

# 公司提前解除劳动合同

## 公司 提前解除 劳动合同 （一）

“N+1”规则是提前解除劳动合同时离职补偿金的简单概括，《劳动合同法》中离职补偿金的计算方法是劳动者每工作一年（包括超过6个月不满12个月）补偿一个月的工资加企业提前一个月通知两部分，提前通知也可用一个月的工资来代替，“N”等于工作年限，“1”就是替代提前一个月通知的赔偿金，这就是现在很多公司常用的“N+1”计算法则。

但是有的企业给员工灌输了错误的概念，即按“N+1”进行补偿，就可以合法合理地提前解除合同。《劳动合同法》规定了三种情况，即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；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；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，只有符合以上三种情况用人单位才可以采用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的方式解除劳动合同。除此之外，诸如非工伤医疗期内、孕期哺乳期、在一个单位连续工作满十五年且距法定退休年龄不足五年等多种情况，都不适用“N+1”规则，不能提前解除劳动合同。

## 公司提前解除劳动合同（二）

（员工姓名）\_\_\_\_\_：

您（乙方）与本单位（甲方）于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订/续订的\_\_\_\_\_类型\_\_\_\_\_期限的劳动合同，由于出现下列第\_\_\_\_\_项情形，根据《\_\_\_\_\_公司劳动规章制度》第\_\_\_\_\_条第\_\_\_\_\_款的规定，决定从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起解除劳动合同。

- （一）试用期间不符合录用条件。
- （二）严重违反单位的规章制度。
- （三）严重失职，营私舞弊，给单位造成重大损害。
- （四）与其他用人单位建立劳动关系，严重影响工作，或经单位提出仍不改正。
- （五）订立劳动合同过程中有欺诈、胁迫、乘人之危的行为。
- （六）被依法追究刑事责任。
- （七）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由单位另行安排的工作。
- （八）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。
- （九）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，经双方协商不能就变更劳动合同达成协议。

乙方在解除劳动合同后的有关经济补偿和工作交接等事宜，根据《劳动合同法》第四十六条、第四十七条、第五十条的规定和双方在劳动合同中已有的约定处理。因出现本通知书（一）至（六）项所列情形解除劳动合同的，不支付经济补偿金。

乙方在甲方的工作年限为\_\_\_\_\_年，乙方在与甲方解除劳动合同前十二个月的平均工资为\_\_\_\_\_元人民币。

通知方（签名或盖章）

年月日

个体户 劳动合同范本

餐饮劳动合同范本

公司劳动合同范本