

辞退解除劳动合同通知书(大全5篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

辞退解除劳动合同通知书篇一

用人单位只有在法定情形下才能与劳动者解除劳动合同，辞退员工。这里的法定情形有四类：

(一)协商解除劳动合同，辞退员工即《劳动》第三十六条：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”

(二)过错解除劳动合同，辞退员工，即《劳动合同法》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：

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反用人单位的规章制度的；
- 3、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- 5、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；
- 6、被依法追究刑事责任的。

(三)非过错解解除劳动合同，辞退员工，即《劳动合同法》第四十条：“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。”

(四)经济性裁员，即《劳动合同法》第四十一条：“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。

(一)双方协商解除劳动合同用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。协商解除劳动合同没有规定实体、程序上的限定条件，只要双方达成一致，内容、形式、程序不违反法律禁止性、强制性规定即可。若是用人单位提出解除劳动合同的，用人单位应向劳动者支付解除劳动合同的经济补偿金。

(二)劳动者单方解除劳动合同即具备法律规定的条件时，劳动者享有单方解除权，无须双方协商达成一致意见，也无须

征得用人单位的同意。具体又可以分为预告解除和即时解除。

1、预告解除概念：即劳动者履行预告程序后单方解除劳动合同。两种情形：

(1)劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。

(2)劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。2、即时解除：即劳动合同法第38条规定的情形。对于第一款规定的几种情形劳动者可以单方解除合同。注意：用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。这种属于即时解除中可以立即解除且不用事先告知用人单位的情形。注意：对于劳动者可即时解除劳动合同的上述情形，劳动者无须支付违约金，用人单位应当支付经济补偿。

(三)用人单位单方解除劳动合同概要：即具备法律规定的条件时，用人单位享有单方解除权，无须双方协商达成一致意见。主要包括过错性辞退、非过错性辞退、经济性裁员三种情形。

1、过错性辞退

(1)概要即在劳动者有过错性情形时，用人单位有权单方解除劳动合同。过错性解除劳动合同在程序上没有严格限制。用人单位无须支付劳动者解除劳动合同的经济补偿金。若规定了符合法律规定的违约金条款的，劳动者须支付违约金。

(2)适用情形 在试用期间被证明不符合录用条件的；严重违反用人单位的规章制度的；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对

完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；因劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；被依法追究刑事责任的。

2、非过错性辞退

(1) 概要即劳动者本人无过错，但由于主客观原因致使劳动合同无法履行，用人单位在符合法律规定的情形下，履行法律规定的程序后有权单方解除劳动合同。非过错性解除劳动合同在程序上具有严格的限制。具体是指：用人单位应提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，才可以解除劳动合同；用人单位选择额外支付劳动者1个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上1个月的工资标准确定。用人单位应当支付劳动者经济补偿。

(2) 适用类型劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；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；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。（注意以上每个条件之间的先后顺序关系）

3、经济性裁员

(1) 概要经济性裁员，是指用人单位为降低劳动成本，改善经营管理，因经济或技术等原因一次裁减20人以上或者不足20人以上但占企业职工总数10%以上的劳动者。经济性裁员具有严格的条件和程序限制，用人单位裁员时必须遵守规定。经济性裁员，用人单位应当支付劳动者经济补偿金。

(2) 适用情形依照企业破产法规定进行重整的；生产经营发生

严重困难的;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;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。

(3)裁员时应优先留用的人员与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;与本单位订立无固定期限劳动合同的;家庭无其他就业人员,有需要扶养的老人或者未成年人的。

(4)裁员后重新招录的限制用人单位依法裁减人员时,在6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。

(5)经济性裁员的例外即用人单位有以下情形之一的,不得依据第40条非过错性辞退和第41条经济性裁员的规定单方解除劳动合同:从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;在本单位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;患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;女职工在孕期、产期、哺乳期的;在本单位连续工作满15年,且距法定退休年龄不足5年的;法律、行政法规规定的其他情形。

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有劳动合同。

辞退解除劳动合同通知书篇二

在适用期内,签订了劳动合同,被辞退。请问有经济补偿吗?

即便在试用期内,你与用人单位之间也已经建立劳动关系。

这是必须明确的第一点。

在试用期内，如果是你不胜任用人单位安排的工作，用人单位可以辞退你。如果不是你的原因，用人单位要辞退你，这便属于用人单位违约、违法，应该由用人单位承担支付经济补偿金的责任。你如果在用人单位工作不满一年，按照已满一年来支付相当于你一个月工资的经济补偿金。这是必须明确的第二点。

即便在试用期间，你仍然拥有获得报酬的权利。老板安排你出差，但不给出差补贴，是没有法律根据的，也没有合同依据的，你因此而被公司解雇的话，责任不在你方。公司属于无正当理由解雇你，你可以请求公司支付你的工资和经济补偿金。

我在煤矿工作十四年业主每次只与我签订两年劳动合同被辞退有赔偿吗

你好，你们可以协商解决，协商不成，你应当尽快申请劳动仲裁要求单位支付经济补偿金等，因为时效只有1年，超过了时效法律上便不支持了。

建议尽快委托律师提供帮助，以维护你最大的合法权益，以减少你的法律风险和经济损失，以免错过最佳时机。

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签劳动合同后辞退。

辞退解除劳动合同通知书篇三

通知, 适用于批转下级机关的公文, 转发上级机关和不相隶属机关的公文, 传达要求下级机关办理和需要有关单位周知或

执行的事项，任免人员。是向特定受文对象告知或转达有关事项或文件，让对象知道或执行的公文。下面本站小编给大家带来合同辞退通知书，供大家参考！

合同到期辞退通知书

我校与你于20xx年3月31日签订了劳动合同，双方建立劳动关系，现合同已到期，考虑到你在劳动合同履行过程中，学校发现你不能胜任本职工作，本校决定将你辞退，终止与你的劳动关系，请你接到本辞退通知后，到学校办理离职手续。同时接到本辞退通知后，你不得以学校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

藤县藤州中学

20xx年四月七日

员工辞退通知书标准格式#e#

_____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

_____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

年 月 日

辞退解除劳动合同通知书篇四

甲方：

乙方：

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定，经甲方与乙方协商一致，双方同意解除劳动合同。达成协议如下：

2. 乙方应于本协议签订之日起 日内按照甲方的要求归还属于甲方所有的文件、资料、办公用品、电子文档以及其他一切物品，并按甲方要求妥善办理工作业务移交手续。

3. 甲方根据《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定，在乙方办理完本协议第2条所述事项并经甲方确认后，甲方支付乙方经济补偿金。

4. 乙方在甲方的最后工作日至 年 月 日止，甲方支付给乙方的报酬也结算亦至 年 月 日止，社会保险金、公积金于次月缴交。

5. 甲方根据相关规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续。
6. 乙方保证对于甲方的商业秘密及其他信息，乙方不会以任何形式进行复制、保留或带离甲方经营场所。离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。
7. 除上述所列事项外，在各自履行完相应义务后，甲乙双方不再存有任何劳动和经济纠纷。
8. 本协议书壹式叁份，具有同等法律效力，甲乙双方各执壹份，另外壹份用于办理退工手续。
9. 本协议自双方签字或盖章之日起生效。

甲方： 乙方(签字)：

年 月 日 年 月 日

辞退解除劳动合同通知书篇五

如果单位非让你走，哪也没有办法，但你可以通过法律手段来获取相应赔偿，首先是没有签订合同的双倍补偿，一般计算11个月的工资；其次是单位未缴纳保险的损失；另外可以主张解除劳动合同的经济补偿金1个月工资。可以申请劳动仲裁，向劳动监察部门投诉。注意保留相关证据。

你的合同是无固定期限合同，但单位也可以通过支付解除劳动合同经济补偿金来解除合同，那不是问题的关键。

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。具体标准如下：

1、年限计算标准：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，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。

2、不再限定补偿年限（12年）

3、工资计算基数：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。这里的工资是指劳动者的应得工资，一般包括：计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。

根据《劳动法》《劳动合同法》：建立劳动关系应当签订劳动合同并且应当及时足额发放工资。

未签订劳动合同而辞职时老板又不支付工资的，有以下几种解决途径：

1、和老板协商解决；

3、对仲裁结果不服得，可以向法院起诉；

4、可以向劳动监察机构投诉，由其责令用人单位改正。

需要注意的问题：

1、时效问题。申请劳动仲裁的，自劳动争议发生之日起一年内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。

2、证据问题。证明劳动关系的存在，比如同事、工作证，工作服都可以。