪资福利、债务、赔

偿或补偿义务，且乙方不再通过任何仲裁和诉讼的方式向甲方主张任何权利。

开户名：_____

开户行：_____

开户账号：_____

第五条乙方在解除与甲方的劳动关系后，负有保守甲方商业秘密的义务，离职后不得泄露甲方商业秘密，亦不得做出有损甲方名誉或利益的行为，否则应赔偿甲方的全部损失。

第六条在解除劳动合同及劳动关系后一年内，双方须保证以下为有效通讯方式并能与之联系(否则由于任何一方原因而导致联系不畅而造成的损失由造成联系不畅一方承担)：

甲方办公电话：_____

甲方负责人：_____

电子邮箱：_____

甲方的住址：_____

乙方电话(手机)：_____

乙方电子邮箱：_____

乙方的住址：_____

第七条：本协议是甲、乙双方在平等基础上达成的合意，不存在任何强制性。

第八条：其他未尽事宜，双方协商解决，协商不成依相关法

律法规执行。

第九条：本协议经甲、乙双方签字盖章后生效。一式两份，双方各执一份，两份协议具有同等法律效力。

甲方：_____

日期：_____年_____月_____日

乙方：_____ (签字捺印)

日期：_____年_____月_____日

试用期解除劳动合同需要赔偿吗篇二

乙方：_____

甲、乙双方根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和《__有限公司保密制度》以及国家、地方政府有关规定，双方在遵循平等自愿、协商一致、诚实信用的原则下，经协商同意解除双方的劳动合同，并达成如下协议：

一、甲乙双方于_____年_____月_____日解除劳动合同。

二、甲方继续支付乙方_____年_____月_____日至_____年_____月_____日的工资，共_____元，于_____年_____月_____日前打到乙方的工资卡里。

三、甲方依据《劳动法》第四十七条的规定，给予乙方相当于乙方个月工资的经济补偿，共计_____元，于_____年_____月_____日一次性打到乙方的工资卡里。

四、乙方应于____年____月____日前办理相关的离职手续，及与甲方办理劳动合同解除及劳动关系转出手续。

五、甲乙双方解除劳动合同后，乙方不得做任何有损甲方形象或利益的行为，否则甲方除有权停止向乙方支付本协议约定的全部款项外，还有权追究乙方相应的法律责任。

六、甲乙双方解除劳动合同后，甲方不得以任何方式对乙方进行诋毁、诽谤、恶意中伤、及任何有损乙方形象或利益的行为，否则乙方有权追究甲方相应的法律责任。

七、在乙方离职后两年内，乙方必须严格遵守甲方的保密制度，防止泄露甲方的商业秘密。甲方于____年____月____日一次性付给乙方保密费____元。

甲方签名：_____

乙方签名：_____

____年____月____日

____年____月____日

试用期解除劳动合同需要赔偿吗篇三

法定代表人：_____

身份证号：_____

甲乙双方于_____年____月____日签订劳动合同，合同期至_____年____月____日，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本协议如下：

一、甲方提前解除与乙方劳动合同的原因是：乙方在试用期

内被证明不符合录用条件。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。

二、甲方在乙方妥善办理完毕工作移交手续后，应当支付乙方包括工资、津贴、福利待遇在内的所有费用。

三、甲方为乙方缴纳的社保、住房公积金到_____年____月____日为止。

四、双方在此基础上确认彼此的权利义务已经履行，并且未违反法律法规的规定。一次结清，乙方也自愿放弃包括经济补偿金在内的其他所有诉求，并承诺为甲方保守商业秘密。甲方应当在离职手续办完后给乙方提供相应的离职证明。

五、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(公章)：_____乙方(公章)：_____

法定代表人(签字)：_____法定代表人(签字)：_____

_____年____月____日_____年____月____日

试用期解除劳动合同需要赔偿吗篇四

劳动合同解除的. 争议是实践中最为常见的劳动争议之一，但就是围绕这一看似简单的争议，其中存在诸多疑难问题，比如解雇理由是否可以事后补充或变更、违法解除后用人单位赔偿劳动者的损失如何确定、何种情形下劳动关系不可恢复等。

【案例】：

20xx年10月25日，张铮与泰科公司签订劳动合同，试用期6个月。合同约定张铮担任北京地区区域销售经理，月薪14000元。同年12月28日，公司以试用期不符合录用条件为由，单方解除张铮的劳动合同，且拒绝任何解释。

张铮申请仲裁，提出6项请求：1、撤销公司解除劳动关系通知书，继续履行劳动合同。2、支付20xx年11月20日至12月29日被拖欠的工资18505.7元及拖欠工资25%的经济补偿金。3、报销差旅费、交通费、通话费等费用。4、支付20xx年12月30日至20xx年3月26日的工资收入损失10万元及25%经济补偿金。5、支付年终奖励工资56000元及25%经济补偿金。6、公司向其赔礼道歉。

公司认为，因张铮不符合录用条件，构成对雇佣协议的实质违约；再者，张铮个人缺乏基本诚信，在工作履历中弄虚作假，拒不提供公司要求的背景调查材料；其三，张铮的工作能力无法胜任岗位要求，工作严重失职，缺乏基本商业道德，对公司利益和商业伙伴造成重大损害，严重违反公司制度。鉴于这些行为，公司有理由解除其劳动关系。但是，公司的相关证据未显示其告知张铮试用期考核内容、标准和结果，《试用期评估表》及员工手册无张铮签字确认，且公司未提供证据证明其将员工手册向张铮送达或公示以及将录用条件告知张铮，张铮对此均不认可。所以，公司无法直接证明张铮在试用期内不符合录用条件，公司解约证据不足理由不充分，不符合《劳动合同法》相关规定。

张铮主张其工作至20xx年12月29日，公司每月20日发放上月20日至本月19日的工资，其工资支付至20xx年11月19日，故公司应支付其自20xx年11月20日至12月29日工资。因公司未就其关于张铮工作截止时间、工资发放周期及发放情况的主张提供证据，所以仲裁认定公司以张铮未归还备用金为由拖欠工资的行为不符合法律规定，应予补发，同时应加付25%经济补偿金。

仲裁委还认为，因公司违法解除劳动合同造成张铮在20xx年12月29日后无法正常工作获得劳动报酬，根据《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第2条第4项“用人单位违反规定或劳动合同约定解除劳动合同”及第3条第12项规定“造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入给付劳动者，并加附应得工资收入25%的赔偿费用”的规定，公司应按14000元的标准支付张铮20xx年12月30日至20xx年3月26日的工资收入及相关赔偿费用。

【仲裁最终裁决】：撤销公司解除劳动关系通知书，继续履行劳动合同；公司应按14000元的标准，支付张铮20xx年12月30日至20xx年3月26日的工资收入及相关赔偿费用；公司拖欠工资的行为不符合法律规定，应予补发，同时应加付25%经济补偿金。由于张铮的年终奖励请求证据不足，不予支持。公司不服诉至法院，最终，双方在法院主持下达成协议，由公司向张铮支付一次性赔偿8万元。

试用期解除劳动合同需要赔偿吗篇五

法定代表人：_____

身份证号：_____

甲乙双方于_____年___月___日签订劳动合同，合同期至_____年___月___日，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本协议如下：

一、甲方提前解除与乙方劳动合同的原因是：乙方在试用期内被证明不符合录用条件。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。

二、甲方在乙方妥善办理完毕工作移交手续后，应当支付乙方包括工资、津贴、福利待遇在内的所有费用。

三、甲方为乙方缴纳的社保、住房公积金到_____年____月____日为止。

四、双方在此基础上确认彼此的权利义务已经履行，并且未违反法律法规的规定。一次结清，乙方也自愿放弃包括经济补偿金在内的其他所有诉求，并承诺为甲方保守商业秘密。甲方应当在离职手续办完后给乙方提供相应的离职证明。

五、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)：_____

_____年____月____日_____年____月____日

试用期解除劳动合同需要赔偿吗篇六

邮政编码_____

根据《劳动法》、《劳动合同法》及有关规定，甲乙双方遵循平等自愿、协商一致的原则签订本合同。

一、合同期限

第一条甲、乙双方选择以下第___种形式确定本合同期限：

(一)有固定期限：自___年__月__日起至___年__月__日止。其中试用期自___年__月__日起至___年__月__日止。

(二)无固定期限：自___年__月__日起至依法解除、终止劳动合同时止。其中试用期自___年__月__日起至___年__月__日止。

(三)以完成一定工作(任务)为期限：自___年__月__日

起至_____工作（任务）完成时终止。

二、工作内容和工作地点

第二条甲方招用乙方在_____（项目名称）工程中，从事_____岗位（工种）工作。

乙方的工作地点为_____。

经双方协商一致，可以变更工作岗位（工种）和工作地点。

乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。

乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位依法制定的规章制度，给予相应处理。

三、工作时间和休息休假

第三条甲方安排乙方执行以下第____种工时制度：

（一）执行标准工时制度。乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。每周休息日为_____。

（二）经当地劳动行政部门批准，执行以_____为周期的综合计算工时工作制度。

（三）经当地劳动行政部门批准，执行不定时工作制度。

甲方保证乙方每周至少休息一天。乙方依法享有法定节日假、人社部、中国地震局联合召开会议表彰全国地震系统抗震救灾英雄产假、带薪年休假等假期。

甲方因施工建设需要，商得乙方同意后，可安排乙方加班。日延长工时、休息日加班无法安排补休、法定节假日加班的，

甲方按《劳动法》第四十四条规定支付加班工资。

四、劳动报酬

第四条甲方采用以下第____种形式向乙方支付工资：

（一）月工资____元，试用期间工资____元。甲方每月____日前向乙方支付工资。

（二）日工资____元，试用期间工资____元，甲方向乙方支付工资的时间为每月____日。

（三）计件工资。计件单价约定为_____。

甲方生产经营任务不足，乙方同意待岗的，甲方向乙方支付的生活费为_____元。待岗期间乙方仍需履行除岗位工作外的其他义务。

五、社会保险

第五条甲乙双方按国家规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应的社会保险义务。乙方应缴的社会保险费由甲方代扣代缴。

乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家有关规定执行。

乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。

乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家有关生育保险政策规定执行。

六、劳动保护和劳动条件

第六条甲方应当在乙方上岗前进行安全生产培训，乙方从事国家规定的特殊工种，应当经过培训并取得相应的职业资格

证书方可上岗。

甲方根据生产岗位的需要，按照国家劳动安全卫生的有关规定为乙方配备必要的安全防护设施，发放必要的劳动保护用品。其中建筑施工现场要符合《建筑施工现场环境与卫生标准》[GBJ146—20xx]对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。甲方依法建立安全生产制度。乙方严格遵守甲方依法制定的各项规章制度，不违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举控告。

七、解除和终止

第七条本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法》规定执行。

八、劳动争议处理

第八条甲乙双方发生劳动争议，可以协商解决，也可以依照《劳动争议调解仲裁法》的规定通过申请调解、仲裁和提起诉讼解决。

九、其他

第九条甲乙双方约定的其他事项

第十条本劳动合同一式二份，甲乙双方各执一份。

本劳动合同自甲乙双方签字、盖章之日起生效。

甲方（公章） 乙方（签字或盖章）

法定代表人或委托代理人

(签字或盖章)

签订日期：年月日

试用期解除劳动合同需要赔偿吗篇七

劳动合同解除的争议是实践中最为常见的劳动争议之一，但就是围绕这一看似简单的争议，其中存在诸多疑难问题，比如解雇理由是否可以事后补充或变更、违法解除后用人单位赔偿劳动者的损失如何确定、何种情形下劳动关系不可恢复等。

【案例】：

20xx年10月25日，张铮与泰科公司签订劳动合同，试用期6个月。合同约定张铮担任北京地区区域销售经理，月薪14000元。同年12月28日，公司以试用期不符合录用条件为由，单方解除张铮的劳动合同，且拒绝任何解释。

张铮申请仲裁，提出6项请求：1、撤销公司解除劳动关系通知书，继续履行劳动合同。2、支付20xx年11月20日至12月29日被拖欠的工资18505.7元及拖欠工资25%的经济补偿金。3、报销差旅费、交通费、通话费等费用。4、支付20xx年12月30日至20xx年3月26日的工资收入损失10万元及25%经济补偿金。5、支付年终奖励工资56000元及25%经济补偿金。6、公司向其赔礼道歉。

公司认为，因张铮不符合录用条件，构成对雇佣协议的实质违约；再者，张铮个人缺乏基本诚信，在工作履历中弄虚作假，拒不提供公司要求的背景调查材料；其三，张铮的工作能力无法胜任岗位要求，工作严重失职，缺乏基本商业道德，对公司利益和商业伙伴造成重大损害，严重违反公司制度。鉴于

这些行为，公司有理由解除其劳动关系。但是，公司的相关证据未显示其告知张铮试用期考核内容、标准和结果，《试用期评估表》及员工手册无张铮签字确认，且公司未提供证据证明其将员工手册向张铮送达或公示以及将录用条件告知张铮，张铮对此均不认可。所以，公司无法直接证明张铮在试用期内不符合录用条件，公司解约证据不足理由不充分，不符合《劳动合同法》相关规定。

张铮主张其工作至20xx年12月29日，公司每月20日发放上月20日至本月19日的工资，其工资支付至20xx年11月19日，故公司应支付其自20xx年11月20日至12月29日工资。因公司未就其关于张铮工作截止时间、工资发放周期及发放情况的主张提供证据，所以仲裁认定公司以张铮未归还备用金为由拖欠工资的行为不符合法律规定，应予补发，同时应加付25%经济补偿金。

仲裁委还认为，因公司违法解除劳动合同造成张铮在20xx年12月29日后无法正常工作获得劳动报酬，根据《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第2条第4项“用人单位违反规定或劳动合同约定解除劳动合同”及第3条第12项规定“造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入给付劳动者，并加附应得工资收入25%的赔偿费用”的规定，公司应按14000元的标准支付张铮20xx年12月30日至20xx年3月26日的工资收入及相关赔偿费用。

【仲裁最终裁决】：撤销公司解除劳动关系通知书，继续履行劳动合同；公司应按14000元的标准，支付张铮20xx年12月30日至20xx年3月26日的工资收入及相关赔偿费用；公司拖欠工资的行为不符合法律规定，应予补发，同时应加付25%经济补偿金。由于张铮的年终奖励请求证据不足，不予支持。公司不服诉至法院，最终，双方在法院主持下达成协议，由公司向张铮支付一次性赔偿8万元。