

员工合同到期辞退有赔偿吗(模板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？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

员工合同到期辞退有赔偿吗篇一

单位招了一员工，当时谈好试用期三个月，现在还差一个星期满两个月，可因为该员工右手不大方便总是抖的厉害且写字用电脑都用左手，当时面试没发现，后期在工作中才知晓的，担心他在工作中出什么状况想做解聘处理，请各位帮忙指点下，我不想告知实际理由，我该以什么理由辞退且应该注意哪些问题？在这先谢谢大家了！

[求助！如何辞退试用期员工？]

员工合同到期辞退有赔偿吗篇二

公司辞退员工通知书是公司辞退员工时用于告知员工的一种文书，具体需要包括辞退理由，时间等等事项，下面本站小编给大家带来公司辞退员工解除劳动合同通知书范文，供大家参考！

XXX

我公司与你于*年 月 日签订了劳动合同，双方建立了劳动关系。但在劳动合同履行过程中，公司发现你不能胜任本职工作，劳动态度差。并且由于你的不良行为，还给公司造成了损失，本公司决定将你辞退，终止与你的劳动关系。请你接到本辞退通知后，到公司相关部门办理离职手续，本公司将依照劳动法的规定，给予你一个月工资的经济补偿金及相应

保险费补偿。同时，接到本辞退通知后，你不得以公司名义再开展任何业务活动，否则造成的一切后果由你本人承担。

此致

xxx有限公司

年 月 日

_____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

年月日

您于 年 月 日与本公司签订有固定期限劳动合同。现因您有下列第 项原因，根据双方劳动合同之约定和《劳动法》、《劳动合同法》之规定，经认真研究，公司决定于 年 月 日解除与您签订的劳动合同：

a 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件；

b 劳动者严重违反用人单位的规章制度

c 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害；

g 劳动者被依法追究刑事责任；

j 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; k□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, 经双方协商未能就变更劳动合同内容达成协议。

请您于 年 月 日前到公司 部门办理离职交接手续, 并自行持本通知书及个人档案到您户口所在地区县(市)劳动就业服务管理机构办理失业登记手续。

特此通知。

(用人单位盖章)

年 月 日

员工合同到期辞退有赔偿吗篇三

能够从事人事工作, 实在是比较具有偶然性, 大学毕业以后, 一直在一家公司企划部工作, 做文案和策划的工作, 后来来到这个城市, 进入的也是一家公司, 应聘的是策划部主管的工作, 很幸运应聘成功了, 而且很得老板的器重, 因为做策划工作, 需要经常出差和外出谈判, 有时候还要陪客户, 实在是我所不喜的, 没过多长时间, 我就调岗到了人力资源部, 而且是从主管做起。天哪! 虽然我一直是一个比较自信的人, 但是此前只是和人力资源部门打交道, 知道工作的大概, 具体负责一项工作, 这可是从来没有过的事情!

好在我是一个天生不服输的人, 为了能尽快熟悉工作内容, 提升自己的专业素质和能力, 我记得那时候我一有时间就看专业的书籍, 遇到不懂的, 就加人力资源的专业群, 向别人去请教, 得益于年轻的时候记性好, 以及凡事喜欢打破砂锅问到底的劲, 我不到两个月就胜任了工作, 而且工作上的问题自己都能处理的得当了, 就这样, 我懵懵懂懂的开始了我的人力资源生涯, 从此一直在这个职位上上上下下, 诸多的

苦与乐，也只有自己明白！

心里不管有多么不情不愿，但是刚来到心的地方，我也不想打退堂鼓，更何况，总经理是自己的顶头上司，也属于我的直接领导之一，那时候我们都是多重领导的，分公司的总经理，直线的总部集团人力资源部经理，谁的话都要听，有时候还要受夹板气，人才江湖漂，谁能不挨刀呢！

在了解了这个员工的大概情况后，我又与他的主管进行了沟通，了解了这个员工不能胜任岗位的原因，其实没什么大的问题，还是性格冲突吧。这个员工是个慢性子，主管是个急性子，总觉得这个员工工作效率低，所以就有诸多不满意，其实辞退此员工的理由一点也不充分。

虽然那时候自己的专业不够强，但是怎么沟通，我还是比较有分寸的，于是我在离下班还有一个小时的时候找这个员工谈话去了。为什么选择这个时间呢？因为谈完就快下班了，即使员工有什么情绪反应，也不会影响到其他员工，再次，他的工作也不涉及到交接，谈完直接走人，省的彼此尴尬。

现在大概记得是这样跟员工谈的：首选问他来的这几天的的心情以及感受。因为和直接上级性格不大，这个员工也干的比较郁闷。所以很多牢骚也是不吐不快。其次，从他的简历中了解到他所学的专业与他的岗位毫无关联，就问他没什么没有从事本专业的工作，他说当时也不是盲目求职，其实他还是比较喜欢本专业的。

于是乎我就开始忽悠，那时候这个词好像还没流行。告诉这个员工，与其做自己不喜欢的工作，既影响心情，又学不到东西，还浪费时间，倒不如重新选择。而且讲了职业积累的重要性，选择的重要性等等。后来又画饼，吹嘘自己在hr圈的人脉多广，可以为他推荐理想的工作等等。

记得经过一个半小时的沟通，那个员工高高兴兴的在解聘书

上签了字了，也没有涉及到任何赔偿，而且对我十分感激，当时我可别的自豪，觉得辞退员工也不是这么难呀！主要是自己心软，总觉得辞退人是不太好的事情！后来为这个员工推荐了一家工作，还一起吃过几次饭，虽然现在没有联系了，而且他至今不知道，他是我hr生涯中辞退的第一人，但是我对这件事情的印象却是如此的深刻，一切都历历在目，充满弥珍的味道！

[第一次辞退试用期员工]

员工合同到期辞退有赔偿吗篇四

公司8月招了一锅炉工，9月底我开始接手人事工作，接到此人试用期不合格单，但当时由于没有招到合适人选，所以未采取任何措施，将此人留用了，但1月份，公司补签劳动合同后，此人将薪资泄露给同等职位员工，造成人事工作的困扰，加之此人工作态度不端正，很多同事都对其反感，目前打算将此人工资调整至跟他同等职位的员工工资水平，但跟其协商后，他不同意。我自知公司的一些做法违反了劳动法，但如何圆满地解决此事，非常困惑，请各位高手赐教。

[未签合同，如何辞退过了试用期的员工]

员工合同到期辞退有赔偿吗篇五

我今年三月一号进的一家公司工作，签的合同试用期是两个月的，而且也通过考试也合格，但公司却说我转正不了，找各种理由说工作不好，想逼我自己辞职，但我不同意，现在公司就想辞退我，也不给我赔偿金，也没有提前通知我，就叫我马上办手续，现在签的合同约定试用期已经过了二十多天了，这样被公司辞退有赔偿吗。

有很多刚刚毕业的大学生对于劳动法不是很了解，常常被用人单位借此钻空子，在试用期内不签订劳动合同。那究竟试

用期需要签合同吗?为了保护自己的合法权益，试用期不仅要签劳动合同，而且试用期有多少个月都是有讲究的。

试用期需要签合同吗?劳动合同期限内必须包括试用期

案例：将于今年7月毕业的大学生小玲，已经与一家企业达成就业口头协议，不过公司要求小玲从现在开始进入公司上班，表示这段时间可以作为一年试用期的一部分。至于正式的劳动合同，则要等小玲试用期结束成为正式员工的时候再签。

解答：有关专家明确表示，“使用员工就必须签合同!用人单位招用劳动者在30日以上不签订劳动合同，对劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任!”

劳动合同双方可以不约定试用期限，也可以约定试用期限，但是试用期必须包括在劳动合同期限内，而且试用期最长不得超过6个月。在试用期内，劳动者可随时提出解除劳动合同，用人单位在试用期内证明劳动者不符合录用条件的，也可以解除劳动合同。

此外，试用期的长短，也不是单位说了算，比如小玲的单位说工作头一年为试用期，这是不妥当的。按国家有关法规，劳动合同期限在6个月以下的，试用期不得超过15日;劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日;劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期不得超过60日。另外，非全日制劳动合同，不得约定试用期。

签劳动合同利于保护劳资双方

案例：在现实生活中，有不少用人单位与劳动者不签订劳动合同，却约定3个月或6个月试用期。试用期满之后，用人单位认为试用合格，才签订正式劳动合同;如果用人单位认为不符合录用条件，就解除劳动关系。

解答：有关专家表示，这种做法是违反法律规定的。试用期存在的前提是双方签订了劳动合同，没有签订劳动合同，就不存在试用期一说。试用期间，用人单位同样应该依法为员工参加社保，一些单位以试用期为理由而逃避给员工参加社保，也是违反法律规定的。

其实，试用期签劳动合同不仅可以保护员工，对于用人单位同样也是一种保护。如果用人单位只约定试用期而未签订劳动合同的，视为不存在试用期，双方发生劳动争议将按照事实劳动关系进行处理。因为这种事实劳动关系因没有合同约定期限，就不存在终止合同，而只能比照解除劳动合同处理。