

# 最新收到解除劳动合同通知书后有异议的做(通用10篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 收到解除劳动合同通知书后有异议的做篇一

同志：

您于xx年xx月起就职于本公司，目前的工作岗位是xx□现因下列第xx(大写)项情形，你与我公司xx年xx月xx日签订的为期xx年(劳动合同期限)的劳动合同书于xx年xx月xx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；
8. 医疗期满后，劳动者不能从事原工作也不能从事由公司另行安排的工作；

9. 劳动者不能胜任工作，经培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作；

11. 法律、行政法规规定的其它情形。

请您于XX年XX月XX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)

XX年XX月XX日

## 收到解除劳动合同通知书后有异议的做篇二

（一）在劳动合同期内（如果劳动者没有过错）公司单方面解除劳动合同，属于违法解除劳动合同，公司应支付2倍经济补偿金数额的赔偿金。

（二）如果公司解除劳动合同没有提前30天通知劳动者，应再支付1个月工资的代通知金。

（三）劳动合同法第87条规定：

用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

（四）经济补偿金工作年限的计算标准是：经济补偿按劳动者在本单位的工作年限，每满一年支付一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，按半个月工资标准支付。月工资的计算标准是：按照国家有关规定，经济补偿金的月工资为企业正常生产情况下，职工解除劳动合同前12个月的本人月平均工资，工资计算标准最低不得低于当地最低工资标准。

劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的相关规定

第五条经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

第八条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，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

## 收到解除劳动合同通知书后有异议的做篇三

### 解除劳动合同通知书（一）

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；

8. 医疗期满后，劳动者不能从事原工作也不能从事由公司另行安排的工作；

9. 劳动者不能胜任工作，经培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作；

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（二）

甲方：

乙方：

根据实际情况，在平等协商，自愿互谅的基础上，本于诚信，甲乙双方达成如下协议：

第一、甲乙双方同意解除7月16日签订的《工程承包合同》及其它相关协议。自协议解除之日起，甲乙双方彼此之间的权利、义务关系自行消灭。甲乙双方相互不再以任何形式追求对方的违约责任。

第二：甲乙双方同意对于合同订立、执行过程中各自的任何形式的损失自行负责担。

第三：鉴于合同未能履行是由于客观经济形势变迁造成的，甲方同意于本协议签订之日一次性退还乙方已经交纳的甲方施工管理费16.5万元；待该工程施工完成计量结算后(月6日前)甲方退还乙方已交纳甲方10万元履约保证金。

第四、甲乙双方都保留通过诉讼解决本合同争议的权利，在本协议生效后，如果任何一方不履行本协议约定的义务，另一方有权寻求通过诉讼解决争议。在诉讼过程中，本协议将不利于违约方的解释。

第五、未尽事宜双方协商解决。

甲方：

乙方

日期：

解除劳动合同通知书（三）

\_\_\_\_\_□

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

## 解除劳动合同通知书（四）

甲方：\_\_公司(以下简称甲方)

乙方：\_\_(以下简称乙方)

甲乙双方于年月日签订为期年的劳动合同，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本最新解除劳动合同书样本如下：

1. 自年月日起，解除双方签订的劳动合同，双方的权利义务随之终止；
2. 甲方同意在乙方妥善办理所有工作移交手续后支付乙方包括但不限于经济补偿金、提前通知解除劳动合同赔偿金、相应比例的年终奖等共计人民币元(大写)。扣除乙方尚欠甲方备用金人民币元(大写)，甲方将于乙方妥善办理所有工作移交手续后实际支付乙方人民币元(大写)。
3. 甲方为乙方缴纳四金(包括基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、住房公积金)至年月日止。
4. 甲方根据相关劳动法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续。
5. 乙方应当于本协议签订后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。

6. 乙方自愿放弃其它所有诉求。

本最新解除劳动合同书样本自甲,乙双方签字(盖章)并加盖甲方劳动合同专用章后生效;

甲方(盖章): \_\_有限公司

法定代表人或授权委托人:

乙方(签字或盖章):

解除劳动合同通知书 (五)

\_\_\_\_\_□

你与公司所签 \_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日的《劳动合同》。  
现因下列项之原因同知终止或解除:

1. 合同期满之日终止,不再续订劳动合同。
2. 劳动合同第\_\_\_\_\_条约定的终止条件已出现.现决定以\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日终止劳动合同。
3. 试用期内的解除。公司决定以\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日解除劳动合同。
4. 协商:拟于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日解除劳动.请你回答是否愿意。(如72小时内无信息反馈则视为同意)。
5. 根据《中华人民共和国劳动合同法》第\_\_\_\_\_条\_\_\_\_\_款解除劳动合同。解除时间为 \_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。
6. 其他原因结束劳动关系。结束劳动关系时间: \_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。对以上终止或解除意见无异议时,请于接到本通知之日起\_\_\_\_\_日办理如下相关手续:

(2) 最后一月工资共 \_\_\_\_\_ 元，经济补偿金 \_\_\_\_\_ 元，代通知金 \_\_\_\_\_ 元，请于 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 \_\_\_\_\_ 时到 \_\_\_\_\_ 领取。

(3) 社会保险金已交至 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月止。

(4) 档案处理意见： \_\_\_\_\_

(5) 有关证件的处理意见： \_\_\_\_\_

(6) 其他需办结的手续： \_\_\_\_\_

全部相关手续办妥后，即发《终止，解除劳动合同证明书》。

特此通知

通知人(公司)：(盖章)

## 收到解除劳动合同通知书后有异议的做篇四

经甲乙双方协商同意，对 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日签订的劳动合同书作如下变更：

劳动合同变更的内容：

甲方：(签字盖章)

乙方：(签字盖章)

年 月 日

鉴证人：(签字盖章)

鉴证机关：(盖章)

年 月 日

注：变更劳动合同书一式三份，甲乙双方、鉴证机关各一份。

## 收到解除劳动合同通知书后有异议的做篇五

\_\_\_\_\_同事，性别\_\_\_\_\_，年龄\_\_\_\_\_周岁，  
系我单位劳动合同制员工，现从事\_\_\_\_\_岗位工作，本  
单位工作年限\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_个月。劳动合同期限  
为\_\_\_\_\_期限。因\_\_\_\_\_，根据《劳动  
合同法》第\_\_\_\_\_条及本单位规章制度规定，  
于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日解除(终止)劳动  
合同。

特此证明

身份证号：\_\_\_\_\_

单位：(章)

员工签名：(章)

年 月 日

劳动合同备案机关：(章)

年 月

## 收到解除劳动合同通知书后有异议的做篇六

解除劳动合同通知书怎么写？有什么格式要求呢？大家敬请关注下文！

\_\_\_\_\_□

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

## 收到解除劳动合同通知书后有异议的做篇七

(员工工号□xx)

您与公司于xx年xx月xx日签订/续订的劳动合同，因您具有下列第项情形，根据《公司劳动合同管理制度》第条第款的规定，决定从xxxx年x月x日起解除劳动合同。

1. 试用期内不符合录用条件。
2. 严重违反公司规章制度。
3. 严重失职，营私舞弊，给公司造成重大损害。
4. 与其他用人单位建立劳动关系，严重影响工作或经公司提出仍不改正。
5. 订立或变更劳动合同过程中有欺诈、胁迫、乘人之危的行

为。

6. 被依法追究刑事责任。

7. 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公司另行安排的工作。

8. 不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作。

9. 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，经双方协商不能就变更劳动合同达成协议。

您需要办理以下交接手续：

以上事宜完成后，于xx年xx月xx日前到人事部门办理劳动合同解除手续。

特此通知

通知方(签名或盖章)

xx年xx月xx日

## 收到解除劳动合同通知书后有异议的做篇八

陈x平、李x平、张x佑、杨x平：

因你们四人于20xx年5月1日或20xx年5月1日起无故旷工至今，系严重违纪行为，依据《劳动合同法》及我公司相关规章制度，我公司研究决定解除与你们各自签订的劳动合同。我公司通过各种途径无法与你本人联系，邮寄的离职体检通知书和解除劳动合同通知书未妥投，现通过公告方式向你们四人

送达解除劳动合同通知书。

请你们四人在两日内到我公司办理相关手续，逾期未办后果自负。

特此通知

綦江县长宏煤业有限公司

年8月12日

## 收到解除劳动合同通知书后有异议的做篇九

(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：

## 收到解除劳动合同通知书后有异议的做篇十

如果员工被公司辞退了，请注意向公司要求最重要的一份证据：辞退通知书。

公司辞退员工，会有很多理由，有的说员工业绩不好，有的说员工严重违纪，有的说双方协商，无论哪一个理由，请员工注意，不要计较公司辞退你的理由是什么，如果公司要你离开，在你离开之前，一定要公司向你要出具一份书面的. 辞退通知，而且通知上一定要公司盖上公章。

如果公司只是口头通知你，或者电子邮件通知你，在这种情况下，你不要离开，要主动地向公司提出出具书面通知的要求，或者要求公司在电子邮件上盖个公章确认一下。

下面我们用两个案例来说明一下这个问题：

北京电视台食堂科有个厨师，在职已经六年多了，忽然有一天，科长通知他，他被辞退了。他回到家后，越想越不对，于是开始咨询律师，发现自己原来还可以要求经济补偿金，在此情况下，他向海淀区劳动争议仲裁委员会申请了劳动仲裁。结果仲裁开庭时，北京电视台委托律师出庭答辩说，根本没有辞退此员工，此员工属于自动离职，员工当时有苦难言呀。结果仲裁结果驳回了此员工的仲裁请求。

提醒：辞退通知书，是证明员工被公司辞退的最有力的证据，有了这个证据，才能最有力地保障员工仲裁可以胜诉。没有此证据，将会有风险。

再说一个案例：

某外企工作人员，其公司工作惯例是通过电子邮件来安排和汇报工作。忽然有一天，公司领导向此员工发了一个解聘的电子邮件，此员工十分惊诧，与领导面谈之后，领导也是这个态度。没有办法，此员工只有进行了手头工作的交接，同时向公司提出经济补偿的要求，但是员工的要求被公司拒绝。此员工不服，手持此电子邮件向市仲裁委员会申请了仲裁，要求公司依法支付经济补偿金。结果仲裁时，公司律师出庭，答辩时不认可此电子邮件的真实性，同时说此员工属于自动离职的员工。结果仲裁结果也是驳回了此员工的申请请求。

律师提醒：电子邮件，在实际的工作中，固然可以成为一种工作的方式，但是在被辞退时，在这种非正常的时刻，一定要注意，电子邮件，在劳动争议中，除非对方认可，否则，仲裁委也好，法院也好，都不认可这种证据的真实性。其原因在于，这种证据，很难作出认定。所以，光一个电子邮件的辞退通知还不行，要记得向公司要求书面的盖有公章的辞退书。