

# 试用期解除劳动合同(模板6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。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

## 试用期解除劳动合同篇一

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。

1、保密内容

2、违约责任

3、争议

甲乙双方因履行本协议发生争议，协调未果的，可向甲方所在地劳动仲裁机构申请仲裁或向人民法院提出上诉。

八、补充说明：

九、甲乙双方没有其他争议。

十、本协议一式两份，双方各执一份，自双方签字盖章之日生效。

甲方□xx有限公司乙方：

代表人： 代表人：

年月日年月日

## 试用期解除劳动合同篇二

1、 \_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日，你与本公司协议了劳动合同，约定合同试用期限至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日现已届满。

2、 在你入职之初以及任职期间，公司已经向你公示了全部规章制度，你有义务并已承诺严格遵照执行。

3、 由于你在前处理车间生产过程中没有按照公司培训及常规操作而是进行了违规操作，对cip罐体内进行热水加碱，打开人孔盖时发生了蒸汽外漏而导致人身70%轻度烫伤，给工厂的正常运行以及个人身体都带来了巨大伤害，同时也给公司造成了很大损失。

- 4、 出于人道主义公司已承担了你受伤及住院期间的所有费用，同时所有工资也已支付完成，现由医院医生证明你治疗已结束可以出院，至此，本司将不在支付任何费用及补贴，且不在承担任何法律责任。
- 5、 你与本公司试用期早已届满，经公司领导商议决定不在续签双方劳动合同，双方不在维持雇佣关系，工薪及福利同时截止。
- 6、 你应当于本通知协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为，否则将承担相应的`法律责任及所造成的全部损失。
- 7、 劳动合同/劳动关系解除后，你无权再以公司员工的身分对外发表任何言论、实施任何行为。否则，公司保留向你追究相关责任的权利。
- 8、 请注意，公司规章制度及/或与你签署的法律文件中的部分内容并不因本决定而失效，如保守商业秘密、不得损害公司利益及商誉的义务等。因此，你应当按照约定继续履行相关义务。
- 9、 双方承诺：本通知协议生效后，双方再无任何纠葛，出奔通知协议所规定的义务外，一方不得再向另一方提出任何要求。凡涉及到原合同协议的所有事务以此为断。双方均不得再以任何理由挑起事端，如任一方挑起事端，由挑起事端方承担全部责任。
- 10、 本通知协议自双方签章之日起生效，协议文本一式两份，双方各执一份，具有同等法律效力。
- 11、 双方确认：本通知协议是双方共同协商的结果，其内容是双方共同意思表示，合法有效，双方共同遵守。

人力资源部（盖章）

---

说明：1、本通知协议一式二份，送达一份，存根一份。2、涂改无效。

送达记录：

送达人（签字）： 受送人（签字）： 送达时间： \_\_\_\_  
年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

### 试用期解除劳动合同篇三

甲方：\_\_\_\_\_有限公司乙方：\_\_\_\_\_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。

## 1、保密内容

(3) 甲方的管理秘密，包括财务资料、人事资料、工资薪酬资料、物流资料；

(4) 甲方的技术秘密，包括产品设计、产品图纸、生产模具、作业蓝图、工程设计图、生产制造工艺、制造技术、计算机程序、技术数据、专利技术、科研成果。

## 2、违约责任

(1) 在保密协议期内，乙方违反本协议的，应按甲方管理制度规定接受相应处罚。

(2) 在保密协议期内，乙方违反本协议，给甲方造成损失的，应赔偿全部损失，返还保密费并处1200元的罚款。

(3) 在保密协议期内，乙方违反本协议，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

3、争议甲乙双方因履行本协议发生争议，协调未果的，可向甲方所在地劳动仲裁机构申请仲裁或向人民法院提出上诉。

## 八、补充说明：

由于乙方从事本公司\_\_\_\_\_岗位，对本公司经营发展起着非常重要的作用，该岗位如果工作未交接清楚势必会导致公司工程建设等工作出现断层，会给公司带来一定的经济损失和声誉损失，为了保障公司经营的连续性和正常发展，乙方必须与接替其工作岗位的人交接清楚，让其尽快熟悉和了解岗位职责和工作内容，并在其能独立主持工作之后再办理离职手续，由双方共同交接完毕签订确认工作交接清单。

因为乙方现在还处在试用期内，三天内可以申请离职。

九、甲乙双方没有其他争议。

十、本协议一式两份，双方各执一份，自双方签字盖章之日生效。

甲方：\_\_\_\_\_有限公司乙方：\_\_\_\_\_

代表人：\_\_\_\_\_代表人：\_\_\_\_\_

## 试用期解除劳动合同篇四

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篇五

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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》（\_\_\_\_\_）。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。

第七条本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法》规定执行。

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。

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篇六

引言：笔者曾经在劳动合同法一颁布就首次提出“以完成一定工作任务为期限的劳动合同”存在重大漏洞，已经引起了有关部门的高度重视，现针对劳动合同法试用期解除劳动合同条款提出如下意见，供各位批评指正。

劳动合同法第四十条规定，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。本条为预告性解除条款，也称无过失性辞退，在符合上述三种情形的，用人单位可解除劳动合同。

劳动合同法第二十一条规定，在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。劳动合同法第四十条明确规定在三种情况下用人单位可解除劳动合同，但第二十一条规定用人单位在试用期内解除劳动合同又排除了第（三）项的适用，即“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”。这似乎自相矛盾。

我们都知道，试用期包含在劳动合同期内，试用期也是劳动合同期限的一部分，当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，用人单位可解除劳动合同，这里的客观情况发生重大变化不可避免的会正好遇到劳动者正处于试用期的情形，既然法律规定用人单位可以解除合同，在试用期内理应也可解除。（）如果非要把第四十条规定的用人单位可解除劳动合同的时段理解为试用期后的“正式合同期”，那么，既然“正式期”用人单位可依据第四十条第（三）项解除劳动合同，而双方仍处于互相考察阶段的“试用期”却不能依据该项解除劳动合同，似乎不合情理，显得本末倒置。

同样的问题，发生在劳动合同法第四十一条身上。劳动合同法第四十一条规定，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。裁减人员时，应当优先留用下列人员：（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。但根据劳动合同法第二十一条规定，如果劳动者处于试用期内，用人单位却不得依据本条解除劳动合同。笔者认为，在符合法定裁员条件及程序下，用人单位依据法律规定可裁减“正式”员工，却无法裁减“试用”员工，这不得不令人感到奇怪。难道处于试用期的劳动者的权利还更大于处于“正式期”的劳动者的权利？“试用期”本来就是一个双方相互了解、相互考察的磨合期，这段时期劳动关系并不稳固，劳动者提前三天通知就可离职，劳动者不符合录用条件的，用人单位也可解除合同。既然法律规定在“正式期”可解除合同，为何要限制试用期内劳动合同的解除？遇到这种情况，司法实践中用人单位完全可以等多几天（毕竟试用期不长），等到试用期满再行解除劳动合同或者裁员，同样可达到目的，对于劳动者来说，只是结果迟几天到来而已，法律做出这种限制意义又何在呢？（文：广东瀚宇律师事务所李迎春律师）