

最新用人单位劳动合同解除赔偿标准 用人单位解除劳动合同的调查报告(实用5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

用人单位劳动合同解除赔偿标准篇一

1、在试用期间被证明不符合录用条件的

录用条件是指用人单位在招用劳动者时提出的具体要求和标准。工作岗位不同，用人单位对劳动者提出的录用条件和标准也不同。为了考察招用的劳动者是否符合所要求的条件和标准，用人单位一般都规定了长短不等的试用期。在试用期内，劳动者如果符合用人单位的录用条件和标准，双方将继续履行所订立的合同；如果劳动者被证明不符合用人单位的录用条件和标准，或者被证明不能胜任合同中规定的工作岗位，用人单位就可依据规定解除与该劳动者所订立的劳动合同，终止双方的劳动关系。

2、严重违反用人单位的规章制度的

规章制度是用人单位为规范生产经营的过程、创造良好的工作环境而制定的内部规定。用人单位要保证生产经营的顺利进行，必须有相应的规则对劳动过程进行管理，对劳动者在生产经营中的行为进行管理，对用人单位的各项活动进行管理，规章制度就是根据生产经营的需要为这种管理而制定的。但是，用人单位的规章制度并不是由用人单位随心所欲制定的，而必须符合国家法律法规的规定。只有符合国家法律法

规规定的劳动纪律和规章制度，才具有合法的约束力，而与国家法律法规规定相冲突的规章制度则不具有约束力。需要注意的是，用人单位不能仅仅根据劳动者有违反劳动纪律的行为，就作出解除劳动者劳动合同的决定，而是劳动者违反规章制度的行为严重到一定程度、情节严重时，用人单位才可依法作出解除劳动合同的决定。

3、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的

这里的“重大损害”一般由用人单位的内部规章规定，因为企业类型各有不同，对重大损害的界定也千差万别，故对此没有统一的标准。用人单位在依据这一条作出解除劳动者劳动合同的决定时，必须同时掌握两个标准：一个是劳动者的“失职”、“营私舞弊”必须是严重的；另一个是劳动者的行为必须对用人单位的利益造成了重大损害。对劳动者不严重的失职行为或者未对用人单位利益造成重大损失的行为，用人单位不能依据该规定解除劳动者的劳动合同。

这里所讲的实际上就是“脚踩两只船”的行为，劳动者在用人单位工作的同时，又与其他用人单位建立劳动关系，领取其他用人单位的工资，对完成本单位的工作任务构成严重影响时，用人单位就可以解除其劳动合同。

5、因《劳动合同法》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

即以欺诈、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劳动合同的。这种情形，同样可能发生在劳动者身上，当劳动者有这种情形时，用人单位就可以解除其劳动合同。

6、被依法追究刑事责任的

劳动者在被依法追究刑事责任的情况下，已经不能再从事用

人单位的生产经营活动，其与用人单位订立的劳动合同也就失去了存在的意义，在这种情况下，用人单位可以解除劳动者的劳动合同。即使劳动者被人民检察院免于起诉或者被人民法院免于刑事处罚，但因其行为性质的严重性已经超过了用人单位可以解除劳动合同的前三项情形，故用人单位也可以解除其劳动合同。

本条中“被依法追究刑事责任”，具体指以下几种情况：

(1) 被人民检察院免于起诉的；

(3) 被人民法院依据刑法第三十二条免于刑事处罚的。

需提前通知劳动者方可解除

1、有下列情形之一的，用人单位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后，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。

2、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：

(1) 依照企业破产法规定进行重整的；

(2) 生产经营发生严重困难的；

(3)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；

(4)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。

实习期要不要签订劳动合同

劳动合同的一方当事人必须是劳动者。学徒和实习不属于劳动，不适用劳动合同法。所以实习期间和单位之间不是劳动合同关系，现在还是学生的实习者，要等你毕业后才能和单位缔结正式的劳动合同关系。

(一)我们再来看看学徒工、实习工和试用工的不同：

1、试用工需要有上岗资格证书，学徒、实习人员不需要资格证书，通过学徒、实习才能取得上岗证书。

2、试用工需要独立完成单位的生产任务，学徒、实习人员不能独立操作，只能在师傅指导下操作，所完成的工作质量由师傅负责，完成的数量属于师傅的工作量。

3、劳动者的试用期为一个月到六个月，学徒期、实习期为一年到三年。

4、试用工有劳动报酬，工资标准为同工种工资的80%，不得低于当地最低工资标准。学徒、实习没有工资或者只发适量的生活费。

5、试用工属于劳动合同法调整的范围，学徒和实习属于职业教育法调整的范围。

(二)学徒工、实习工的法律特征：

1、学徒、实习不属于劳动关系，属于职业培训关系。只有学

徒、实习期满，符合用人单位录用条件，双方在平等自愿、协商一致的原则下，签订劳动合同，才能确立劳动关系。

2、建立学徒、实习关系的目的是，旨在建立正式的劳动关系。受训者是否能够达到预期的培训要求，是决定能否建立劳动关系的主要依据。

学徒，是一种传统职业培训方法。过去的各种专业技术人员都是通过学徒学到的知识和技能。不仅木工、瓦工、电工、车工、钳工、铣工、焊工需要学徒，就是许多著名的老中医、戏剧表演艺术家、画家、设计师也都没有学历只有学徒经历。现在在戏剧届、曲艺界、武术届还是必须举行拜师仪式，师徒关系非常重要，说不上是谁的徒弟，本行业就不承认他的地位。

新中国成立后，学徒仍然是职业培训的主要途径。1996年出台的《中华人民共和国职业教育法》确定了六种职业教育方式。

1、学徒培训。

2、学校培训(包括技工学校、职业中学和成人教育)。

3、就业训练中心培训(对象是失业人员)。

4、民办学校。

5、劳动预备制度。

6、职工教育。包括上岗前的上岗培训和、在岗职工的业余培训和脱产培训。可见，学徒属于职业教育的一种方式。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

用人单位劳动合同解除赔偿标准篇二

最高人民法院7月26日公布的《关于解除劳动合同的劳动争议仲裁申请期限应当如何起算问题的批复》（法释8号，以下简称《批复》）规定：用人单位因劳动者被依法追究刑事责任而解除劳动合同并因此而发生劳动争议的，劳动者申请劳动争议仲裁委员会仲裁的期限自劳动者收到解除劳动合同书面通知之日起计算。

《批复》明确了用人单位依据《劳动法》第二十五条第（四）项的规定解除与劳动者之间的劳动合同应当书面通知劳动者。《批复》特别强调了一点：解除劳动合同不能以口头形式通知劳动者，而必须是以书面形式通知才能发生解除劳动合同的效力。

虽然《批复》仅是针对《劳动法》第二十五条第（四）项的情形作出的规定，其精神也应当适用于用人单位依据该条前三项规定的情形。也就是说，用人单位依据《劳动法》第二十五条规定，因劳动者的过错而解除劳动合同时也应当履行程序性义务。这种义务包括两个方面：

第一、用人单位应当有解除合同的意思表示。《劳动法》第二十五条规定，当劳动者存在重大过错时，用人单位“可以”解除劳动合同。如果用人单位不作出解除的意思表示，就难以判断用人单位是否有解除合同的主张、是否行使了解除权。

第二、用人单位应当将解除合同的意思表示书面通知劳动者。

未经通知，解除合同的意思表示应当不对劳动者产生法律效力。劳动合同自劳动者收到通知时解除。

[用人单位解除劳动合同应当书面通知劳动者]

用人单位劳动合同解除赔偿标准篇三

答：

《劳动法》第二十五条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：在试用期间被证明不符合录用条件的；严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；被依法追究刑事责任的。

《劳动法》第二十六条规定：有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

第二，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；

第三，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。

《劳动法》第二十七条规定：用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当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，经向劳动和社会保障部门报告后，可以裁减人员。并且规定，用人单位自裁减人员之日起六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

与此同时，为保护处于特定情况下的劳动者的特定权益，

《劳动法》第二十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据《劳动法》第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

第一，劳动者患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；第二，劳动者患病或者负伤，在规定的医疗期内的；第三，女职工在孕期、产期、哺乳期内的；第四，法律、行政法规规定的其他情形。

用人单位劳动合同解除赔偿标准篇四

张某2004年1月4日通过商调进入某房屋装饰公司工作，并与公司签订了无固定期限劳动合同，后公司因经营管理不善，连续几年亏损，于2008年9月被本市一家装饰有限公司兼并。装饰有限公司兼并后，遂以生产经营发生重大变化为由，单方面与张某解除劳动关系。张某不服，虽经多次与装饰有限公司交涉未果。于是向劳动仲裁委员会申请仲裁，要求装饰有限公司撤消解除劳动合同的决定，恢复劳动关系。劳动仲裁委员会经审查予以受理。

劳动仲裁委员会在开庭审理时张某称：装饰公司单方面解除合同是违反《劳动法》规定的，要求撤消解除劳动合同的决定。即使装饰公司单方面解除合同，应根据国家规定，给予经济补偿。

装饰公司辩称：装饰公司没有与张某签订过任何劳动合同，我们之间不存在劳动关系，装饰公司没有应承担补偿的义务，对于张某的要求不予同意。

兼并后装饰公司遂以生产经营发生重大变化为由，单方面与张某解除劳动关系，并办理了退工手续。

劳动仲裁委员会经过审理后认为：法人变更后其原法人的权利和义务应由继承其权利义务的法人承担。装饰公司单方面

解除劳动合同是无效的，应予以撤销。

案件评析：

本案争论焦点：单位法人变更后，变更后的法人单方面与职工解除劳动合同的行为是否有效。

根据《中华人民共和国劳动法》第十七条第一款规定：“劳动合同依法订立立即只有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务”。同时，按照《民法通则》第四十四条第二款“企业法人分立、合并，它的权利和义务由变更后的法人享有和承担”的规定。本案的用人单位法人变更后其原法人的权利和义务应由继承其权利义务的法人承担。装饰公司兼并原装饰公司，兼并后装饰公司宣告终止，因为装饰公司是原装饰公司权利义务的承受者，它有义务对原公司的人员重新做出安排，有责任承担原公司在劳动合同中应承担的义务。因此，装饰公司单方面解除与张某的劳动合同是无效的。劳动仲裁委员会依法作出裁决，撤销装饰公司解除张某的劳动合同决定，双方恢复劳动关系。

装饰公司收到裁决书后不服仲裁裁决，依法向人民法院提起诉讼，一市人民法院经过审理作出判决，对原告（本案装饰公司）要求与被告（本案张某）解除劳动合同的诉讼请求，不予支持。但原告仍不服，上诉到上海市中级人民法院，二审人民法院经审理后作出维持原判的终身判决。

用人单位劳动合同解除赔偿标准篇五

甲方(招用单位名称)

乙方(被招用职工)

甲、乙双方根据《中华人民共和国劳动法》及其配套法律、法规、规章的规定，在平等、自愿、协商一致的基础上签订

本合同：

一、生产、工作任务及工种

乙方同意按甲方生产工作需要在工作岗位上，承担工作任务，为工种。

二、合同期、学徒期、(熟练期)和试用期：

合同期从年月日起至年月日止。若招用需实行学徒期(熟练期)或试用期的职工，其学徒期(熟练期)从年月日起至年月年月日止，合同期届满，若甲方生产，工作需要，经双方同意，可以续订合同。

三、生产、工作和劳动保护条件。

为使乙方能顺利完成工作任务，甲方应当根据国家有关规定，为乙方提供必需的劳动保护设施，劳动保护用品及安全条件，保障乙方的安全和健康。对乙方进行劳动保护教育、培训、并按要求持证上岗。

四、劳动工作时间，劳动报酬、保险福利和政治待遇：

(一)劳动工作时间

甲方按照国家规定，实行八小时工作制，不得随意增加劳动工作时间。如生产(工作)需要增加劳动工作时间的，应按《劳动法》规定征得乙方的同意，并付给相应的报酬。

(二)劳动报酬

乙方在合同期内实行计件工资制的，月工资额按计件单价结算，具体办法由双方在合同中约定。实行计时工资制的，月工资经甲、乙双方协商元(奖金、津贴由双方自行约定。)

(三) 保险福利

劳动保险和福利待遇按国家和省现行的有关规定办理。

(四) 政治待遇

甲方和乙方享有公民的平等地位，要尊重乙方人格，不得财神虐待和体罚。合同期内，乙方有权参加由工商、劳动、卫生等国家部门组织的政治、安全、技术等方面的学习，乙方在学习期间，甲方应按出勤发给工资和误工补贴。

五、劳动纪律

双方自觉维护和执行国家政策、法律、法规。乙方应遵守甲方制定的符合国家规定的各项规章制度。做好工作，完成任务。

六、合同的解除及责任。

(一) 有下列情况之一者，甲方可以解除劳动合同：

- 1、乙方因身体或其他原因不能坚持正常生产和工作的；
- 2、乙方严重违反甲方劳动纪律和有关规章制度的；
- 3、乙方被劳动教养或判刑的。

(二) 有下列情况之一者，乙方可以解除合同：

- 2、甲方不能按照合同规定支付劳动报酬的；
- 3、甲方不履行劳动合同，或者违反国家法律、政策侵害乙方合法权益的；
- 4、乙方因参军、升学者。

(三)任何一方解除合同，必须提前30天通知对方，方可办理解除合同的手续。

(四)任何一方违反合同规定，给另一方造成经济损失的，应承担经济赔偿。

七、甲方因发生不可抗力的特殊情况，确无继续履行合同能力时，可向乙方说明，双方自行解除合同。

八、劳动合同纠纷的调解，从发生纠纷之日起，可以依法向企业劳动争议调解委员会提出调解申请，经调解无效的，当事人在法定时效内，向有管辖权的劳动争议仲裁部门申请裁决。对裁决不服的可依法向人民法院起诉。

九、本合同经双方签定后不得涂改。乙方不得请他人代签，否则合同无效。

十、双方需约定的补充条款：

十一、本合同未尽事宜或与国家政策不符之处，按国家现行规定执行。合同一式二份，经双方签字，报送签证机关签证。

甲方(公章)：_____乙方(公章)：_____

法定代表人(签字)：_____法定代表人(签字)：_____

_____年___月___日_____年___月___日