

2023年辞退员工协议补偿合法吗(优质10篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

辞退员工协议补偿合法吗篇一

试用期如何辞退员工，试用期解除劳动合同注意什么？

一、试用期如何辞退员工？

根据现行《劳动法》的规定，解除劳动合同可分为以下三种情况：

(一)双方协议解除劳动合同。根据《劳动法》第二十四条的规定，劳动合同当事人协商一致，可以解除劳动合同，此种情况下，不问解除的事由，只要双方协商一致，即可解除劳动合同。

(二)用人单位单方解除劳动合同，又分三种：

...

试用期如何辞退员工，试用期辞退员工要满足什么条件？

试用期内辞退员工在试用期内，用人单位是否可以随时、无原因地辞退劳动者吗？回答是否定的。按照《劳动合同法》的有关规定，在试用期内，只有当劳动者具有下述法定情形之一时，用人单位才可以辞退劳动者：

- (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；

...

企业如何在试用期辞退员工，辞退员工要遵循什么程序？

按照现行法律规定，企业如何在试用期内辞退员工，在试用期辞退员工需要遵循什么程序？下文作出介绍。

企业在试用期解除劳动合同时，一定要有有关于录用条件的前置性约定，只有这样，用人单位才能依据法律赋予权利，按照以下程序，解除劳动合同：

- 1、 用人单位存在有录用条件的表述；
- 2、 录用条件已经向劳动者公示；

...

随意延长试用期怎么办，试用期内随便辞退员工如何维权

一. 随意延长试用期怎么办

在实践中，用人单位往往找出很多理由，想尽办法延长劳动者的试用期。其实，法律的规定是，用人单位在试用期内发现劳动者不符合录用条件，可以解除劳动合同，但不能通过延长试用期，对劳动者进行考察。即，一个劳动合同只能约

定一个试用期，且试用期不能随意延长。延长试用期的行为实际上是一种变更劳动合同条款的行为，应当遵循平等自愿、协商一致的原则。用人单位未征得劳动者的同意，单方延长试用期的决定是无效的。

在约定的试用期满之前，如果用人单位找出各种理由延长“试用期”的，您大可不必耿耿于怀，安心工作就是了。因为，双方约定的试用期届满后，用人单位单方延长试用期的行为是无效行为，企业不能再以试用期内不符合录用条件为由解除您的劳动合同。

二. 试用期内随便辞退员工如何维权

劳动者一般认为，劳动者和用人单位在试用期内，不需要任何理由，均有权随时与对方解除劳动合同。其实，这是一种对试用期的错误理解，根据法律规定，劳动者的确有这样的规定，但用人单位却没有。用人单位只有在试用期内证明劳动者不符合录用条件以后，才可以单方解除劳动合同。“证明劳动者不符合录用条件”，是用人单位在试用期内，随时单方可以与劳动者解除劳动合同的前提条件。

...

被辞退员工欲报复雇凶杀人，故意杀人如何判刑？

被辞退员工欲报复雇凶杀人

2014年12月18日，因被公司辞退，为报复公司经理袁某，被告人梁某找来谷某、谢某、段某(另案处理)、“小雷”(另案处理)4个帮手，伙同同被辞退的被告人曹某谎称袁某处有大量现金，二人遂带领4个帮手来到袁某所在的公司职工宿舍附近，被告人梁某并向四人指明了袁某的具体住处和上楼用的木梯所在处之后离开现场。随后，谷某持匕首，段某持砍刀和谢某、“小雷”一起冲进房间把袁某按在床上，威胁其不

准叫喊，并将袁某砍成重伤，抢走一部诺基亚7360型手机。后来，住隔壁房间的董某、盛某赶来施救，慌乱中谷某用匕首分别将董某和盛某刺伤。导致董某重伤死亡，盛某则构成轻伤。

故意杀人如何判刑

广州铁路运输中级法院审理后认为，被告人曹某在跟梁某商量报复的时候，是计划雇凶他人故意伤害袁某身体健康的，最后结果也是致人重伤，所以曹某的行为构成故意伤害罪。但在案发过程中，梁某找来4个帮手后，改了主意，变成以非法占有为目的，采用暴力手段劫取他人财物，这些曹某并不知情。因此，梁某的行为构成抢劫罪。另外，在谷某、谢某等人抢劫中，梁某虽然不在现场，但在共同犯罪中起到了策划、带路、指认、接应、藏匿凶器等主要作用，故对抢劫致袁某重伤的结果承担责任。然而，谷某等人在逃跑过程中，致阿东、阿生死亡、轻伤，超出梁某的故意范围。另外，梁某犯罪时不满18周岁，依法减轻处罚。梁某被抓后协助公安机关抓捕二名同案犯，有立功表现，依法可从轻处罚。同时，谷某直接实施造成危害后果，其所罪行极其严重。由于其能与附带民事原告人就民事赔偿达成协议，基本上满足了赔偿诉求，可酌情从轻处罚，对其判处死刑尚不必立即执行，判处死刑缓期二年执行。

...

辞退员工不给补偿，辞退员工是否支付经济补偿金？

辞退员工不给补偿

傅某原系一上海外资软件公司的首席设计师，自1998年4月进公司。2001年11月1日突然接到公司通知：公司将搬至北京，员工愿随搬迁的继续留在公司工作，不愿搬迁的，公司将自11月底解除合同。傅某不愿随公司搬迁，于是公司于2001

年12月初为傅某办理了退工手续，但补偿问题公司却拖延不决。傅某在多次与公司协商未果的情况下，申请了劳动仲裁。仲裁庭经审理后认为，公司搬迁至另一城市员工不随迁，公司据此提前一个月书面通知解除劳动合同并无不当，但应当依法向劳动者支付经济补偿金，支付的标准是按傅某在公司的工作年限，每满一年支付一个月的工资，满半年不满一年的部分按一年计算。据此，仲裁庭作出了公司应支付傅某四个月工资的经济补偿金的裁决。

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辞退员工 原因。

辞退员工协议补偿合法吗篇二

第一条 为加强国营企业(以下简称企业)劳动，纪律提高职工队伍素质，增强企业活力，促进社会主义建设，特制定本规定。

第二条 企业对有下列行为之一，经过教育或行政处分仍然无效的职工，可以辞退：

- (一)严重违犯劳动纪律，影响生产、工作秩序的；
- (二)违反操作规程，损坏设备、，工具浪费原材料、能源，造成经济损失的；
- (三)服务态度很差，经常与顾客吵架或损害消费者利益的；
- (四)不服从正常调动的；
- (五)贪污、盗窃、赌博、营私舞弊，不够刑事处分的；
- (六)无理取闹、打架斗殴，严重影响社会秩序的；

(七)犯有其他严重错误的。符合除名、开除条件职工，按照《企业职工奖惩条例》的规定执行。

第三条 企业辞退职工应当征求本企业工会的意见，并报企业主管部门和当地劳动人事部门备案。

第四条 企业对补辞退的职工应当发给辞退证明书。被辞退的职工可以持辞退证明书到本人户口所在地的劳动部门办理待业登记。被辞退的职工在待业期间的.管理和待业救济金、医疗补助费的发放，按照《国有企业职工待业保险暂行规定》办理。

- 2 - 裁委员会，仲裁对仲裁不服的，可以向当地人民法院起诉。第六条 被辞退的职工无理取闹地纠缠领导，影响生产、工作和社会秩序的，由公安部门按照《治安管理处罚条例》的有关规定。第七条 省、自治区、直辖市人民政府可以根据本规定制定实施细则，并报劳动人事部备案。第八条 本规定由劳动人事部负责解释。第九条 本规定自19xx年10月1日起施行。

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国企辞退员工。

辞退员工协议补偿合法吗篇三

主要有以下几种情况：

一是经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

二是劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。三是劳动者不胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

四是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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本单位工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

五是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，必须裁减人员的，用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。

经济补偿金的计算标准是什么？

经济补偿金应由用人单位一次性支付给劳动者。经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除合同前十二个月的月平均工资。第二、四、五种情况，劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。

《劳动合同法》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。

《劳动合同法实施条例》第二十七条规定：劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

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

以上为劳动法辞退员工怎样赔偿的详细内容。

第一、如公司没有交社保，可以要求补缴社保的。

第二、如公司一直没有签合同，也是违法的，可以要求公司支付未签订书面劳动合同的双倍工资。

第三、如公司违法解除劳动合同，还要承担赔偿金的，赔偿金的标准是经济补偿的两倍。如果是劳动者提出辞职，可要求单位支付经济补偿金。

第四、如在公司工作满一年的，公司还要支付失业保险金的。

第五、如果公司有加班行为，还要按法定标准支付加班工资以及加付赔偿金的。

第六、如果公司克扣工资，还应足额支付工资以及加付赔偿金的

辞退员工协议补偿合法吗篇四

_____先生/女士：

根据本公司与您签订的'劳动合同第____条第____款的规定，决定终止合同，请您于____年____月____日离开本公司。

您的一切待遇按照_____规定办理。

_____有限责任公司

辞退员工协议补偿合法吗篇五

1、认定员工严重违纪，必须依据合法有效的规章制度，合法有效的规章制度是公司辞退违纪员工的重要依据。最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释第19条明确规定，用人单位通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律规定，行政法规以及政策性规定，并已经向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。只有依据合法有效的规章制度做出来的辞退决定，才可以成为仲裁机构或者司法机关的判案依据。所以公司一定要建立起合法有效地规章制度，才能将其作为判断劳动者是否严重违纪的客观依据。2、规章制度只有公示过才能对员工产生法律效

力。劳动合同法第四条规定：“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”如果用人单位没有证据证明规章制度已经公示或者向劳动者告知的话，该规章制度不能作为辞退劳动者的依据。所以用人单位一定要将该合法有效地规章制度公示或者告知劳动者，才能将其作为判断劳动者是否严重违纪的客观依据。3、必须有证据证明劳动者严重违反规章制度。如果公司没有注意搜集保存能够证明劳动者严重违反规章制度的证据，就算是劳动者真的’严重违纪，但是在劳动争议中用人单位举不出来证据，就要败诉，法律讲究的是证据。因此在员工发生严重违反规章制度的情况下，公司应该及时取证做好记录。实践中要求劳动者做出书面的检讨或者解释、说明和承诺，留档备查是最有效和便利的方法。

4、履行通知工会和本人的程序。劳动合同法第43条规定，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。所以，公司做出解除劳动合同的决定后一定要通知工会。另外应该注意的是，最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)第一条规定，因解除或者终止劳动关系产生的争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。因此，公司在做出解除劳动合同的决定以后，还要将该决定送达劳动者，而这一举证责任在公司，如果公司总裁不能举证已经将解除劳动合同通知书送达劳动者的时候，将会使用用人单位面临劳动仲裁失效无限延长的法律风险。公司只有掌握好如上几条，才能在辞退严重违纪员工时，做到有备无患。

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公司辞退员工。

辞退员工协议补偿合法吗篇六

_____先生/女士：

因为本公司的经营方针和业务发生重大的调整 and 变化，您所学的专业和您的经历、能力均不符合公司的要求，故请您于____年____月____日离开本公司。

感谢您多年来对本公司的支持和帮助。

您的一切待遇均按照国家法律法规、我公司的_____规定和劳动合同的约定处理。

_____有限责任公司

辞退员工协议补偿合法吗篇七

王xx女士：

你自20xx年1月4日起至20xx年1月16日连续旷工10天并且在收到公司旷工通知后仍继续旷工。违反了员工手册第七十一条第2款：月迟到或早退累计3次及以上者，或在连续12个月内累计迟到早退10次及以上者，或者连续12个月内累计旷工达3天或连续旷工2天及以上者的规定，以及公司的其他相关规定，构成严重违纪。现公司正式通知你：

- 1、请你收到本通知后3日内对上述行为向公司做出书面解释，并供给相应的依据。逾期视为你放下在本公司的工作，双方劳动关系将该3日期满后解除，公司不再另发通知。
- 2、请你于劳动关系解除后3日内配合主管办理交接手续，交接公司财物。

xxx公司人事部（盖章）

xxxx年xx月xx日

辞退员工协议补偿合法吗篇八

物业部员工xxx(身份证号码:):

鉴于您在无故殴打xx[]辱骂领导,且年龄较大等原因,已不再适合我公司的物业部保洁工作,且您的行为已经侵犯了他人的合法权益,并严重损害了我公司的名誉和利益。根据我国《劳动法》相关规定并结合我公司的相关规定,决定处以公司内通报,并立即解除劳动关系的处理。

请您于20xx年xx月xx日之前到办公室办理离职手续。我公司将保留追究你的`相关法律责任的权利。

特此通知。

办公室

20xx年xx月xx日

辞退员工协议补偿合法吗篇九

_____先生:

因你试用期未通过考核,不符合本公司在录用你之前所公布的你所在职位的录用条件。特根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第一项的规定“在试用期间被证明不符合录用条件的.,用人单位给予辞退”予以辞退。

请于____年____月____日至公司人力资源部办理离职移交手续。

_____有限责任公司

____年____月____日

辞退员工协议补偿合法吗篇十

____女士/先生：

感谢你入职以来对公司的贡献。

依据公司与你的劳动合同约定，我们在你的试用期内(时间：20____年11月20日至20____年1月12日)对您进行了考核。由于您的考核结果不合格，公司很艰难的决定，与你解除劳动合同关系，敬请于20____年月日前前往人事部办理离职手续，逾期未办理，公司将于试用期满解除劳动关系。

考核不合格，不代表您不优秀，只意味着我们的'工作岗位可能不适合你，希望你能够找到适合你的工作岗位。

____公司

____年____月____日