

2023年辞退补偿的协议 辞退补偿协议书(实用5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

辞退补偿的协议篇一

今年元旦期间,章丘区绣惠镇环卫工傅女士因感冒输液,就让丈夫替班打扫了两个小时卫生,绣惠环卫所按规定罚傅女士100元。傅女士称自己因生病才找人替班的,罚100元太重,于是多次拨打12345热线反映。傅女士不仅没减轻处罚,还因此被绣惠环卫所辞退了。绣惠环卫所刘姓所长回应,辞退傅女士主要因为她不服从管理,如果她没拨打热线举报还能继续工作,而打举报电话要付出代价。

因病输液找丈夫替两小时班，被环卫所罚了100元

今年61岁的傅女士去年10月开始做环卫工,主要负责绣惠镇中央大街500米左右路段,由于每天早上六点半就要上班,所以她早上五点半就得起床,简单吃点早饭就骑电动车来到上班地点。

上午,生活日报记者见到了傅女士,她讲述了找人替班被罚款的经过。“元旦期间,1日或2日,那天是雾霾天,还下着蒙蒙小雨,我感冒了,就在村里的诊所输液,叫老头子替我干了两个小时活,结果被查岗的逮住了。”傅女士称,丈夫替岗被发现后,她赶紧来到工作地点,而且后来只在中午休息的时候输液治疗。

傅女士听说替岗要被罚100元,就找领导说明情况。“我以为不会再罚钱了。”傅女士说,他们每月月底发上个月15日至当月14日的工资,她领工资时,发现少了100元。

月薪才800一下罚了100元，认为罚太重多次打12345热线

“我找人替岗是有原因的，不是故意的。”傅女士说，她是因为生病才找丈夫替岗的，所以她认为不应该罚那么多。傅女士介绍，她每个月的工资只有800多元，傅女士提供的工资存折显示，她在仅领取了764.70元，而她当月应该领取864.70元。

一个月仅有800多元工资，却要扣除100元罚款，这让傅女士心里不是滋味。傅女士说，她就来到绣惠环卫所找领导反映了该问题，由于当时没解决，她就拨打12345热线进行投诉。在拨打热线时，傅女士反映，她是因为感冒到医院打针治疗，才让丈夫替自己干了2个小时活，没想到会被罚款100元。

绣惠环卫所负责人：发现替岗罚款100元，这是规定

对扣除傅女士100元工资作为罚款的事，绣惠环卫所工作人员称，他们是按单位规章制度处罚的。“这是咱们的规章制度，所有人都签过字。”一位工作人员拿出一份《绣惠环卫所岗位目标责任书》，其中有一条规定，保洁人员严禁替岗，发现一次罚款100元，第二次辞退，最后一页还有傅女士的签字还有手印。

“请假是可以的，我们可以进行内部调控，让其他人来打扫。”绣惠环卫所刘所长说，环卫工属于高危行业，马路上车辆比较多，替岗人员如果发生意外，这个责任谁也担不起，而且其他地方遇到过替岗人员发生事故的案例。

起初环卫所一位工作人员称，辞退傅女士是因为她不服从管理，但刘所长却称与傅女士拨打热线举报有关。“既然跟着我们干，就得服从我们的制度管理，你又不接受，又打举报电话，我们拿着钱非得让你来干活吗”对于傅女士拨打热线进行举报的事，刘所长说，他们管着150多名环卫工，如果不辞退傅女士，以后其他环卫工不满意都会打举报电话，但是打了举报电话就要付出代价。

刘所长称,如果傅女士想继续工作,就得交罚款,举报了两次(她知道两次),一次罚款100元,刘所长说还要向上级部门反映,最后由领导决定是否还让傅女士继续工作。

下午,生活日报再次联系傅女士得知,她被辞退后仍呆在家中,处于无业状态。

律师: 因投诉就辞退环卫工涉嫌违法

下午,生活日报记者采访了山东千舜律师事务所律师王伟,他认为绣惠环卫所对傅女士替岗进行罚款属于单位的规章制度,用人单位要有奖惩措施,罚款是合理的,但绣惠环卫所因为傅女士打电话投诉就辞退她,涉嫌违法。“拨打热线举报不算违反劳动纪律和规章,这是无故的辞退。”王伟称,绣惠环卫所辞退傅女士的行为违反劳动法规定。

“临时工要在一个月内签订劳动合同。”山东千舜律师事务所律师张海杰介绍,如果劳动者与用人单位之间存在劳动关系,用人单位要在用工之日一个月内签订劳动合同,如果没签订劳动合同,要从用工第二个月满一年,支付未签订劳动合同的双倍工资。

张海杰介绍,按照劳动合同法规定,如果劳动者给单位造成损失,试用期不符合录用条件等可以合法解除劳动关系,但是用人单位要进行举证。张海杰认为,傅女士拨打举报电话被辞退,因为她与环卫所已经是事实上的劳动关系,傅女士可以拿起法律武器维权,要求环卫所继续履行劳动合同,或者支付违法解除劳动合同的赔偿金。

辞退补偿的协议篇二

所谓辞退合法,主要针对以下六种情况:

1、劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;

- 2、劳动者严重违反用人单位的. 规章制度的;
- 3、劳动者严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的;
- 6、劳动者被依法追究刑事责任的。

辞退补偿的协议篇三

辞退分为四种:

第一双方协商一致进行解除劳动合同关系, 如果这种解除的意向, 是由单位首先提出来的话, 则单位应当向员工支付解除劳动合同的经济补偿金。

第二单位在符合法律要求的情况下, 提前一个月的时间通知员工解除劳动合同关系, 此种辞退的性质称为预告解除劳动合同。这种辞退是应当向员工支付经济补偿的。法律对这种辞退的要求体现在《劳动法》第二十六条。

第三符合法律要求的裁员, 应当向员工支付经济补偿金。裁员的' 法律条件体现在《劳动法》第二十七条。

第四员工严重违纪或者重大失职并给单位造成严重损失的, 可以辞退, 此种权利称之为即时辞退权。法律的要求体现在《劳动法》第二十五条。这种辞退如果成立的话, 是不需要向员工支付经济补偿金的。

除以上四种分类之外, 在实践中, 辞退又产生出很多种变种。

第一种方式为诱骗员工辞职

理论上讲, 这种辞职是在公司欺骗的情况下形成的, 是无效的, 但是目前的司法实践出于证据方面的考虑, 也就是说,

一旦局面形成，员工很难证明是被诱骗的，所以目前一般是不判决公司对员工支付经济补偿。

第二种方式为以严重违纪为借口行违法辞退，突出体现在对待孕产期女职工身上

有些企业在女职工怀孕时，寻找女职工的多方过失，并进而以严重违纪为由，对孕期女职工进行辞退。这种做法令人不齿。目前司法实践中，出于公平性的考虑，一般情况下，公司胜诉的机率很低，员工受保护程度较高。

第三种方式为事实劳动关系的辞退，这种辞退与劳动合同被辞退没有太多的区别

所以从员工的角度来出发，如果你遇到了辞退，就要看清单位对你的辞退属于哪一种方式的辞退，在此基础上，看清你是否有权向单位要求经济补偿。如果可以要求，则再考虑需要搜集哪些证据，经济补偿到底是多少的问题。

辞退补偿的协议篇四

乙方：_____身份证号码：

甲乙双方就乙方申请解除劳动合同一事，经平等协商，自愿达成如下协议：

1) 乙方于_____年_____月_____日离职于甲方

4) 本协议为双方自愿平等协商达成，无欺诈、胁迫的情形，并不得向无关的第三者透露；

5) 如果乙方违反本协议约定，甲方有权要求乙方退回上述已支付的款项，并要求乙方支付同等金额的违约金；6) 本协议经双方签字盖章后生效。

乙方：_____

辞退补偿的协议篇五

根据《劳动合同法》第46条规定,用人单位按照上述第36条、第40条、第41条的规定解除劳动关系的,应当向劳动者支付经济补偿。

《劳动合同法》第四十七条规定,劳动合同解除或终止后,用人单位应当按照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经济补偿。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,支付半个月工资的经济补偿。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。

除了上述情形以外,用人单位辞退员工的,就属于违法解除劳动合同,要按照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金,即按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付二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,向劳动者支付一个月工资的赔偿金。

二、补偿标准

一、辞退员工补偿标准是怎样的

1、被辞的,如果用人单位有以下“用人单位解除或终止劳动合同,应当向劳动者支付经济补偿金的12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。

2、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。

三、辞退满半年未到一年的员工，赔偿金怎么算？

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。因此，满半年不到一年应支付一个月工资的经济补偿。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，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。