# 有关员工离职报告如何写

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2025-02-23

*有关员工离职报告如何写一您好！作为一个在酒店工作三年多的员工，我对酒店有一种非常亲切的感觉。每个人年轻的时候都有很多第一，我也不例外。我的第一份工作是在酒店，我在酒店度过了我最青春的三年。在这里，我学到了很多东西，能够和同事一起工作，我感到...*

**有关员工离职报告如何写一**

您好！作为一个在酒店工作三年多的员工，我对酒店有一种非常亲切的感觉。每个人年轻的时候都有很多第一，我也不例外。我的第一份工作是在酒店，我在酒店度过了我最青春的三年。在这里，我学到了很多东西，能够和同事一起工作，我感到很开心。这里的每个人都是我的哥哥姐姐，我的叔叔阿姨，他们教会了我在学校学不到的知识，如何做人，如何做事，如何工作...

在酒店，领导也很关心我。从刚进酒店的那一刻起，我就感受到了从上到下的温暖。因为我是酒店里年纪最小的，没住过这么大的一群人，自然心里会有一种被照顾的感觉。这是一种我在集体里从未有过的感觉，很温暖很骄傲，一直伴随着我直到我离开……但是这种感觉不会随着我的离开走远，我想我也永远不会忘记，毕竟我曾经生活在一个温暖温暖的集体里。

s先生，我还记得和你的第一次亲密接触和了解是在20xx年。当时我们参加了酒店成立以来成立的第一支篮球队，你刚好是队长。让我惊讶的是，平时看起来那么斯文，有点书卷气的你，在球场上也那么有活力，丝毫不逊色于年轻人。虽然我们第一次组队没有取得好的成绩，但是我们坚持到底，齐心协力的拼搏精神赢得了观众和组委会的认可，最终获得了精神文明时尚奖的称号。这是你带领我们取得的第一项成就。

随着时间的推移，你多年积累的工作经验和个人才能得到了充分的发挥。此时你已经成为我们酒店的总经理。你上任后，制定了一系列政策和方针，重新定位了酒店的经营战略，不断尝试新的机制、奖励和分配方式，努力使酒店的经济效益上升到一个新的高度，也使酒店员工的福利待遇像芝麻开花一样高。更令人敬佩的是，在今年非典时期，当你的大多数同行通过停业、降薪来避灾的时候，你却以审时度势的眼光，在做好防范的同时，做出了继续经营的决定。所以酒店并没有因为客户减少而遭受大的损失，员工的正常收入和福利也完全没有受到影响。也许这一切在你看来只是在为员工做一点实事，但在我们的眼中和心中，我们都认为这是一件大事，这是一个造福员工的举动，这是一个得到员工心中认可的老板！而我，作为这个集体的一员，更感受到你对员工的关心和培养。你一定认为酒店要想在竞争激烈的社会中立于不败之地，人才的培养和发展是不可忽视的环节之一；对于酒店里为数不多的年轻人来说，要想在酒店取得长足的进步，就必须得到管理岗位去锻炼。正是在酒店快速发展的时刻，你有意识地让我去担任管理的职位，希望我能学到一些管理经验和处理各种关系的方法，为酒店的发展发挥应有的作用。这是我人生中的又一个“第一次”，也就是工作中的第一次晋升。对于一个长期不参与社会的年轻人来说，这是一种激励，一种鞭策，一种锻炼。对我来说，这只是对我工作的肯定，对我的鼓励。在此，非常感谢大家给我这个机会，也想借此机会对大家说一句:“谢谢”！

人往高处走，这句亘古不变的名言似乎在任何时候都很适用，但对我来说，说这句话的时候声音哽咽，因为我马上就要离开我工作了三年多的酒店，离开和我并肩工作了三年多的同事和领导。当我做出这个决定的时候，心里的波澜久久不能平息。而当我告诉你这个决定的时候，s，你这么通情达理，不仅为我认真权衡利弊，分析情况，提醒我做好向家人解释的工作，还在办理手续上给我各种便利和补偿。真的不知道说什么好。也许，一千个字不能代表一句谢谢。我想再次对你说“谢谢你，s”！

人生如戏，水千山多变。人的一生可能要扮演很多角色，也可能要走很多路才能达到一定的高度，取得一些成绩，得到大家的认可，成为主角。在此，林先生，衷心祝愿您的角色得到更多人的认可，事业不断进步，酒店在您的带领下蒸蒸日上，您未来的人生旅途一帆风顺，成为主角。

**有关员工离职报告如何写二**

员工离职证明公司开了会有风险吗?下面yjbys小编为大家解答一下，希望能帮到您!

员工离职证明公司开了会有风险吗?

原则上以开具一份离职证明为主，否则每个员工都要求多份或是多次开具的话，将会大大增加hr的工作量。

企业不开具离职证明给离职员工，是否有风险?

案例——20xx年5月31，小王与a公司解除劳动关系。离职当日，公司没有出具离职证明给小王，因为公司认为小王删掉了电脑里面的部分资料，属于交接不完整，按内部规定公司有权不开具离职证明。20xx年11月初，公司接到小王申请劳动仲裁的应诉资料。小王主张，由于公司没有依法开具离职证明，导致本人无法再就业，无法获取新的劳动报酬，故要求公司开具离职证明，并以原工资标准赔偿其从离职之日起至公司开具离职证明之日止的损失。20xx年3月初，劳动仲裁机构裁决该公司败诉。

分析——现实中，企业没有开具离职证明的原因大致有：1、劳动者拒绝工作交接或交接不完整;2、劳动者无故旷工、不辞而别，企业难以送达离职证明;3、企业不知道开具离职证明是法定义务。基于劳动者拒绝工作交接、交接不完整或者不辞而别，企业不应该或无法开具离职证明，看起来似乎非常符合常理!然而，法律文件却规定用人单位开具离职证明是没有任何附带条件的。

《劳动合同法》规定：用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的`证明;用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明……给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》规定：在劳动者履行了有关义务终止、解除劳动合同时，用人单位应当出具终止、解除劳动合同证明书，作为该劳动者按规定享受失业保险待遇和失业登记、求职登记的凭证;用人单位招用职工时应查验终止、解除劳动合同证明，以及其他能证明该职工与任何用人单位不存在劳动关系的凭证，方可与其签订劳动合同。

因此，从法律层面分析，原单位不开具离职证明，必然导致劳动者无法入职新单位，从而无法获取劳动报酬，故原单位需赔偿劳动者的相关损失。

司法实践中，建议——企业避免或减少法律风险的策略如下：

1、正常情况下，主动开具离职证明给劳动者。

2、企业在工作交接制度中明确离职证明的开具是离职流程中的最后环节;但千万不能写“不交接即不开具证明”之类的明显违法条款(注意，操作时还是无条件开具离职证明;此条款仅对劳动者产生心理上的约束作用)。

3、遇到恶意不交接(需有证据证明)却强烈要求开具离职证明的劳动者，企业可开具离职证明给他，同时在离职证明中客观地载明“该员工与本单位尚未交接完毕”。相信劳动者拿到了此证明，也无法入职新单位，因为新单位不会招用尚未交接完毕的劳动者。

4、在工作交接制度中，企业也可规定或在合同上约定“劳动者在离职时可以随时到人力资源部领取其离职证明”。此条款是对抗不辞而别的劳动者。如果劳动者主张企业没有开具离职证明，那么他必须先举证证明他到过人力资源部要求领取该证明。不辞而别的劳动者，是无法举证证明这一事实的。

**有关员工离职报告如何写三**

尊敬的领导：

您好！

自从xx年xx月份进入××这个大家庭以来，我倍受“团结，务实，开拓，奉献”精神的鼓舞，在为××服务的同时，自身也在各个方面得到好良好的发展。

今天我选择离开××，有很多原因：

1、长期重复的上课，让我失去了往日的激情，似乎有种力不从心的感觉，再这样下去的话，肯定会有负面影响；

2、每月1050元的工资收入，让我很难想象什么时候能在合肥买得起按揭的住房，倍感压力重大；

3、也许是能力有限，我认为我在××已经没有更大的发展机会了，基本上定型。因此，我决定选择一个新的工作环境，希望领导批准，敬请早些安排。

当然，无论我在哪里，我都会为××做力所能及的事情，因为我为我曾经是××人而骄傲过。最后，诚恳地说声：对不起！也衷心地祝愿××力挫群芳，永往直前！

此致

敬礼

辞职员工：×××

xx年xx月xx日

**有关员工离职报告如何写四**

尊敬的徐总：

您好！

像我这样的小人物根本就没有资格写一封辞职信给您，因为，一个小小的客服人员的工作都做不好，是一件非常讽刺的事情，记得第一天来到公司您让我登陆某某网，当时我什么都不懂的时候到现在，我学到了很多东西。如果没有您，可能我与这些东西永远都是那么的陌生，也许我在这里学到的东西有一天我会派上用场。但是，到现在为止，我也没有达到应该达到的要求，我完不成我应该完成的任务。完全是个人能力不足，所以我大可以一走了之，最后顶多背上个不负责任的声誉。当然，责任是另一码事。

我想说在这段时间里面我发现了很多问题，也切身经历了很多参加工作之前完全没有想象到的事情，我的经历告诉我这样的责任我是负担不起的。

所以我选择辞职，我想这对我个人来说是非常明智的。

我为我能在四方渠道工作感到自豪、为脉维做出微薄的贡献，看到某某的成长是我的骄傲。我是这样的，相信很多人都是这样的，作为这样的公司的员工本来就应该有很强的责任感和荣誉感。

此致

敬礼！

申请人：xxx

xx年xx月xx日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！