

最新单方面合同有法律效力吗(精选5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

单方面合同有法律效力吗篇一

甲、乙双方经平等协商，一致同意对 年 月 日至 年 月 日的合同作以下变更：

劳动合同的其他条款仍按原约定继续履行。

甲方：（盖章） 乙方：（签名或盖章）

法定代表人：

（或委托代理人）

年 月 日 年 月 日

乙方确认于 年 月 日收到本协议文本。

签名：

年 月 日

单方面合同有法律效力吗篇二

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（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；如果乙方出现了违约约定的行为，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、甲乙任何一方违本协议的约定，应向对方支付违约金_____元。

10、本协议壹式贰份，甲乙双方各执壹份，于双方签字或盖章之日起生效。

乙方：_____

_____年____月____日

_____年____月____日

单方面合同有法律效力吗篇三

在当前的现实生活中,占有很大比例的劳动者,他们在行使单方解除权时,说走马上就走,不按法律规定以书面形式提前30日通知企业,确实给企业造成了经济损失或给正常生产经营带来了麻烦。以下是本站小编整理的单方解除劳动合同文章,欢迎参考阅读。

一、劳动双方当事人单方解除劳动合同时普遍存在的问题

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。就可以解除劳动合同.这一规定给予了劳动者极大的单方解除权,目的是保护劳动者在劳动关系中的弱者地位,维护劳动自主的权利,对劳动者解除劳动合同几乎没有设置什么障碍和条件.但从法学理论和当前的现实来看,

这一规定有悖于立法的初衷。

依据劳动法第31条规定的法律性质,我认为,这是法律赋予劳动者的一种权利,即辞职权。拥有这项权利的权利人可以凭借自己的意志去做他应该做的事情,而不被强迫去做他不应当做的事情。劳动法第31条的规定也未对劳动者行使辞职权做任何的限制。然而,劳动者在可任意行使此项权利时,却在有意无意间损害了劳动合同另一方当事人——用人单位的利益。劳动者对辞职权的行使有可能是以牺牲用人单位的利益为代价的。因此,作为解除权人的劳动者行使解除权时,不必经过双方当事人的同意,只要将劳动合同解除的意思表示直接通知对方,即可发生合同解除的效果。然而,一个基本的法律原则是,合同一经有效成立,在双方当事人间便具有法律效力,当事人双方都必须严格信守,及时、适当履行,不得擅自变更或解除。合同必须守信是我国法律所确定的重要原则。只有在主客观情况发生变化时合同履行成为不必要或不可能的情况下,合同继续存在已失去积极意义,将造成不适当的结果,才允许解除合同,这不仅是合同解除制度存在的依据,也表明合同的解除必须具备一定的条件,否则,便是违约,不发生解除的法律效果,而产生违约责任。在这里我要明确指出,虽然劳动合同具有特殊性,我国在合同法中也并未明确规定劳动合同属于合同法的调整范畴,但作为受法律保护的一项权利义务之协议,劳动者和用人单位在签订劳动合同时的法律地位是平等的,其签订的原则理应与合同法的基本原则相同。

二、单方解除劳动合同如何赔偿

(1)非过失性辞退的经济补偿。劳动者患病或者非因工负伤,经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作,也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的,用人单位应按其在本单位的工作年限,每满一年发给相当于1个月工资的经济补偿金,没有最高额限制,同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的,还应增加医疗补助费。患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%;患绝症的增加部分不低于

医疗补助费的100%。或劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，但最多不超过12个月。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1个发给相当于1个月工资的经济补偿金，但没有最高额限制。若劳动者月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。

(2)经济性裁员的经济补偿。用人单位濒临破产进行法定整顿期间，或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，由用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，但没有最高额限制。劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。

(3)用人单位逾期给付经济补偿金的责任。用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

三、企业单方解除劳动合同

劳动法赋予企业对劳动合同的单方解除权，比赋予劳动者的单方解除权要小得多。立法上严格限定企业与劳动者解除劳动合同的条件，保护劳动者的劳动权。但是，一些企业，特别是某些非公经济的企业（包括公），在与劳动者解除劳动合同时，不依法进行。现实中，他们随意或武断的与劳动者解除劳动合同的案例举不胜举。如采取“买断工龄”的手段解除职工的劳动合同。以所谓“经济财源”的名义大面积解除职工的劳动合同，滥用

企业内部规章制度与职工解除劳动合同. 他们的这些做法严重侵犯了劳动者的合法权益. 就其实质, 买断工龄不就是买断了职工的劳动权吗.

产生上述情况的主要原因是:

2、 企业凭借自己的强势地位, 加之一些企业领导的错误认识, 无限的扩大了与劳动者解除权. 他们错误的认为改革开放后, 企业有用工自主权, 而企业可以根据自己的需要, 来裁减职工是行使用工自主权的表现.

4、 企业内部缺乏劳资抗衡机制, 很多企业内的工会没有真正发挥其维护职工合法权益的作用, 特别是有些工会领导还是企业管理者指派的. 可想而知他们是否能真正为工人说话. 再加上, 我们工会法虽然规定了工会的权利和企业的义务. 但却缺少追究违法责任的条款, 从而导致工会法的实际效力大打折扣, 让企业随意解除劳动合同的行为得到蔓延. 对于用人单位如果随意解除劳动合同的情况下应承担的法律责任, 在劳动法律, 法规的规定上存在不足. 我国劳动法第九十八条规定, 用人单位违反劳动法规定的条件解除劳动合同的, “由劳动行政部门责令改正, 对劳动者造成损害的, 应当赔偿损失”. 劳动行政部门这种责令改正权, 在实践中难以产生效力, 如果劳动者求助于法律救济, 劳动法律、法规中没有相应的明确规定在实践中难以保护劳动者的合法权益. 2对于劳动者解除劳动合同的条件规定过于宽泛. 如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”. 劳动部在关于贯彻执行(中华人民共和国劳动法)若干问题的意见第三十二条解释, 只要劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位, 超过三十日, 劳动者可向用人单位提出办理解除劳动合同的手续, 用人单位应予以办理. 如果劳动者违反解除劳动合同给用人单位造成经济损失, 应当承担赔偿责任. 我认为, 这里关于劳动者解除劳动合同的条件过于宽泛, 不应当不分劳动者的工作性质, 岗位. 对所有的劳动者解除劳动合同都赋予如此宽泛的条件, 对劳动者在解除劳动后给用人单位造成损失

的赔偿范围，应在劳动法律、法规中加以明确，以保护用人单位的合法权益。

单方面合同有法律效力吗篇四

乙方：

为构建和谐劳动关系，甲乙双方就原《深圳市劳动合同》未明确事项作如下补充说明，甲方申明此《深圳市劳动合同补充协议》是本着公平合理、平等自愿的前提下签订的，并非公司强制性行为。

第一条：原《深圳市劳动合同》第四条劳动报酬第二项所述工资是根据员工工作性质决定的。若员工为甲方管理人员，乙方正常工作时间工资确保不低于深圳市最低工资标准，初始工资额为1000元/月，考核工资及绩效工资根据现实表现核定，试用期员工工资按标准工资的80%计算；若员工为甲方的普通工人，则其每月工资为其实际计件数量的累计值，即计件工资。

第二条：公司按年度支付员工工龄补偿金，是对在本单位工作满一年以上的员工的一种奖励，该补偿金的数额在工资表中按月分摊显示，集中发放。集中发放的日期定为该员工在本单位工作满一年后的第六个月第一周发放。工龄补偿金的标准为：30元/月。

第三条：原《深圳市劳动合同》第四条劳动报酬第五项所述甲、乙双方对工资的其它约定，内容为：若甲方因银行转帐、资金周转等问题造成工资需延迟发放时，应提前通知乙方，延长时间最长不得超过10天。

第四条：乙方与甲方签订劳动合同，即表示乙方完全了解和认同深圳明嘉服装有限公司规章制度中所列明的一切规定，

合同期内，若因乙方无视甲方规定给公司或第三者造成损害时，甲方将按法律和公司的规章制度进行处理，情节严重的将按法律程序追究乙方的经济和刑事责任。

其工作岗位或有消极怠工行为，甲方有权在不预先通知的情况下随时解除与乙方的劳动关系，并且不予支付经济补偿金。

第六条：乙方在甲方入职时，所提供和填写的数据(包括：身份证件、学历文件、体检证明等)均需真实有效，若因乙方提供虚假资料给甲方造成损失时，其后果均须由乙方承担。

第八条：为建立和谐劳动关系，在合同期内，甲、乙双方产生纠纷时，乙方应首先向甲方单位的行政人事部反映情况以维护自身权益不受损害，经协调无效时，乙方可向所属地区的劳动监察部门请求支持或向当地人民法院提起诉讼。

第九条：本附件为《深圳市劳动合同》的补充说明文件，一式两份，双方各执一份，与原《深圳市劳动合同》具有相同的法律效力。

第十条：以上所指规定及规章制度等系指甲方制定的《厂规》、《员工守则》及相关行政制度等，乙方需在仔细阅读后，且在完全理解和认同的前提下签字确认。

甲方：(盖章)深圳明嘉服装有限公司 乙方：(签名或指膜)

法定代表人(或委托代理人)：

日期： 年 月 日 日期： 年 月 日

单方面合同有法律效力吗篇五

用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照本法第47条规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金

的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。二、《劳动合同法》第47条规定了终止劳动合同的补偿具体标准：

1、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。

2、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3倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。

3、本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。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。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。

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)劳动合同无效的；

(六)被依法追究刑事责任的。

2. 用人单位附条件单方面解除劳动合同(非过失性辞退)

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

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：

(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。

3. 经济裁员

有下列情形之一的，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。

4. 用人单位附条件解除劳动合同和经济裁员的限制

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得附条件解除劳动合同和经济裁员：

(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。

如果公司是违规单方面解除劳动合同，你也没有上诉的错误的原因，你就可以到申请劳动仲裁，如果仲裁不服则可向法院提起诉讼，然后你要准备好相关证据，比如你的劳动合同、工资单、你的社保购买证明等等。

以上就是关于公司单方面解除劳动合同怎么赔偿的解答，希望可以帮助到您，更多关于这方面的法律问题，如用人单位不与劳动者签订劳动合同怎么办？用人单位拖欠工资怎么处理？请联系我们的专业律师，我们的律师会根据您的具体问题，为您出具专业的法律意见。