

2023年劳动合同法辞退条款(精选5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

劳动合同法辞退条款篇一

法定代表人：

单位地址：

乙方（劳动者）：

联系电话：

公民身份号码：

居住住址：

户籍地址

紧急状态联系人：

联系电话：

鉴于：

乙方愿意成为甲方员工，将其智慧贡献给甲乙事业。甲方愿意招用乙方为其员工，在努力提高投资回报的同时，致力于提高员工的福利。

甲方已告知乙方工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，劳动纪律以及乙方要求了解的其他情况。

乙方向甲方承诺：

在本合同履行期间，未经甲方允许，不得在其他单位兼职。

向甲方提交的所有材料均是真实、合法、有效的，陈述的一切信息资料均是真实的，并愿意接受甲方的《员工手册》及最新相关规章制度的约束。

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》以及有关法律、法规、行政规章和甲方依法制定的规章制度，遵循自愿、平等、协商一致的原则，一致同意订立本劳动合同（以下简称合同），双方共同信守合同所列各条款，并确认合同为解决争议时的依据。

一、合同类型与期限

第一条甲、乙双方选择以固定期限形式签定本合同。

合同期限：年

即自年月日起至年月日止。

二、工作内容和工作地点

第二条甲方安排乙方在部门从事工作，具体的岗位职责、工作要求按甲方的有关规定执行，甲方可以根据本企业依法制定的规章制度对乙方工作岗位进行调整。

乙方工作地点为：_____，甲方可以根据本企业依法制定的规章制度变更乙方工作地点。

第三条乙方同意并承诺认真履行岗位职责，完成工作任务，遵守甲方的劳动纪律和规章制度，维护甲方的正当权益，服从甲方的管理。

三、工作时间和休息休假

第四条甲方安排乙方执行标准工时工作制，甲方可以根据本企业依法制定的规章制度调整乙方执行的工时制度。

第五条乙方享有在法定假期和企业规定的假期休息的权力。如甲方因工作需要安排乙方临时加班的，乙方应当理解和服从。甲方安排乙方加班，应符合法律、法规的规定，并给予相应的报酬或安排补休，具体按照国家规定和甲方依法制定的相关规章制度执行。

劳动合同法辞退条款篇二

本合同由xx公司(以下简称企业)与xx公司工会(以下简称工会)双方代表，就企业生产经营目标和职工劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、社会保险和福利、职业培训、女职工特殊保护等问题，经过充分的集体协商达成协议而签订。

第一章总则

第一条本合同依据《中华人民共和国宪法》、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国全民所有制工业企业法》和有关法律法规，结合企业实际，由企业与工会签订，用于明确双方的权利和义务，规范双方行为，加强经营管理者与劳动者的合作，增强企业凝聚力，促进企业的不断发展。

第二条本合同是双方在企业生产经营活动中必须遵守的共同准则，对企业和全体职工均具有约束力。企业与职工个人签

订的劳动合同中的必备条款标准不得低于本合同的规定。企业制订和修改涉及职工劳动权益的规章制度时，应符合本合同的原则，并征求工会同意。

第三条双方订立本合同的目的是：尊重职工的劳动，

维护职工的劳动权益，发挥职工的生产、管理积极性，科学地规范企业与职工整体之间的利益关系，巩固和发展和谐、稳定的劳动关系，促进企业生产发展和经济效益的提高，推动精神文明建设。

第四条企业必须支持职工依法参加民主管理，尊重工会代表和维护职工利益的权利，支持工会依法自主独立地开展工作。工会应支持企业正确行使职权，教育和培养职工热爱、关心企业，树立敬业爱岗的精神，努力做好本职工作；教育职工认真履行劳动合同，遵守劳动纪律和企业的规章制度，努力完成生产和工作任务。

第五条双方依据合同原则和内容，围绕企业的生产经营任务履行各项权利和义务，共同保证企业方针目标实现，真正做到经营者与职工风险共担、利益共享。

企业的生产经营方针目标应以企业年度职工代表大会通过的决议为准。

第六条工会应以提高企业经济效益为中心开展活动，坚持以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，开展劳动竞赛和职工合理化建议活动。

第七条企业应按每月全部职工工资总额的2%依法足额计提、按时拨交工会经费。

第二章 劳动合同

第八条企业根据生产经营情况，有权择优招(聘)用职工，并分别与被录用职工平等协商，依法签订劳动合同。企业实行有固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第九条企业的招工计划和实施情况应及时向工会通报。在签订个人劳动合同之前，工会应指导职工明确履行合同的权利、义务及承担的违约责任，并应严格监督劳动合同的履行情况。除法律规定的条件外，企业与职工在协商一致的基础上可依法变更或解除劳动合同。

第十条职工有下列情形之一的，企业不得解除劳动合同：

(二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的；

(三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(五) 在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第十一条企业解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果企业违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求用工单位纠正。职工申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。职工违约或受到行政处分、解除劳动合同等，工会亦应做好工作。

第十二条解除或终止劳动合同的经济补偿办法：

月以上不满1年的按1年计算，不满6个月的，按半个月的工资

标准支付；

（四）经济补偿金所称月工资是指职工在劳动合同解除或终止前12个月的月平均工资。

第十三条企业在实行劳动合同的。基础上实行上岗聘用制，并签订岗位合同。

（三）【】因岗位定员限制或职工素质等原因未能签订岗位合同的人员、被解除岗位合同的人员为企业内待岗人员。

第十四条用人单位有下列情况之一的，职工可以解除劳动合同。

（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）未依法为乙方缴纳社会保险费的；

（四）甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；

（六）法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

第十五条有下列情形之一，需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的，用人单位应提前30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，裁减人员方案经向劳动行政部门报告后，方可裁减人员。

（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。

按本条第一款规定裁减人员的, 在6个月内重新招用人员时, 应当通知被裁减的人员, 并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

劳动合同法辞退条款篇三

问: 我在一家广东酒店任会计三年了, 半年前升为财务主管并兼会计. 一个多月前我申请了一个会计帮我, 前天, 老板突然找我叫我把手头上的工作交给新会计. 我照办了. 第二天出了份文件免去我财务主管职务并不作其他行动, 好象在给机会我自动辞职, 我同人事经理说: 我是不会递信的, 不辞退我我照样上班. 今天, 他对我说: 明天会出辞退信了.

问题补充:

答:

1、请问大家这样我能否拿到经济补偿金?

: 能。

因为是用人单位提出解除与你的劳动合同的。

2、在任职期间我一直在做好我本职工作, 就算是我不能胜任此工作也能得到补偿, 对吗?

: 对。

只要你没违约之处，用人单位提出解除与你的劳动合同，就应该支付补偿金。

3、双方并没签订劳动合同, 按我情况怎样计算经济补偿金?

: 由于用人单位的原因，双方并没签订劳动合同的，视为存在事实劳动合同关系。按规定，每个工龄给一个月工资的补偿金，不足一年的按一年计算，但总的补偿额最多不超过十二个月。

问题补充:

;对。每人可以领两年的。你还能继续领取。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索劳动合同法 辞退 补偿。

劳动合同法辞退条款篇四

公司辞退员工，尤其是当无故被辞退时，劳动者该如何护卫自身权益，对于新劳动法中，辞退员工规定及赔偿标准，详细了解下吧！

“我在这家公司已经做了一年多了，当初签订的是2年的劳动合同，现在合同还没有到期，公司就不让我做了，直接辞退了我，想问下我该得到多少次赔偿，企业法辞退员工有哪些规定?及赔偿标准是什么?”。

以上就是一位职场员工小王的烦恼，根据现行《劳动法》的规定，用人单位，辞退员工可分为以下两种种情况：

根据新《劳动法》第二十五条的规定，劳动者有下列情况，用人单位可以随时解除劳动合同：

1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；2) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；3) 严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；4) 被依法追究刑事责任的；5) 被劳动教养的。

根据《劳动法》第二十六条的规定，发生下列情况，用人单位提前30天书面通知劳动者本人可以解除劳动合同：

2、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；

3、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的。用人单位根据上述情况解除劳动合同的，需要向劳动者支付经济补偿金。

4、经济性裁员。根据《劳动法》第二十七条的规定，出现下列情况，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，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员：

5、用人单位濒临破产进行法定整顿期间；

6、生产经营状况发生严重困难。用人单位根据上述情况解除劳动合同的，需要向劳动者支付经济补偿金。

这些是不需要支付辞退补偿金，但是如果是辞退无过错的员工，是这样规定的：

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳

劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

像上文中的这位员工，就是属于无故被辞退，可以向劳动仲裁委员会提出申诉，维护自己的合法权益获得相应的辞退补偿。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索劳动合同法辞退员工。

劳动合同法辞退条款篇五

劳动合同法解读三十九 过失性辞退

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位的利益造成重大损害的；

(五)因本法第二十六条第一项规定的情形致使劳动合同无效的;

(六)被依法追究刑事责任的。

本法在赋予劳动者单方解除权的同时，也赋予用人单位对劳动合同的单方解除权，以保障用人单位的用工自主权，但为了防止用人单位滥用解除权，随意与劳动者解除劳动合同，立法上严格限定企业与劳动者解除劳动合同的条件，保护劳动者的劳动权。禁止用人单位随意或武断地与劳动者解除劳动合同。

用人单位单方解除劳动合同主要有以下几种情形：

一、在试用期间被证明不符合录用条件的

适用此项条款首先要注意以上三点：1、要求用人单位所规定的试用期期间符合法律规定。本法第十七条规定：“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上三年以下的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同试用期不得超过六个月。”用人单位只能在此范围内约定试用期。2、是否在试用期间。试用期间的确定应当以劳动合同的约定为准；若劳动合同约定的试用期超出法定最长时间，则以法定最长时间为准；若试用期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，用人单位不能以试用期不符合录用条件为由与其解除劳动合同。3、对是否合格的认定。劳动者是否符合录用条件，是用人单位在试用期间，单方与劳动者解除劳动合同的前提条件。如果没有这个前提条件，用人单位无权在试用期内单方解除劳动合同。一般情况下应当以法律法规规定的基本录用条件和用人单位在招聘时规定的知识文化、技术水平、身体状况、思想品质等条件为准。4、对于劳动者在试用期间不符合录用条件的，用人单位必须提供有效的证明。如果用人单位没有证据证明劳动者在试用期间不符合录用条

件，用人单位就不能解除劳动合同，否则，需承担因违法解除劳动合同所带来的一切法律后果。所谓证据，实践中主要看两方面：一是用人单位对某一岗位的工作职能及要求有没有作出描述；二是用人单位对员工在试用期内的表现有没有客观的记录和评价。

二、严重违反用人单位的规章制度的

适用这一项要符合以下三个条件。首先，规章制度的内容必须是符合法律、法规的规定，而且是通过民主程序公之于众。其次，劳动者的行为客观存在，并且是属于“严重”违反用人单位的规章制度，何为“严重”，一般应根据劳动法规所规定的限度和用人单位内部的规章制度依此限度所规定的具体界限为准。如，违反操作规程，损坏生产、经营设备造成经济损失的，不服从用人单位正常工作调动，不服从用人单位的劳动人事管理，无理取闹，打架斗殴，散布谣言损害企业声誉等，给用人单位的正常生产经营秩序和管理秩序带来损害。第三，用人单位对劳动者的处理是按照本单位规章制度规定的程序办理的，并符合相关法律法规规定。

三、严重失职，营私舞弊，给用人单位的利益造成重大损害的

即劳动者在履行劳动合同期间，没有按照岗位职责履行自己的义务，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谋取私利的故意行为，使用用人单位有形财产、无形财产遭受重大损害，但不够刑罚处罚的程度。例如，因粗心大意、玩忽职守而造成事故；因工作不负责而经常产生废品、损坏工具设备、浪费原材料或能源等。用人单位可以与其解除劳动合同。

四、劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，即我们通常

所说的“兼职”。我国有关劳动方面的法律、法规虽然没有对“兼职”做禁止性的规定，但作为劳动者而言，完成本职工作，是其应尽的义务。从事兼职工作，在时间上、精神上必然会影响到本职工作。作为用人单位来讲，对一个不能全心全意为本单位工作，并严重影响到工作任务完成的人员，有权与其解除劳动合同。

根据该条规定，符合下列情形之一的，用人单位可以单方面解除劳动合同：1、劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响的；2、劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，经用人单位提出，拒不改正的。需要注意的是，必须是给用人单位造成“严重”影响的，如果影响轻微，用人单位不能以此为由与劳动者解除合同。

五、因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的。

本法第二十六条第一项规定：“以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背其真实意思的情况下订立或者变更的劳动合同”属于无效或部分无效劳动合同。所谓“欺诈”是指一方当事人故意告知对方当事人虚假的情况，或者故意隐瞒真实的情况，诱使对方当事人作出错误意思表示，并基于这种错误的认识而签订了劳动合同。“胁迫”是指以给公民及其亲友的生命健康、荣誉、名誉、财产等造成损害为要挟，迫使对方作出违背真实的意思表示的行为，并签订了劳动合同。“乘人之危”是指行为人利用他人的危难处境或紧迫需要，为牟取不正当利益，迫使对方违背自己的真实意愿而订立的合同。本法第三条规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”任何一方利用任何一种行为手段而使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，均违反了意思自治的基本原则，是被法律所禁止的，因此自然允许利益受损者解除当事人之间的合同关系。

六、被依法追究刑事责任的

根据《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干意见》第二十九条的规定，“被依法追究刑事责任”是指：被人民检-察-院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法第三十二条免于刑事处分的。劳动者被人民法院判处拘役、三年以下有期徒刑缓刑的，用人单位可以解除劳动合同。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索劳动合同法 辞退。