

# 2023年母亲节旅游活动策划 母亲节活动方案(精选6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。那么一般合同是怎么起草的呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

## 解除劳动合同通知书篇一

xx有限责任公司：

因贵公司有下列第一一项之情形，严重侵犯了本人的合法权益，现根据我国《劳动合同法》第三十八条。迫使本人提出解除劳动合同：

- （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

劳动者人身安全的。

劳动合同自本通知书送达之日起解除。

特此通知！

通知方（签字□□xx

20xx年5月x日

## 解除劳动合同通知书篇二

（适用于企业单方解除的情形）

依据《民法典》的相关规定，  
公司依法解除此前与您  
订立的劳动合同（合同期限：  
月 日至 年 月 日）。

解除您的理由是：

### 1、 过失性解除

在试用期间被证明不符合录用条件；严重违反公司的规章制度的；严重失职，营私舞弊，对公司造成重大损害；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，或者经公司提出，拒不改正的；因《民法典》第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动关系无效的；被依法追究刑事责任。

### 2、 非过失性解除

患病或者非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事另行安排的工作；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；订立劳动合同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、 经济性裁员

依照企业破产法规定进行重整的；生产经营发生严重困难的；公司转产、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；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。

您的劳动合同于 年 月 日解除。

您需要结算一下薪资和补偿金事项：

1、您薪资结算至 年 月 日；  
计 元；

2、此种情形下

(1) 公司需要支付您相当于 月工资的经济补偿金，  
计 元。

(2) 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，按照公司理智规定办理离职手续。

公司

年 月 日

注：本劳动合同解除书一式两份，公司和劳动者各持一份，具有同等法律效力。

## 解除劳动合同通知书篇三

解除劳动合同是《劳动合同法》第37条和第38条法律赋予劳动者的权利，你想解除劳动合同，不需要向用人单位申请，并由用人单位批准。解除劳动合同是你的决定，你只需要依法通知用人单位，并证明你书面通知到了，那么你解除劳动合同的程序就是符合《劳动合同法》规定的，就不会出现由你承担《劳动合同法》第90条规定的赔偿责任。如果用人单位有《劳动合同法》第38条所述的情形之一，你不仅无需提前30天，还可以根据《劳动合同法》第46条规定要求经济补偿。如果用人单位没有侵犯你的合法权益，你提出解除劳动合同是没有经济补偿的。只要没有《劳动合同法》第25条的内容，约定由劳动者承担的违约金都是不合法的。

递交解除劳动合同的决定(或通知)后，批不批无所谓，关键是要有人签收，做为依法提出解除劳动合同的证明，否则不良单位会说你是自动离职，没有交过辞职报告，你就有口难辩了。你提前30天(试用期提前3天，下同)提交解除劳动合同的决定或通知，如果没人签收，你就到邮局寄特快专递，并在“内件品名”栏中填写“解除劳动合同决定(或通知)”，保留好底单做为证据，外加劳动合同就够了，如果用人单位不在工作的最后一天支付你的工资，可向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，并根据劳动合同法第85条的规定，要求支付工资及相关经济补偿。

解除劳动合同的决定或通知内容最好明确以下内容：

3、请于工作交接之日根据《工资支付暂行规定》第九条之规定与本人结清工资和《劳动合同法》规定的其他相关费用，并向本人出具《劳动合同法》第50条规定的解除劳动合同的证明，该证明的内容应符合《劳动合同法实施条例》第24条的规定，否则本人保留申请、仲裁或诉讼的权利。如公司无需本人交接，则于某年某月某日(最后一个工作日)某时(下班时间)前完成以上事宜。

注意保留好用人单位. 要求你向某人交接的书面通知、交接清单, 这些都是权益受侵害时. 你依法办理了交接的重要证据。如果用人单位不出具向某人交接的通知, 可以视为无需交接。解除劳动合同(或劳动关系)时的工资支付时间. 详见《工资支付暂行规定》第9条, 经济补偿金支付时间. 详见《劳动合同法》第50条。如果不按时支付, 包括拖欠、克扣工资及加班报酬, 均可以按《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第3、10条或《劳动合同法》第85条规定办。不同的是前者. 可以直接主张, 后者需要劳动部门责令后. 仍不支付才能主张。

## 解除劳动合同通知书篇四

致                    公司:

本人                    (身份证号  
码:                    ) 由于个人原因, 本人  
决定解除与公司签订的劳动合同, 特向公司递交本辞职通知。

本人承诺在办结离职交接手续前继续妥善履行义务, 办理时将按照公司人力资源管理部门的指引做好交接工作, 否则本人愿意承担相关责任。本人同意, 在提出本通知后, 公司可选择30日内的任意一日与我办理解除劳动合同的相关手续。

本人确认: 在职期间, 公司已经依法履行了用人单位的相关义务, 本人再无任何未结清的权利、款项, 与公司无其他争议。

特此通知!

通知方: (签名)

年    月    日

# 解除劳动合同通知书篇五

（适用于企业单方解除的情形）：

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

解除您的理由是：

## 1、过失性解除

在试用期间被证明不符合录用条件；严重违反公司的规章制度的；严重失职，营私舞弊，对公司造成重大损害；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，或者经公司提出，拒不改正的；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关系无效的；被依法追究刑事责任。

## 2、非过失性解除

患病或者非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事另行安排的工作；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；订立劳动合同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、经济性裁员

依照企业破产法规定进行重整的；生产经营发生严重困难的；公司转产、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；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。

您的劳动合同于\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日解除。

您需要结算一下薪资和补偿金事项：

1、您薪资结算至\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日；计\_\_\_元；

2、此种情形下

(1) 公司需要支付您相当于月工资的经济补偿金，计\_\_\_元。

(2) 公司不需要支付经济补偿金。

您需要办理以下交接手续：

1□□

2□□

以上事宜完成后，按照公司理智规定办理离职手续。

公司

\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

注：本劳动合同解除书一式两份，公司和劳动者各持一份，具有同等法律效力。

## 解除劳动合同通知书篇六

xxx□

您于20xx年x月x日与本公司签订有固定期限劳动合同。现因您有下列第项原因，根据双方劳动合同之约定和《劳动法》、《劳动合同法》之规定，经认真研究，公司决定于20xx年x

月x日解除与您签订的劳动合同：

a□劳动者在试用期间被证明不符合录用条件；

b□劳动者严重违反用人单位的' 规章制度；

c□劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害；

g□劳动者被依法追究刑事责任；

j□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□k□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，经双方协商未能就变更劳动合同内容达成协议。

请您于20xx年x月x日前到公司部门办理离职交接手续，并自行持本通知书及个人档案到您户口所在地区县（市）劳动就业服务管理机构办理失业登记手续。

特此通知。

（用人单位盖章）

20xx年x月x日

## 解除劳动合同通知书篇七

范文一：

\_\_\_\_\_□

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。

(用人单位盖章)

\_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日

签收： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日

范文二：

\_\_\_\_\_□

依据《劳动合同法》第36条的相关规定，您于\_\_\_\_年\_\_\_\_月

\_\_\_\_日与 \_\_\_\_\_公司提出协商解除此前\_\_\_\_\_  
公司与您订立的劳动合同(合同期限： \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_  
月 \_\_\_\_日至 \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日)，公司予以  
同意。

经协商一致后，您的劳动合同于 年 月 日解除。您需要结  
算一下薪资和补偿金事项：

1、您薪资结算至\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_月\_\_\_\_日；计\_\_\_\_  
元；2、此种情形下公司不需要支付经济补偿金。

您需要办理以下交接手续：

1□ \_\_\_\_\_：

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

范文三：

同志：

您于 \_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_ 月起就职于本公司，目前的工作岗位是\_\_\_\_\_。现因下列第（大写）项情形，你与我公司 \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日签订的为期\_\_\_\_\_ 年(劳动合同期限)的劳动合同书于\_\_\_\_\_ 年\_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_日解除，劳动关系同时解除。

1. 经当事人协商一致；
2. 劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的；
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，给公司造成重大损害的；
6. 劳动者向公司提供的个人证明材料是虚假的，或者以胁迫、乘人之危，使公司在违背真实意思的情况下订立或者续订劳动合同的。
7. 劳动者被依法追究刑事责任的；
11. 法律、行政法规规定的其它情形。请您于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前到您所在的单位办理离职交接手续。

特此通知

公司名称(盖章) \_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_日

# 解除劳动合同通知书篇八

(员工工号： )：

你与xxx公司于年 月 日签订/续订的劳动合同，因下列第 项原因，根据《公司劳动合同制实施办法》第 条第 款的'规定，决定从年 月 日起解除劳动合同。

2、员工患病或者非因工负伤超过规定医疗期仍不能上班工作；

3、员工不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作；

5、员工连续待聘满六个月。

经济补偿为元，医疗补助费为元。

请你于劳动合同解除之日前一周内到所在单位劳动人事部门办理劳动合同解除手续，逾期不办理手续者责任自负。

特此通知

公司名称：

日期：