

# 合同期内辞退员工文件规定(优秀5篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 合同期内辞退员工文件规定篇一

新劳动法辞退补偿标准是什么

### 一、公司解除合同补偿

有无补偿金和多少补偿金与自辞、被辞没有直接关系，关键问题要看原因。

1、自辞的，如果用人单位有以下“劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的11种情形”，就需要支付经济补偿金，否则就不需要支付。

在劳动者没有过失的情况下无理由单方面解除劳动合同的，应当赔偿2倍的经济补偿金。

二、用人单位解除劳动关系(辞退)分以下三种情况：

3、劳动者存在《劳动合同法》第三十九条的规定的情况，用人单位解除劳动合同，不需要支付任何经济补偿金，也不需要提前通知。

三、经济补偿金计算标准参见以下《劳动合同法》第四十七条规定

用人单位需向劳动者支付经济补偿金的23种情形，依据《劳动合同法》的规定，在23种情形下，用人单位需向劳动者支

付经济补偿金：

(一)劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的有11种情形：

- 1、用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者解除劳动合同的；
- 2、用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者解除劳动合同的；
- 3、用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资，劳动者解除劳动合同的；
- 4、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同的；
- 10、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的；
- 11、法律、行政法规规定的其他情形。

#### 四、经济补偿计算基数中工资的确定

实践中很多用人单位在计算经济补偿时，以劳动者的最低工资或基本工资作为计算基数，损害了劳动者的合法权益。这就必须理解“工资”的含义。

## 合同期内辞退员工文件规定篇二

违法辞退劳动者的，劳动者可以要求继续履行合同，也可以要求用人单位支付赔偿金。赔偿金的数额为经济补偿标准的两倍。

违法辞退劳动者的，劳动者可以要求继续履行合同，也可以要求用人单位支付赔偿金。

第四十八条规定，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。

用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，按照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第八十七条规定，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。

经济补偿标准如下：

第四十七条规定，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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

### **合同期内辞退员工文件规定篇三**

根据新劳动法，作为用人单位，试用期内员工经考核，留下

书面证据或相片、录相等一些有效的书证，单位履行通知送达义务才可以辞退员工，否则属违法解除劳动合同，试用期不合格者，用人单位不需支付任何补偿金或赔偿金。作为劳动者，用人单位只要履行送达义务即可与劳动者解除劳动合同。

## 一、劳动法辞退员工怎样赔偿？

根据《劳动合同法》第四十一条的规定：有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，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后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(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。

劳动法辞退员工怎样赔偿？公司辞退员工赔偿标准可参照劳动合同法的规定：

第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

(三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同

的；

(六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

(七) 法律、行政法规规定的其他情形。

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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资

## 二、新劳动法实施后辞退赔偿怎么算

根据劳动合同法的规定，合同到期自然终止，如果单位没有以不低于原合同的劳动条件和您续约，需要支付您3个月工资的经济补偿金。

## 三、新劳动法辞退员工赔偿计算年限是多少？

员工与公司解除劳动合同，原因不同，赔偿或补偿不同，具体您可以参考下面的观点：

1、若公司是无合法理由辞退您，是违法解除劳动合同，应每工作一年支付2个月工资作为赔偿金。以您离职前12个月的平均工资计算工资标准。

2、若公司有违法原因,您被迫提出离职或确实是生产经营困难等原因解除,是有补偿的,每工作一年补偿一个月工资。

3、若公司与您协商一致,解除劳动合同,是有补偿的,每工作一年补偿一个月工资。若您主动提出离职,是没有经济补偿金的。

#### 四、新劳动法的解聘赔偿如何计算呢?

可以要求公司支付您经济补偿金,每满一年支付您一个月工资,未签劳动合同可以要求支付双倍工资,协商不成可申请劳动仲裁维权。

## 合同期内辞退员工文件规定篇四

劳动法(labour law)是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范总称。它是资本主义发展到一定阶段而产生的法律部门;它是从民法中分离出来的法律部门;是一种独立的法律部门。这些法律条文规管工会、雇主及雇员的关系,并保障各方面的权利及义务。

### 一、一般情况

用人单位解除与你的劳动关系(辞退)分以下三种情况,应该支付经济补偿金或赔偿而没有支付给你的,可以申请劳动仲裁。

3、你存在《劳动合同法》第三十九条的规定的情况,用人单位与你解除劳动合同,不需要支付任何经济补偿金,也不需要提前通知你。

### 二、相关法律规定

(一)根据《劳动合同法》的规定

1、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，给用人单位造成重大损害的

(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

(六) 被依法追究刑事责任的。

2、第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的

(三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

(六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

(七) 法律、行政法规规定的其他情形。

3、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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政

府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

4、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。

(二)根据《劳动合同法实施条例》的规定

第十九条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

(一)用人单位与劳动者协商一致的；

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；

(三)劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(七)劳动者被依法追究刑事责任的；

(九)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；

(十一)用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

(十二)用人单位生产经营发生严重困难的；

(十四)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。



## 合同期内辞退员工文件规定篇五

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，给用人单位造成重大损害的；
- (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；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- (一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- (三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- (四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- (六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- (七) 法律、行政法规规定的其他情形。

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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

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。

### 《劳动合同法实施条例》

第十九条有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

- (一) 用人单位与劳动者协商一致的；
- (二) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (三) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- (四) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (七) 劳动者被依法追究刑事责任的；
- (九) 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；
- (十一) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

(十二)用人单位生产经营发生严重困难的;

(十四)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。

用人单位解除劳动关系(辞退)分以下三种情况:

3、劳动者存在《劳动合同法》第三十九条规定的情况,用人单位解除劳动合同,不需要支付任何经济补偿金,也不需要提前通知。