

律师单方解除委托的事由 单方面解除合 同协议书(大全5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

律师单方解除委托的事由篇一

合同的解除，是合同有效成立后，因当事人一方或双方的意思表示，使合同关系归于消灭的行为。下面本站小编给大家带来单方面解除合同协议书范文，供大家参考！

甲方：_____有限公司(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)_____有限公司乙方(签字或盖章)_____

法定代表人或授权委托人

(签字或签章)

年 月 日 年 月 日

协议书样本

_____ (方)因_____原因，要求提前解除与_____ (方)于_____年_____月_____日签订的劳动合同。经协商，双方同意根据_____ (劳动法或劳动管理的有关规定)，从_____年_____月_____日起，解除劳动合同。甲方按规定支付(不支付)乙方经济补偿金_____元。

本协议一式两份，由甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方(盖章)

乙方(签名)

年 月 日

有限责任公司:

因贵公司有下列第一——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;

(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):

年 月 日

律师单方解除委托的事由篇二

根据我国《劳动合同法》39条规定，即时解除的许可性条件限于劳动者有下列六种情形一：

(一)在试用期内被证明不符合录用条件的

案例：张小姐毕业后应聘到一家单位，签订的劳动合同中有3个月的试用期，合同中约定双方在试用期内都可以单方随时解除合同。试用期工资低、活也累，眼看试用期就要过去了，张小姐真高兴。可是，领导忽然说，你在试用期表现得不理想，明天就不要来了，我们找到了更好的人选。

的权利，而用人单位在招聘员工时有明确的职位描述，在试用期内发现员工不符合录用条件并能够证明的可以单方解除劳动合同。所以劳动法就是通过这种“形式上的不平等”达到“实质上的平等”。

对于员工是否合格，应当以法定的最低就业年龄等基本录用条件和招用时规定的文化、技术、身体、品质等条件为准，不合格，既包括完全不具备录用条件，也包括部分不具备录用条件，但都必须由用人单位对此提出合法有效的证明。另外，是否在试用期间，应当以劳动合同为准；若劳动合同约定的试用期间超出法定最长时间，则以法定最长期限为准；若试用期届满后仍未办理劳动者转正手续，则不能认为还处在试用期间，即不能再以试用不合格为由辞退劳动者。建议用人单位在使用劳动合同试用期的问题上，应注意做好如下几个方面的工作：1)在进行人才招聘之前，要根据招聘职位的要求，制定出完整的、具有操作性的录用条件。2)对处在试用期内的员工，要注意在工作中随时按录用条件进行考察。3)发现员工不符合录用条件时，要及时取得能证明该员工不符合录用条件的证据。4)证明员工不符合录用条件后，若想与其解除劳动合同，要在试用期内解除，否则，拖过试用期后就无法依据该条款解除。

(二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度(简称严重违纪)

企业内部规章制度可以称为“企业内部法”，是国家劳动法律、法规的延伸和具体化，是企业内部管理行为的重要依据，是职工行为的准则。企业内部制定的规章制度具有法律效力，必须完全具备法定有效要件。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》之规定，必须符合以下三个要件：首先，企业内部规章制度要符合国家法律、行政法规及政策规定。第二、企业内部规章制度要通过民主程序制定。第三、企业内部规章制度已向劳动者公示。这实际上确定了规章制度有效性的三个一般标准，即经过民主程序、合法、公示，三个条件缺一不可就会出现规章制度无效的后果。因用人单位做出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。所以用人单位一定要谨慎，严格遵守相关法律规定，以降低风险，达到管理的制度化、规范化的目的。

是否违纪，应当以劳动者本人有义务遵循的劳动纪律及用人单位规章制度为准，其范围既包括全体劳动者都有义务遵循者，也包括劳动者本人依其职务、岗位有义务遵循者。违纪是否严重，一般应当以劳动法规所规定的限度和用人单位内部劳动规则依此限度所规定的具体界限为准。法律法规不可能也无法详细作规定，因为各行各业各用人单位的情况均不同，所以完全依据内部规章制度的规定。

如果根本就没有规章制度或者规章制度对该违纪情形未做规定，就无法对违纪职工进行处理。比如某五星级级酒店败诉的案例，该酒店的门童因自家拆迁而烦恼，一日在五星级酒店的大门上用红笔画了一个若大的“拆”字，恰巧经理从此路过，非常气愤，认为严重影响了酒店的形象，交代人力资源管理部门一定要辞退该门童，遂酒店依据该门童的行为作出了解除劳动关系的决定。该门童不服申请劳动仲裁要求撤销该决定，在审理中，该门童承认其行为不当，但认为规章

制度中并没有相关规定，所以，酒店的解除没有依据。在该酒店的规章制度中“乱图乱画”属于轻过失，并规定两次轻过失才可以解除。据此，仲裁委裁决撤销酒店的解除劳动合同的决定。由此用人单位应详细列举可能发生的所有违纪的情形，维护用人单位的权益。

建议用人单位一定要对劳动规章制度进行合法性审查。如果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，按照第38条第(四)项规定，劳动者可以解除合同。劳动者依据该条解除的，用人单位应当向劳动者解除劳动合同支付经济补偿。第80条用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规的规定，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

(三)严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损失

此即劳动者在履行劳动合同期间，违反其忠于职守、维护和增进用人单位利益的义务，有未尽职责的严重过失行为或者利用职务之便牟取私利的故意行为，使用用人单位的有形财产、无形财产或人员遭受重大损失，但未达到受刑罚处罚的程度。例如：因玩忽职守而造成事故的；因工作不负责任而经常产生废品、损坏设备、浪费材料等。有这样一个案例，一家大型中外合资企业一位流水线上的员工，因为要求增加过节补贴的问题和单位领导发生争议。由于一时情绪难以控制，该员工将流水线上的关键生产设备拆下并藏匿起来，致整条生产线停工一天，单位无法按时交货，不得不承担延迟交货的违约金5万元。企业当即决定解除与该名员工的劳动合同关系，员工不服，提起了劳动争议仲裁申请。

仲裁过程中，单位提供了经员工签字认可的《员工手册》：在违纪行为这一章，包括了破坏生产设备等情形。更关键的是，《员工手册》也同时明确规定了关于“严重”违反劳动纪律或规章制度的标准，即对公司造成直接经济损失达到3万元及以上者为“严重”。由此，案件就变得非常明朗了：企

业为其解除劳动合同的行为提供了充分合法的依据，履行了完整的举证义务，员工的诉请被劳动争议仲裁委员会依法驳回。

企业规章制度不仅仅在管理过程中扮演着极其重要的角色，同时也是企业在劳动争议中制胜的关键所在。单位因员工严重违反劳动纪律或规章制度而解除劳动合同关系的，必须要有明确的、合法的规章制度存在。其所谓“明确的”要求是：单位必须能拿出符合法律规定形式的规章制度，以证明员工确实违反了相应制度，且程度严重，两点缺一不可。在上述案例中，正是因为企业的规章制度对于何为“严重”，才使得企业能够拿出充分的依据来证明自己解除劳动合同关系的行为是合法有效的。因玩忽职守而造成事故的；因工作不负责任而经常产生废品、损坏设备、浪费材料等。

(四) 被依法追究刑事责任的(包括被劳动教养的)

这里要注意的是被劳动教养处罚的，是不是可以解除劳动关系？劳动教养是对有轻微犯罪行为，但尚不够刑事处罚条件且有劳动能力的人，实行强制教育改造的一种行政处罚。它既然是一种行政处罚，说明追究的是违法者的行政责任，而不是刑事责任。根据《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第31条规定，劳动者被劳动教养的，用人单位可以依据被劳教的事实解除与该劳动者的劳动合同。因为对于被劳动教养的人员，在教养期间，必须由教养机关执行强制性劳动，此时，他们与用人单位订立的劳动合同实际上已无法履行，所以，规定用人单位可以与其解除劳动合同是有道理的。建议用人单位对已经被依法追究刑事责任的劳动者尽快做出是否解除其劳动合同的决定。若决定解除其劳动合同，应及时将该决定书面通知劳动者。

劳动合同的特点之一是劳动合同必须由劳动合同当事人亲自履行。一般情况下，在常年性工作岗位工作的劳动者同时与其它用人单位建立劳动关系，必然影响劳动合同的正常履

行。所以我国劳动者普遍只与一个用人单位签订劳动合同、建立劳动关系。《劳动合同法》第91条规定，用人单位招用与其它用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其它用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。对于兼职的人员一定要经原单位同意。如员工在外兼职未经单位同意且对本职工作产生严重影响，用人单位可以依据该条解除劳动合同。

(六)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形(即劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的)，致使劳动合同无效的。

二、用人单位行使单方预告解除权的条件

单方预告解除权是指具备《劳动合同法》第40条规定的三种情形，用人单位可以解除合同但应当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。一般限于在劳动者无过错的情况下由于主客观情况变化而导致劳动合同无法履行的情形。

这里的医疗期是指劳动者因患病或非因工负伤，停止工作治病休息，不得解除劳动合同的时限。劳动者因患病或非因工负伤，需要停止工作治病休息的，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：
1、实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月，五年以上的为六个月。
2、实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月，五年以上十年以下的为九个月，十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。（见《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》）

根据本条规定，医疗期满后，劳动者如不能从事原工作，同时也不能从事用人单位另行安排的工作的，用人单位可以解除合同。

(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作这里的“不能胜任工作”，是指不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种、同岗位人员的工作量。劳动者在试用期满后不能胜任劳动合同所约定的工作，用人单位应对其进行培训或者为其调整工作岗位，如果劳动者经过一定期间的培训仍不能胜任原约定的工作，或者对重新安排的工作也不胜任，就意味着劳动者缺乏履行劳动合同的劳动能力。目前无法律上统一的标准，只能从个案中得出规律。实践中能得出结论的，两类情形是不能成立的：1是单一的领导对单一的下属的结论；2是采用末位淘汰制认定不能胜任。认定是否胜任工作一般应采用公开、公平、公正的原则，员工有权复核，不能因人而异，对同一群体统一标准。通常采用360度考核办法，上级、下级、客户的综合评价一般认为是公平的。

需要提示用人单位的是：用人单位在管理中不要使用“末位淘汰制”的办法，与劳动者解除劳动合同。因为排在末尾的劳动者不一定不能胜任工作。即使对不能胜任工作的劳动者，用人单位也应当在证明其不能胜任后，对劳动者进行培训或者为其调整工作岗位。只有对那些经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的劳动者，用人单位才可以解除劳动合同。

这里的“客观情况发生重大变化”一般是指，劳动合同在履行过程中，发生了诸如企业被兼并、合并、分立，企业进行转产，企业进行重大技术改造，使员工的原工作岗位不复存在等情况。

需要提示用人单位的是：当出现“客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行”的情况后，用人单位要想解除劳动合同还应清楚地知道：1)必须是当事人协商不能就变更劳动合同达成协议时。也就是说，如果经当事人协商能够就变更劳动合同达成协议，用人单位就不能解除劳动合同。2)必须提前30天以书面形式通知劳动者本人。3)必须按规定给予

经济补偿金。

看过厂里单方面解除劳动合同的人还看了：

1. 劳动法中有关用人单位单方面解除劳动合同
2. 公司单方解除劳动合同的三种理由
3. 关于公司单方解除劳动合同赔偿问题100分全送
4. 合同案例：试用期公司能否单方解除劳动合同
5. 公司单方面解除劳动合同经济补偿月工资是指税前工资一年平均还是...
6. 员工违反了员工手册上的条款，公司有权单方面解除劳动合同吗？
7. 劳动者单方面解除劳动合同的规定
8. ... 辞职但一直未上交辞职报告也不来上班了公司能否和他解除劳动合同
9. 公司擅自调动员工工作岗位？应怎样维权？劳动合同法是如何解释的？
10. 劳动合同到期单位单方面不续约的赔偿

律师单方解除委托的事由篇三

甲于20xx年7月到a学校从事教师的工作□20xx年7月10日a学校与甲签订了聘用合同，合同期限为5年，即从20xx年8月1日起至20xx年7月31日止，甲的工作岗位为学校分配的教学岗位。

合同第18条约定，甲提出解除本合同，应提前30天以书面形式通知a学校。甲未能与a学校协商一致的，甲应当坚持正常工作，继续履行本合同；6个月后甲再次提出解除本合同仍未能与a学校协商一致的，甲即可单方面解除本合同，并承担违约责任。合同第31条约定，聘用合同未到期又不符合解除条件，单方解除聘用合同的，由责任人按实际损失承担经济赔偿责任，违约金数额按受聘人每月档案工资总额乘以造成损失的月数计算。

20xx年1月12日甲向a学校提交了请调报告，主要内容为：因家庭经济状况困难，为了提高经济收入，也为了将来孩子有更好的学习环境，现请求调离。20xx年2月17日a学校对甲的请调问题作出了书面回复，告知甲学校不同意其调动申请，其应按照合同约定立即回学校上班，继续履行聘用合同。甲自20xx年2月a学校开学后未再到学校上班。20xx年2月20日至5月18日期间a学校找其他教师代甲授课，共向代课教师支付了代课费3475元，甲的档案工资为每月672.80元。

20xx年3月2日a学校以要求甲继续履行聘用合同、赔偿学校的经济损失为由向人事争议仲裁委员会提出申诉，仲裁委员会裁决：(1)甲于20xx年5月8日回学校继续履行双方签订的聘用合同；(2)甲按照合同约定支付a学校3个月的本人档案工资作为违约金，共计20xx.40元；(3)甲向a学校支付代课老师费用3475元。甲因此提起诉讼认为其已经履行提前30天通知的义务，要求判令解除双方的聘用合同。

在二审法院审理期间，甲明确表示其没有办法回a学校继续工作，但同意按照合同约定的违约金数额进行赔偿，其提交了于20xx年7月26日向a学校递交请求调出的请调报告和20xx年8月29日写给a学校校长的信。a学校对甲提交的证据的真实性没有异议，但认为与本案无关。

一审判决认为20xx年7月10日甲与a学校签订了聘用合同，甲

就签订合同并非其真实意思表示的主张未向法院提交有效证据予以证明，故法院对其上述主张不予采信。上述聘用合同的内容未违反法律、行政法规的强制性规定，法院对于合同的效力依法予以确认，双方当事人均应按照聘用合同的约定履行各自的义务。20xx年1月12日，甲向a学校递交了请调报告，其请求调动的理由完全系因个人原因。a学校在此后的回复中明确表示不同意甲的调动申请，在此情况下，甲应按照聘用合同的约定继续坚持工作，工作6个月后方可再次提出解除聘用合同的要求。现甲未经a学校的批准自20xx年2月开学之后未再到岗工作，其上述行为已经违反了聘用合同的约定，其应按照聘用合同的约定承担违约责任并赔偿a学校因此所支付的代课教师的费用。甲要求解除其与a学校签订的聘用合同的请求，缺乏依据。综上，判决：(1)驳回甲要求解除其与a学校签订的北京市事业单位聘用合同书之诉讼请求；(2)甲与a学校按照双方所签订的北京市事业单位聘用合同书的约定继续履行；(3)甲于本判决生效后7日内向a学校支付相当于其本人3个月档案工资的违约金20xx.40元；(4)甲于本判决生效后7日内向a学校支付代课教师的费用3475元。

a学校与甲不服一审判决，均提起上诉。a学校上诉请求维持一审判决第(1)、(2)项；撤销第(3)、(4)项，改判甲赔偿a学校71238.65元；甲交回借用a学校的电脑。上诉理由是：甲应当按照合同第31条的约定支付违约金；甲应支付代课教师代课费到20xx年6月30日，共计5883元；甲应赔偿因其违约给a学校所造成的名誉损失费50000元，上述合计71238.65元。鉴于甲无视法律的尊严和合同的效力，已经失去了一名区级骨干教师的资格，其借用a学校的电脑应立即交回。甲则上诉请求解除甲与a学校于20xx年7月10日签订的聘用合同。理由是：合同不是卖身契，甲有自己选择工作的权利。既然要求甲赔偿，就不能要求甲继续履行合同。且甲于20xx年1月12日向a学校递交书面辞呈，双方未达成一致意见，现在6个月过去了，按照合同第18条约定，甲可单方面解除合同，并承担违约责任。

二审判决认为□20xx年7月10日甲与a学校签订的聘用合同是双方真实意思表示，未违反法律、行政法规的强制性规定，合法有效。双方当事人均应按照聘用合同的约定履行各自的义务□20xx年1月12日甲向a学校提交请调报告，并自20xx年2月a学校开学后未再到学校上班，其上述行为违反了聘用合同的约定。在一审法院及二审法院审理期间，甲均明确表示其没有办法回a学校继续工作，而劳动者与用人单位之间劳动关系维系的前提是劳动者向用人单位提供劳动。故二审法院认为，甲与a学校签订的聘用合同已没有履行的可能。一审法院判决双方继续履行合同，既违背甲的意愿，亦对a学校教学工作无益，故甲要求解除劳动关系的请求应予支持。甲在聘用合同未到期又不符合解除条件，单方解除聘用合同，按照聘用合同第31条约定：由责任人按实际损失承担经济赔偿责任，违约金数额按受聘人每月档案工资总额乘以造成损失的月数计算，现甲同意按照聘用合同约定的违约金数额进行赔偿，二审法院对此不持异议，故甲应自其实际违反约定之日起给付违约金。鉴于甲已支付违约金□a学校向代课教师支付的代课费不宜再由甲赔偿□a学校上诉要求甲赔偿因其违约给a学校造成的名誉损失费50000元及交回借用a学校的电脑，因其未在一审法院审理期间提出，二审法院不予处理。综上，依据《民事诉讼法》第153条第1款第2项之规定，判决：(1)撤销原判；(2)解除甲与a学校签订的《北京市事业单位聘用合同书》；(3)甲于本判决生效后7日内向a学校支付相当于其本人54个月档案工资的违约金36331.2元。

本案所涉及的聘用合同中对解除聘用合同的约定是否存在强制履行及其责任问题：

本案中，双方合同第18条约定，甲提出解除合同而未能与a学校协商一致的，应当继续履行合同，待6个月后再次提出的，甲才可单方解除合同并承担违约责任。该条规定实际上属于双方对甲单方解除权行使条件及后果的约定。众所周知，在聘用合同履行过程中，劳动给付具有高度的人格意义，强制

履行显然不符合实际，但是否意味着双方约定某种条件下应当继续履行合同的条款即为无效?答案是否定的，合同的实际履行是双方建立合同的初衷，双方在合同中约定任何一方不得随意单方解除合同而应继续履行合同是符合法律规定的。“不得强制履行”的原则并非否定双方约定继续履行合同的效力，只是由于劳动合同、聘用合同主体及劳动给付本身特殊性的影响，对用人单位请求劳动者履行合同的限制，因此一审判决要求甲继续履行合同不符合上述原则，应当撤销。但解除权行使条件的约定并不能实际限制劳动者的解除行为。因此，本案中双方上述约定应当是有效的，即甲第一次提出解约未能与a学校达成一致意见的情况下，应当继续履行合同，待6个月后再次提出即可行使其单方解除权而解除合同。而在本案中□20xx年1月12日甲虽然向a学校提交请调报告，该请调报告实际上属于其要求解除合同的意思表示载体，甲提出解除合同的原因也并非法律规定可以据以解除的正当事由，完全属个人原因，该行为并非行使解除权的行为，在a学校并未同意其该要求的情况下，其应当按照聘用合同约定坚持到学校上班，继续履行双方的聘用合同，但甲自20xx年2月开始即未再到学校上班，其行为显然违反了聘用合同的约定。

双方签订的聘用合同第31条约定：聘用合同未到期又不符合解除条件，单方解除聘用合同的，由责任人按实际损失承担经济赔偿责任，违约金数额按受聘人每月档案工资总额乘以造成损失的月数计算。从上述约定看，双方合同中不但没有排除违反聘用合同约定单方解除聘用合同的情形，而且还对该情形的违约及赔偿责任进行了约定。按双方约定，支付违约金的前提是聘用合同未到期又不符合解除条件，单方解除聘用合同的。一审判决在未认定甲系单方解除聘用合同、驳回甲要求解除的请求、甲应继续履行的情况下，又判决甲按照合同约定的单方解除合同条款向a学校支付相当于其本人3个月档案工资的违约金及代课教师的费用，存在逻辑上的矛盾。本案中，鉴于甲提出解除合同时同意按照双方约定给付违约金，法院不应有异议。该违约金约定条款实际上是为了

约束甲的违约行为，属于解约违约金的性质，而a学校在甲未到岗上班的情况下，请他人代课所付出的费用属于a学校因甲违约产生的实际损失之一，但因甲已同意按照合同约定给付违约金，该违约金的数额高于代课费用，在此情况下，甲无需再向a学校赔偿该费用。

正如甲上诉理由中所称，聘用合同不是“卖身契”，甲有自己选择工作的权利。既然要求甲赔偿，就不能要求甲继续履行合同。甲要求解除劳动关系并同意按照聘用合同约定的违约金数额进行赔偿。而对于学校来说，在甲坚决不同意继续履行聘用合同的情况下，判决双方继续履行聘用合同没有实际意义。一审法院判决双方继续履行合同，既违背甲的意愿，亦对a学校教学工作无益。二审法院改判支持了甲要求解除劳动关系的请求，并根据甲自身的意见判决其向a学校支付相当于54个月档案工资的违约金是正确的。

律师单方解除委托的事由篇四

你与公司于20__年__月__日签订/续订的劳动合同，因下列第__项原因，根据《劳动合同解除通知书公司劳动合同制实施办法》第__条第__款的规定，决定从20__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。

6□_ □

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

—

20__年__月__日

律师单方解除委托的事由篇五

__□

您于20__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20__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20__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）

20__年x月x日