# 2024年企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别(17篇)

来源：网络 作者：梦里寻梅 更新时间：2025-04-19

*企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别一【案情简介】：姜某于20xx年8月4日进入某公司从事普工工作，20xx年4月23日姜某因违规操作发生工伤，经工伤鉴定为十级伤残。20xx年1月，公司以姜某消极怠工不能按时完成工作为...*

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别一**

【案情简介】：

姜某于20xx年8月4日进入某公司从事普工工作，20xx年4月23日姜某因违规操作发生工伤，经工伤鉴定为十级伤残。20xx年1月，公司以姜某消极怠工不能按时完成工作为由，连续三天记姜某三次大过，并以姜某严重违反公司规章制度为由与姜某解除劳动合同。而事实上公司并没有制定规章制度，其所能提供的证据仅有未经员工签字确认的三张记姜某大过的处罚单。

【案例分析】：

上述案例是公司一真实案例，案件最后是败诉的，仲裁委员会和法院都认定公司违法解除与姜某的劳动合同，公司需承担双倍经济补偿金的赔偿金。其裁决的理由：①公司没有规章制度，没有赖以处罚员工的理论依据;②公司没有姜某证据证明姜某有消极怠工的事实。

【律师建议】：

公司通过员工严重违反规章制度与其解除劳动合同必须做到以下几点：

(1)公司有合法、无明显不合理、且向员工公开公示的规章制度;

(2)公司有足够的证据证明员工有违反规章制度的行为存在，注意公司内部的\'员工的证人证言的证明力在法律上很小;

(3)通知工会，让工会充分的参与到案件的处理中来。

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别二**

【问题】：公司解除姜某存在那些法律风险?

【案情简介】：

姜某于20xx年8月4日进入某公司从事普工工作，20xx年4月23日姜某因违规操作发生工伤，经工伤鉴定为十级伤残。20xx年1月，公司以姜某消极怠工不能按时完成工作为由，连续三天记姜某三次大过，并以姜某严重违反公司规章制度为由与姜某解除劳动合同。而事实上公司并没有制定规章制度，其所能提供的证据仅有未经员工签字确认的三张记姜某大过的处罚单。

【案例分析】：

上述案例是公司一真实案例，案件最后是败诉的，仲裁委员会和法院都认定公司违法解除与姜某的劳动合同，公司需承担双倍经济补偿金的赔偿金。其裁决的理由：①公司没有规章制度，没有赖以处罚员工的理论依据;②公司没有姜某证据证明姜某有消极怠工的事实。

【律师建议】：

公司通过员工严重违反规章制度与其解除劳动合同必须做到以下几点：

(1)公司有合法、无明显不合理、且向员工公开公示的规章制度;

(2)公司有足够的证据证明员工有违反规章制度的行为存在，注意公司内部的\'员工的证人证言的证明力在法律上很小;

(3)通知工会，让工会充分的参与到案件的处理中来。

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别三**

职工怀孕后，用人单位认为该职工不能够胜任工作，用人单位能否解除劳动合同？这种情况下，用人单位解除劳动合同是属于违法解除的。而用人单位违法解除劳动合同后，职工该怎么维护自己权益？还有赔偿金该怎么计算？

1、用人单位以劳动者怀孕不能胜任工作为由解除劳动合同是否合法？

用人单位以劳动者怀孕不能胜任工作为由解除劳动合同属于违法解除。由于女职工在三期内属于弱势群体，因此，我国的法律、法规在这方面给予了特殊的保护。根据《劳动合同法》第四十二条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同……（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；……”用人单位不能因为怀孕女职工不能胜任工作而与其解除劳动合同，否则将被认定为违法。但女职工有《劳动合同法》第三十九条规定的情形即劳动者存在过错的除外。

相关法条：

《劳动合同法》

第四十二条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

（一）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；

（二）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；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

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：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（四）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；

（五）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；

（六）被依法追究刑事责任的。

2、用人单位违法解除劳动合同的，劳动者应当如何主张自己的合法权益？

劳动者可以要求用人单位继续履行劳动合同或者主张违法解除劳动合同的赔偿金。《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”也就是说，劳动者对用人单位违法解除劳动合同享有继续履行合同或者支付赔偿金“二选一”的选择权，即劳动者可以要求用人单位与劳动者继续履行劳动合同，如果劳动者不愿继续履行劳动合同或者劳动合同因客观原因不能履行的，也可以要求用人单位支付赔偿金。

3、用人单位违法解除劳动合同的赔偿金应当如何进行计算？

劳动者可以主张用人单位按照规定的标准支付赔偿金。根据《劳动合同法》第四十七条规定：“经济补偿按劳动者本单位工作的年限，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》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别四**

兹有本单位职工\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，性别\_\_\_\_\_\_\_\_ ，年龄\_\_\_\_\_\_\_，身份证号\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ，

住址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 。劳动合同期限为 \_\_\_\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_\_\_\_日 至 \_\_\_\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_\_\_\_日。

因\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_，根据《劳动法》第 \_\_\_\_\_\_\_\_条 第\_\_\_\_\_\_\_\_款 第\_\_\_\_\_\_\_\_项规定，本单位解除与该职工的劳动合同。经双方协商，我单位支付其经济补偿共计\_\_\_\_\_\_\_\_元人民币，工资发至 \_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月份，特此证明。

员工签名：

(用人单位盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_\_\_\_日

附：《劳动合同法》条款规定：

第一条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二条 有下列情形之—的，劳动者可以解除劳动合同： (一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

(二)未及时足额支付劳动报酬的;

(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;

(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的;

(五)因本法第二十六条第一款第一项(以欺诈、胁迫的手段的或者乘人之危)规定的情形致使劳动合同无效的;

(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的`其他情形。

第三条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同： (一)在试用期间被证明不符合录用条件的; (二)严重违反用人单位规章制度的;

(三)严重失职，营私舞弊，对用人单位造成重大损害的;

(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成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;

(五)因本法第二十六条第一款第一项(以欺诈、胁迫的手段的或者乘人之危)规定的情形致使劳动合同无效的; (六)被依法追究刑事责任的。

第四条 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：

(一)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工作的;

(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;

(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。

第五条 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。

第六条 有下列情形之一的，劳动合同即行终止:

(一)劳动合同期限届满的;

(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;

(三)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

(四)用人单位被依法宣告破产的;

(五)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的; (六)法律、行政法规规定的其他情形。

另：其他原因(如：辞职、辞退、开除等)。

企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别篇五

法律依据

《劳动法》第25条规定，劳动者严重违反劳动纪律或用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同并无需支付经济补偿。《劳动合同法》第39条第（二）项同样规定，劳动者严重违反企业规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。

《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》第十九条规定：“用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。”

在实践中，确实也有许多企业喜欢运用这一条款解除与员工的劳动合同；但同时，企业在这一条款上败诉的也最多。究其原因是企业对该条款的理解存在误区或者任性适用该条款，又或许是对该条款的应用存在程序上的问题。那么，企业如果想利用这一条款辞退员工，就必须注意以下几个方面：

1、首先要有规章制度，实务中，有些用人单位根本没有相关规章制度或以员工违反规章制度的行为没有规定在规章制度中，如此任性，败诉肯定是必然的。

2、要审查规章制度的内容是否符合法律规定。

（1）是规章制度内容要合法，不得违反法律的强制性规定；

（2）是规章制度的内容要合理，是否显失公平；

3、要审查规章制度是否经过民主程序。

4、要明确规章制度是否依法公示。

5、要审查在规章制度里是否对严重违纪做出界定。

6、要获得员工严重违纪的证据。

7、员工严重违纪的证据必须在送达解除通知前固定。

8、要避免规章制度自身相互冲突。

9、要避免规章制度与集体合同、劳动合同冲突。

企业操作流程

step1：发现员工严重违反企业的规章制度；

step2：保留相关违纪证据；

step3：判断是否属于“严重”的情形；

step4：将解除劳动合同理由通知工会并征求意见；

step5：企业向该员工发出解除劳动合同书；

step6：办理工作交接手续。

疑难案例

经常有企业hr提出咨询，单位内会有三期女员工仗着自己怀孕或者哺乳期的身份，经常迟到、早退、不请假自行决定不上班，企业是否可以单方解除劳动合同？如何操作？

律师答疑

这是实践中hr经常困惑的一个问题。其实，为了充分保护用人单位的.合法权益、维护正常生产经营管理秩序，《劳动合同法》对严重违反用人单位规章制度的劳动者不给予特殊保护，赋予用人单位单方解除劳动合同的绝对权利。

如果该女工迟到早退、旷工的行为严重违反了用人单位的规章制度。那么，企业是否可以依《劳动合同法》第三十九条的规定与其解除劳动合同呢？《劳动合同法》第三十九条规定，只有在员工严重违纪的情况下，企业才能单方与劳动者解除劳动合同。

本案例中，企业要想单方解除劳动合同，必须证明女员工经常迟到、早退的行为构成了严重违纪。具体来讲，首先，企业的规章制度中应该对迟到早退、旷工的行为构成违纪有明确的规定，并应该明确经常的迟到早退、旷工累计多少次构成严重违纪；其次，企业的规章制度经民主制定并合法公示，并且该员工知晓。只有满足上述条件企业才能单方解除与该女员工劳动合同。

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别六**

法律依据

《劳动法》第25条规定，劳动者严重违反劳动纪律或用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同并无需支付经济补偿。《劳动合同法》第39条第（二）项同样规定，劳动者严重违反企业规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。

《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》第十九条规定：“用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。”

在实践中，确实也有许多企业喜欢运用这一条款解除与员工的劳动合同；但同时，企业在这一条款上败诉的也最多。究其原因是企业对该条款的理解存在误区或者任性适用该条款，又或许是对该条款的应用存在程序上的问题。那么，企业如果想利用这一条款辞退员工，就必须注意以下几个方面：

1、首先要有规章制度，实务中，有些用人单位根本没有相关规章制度或以员工违反规章制度的行为没有规定在规章制度中，如此任性，败诉肯定是必然的。

2、要审查规章制度的内容是否符合法律规定。

（1）是规章制度内容要合法，不得违反法律的强制性规定；

（2）是规章制度的内容要合理，是否显失公平；

3、要审查规章制度是否经过民主程序。

4、要明确规章制度是否依法公示。

5、要审查在规章制度里是否对严重违纪做出界定。

6、要获得员工严重违纪的证据。

7、员工严重违纪的证据必须在送达解除通知前固定。

8、要避免规章制度自身相互冲突。

9、要避免规章制度与集体合同、劳动合同冲突。

企业操作流程

step1：发现员工严重违反企业的规章制度；

step2：保留相关违纪证据；

step3：判断是否属于“严重”的情形；

step4：将解除劳动合同理由通知工会并征求意见；

step5：企业向该员工发出解除劳动合同书；

step6：办理工作交接手续。

疑难案例

经常有企业hr提出咨询，单位内会有三期女员工仗着自己怀孕或者哺乳期的身份，经常迟到、早退、不请假自行决定不上班，企业是否可以单方解除劳动合同？如何操作？

律师答疑

这是实践中hr经常困惑的一个问题。其实，为了充分保护用人单位的.合法权益、维护正常生产经营管理秩序，《劳动合同法》对严重违反用人单位规章制度的劳动者不给予特殊保护，赋予用人单位单方解除劳动合同的绝对权利。

如果该女工迟到早退、旷工的行为严重违反了用人单位的规章制度。那么，企业是否可以依《劳动合同法》第三十九条的规定与其解除劳动合同呢？《劳动合同法》第三十九条规定，只有在员工严重违纪的情况下，企业才能单方与劳动者解除劳动合同。

本案例中，企业要想单方解除劳动合同，必须证明女员工经常迟到、早退的行为构成了严重违纪。具体来讲，首先，企业的规章制度中应该对迟到早退、旷工的行为构成违纪有明确的规定，并应该明确经常的迟到早退、旷工累计多少次构成严重违纪；其次，企业的规章制度经民主制定并合法公示，并且该员工知晓。只有满足上述条件企业才能单方解除与该女员工劳动合同。

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别七**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称甲方)

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称乙方)

甲乙双方于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订为期年的劳动合同，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本解除劳动合同书样本如下：

1.自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起，解除双方签订的劳动合同，双方的权利义务随之终止;

2.甲方同意在乙方妥善办理所有工作移交手续后支付乙方包括但不限于经济补偿金、提前通知解除劳动合同赔偿金、相应比例的年终奖等共计人民币元(大写)扣除乙方尚欠甲方备用金人民币元(大写)，甲方将于乙方妥善办理所有工作移交手续后实际支付乙方人民币元(大写)

3.甲方为乙方缴纳四金(包括基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、住房公积金)至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

4.甲方根据相关劳动法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的.证明并办理相关退工手续;

5.乙方应当于本协议签订后\_\_\_\_日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为，否则将承担相应的法律责任及所造成的全部损失。

6.乙方自愿放弃其它所有诉求。

本解除劳动合同书样本自甲，乙双方签字(盖章)并加盖甲方劳动合同专用章后生效。

甲方(盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_\_有限公司 乙方(签字或盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人或授权委托人

(签字或签章)

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日 \_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别八**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_有限公司（以下简称甲方）

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_（以下简称乙方）

甲乙双方于 年 月 日签订为期年的劳动合同，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本最新解除劳动合同书样本如下：

1。自 年 月 日起，解除双方签订的劳动合同，双方的权利义务随之终止；

2。甲方同意在乙方妥善办理所有工作移交手续后支付乙方包括但不限于经济补偿金、提前通知解除劳动合同赔偿金、相应比例的`年终奖等共计人民币元（大写）扣除乙方尚欠甲方备用金人民币元（大写），甲方将于乙方妥善办理所有工作移交手续后实际支付乙方人民币元（大写）

3。甲方为乙方缴纳四金（包括基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、住房公积金）至年月日止。

4。甲方根据相关劳动法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续；

5。乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为，否则将承担相应的法律责任及所造成的全部损失。

6。乙方自愿放弃其它所有诉求。

本最新解除劳动合同书样本自甲，乙双方签字（盖章）并加盖甲方劳动合同专用章后生效；

甲方（盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_有限公司乙方（签字或盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人或授权委托人

（签字或签章）

年 月 日 年 月 日

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别九**

甲方：（用人单位）

乙方：（劳动者）

甲乙双方于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订劳动合同，合同期至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日，现甲方根据《劳动合同法》的规定，提前解除与乙方劳动者签订的劳动合同。经甲乙双方一致同意，达成以下协议：

一、甲方解除劳动合同的原因是乙方：

1、在试用期内被证明不符合录用条件；

2、严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度；

3、严重失职、营私舞弊、或者对用人单位利益造成重大损失；

4、被依法追究刑事责任。

二、甲方与乙方的劳动合同与\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日终止；甲方给乙方交的社保、公积金到\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日终止。

三、甲方应支付乙方的工资到\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日终止；因解除劳动合同的原因在乙方，所以甲方不必支付给乙方经济补偿金及其赔偿金额。乙方也自愿放弃其他所有诉求。风险提示：

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满\_\_\_\_\_\_\_\_年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满\_\_\_\_\_\_\_\_年的，按\_\_\_\_\_\_\_\_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\_\_\_\_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\_\_\_\_\_\_\_\_年。

四、乙方应当按照甲方离职规定在\_\_\_\_日内办理离职手续。甲方应当给乙方出具离职等证明。

五、本协议一式两份，从双方签订之日起具有同等的法律效力。

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别篇十**

兹有本单位职工＿＿＿＿＿，性别＿＿，年龄＿＿＿ ，工作岗位＿＿＿＿＿，在本单位的工作年限＿＿，现住址＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿。

劳动合同期限为＿＿ 年，从＿＿＿年＿＿月＿＿＿日至＿＿＿年＿＿＿月＿＿＿日止（或＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）。

因＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿，根据《劳动合同法》第＿＿＿条第＿＿＿款第＿＿＿＿项规定，本单位解除

动合同。

因＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿，根据《劳动合同法》第＿＿＿条第＿＿＿款第＿＿＿＿规定，该职工与本单位的劳动合同已经终止。

解除（终止）劳动合同的日期为＿＿＿年＿＿月＿＿＿日。

该职工本单位工作年限为＿＿＿年＿＿＿个月，发给＿＿＿个月的经济补偿金，共计人民币（大写）＿＿＿\_\_\_＿＿＿＿＿。

特此证明。

（用人单位盖章） 劳动者签名（盖章）

年 月 日 年 月 日

与该职工的劳动关系有关说明：

1、“劳动合同期限”请填写有固定期限、无固定期限或以完成一定的`工作为期限。

2、“解除劳动合同”要在相关空格栏中写明原因： 本人意愿：①自动离职②因自动离职被除名③因本人原因并由本人提出解除劳动关系

非本人意愿：①被用人单位解除劳动合同②因用人单位原因本人提出解除劳动合同

3、终止劳动合同要在相关空格栏中写明是“劳动合同期满”还是“双方约定的劳动合同终止条件出现”。

4、用人单位与劳动者解除（终止）劳动合同后，请及时将档案移交就业服务机构办理有关手续，同时通知劳动者在本证明开具之日起60日内到就业服务机构办理失业登记有关事宜。

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别篇十一**

企业员工关系管理中，最重要的两个关口：一是招聘，二是解除。就当前的劳动法律体制来说，招聘关口相对容易，涉及法律问题不多，且因劳资双方处于蜜月期，不易发生劳动纠纷。而解除关口，因解除事实既定，劳动关系不再存续，双方之间潜在矛盾集中爆发。因此如何做好解除关口的合规化操作，就成为企业必须考虑的问题。

本文以《劳动合同法》及相关法律法规为基础，对企业解除操作做梳理指引，帮助企业做好解除合规操作。

特征

员工过错解除是企业基于员工的违规行为而做出的解除行为，过错解除的无须支付经济补偿金。过错解除是裁员谈判中的重要砝码，但过错解除的举证责任在企业，需要企业对员工过错的行为加以证明，并保留相关证据。

基本情形

在试用期间被证明不符合录用条件解除。

（1）录用条件明确

试用期是企业和员工方相互了解、相互接触的过程，实务中企业会设置录用条件以作为是否正式录用员工的标准。因此明确录用条件是试用期解除的首要条件。录用条件可以通过录用条件通知书、录用函、录用条款等方式予以明确，并经职工签字确认。

（2）不符合录用条件考核

录用条件明确之后，企业应当围绕录用条件进行考核，并将考核结果作为是否符合录用条件的依据。如考核结果证明不符合录用条件的，则可以予以解除。

（3）试用期内解除

以不符合录用条件解除，企业必须在试用期作出解除行为，并将解除的书面文件送达职工。如超过试用期，则不能使用不符合录用条件解除。

（4）不符合录用条件的解除举证责任在企业一方

企业应当注意保留与员工工作表现以及评估相关的证据，例如考评表格、与员工工作表现有关的电子邮件、员工签字确认的工作任务书等。

（1）规章制度的有效性

规章制度生效必须经过民主程序和公示程序。民主程序是针对与职工切身利益相关的制度，如工资、工时、劳动保护、劳动条件等内容，企业需要与职工代表、工会或全体职工协商，听取职工意见，而后制定相应制度；公示程序是企业将制定的规章制度告知职工，告知的方式可以通过规章制度培训、规章制度告知书、规章制度附件等方式履行告知义务。

目前存在的争议是规章制度未经民主程序，但内容不违法法律法规，且已经过公示程序，告知职工的，部分地区如广东可以作为有效的规章制度适用。但从谨慎操作角度考虑，建议企业对规章制度的民主和公示程序予以完善。

（2）严重性判定

违反规章制度分为一般违反和严重违反，实务中如何界定严重违法，企业可以从规章制度的设计方面予以考虑：一是明确严重违反规章制度的情形，在规章制度中列明哪些情形属于严重违法规章制度；二是建立员工违章层级制度。将员工违规行为区分为不同的等级，并规定低等级违规行为超过一定次数累积为严重违规；三是设立兜底性条款。规章制度不可能事无巨细，包括所有的违规方式，对此可以在规章制度中设定兜底条款，以规章制度未明确规定的行为不适用严重违章。

（3）证据保留

严重违章解除的举证责任在企业，企业通过严重违章解除的必须注意保留职工违章的相关证据，以防因无法举证造成不利后果。

（4）送达解除通知书

对企业单方解除的形式法律并未明确规定，但从证据保留角度考虑，建议企业采用书面的解除方式，向员工送达解除通知书，并在解除通知书中明确\"严重规章\"的解除事由。

对于该项解除方式，建议从侵权责任的角度考虑，\"严重失职、营私舞弊\"是对职工侵权行为的过错状态，\"重大损失\"是关于损失的结果，过错状态和损失结果之间通过因果关系连接。

（1）过错状态

严重失职和营私舞弊是不同的两种过错状态。严重失职的过错是重大过失，即员工因为疏忽或者自信而导致企业损失，对重大过失的判定一般需要结合具体情况判定，具有一定的不可操作性；营私舞弊是员工的一种故意状态，为了自身或者他人利益而损害企业利益，导致企业损失。

（2）因果关系

因果关系的判定是解除员工的基础，企业必须证明此种损失与员工行为有直接的关系，此种行为包括作为和不作为。如员工操作失误造成机器设备损坏、员工怠工造成企业财产损失等。

（3）重大损失

如何界定损失的重大程度目前没有明确的法律规定，对此的判定一般必须结合企业的具体情况，企业也可以在规章制度中列明哪些行为造成的损失为重大损失。

（4）该项解除方式的举证责任也在单位，单位必须就三方面进行举证：“严重失职、营私舞弊”的过错状态，因果关系和重大损失

建议如发生该类情形，企业应做好相关的证据保留工作。

（5）关联诉讼

对员工造成企业重大损失，企业不但可以以此解除员工，也可以要求员工承担损失赔偿责任，要求员工按照《侵权责任法》对企业造成的损失承担赔偿责任。但要注意，对于员工一般过失和非重大损失，因法律并未规定，不能对此要求员工承担损失赔偿责任。

职工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，拒不改正的可以解除。对此种情形的解除，注意三个方面的操作要点：

（1）排除法定兼职

对于职工的兼职一般分为法定兼职和非法定兼职。法定兼职包括三种情形：一是企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员、企业经营性停产放长假人员。这四类职工与原企业之间的劳动关系保留，与新企业之间形成新劳动关系，但因原劳动关系无须实际履行，不会产生影响新劳动关系履行的情形，因此对这四类人员不适用兼职解除；二是非全日制人员。非全日制的兼职分为非全日和非全日兼职、非全日和全日制兼职两种方式。对于非全日和非全日兼职是法律允许的，不适用兼职解除；非全日和全日制的兼职可以作为兼职解除的情形；三是科技人员等特殊人员的兼职。中科院发布的《中国科学院关于科技人员兼职的若干意见》规定\"中科院科技人员接受院内外其它单位聘请担任业务管理、行政领导职务及从事科研、科技开发等活动\"，不过实务中因中科院的意见效力等级过低，且仅限于中科院内部人员，适用范围有限。

（2）兼职解除的前置程序

确认员工兼职后有两种处理方式：一是员工兼职对\"完成本单位的工作任务造成严重影响的\"，企业可以直接解除，但必须举证证明兼职行为对工作任务造成严重影响，存在一定的证明难度；二是发现员工存在兼职行为，企业可以先向员工送达停止兼职行为的通知，如员工收到之后，拒不改正的，则企业可以直接解除。此种方式避免了企业的举证责任，但必须注意送达停止兼职行为的通知的前置程序。

（1）无效劳动合同的认定

可适用于解除的无效劳动合同是指\"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无效或者部分无效\"，实践中也经常发生劳动者或用人单位一方为订立劳动合同故意夸大事实、提供虚假信息，最典型的莫过于提供虚假身份证明或者学历、工作经历证明。为防止因虚假信息造成损害，对此企业可以以订立承诺书的形式规避风险，让员工在入职之前签订承诺书，规定如劳动者保证提供的信息真实可靠，如其提供虚假信息则构成欺诈，依法解除劳动合同。

（2）注意解除界限

欺诈、胁迫或乘人之危往往会导致不真实的意思表示，但并非所有的欺诈、胁迫和乘人之危都会导致解除的后果，必须注意这种解除方式的界限。

依据法律规定，员工入职时企业需要主动履行告知义务，告知的范围包括工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及员工要求了解的其他情况；员工承担被动告知义务，且范围仅限于企业有权了解员工与劳动合同直接相关的基本情况。

以欺诈为例，在认定欺诈成立时，我们就需要区分不同的主体：企业的欺诈构成范围较广，如其未履行告知义务或者告知情况不符合实际导致劳动者形成错误认识并与之缔结劳动合同，则形成欺诈；员工的欺诈范围较窄，仅限于应用人单位要求提供虚假信息或隐瞒真实情况时才能形成欺诈。比如员工婚姻情况，单位未要求员工告知的，员工隐瞒婚姻情况就不能构成欺诈，也不适用解除。

（3）混合欺诈

导致劳动合同无效原因中，欺诈是最常见的，但在员工有欺诈行为，企业亦有欺诈行为的情况下应当如何处理？这个时候企业和员工均有解除权，则因先行使解除权的一方因解除权的行使导致双方之间劳动关系的消灭，也同时导致相对方解除权失去了行使的基础。因此建议企业在存在混合欺诈的情形下，先行解除与员工之间的劳动关系。

此类解除一般分为三种情形：第一，员工涉嫌违法犯罪被公安机关收容审查、拘留或逮捕；第二，员工被依法追究刑事责任的；第三，员工被劳动教养的。

（1）员工涉嫌违法犯罪被公安机关收容审查、拘留或逮捕，企业不能单方解除员工的劳动合同，而只能暂时停止劳动合同的履行。不过此种情况下，如规章制度将\"被公安机关收容审查、拘留或逮捕\"作为严重违法规章制度的行为，则可以适用严重违章解除。

（2）员工被依法追究刑事责任的，注意刑事责任的限定范围，包括：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院根据刑法第三十二条免于刑事处分的。实务中认定员工被依法追究刑事责任的，应当以人民法院或者人民检察院作出的司法文件为准。

（3）员工被劳动教养，按照《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第31条，企业可以解除劳动合同。但《劳动合同法》中对此情形没有保留，且20xx年全国人大已经做出《关于废止有关劳动教养法律规定的决定》废除了劳动教养，因此对员工被劳动教养的，企业不得单方解除。同样，员工被劳动教养如被规定为严重违反规章制度的，则企业可以依据严重违章解除。

特征

员工过错解除是企业基于员工的违规行为而做出的解除行为，过错解除的无须支付经济补偿金。过错解除是裁员谈判中的重要砝码，但过错解除的举证责任在企业，需要企业对员工过错的行为加以证明，并保留相关证据。

基本情形

1、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

（1）对该类解除的适用，首先要区分医疗期和治疗期。医疗期是企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限，是对职工的一段解除保护期。而治疗期是职工实际治疗疾病的期限。如治疗期短于医疗期，则治疗期内职工享有解除保护。治疗期长于医疗期的，超过部分不受解除保护。

（2）核算医疗期期限。对医疗期的计算从病休第一天开始，累积核算，按照下列表格确定。

（3）医疗期满考核。医疗期满后员工分为两种情况：一是医疗期满后治疗尚未终结，不能工作的，应当由劳动能力鉴定委员会作出鉴定，被鉴定为1-4级的，退出工作岗位，终止劳动关系，办理病退手续，享受病退待遇；如达不到1-4级，员工不能从事原工作，也不能从事单位安排的\'工作的，则企业可以据此解除；二是医疗期满员工恢复工作的，应当视员工的恢复情况分类处理，员工恢复原状的，不影响原工作的，则单位不能调整其工作；如员工不能从事原岗位工作，单位可以单方调整员工岗位，员工还不能从事调整后的岗位的，单位可以单方解除。这里需要注意的单位单方调整工作岗位的合理性，应比原岗位轻松或者工作量降低。

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

此类操作必须设定相应的操作环节，按照下面的流程进行操作：

（1）设定岗位标准。企业应当与员工签订\"岗位说明书\"、\"目标责任书\"确定员工的岗位职责和目标，以此作为判定员工是否胜任工作的指标。

（2）建立考核体系。针对岗位说明书、目标责任书建立客观的考核体系，通过考核判定员工知否达到岗位要求和完成目标责任。如员工经考核未达到要求或完成目标的，并将考核结果告知员工，以不胜任工作处理。

（3）不胜任处理。员工不胜任工作的单位可以经过培训或者调岗处理。

对于培训，必须注意培训的内容为岗位能力、业务能力提升培训，目的是提升员工的人岗匹配，且培训之后员工仍然返回原岗位。

对于调岗，必须注意调整后的岗位应与员工的劳动能力和技能相适应，保持一定的合理性。员工因不胜任工作而被调整到新的岗位，其薪酬应当根据新岗位的标准确定，但是为了防止企业调薪权利的滥用，建议在调薪操作时应当基于以下前提：一是有明确的岗位职系和薪酬对应标准。若无制度规定和合同约定，调岗后的薪酬标准应当协商确定，而不能由用人单位单方确定；二是与员工书面确定新的岗位与报酬标准。

（4）解除。员工经培训考核后仍然不胜任原岗位或者经调岗后仍然不胜任新岗位的，企业可以单方解除。

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

（1）判定客观情况变化。对重大客观情况法律没有明确规定，实务中一般是依据重大情势变更原则来认定，将客观情况界定为\"无法预见、非不可抗力造成的不属于商业风险的重大变化\"，重大变化导致劳动合同无法继续履行。具体的判定可以从三个方面考虑：一是客观性。此种变化是客观性变化，而非企业主观意愿；二是变化的主体是合同订立时的客观情况，应当与合同订立时的客观情况加以对比；三是重大性，变化导致原有劳动合同无法继续履行。如符合这三个标准，则构成客观情况重大变化，可以适用该项解除。

（2）协商前置。该项解除必须经过协商的前置程序，协议一致的，变更劳动合同继续履行；协商无法取得一致，企业可以解除劳动合同。操作中，建议企业向员工出具劳动合同变更通知书，并保留相应材料，以证明企业已经履行协商前置程序。

（3）排除非客观情况。实务中一般依据《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》（劳办发[1994]289号）第二十六条有过相应规定，\"致使劳动合同无法履行的客观情况\"是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或者部分条款无法履行的其他情况，主要包括：企业迁移、资产转移、企业改制、部门撤并、经营方向或经营战略重大调整、企业产品结构调整等。除此之外，如企业之间的股权并购、合并、分立、企业变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项不属于客观情况重大变化，应当予以排除。

特征

经济性裁员是企业裁员方式的核心，也是唯一可以适用多人裁员的解除方式。但经济性裁员同样也是在程序和限制中要求最高的裁员方式。对经济性裁员的操作，既要注意裁员的法定情形，也要遵守裁员的程序要件。

经济性裁员与其他裁员方式的不同点之一在于涉及人数众多，《劳动合同法》第40条规定，经济性裁员的人数为\"二十人以上或者不足二十人但占职工总数百分之十以上的\"。人数限定导致的一个结果就是裁减人员不足不能适用经济性裁员，更不能针对个别职工或者少数职工实行经济性裁员。

1、依照企业破产法规定进行重整的

破产重整是企业存在的一种特殊状态，是企业进入破产程序后依债权人的申请而由法院公告作出的一种调整事务、改善经营管理、恢复偿债能力的活动。《企业破产法》第72条规定了破产重整的期限为\"自人民法院裁定债务人重整之日起至重整程序终止为重整期间\"，而重整开始的标志按照《企业破产法》第71条，以法院公告为准。即只有在这个期间内才属于企业重整期间，也才符合经济性裁员的条件。

同时劳动部办公厅印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知（劳办发〔1994〕289号）第27条也明确规定了\"本条中的\"法定整顿期间\"指依据《中华人民共和国破产法》和《民事诉讼法》的破产程序进入的整顿期间\"，对重整期间进一步做了明示。

2、生产经营发生严重困难

对生产经营发生严重困难的界定需要结合两个法律条文来确认，一是劳动部办公厅印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知（劳办发〔1994〕289号）第27条\"生产经营状况发生严重困难可以根据地方政府规定的困难企业标准来界定\"，二是劳动部发布的《企业经济性裁减人员规定》第2条\"用人单位濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间或生产经营发生严重困难，达到当地政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，可以裁员\"。

显然判定企业生产经营发生严重困难的主体是当地政府部门，其依据是当地政府部门所规定的困难企业标准。因此，采用此种事由进行经济性裁员，必须首先向当地政府申请，经确认为困难企业的，方可适用经济性裁员。

3、企业转产、重大技术革新或经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的

企业产、重大技术革新或经营方式调整本身属于企业自主行为，但因此引发员工劳动合同变更解除。对该项目操作应当按照\"情势变更\"原则构建，即因情况的重大变更，双方原劳动合同履行的基础已经丧失，需要双方协议变更劳动合同，如不能协议变更的，则适用经济性裁员。

从这个角度理解该条与《劳动合同法》第41条第4项、第40条第3项有重复之处，但因转产、重大技术革新、经营方式调整均属企业自主行为，其又与客观情势有所不同。即该条的适用需要企业举证证明其存在转产、重大技术革新、经营方式调整的行为，并证明三种行为导致原劳动合同无法履行，且双方未能就劳动变更达成一致，如此才能适用经济性裁员，解除双方之间的劳动合同。

4、其他因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的

该操作应当和《劳动合同法》第40条第3项加以区分。比较两者的法定条件可以发现，前者为\"客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行\"，而后者为\"其他（除企业破产、经营困难、企业转型等）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\"，因此前者所规定\"客观情况\"应当是包含后者的\"客观经济情况\"的。

但同时两者之间也存在一定的差异性。前者的履行程序比较简单\"协商变更--未达成一致--预告解除\"，因此该条款的实质是通过协商变更合同未达成合意则用人单位可以采用预告解除的方式；后者则是\"提前告知并听取意见--方案报备--解除合同\"，该条的关键在于向劳动行政部门报备。从立法目的来说，前者必须与劳动者协商，后者则必须向劳动行政部门报备，其目的都是限制用人单位任意解除劳动合同的行为，因此当裁员人数达到经济性裁员的要求时，可以用经过报备程序替代与劳动者协商的程序，藉此降低协议成本，实现裁员目的。

经济性裁员的反向限定主要表现在《劳动合同法》第42条的六种情形，如果员工出现以下六种情形的，则不能对此采用经济性裁员，否则构成违法解除：1、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；2、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；3、患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；4、女职工在孕期、产期、哺乳期的；5、在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；6、法律、行政法规规定的其他情形。

当然这六种情形均是职工个体出现的特殊情况，是法律基于保护职工而作出的特别规定。但是职工的情形一旦消失，如医疗期满、女职工超过\"三期\"、职业病检查或者诊断观察期满，则应当参照一般职工，适用经济性裁员。

同时需要注意对于工伤职工一般不能适用经济性裁员，1-4级工伤职工退出工作岗位保留劳动关系，不适用经济裁员；5-10级因其劳动能力部分丧失，为保护工伤职工利益，也应当作为经济性裁员的免除范围。

按照劳动部《企业经济性裁减人员规定》第4条规定\"用人单位确需裁减人员，应按下列程序进行：

1、提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；

2、提出裁减人员方案，内容包括：被裁减人员名单，裁减时间及实施步骤，符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员经济补偿办法；

3、将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；

4、向当地政府行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政部门的意见；

5、由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，出具裁减人员证明书。

裁员流程需要注意两个问题：一是工会通知的非法定性。最高院审理劳动争议司法解释四第12条规定了单位单方解除的工会通知义务，未履行通知义务的视为违法解除。但仅限于《劳动合同法》第39条、第40条的情形，不包括41条经济性裁员；二是操作流程第4条规定了向劳动行政部门备案，这种备案仅仅是告知而不需要劳动行政部门审批。但如经济性裁员不符合法律规定，劳动行政部门有权予以制止和纠正。

依据《劳动合同法》第41条经济性裁员中包括两种优先情形：

一种是优先留用规定，对较长期限合同、无固定期限合同、家庭无其他就业人员且需要抚养老人或未成年人这三类职工应当优先留用。如何优先留用法律并未明确规定，司法实务中一般是要求在同等条件下，对职工分批次处理，三类之外的先裁员，裁员之后仍然需要裁减的，则可以裁减三类特殊人员。其优先留用仅仅是在有留用条件下的照顾措施，而非不能解除这三类特殊人员。

二是优先招用被裁减人员。优先录用也必须是在同等条件下的优先录用，如果没有同等条件，则不存在优先录用的问题。实务中往往存在一种错误，认为这种优先招用是一种强制性义务，即企业六个月内招录人员必须从裁减职工中招录。实质上劳动关系的建立应当遵循合同自由原则，不能强制单位招录员工，否则就违法了合同自由原则，干扰了单位的用工自主权。

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别篇十二**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

为避免纠纷和明确各自的责任，甲乙双方就解除合同事宜经充分协商一致，达成以下协议：

一、甲乙双方同意解除于\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_\_日签订的.《劳动合同书》。

二、甲方保证在办理交接手续时，可将属乙方个人财产资料，全部移交乙方，不作任何保留。

三、原合同解除后，乙方不得宣称或利用甲方及甲方成员的名义或者相似名义，从事任何业务及任何损害甲方声誉和利益的行为。

四、甲方应对以下行为给乙方造成的全部损失负损害赔偿责任：

（一）在原协议解除后，如果乙方宣称或利用甲方及甲方成员的名义或者相似名义，从事任何业务及任何损害甲方声誉和利益的行为。

（二）其他，在原协议解除后损害甲方利益的行为。

五、本合同书自甲乙双方签字、盖章之日起生效；原交接手续已经办理完毕的，自交接手续办理完毕之日起即生效。

六、本合同书一式二份，甲乙双方各持一份，二份具有同等法律效力。

七、签约地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方（签章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_\_日\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_\_日

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别篇十三**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲、乙双方于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日签订了\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日（或无固定）期限劳动合同，现由方提出协商解除劳动合同要求，经甲、乙双方协商一致，同意解除劳动合同，并达成如下协议：

一、解除劳动合同的\'日期为：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日；

二、\_\_\_\_\_方支付\_\_\_\_\_方经济补偿金（违约金）\_\_\_\_\_\_\_元；

三、本协议自甲、乙双方签字（盖章）并加盖甲方公章后生效；

四、本协议一式两份，甲、乙双方各执一份。

甲方：\_\_\_\_\_\_\_乙方（签字）：\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别篇十四**

甲方（用人单位）：

乙方（劳动者）：，身份证号码： 。

甲、乙双方于年月 日签订【为期年】的劳动合同，现双方协商一致提前解除双方之间的劳动合同。经双方充分协商，就解除劳动合同的有关事项达成如下协议。

一、双方一致同意于 年月 日解除劳动合同，双方的`劳动权利义务终止。

二、甲方支付乙方款项人民币元（大写人民币 ），该款项包括但不限于因甲乙双方劳动关系而产生的工资、补偿金、赔偿金、加班费、其他劳动报酬及福利，该笔款项支付完毕，甲乙双方不再存在任何其他劳动争议。

三、乙方承诺不再要求甲方支付任何其他与甲乙双方劳动争议有关的补偿金、赔偿金及任何其他索赔、费用。

四、乙方应在本协议签字后二个工作日内与甲方有关部门（原所在部门、财务、行政等）办理完工作交接、物品归还、账务交接等事项（见《离职审批表》）。

五、劳动合同解除后，乙方仍负有保守所知悉的甲方商业秘密（包括本协议内容）的义务，不得泄露给任何第三方，否则应向甲方支付违约金 元。

六、乙方办理完各项交接之后，甲方向乙方提供解除劳动合同证明。

七、本协议经甲方盖章，乙方签字后生效。本协议一式四份，甲方执三份，乙方执一份，具备同等效力。

甲方（盖章）：乙方（签字）：

年 月 日

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别篇十五**

依据《劳动合同法》第三十九条第（二）款的规定：严重违反用人单位的规章制度的`，用人单位可以解除劳动合同。

这里有两个地方需要注意的：

一是单位规章制度程序必须符合法律的规定；

二是此条规定的用人单位解除合同，应理解成是企业单方的权利，即企业可以单方面解除合同，只要公司把自己应该做相关手续做足了，员工是否回来办理离职并不影响合同的解除。

单位解除劳动合同范本

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_有限公司（以下简称甲方）

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_（以下简称乙方）

甲乙双方于 年 月 日签订为期年的劳动合同，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本最新解除劳动合同书样本如下：

1.自 年 月 日起，解除双方签订的劳动合同，双方的权利义务随之终止；

2.甲方同意在乙方妥善办理所有工作移交手续后支付乙方包括但不限于经济补偿金、提前通知解除劳动合同赔偿金、相应比例的年终奖等共计人民币元（大写）扣除乙方尚欠甲方备用金人民币元（大写），甲方将于乙方妥善办理所有工作移交手续后实际支付乙方人民币元（大写）

3.甲方为乙方缴纳四金（包括基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、住房公积金）至年月日止。

4.甲方根据相关劳动法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续；

5.乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为，否则将承担相应的法律责任及所造成的全部损失。

6.乙方自愿放弃其它所有诉求。

本最新解除劳动合同书样本自甲，乙双方签字（盖章）并加盖甲方劳动合同专用章后生效；

甲方（盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_有限公司乙方（签字或盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人或授权委托人

（签字或签章）

年 月 日 年 月 日

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别篇十六**

《劳动合同法》第十四条规定：“无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。”第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。 ”

对劳动者而言，无固定期限的劳动合同并非“终身合同”，根据《劳动合同法》规定，只要劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，就可以解除劳动合同;但同时也不代表成了单位的“永久员工”就可以放任自流，如果严重违反规章制度或严重失职给用人单位造成损失，用人单位也可以根据法律规定或双方约定终止并解除劳动合同。

无固定期限的劳动合同也是劳动合同的一种类型，在履行过程中，任何一方由于某种原因希望或已提出解除劳动合同，另一方只要表示同意，双方达成一致意见，就可以依据本法第三十六条的规定解除劳动合同。当法律规定的可以解除劳动合同的条件出现，或当事人在合同中约定的可以解除劳动合同的条件出现，无固定期限的劳动合同就可以依法定条件或约定条件解除。如劳动者有本法第三十九条规定的情形之一出现时，用人单位就可以解除劳动合同。用人单位有本法第三十八条规定的情形之一时，劳动者就可以解除劳动合同。由此可见，无固定期限合同并不是没有终止时间的“铁饭碗”，只要符合法律规定的条件，劳动者与用人单位都可以依法解除劳动合同。

一、解除劳动合同的十四种情形：

有劳动合同法规定的以下十四种情形之一的，用人单位可以与劳动者解除无固定期限劳动合同：

(一)用人单位与劳动者协商一致的;

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;

(三)劳动者严重违反用人单位的规章制度的;

(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

(五)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;

(六)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(七)劳动者被依法追究刑事责任的;

(八)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;(九)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;

(十)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;

(十一)用人单位依照企业破产法规定进行重整的;

(十二)用人单位生产经营发生严重困难的;

(十三)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;

(十四)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。

二、终止劳动合同的五种情形：

劳动合同法实施条例草案还规定，有劳动合同法规定的五种情形之一的，无固定期限劳动合同终止。这五种情形是：

(一)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;

(二)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

(三)用人单位被依法宣告破产的;

(四)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;

(五)法律、行政法规规定的.其他情形。

三、解除劳动合同补偿：

若双方协商一致解除或者终止劳动合同，用人单位按照>第四十七条的规定支付经济补偿金;若用人单位单方面解除或者终止劳动合同，用人单位是违法的，应当按照>第八十七条的规定支付双倍赔偿金。

1、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。

2、第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

四、劳动合同可以续签：

劳动合同终止后，经双方协商一致，还可重新订立劳动合同。续订劳动合同是指合同期满后企业与员工不终止劳动关系，在双方完全同意的情况下继续履行原合同确定的权利与义务，即原订立即将到期的劳动合同延长有效期的法律行为。

续订劳动合同的基本要求和订立劳动合同一样，应坚持平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、法规、规章的规定。根据《天津市实施劳动合同制度规定》，劳动合同期满，经当事人双方协商同意延续劳动合同的，应当在合同期满前15日内办理续延手续。

劳动合同未明确劳动报酬的，由用人单位和劳动者双方协商予以明确;用人单位和劳动者双方协调不一致的，以劳动合同期满前12个月的平均劳动报酬作为劳动报酬最低标准。

劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件在实际履行中发生变化而劳动合同未依法变更的，实际履行的劳动报酬和劳动条件如低于劳动合同约定，不得作为续签劳动合同的最低标准。

**企业解除劳动合同补偿标准 企业解除劳动合同和辞退员工的区别篇十七**

企业与员工一旦签署了劳动合同，那么根据《劳动合同法》的规定，“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。”“依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。”

然而，现实生活中，有些企业理所当然地认为自己作为用人单位具有绝对的用工权利，甚至开除、解雇一个员工全凭个人喜好，主观决断，任意性非常强。但《劳动合同法》实施后，企业将为其任意违法解除、终止劳动合同付出相当大的代价。

根据《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”

第八十七条的规定“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”

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。”

“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。” 因此，一个企业如果违法解除或终止劳动合同后，其最后的结果不是被员工要求继续履行劳动合同，就是要付出相当大的经济赔偿，无论哪种结果都是企业不愿面对的。

要避免此类情形，企业就必须根据自身的需要和客观情形，依法、合理地解除与员工签订的劳动合同。企业需要认识到，在劳动合同解除方面，企业和员工的权力差别是非常大的，员工在合同期间内，不用任何理由，也无需企业批准或同意，只需要提前30日以书面形式通知企业即可解除劳动合同（试用期内为3天），特殊情况下员工解除劳动合同还可以不受上述期限的限制，但企业要解除劳动合同则必须符合法律规定的条件和程序要求，不能像员工一样可以随意解除劳动合同。事实上，就劳动合同解除而言，法律对员工的约束力是非常有限的(有服务期协议、竞业禁止协议的除外），而对企业则非常严格。

《劳动法》和《劳动合同法》均明确规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。在员工没有过失（即严重违反企业的规章制度等情形）、同时企业也不具备法律规定的可以单方解除劳动合同的条件（包括经济性裁员）时，企业只能同员工协商解除劳动合同，如双方不能协商解除，企业强行解除或终止的话，就会构成违法解除、终止劳动合同。

企业在与员工协商解除劳动合同时需要注意：

1、 协商解除劳动合同一定要签订书面协议且要在协议中明确劳动合同解除的类型即是双方协商解除还是单方解除；

2、 协议中需要明确解除合同的提出方。根据《劳动合同法》的规定，协商解除劳动合同如果是企业提出的，则应当支付给员工经济补偿金，协商解除劳动合同如果是员工提出的，则企业不用支付员工经济补偿金。另外，员工如主动提出辞职即员工单方面解除劳动合同的，企业也不用支付员工经济补偿金，但企业应当保留员工主动辞职的证据。

如果协商解除仅仅是口头的话，员工一旦反悔，则企业因无法提供相应证据，就会处于被动。

根据法律规定，企业可以单方面解除劳动合同情形有三类情形即即时性解除劳动合同（解除有过错的员工）、特定情况下提前通知解除劳动合同、经济性裁员。在后两种情况下，对一些特定情形下的员工，企业也无权单方面解除劳动合同。

此外，《劳动合同法》对企业单方解除劳动合同业作了一些程序性规定，企业也必须遵守，否则单方面解除劳动合同的行为可能是无效的。《劳动合同法》第四十三条规定：“用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。”这一点企业需要特别注意。

1、 即时性解除劳动合同（六类情形）

即时性解除劳动合同是指用人单位在劳动者存在一定过失的情况下，无需提前通知劳动者即可单方解除劳动合同，这实际上就是辞退有过错的员工。

根据《劳动合同法》第三十九条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（四）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；

（五）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；

（六）被依法追究刑事责任的。

以上情形企业单方面解除劳动合同的，不用提前通知员工，也不用支付员工经济补偿金。具体而言：

（1）、在试用期内辞退被证明不符合录用条件的员工；

很多企业误解了该条规定，认为在试用期内可以随意让员工离职而不用承担相应责任，事实上，在试用期内，企业只有证明员工不符合录用条件的才可以解除劳动合同，而员工是否符合录用条件也不是由企业任意决定的，必须用客观证据来证明。因此，企业需要注意以下几点：

1、 试用期的约定必须符合法律规定；

2、 有明确的录用条件并告知员工；

3、 在试用期内对员工考核，并在试用期内将辞退决定送达员工。

（2）、辞退严重违纪的员工；

对于一般违纪的员工，企业并不能一概辞退，而根据法律规定，只有严重违纪的员工，企业才能辞退。因此，什么才是严重违纪以及员工是否构成严重违纪，对企业就至关重要了。企业需要注意以下几点：

1、企业应当以合法、合理、完备的规章制度为依据。企业在员工手册或规章制度中对严重违纪的情形一定要做明确定义并做具体列举并且上述内容必须符合法律规定，同时也必须合理，否则会产生相应不利的法律后果。规章制度制定完毕以后，要使其发生法律效力，还必须按照法律规定的如让员工参与讨论、与工会或者员工代表协商、向员工公示等民主协商、公开、公示等程序。

2、企业应当有证明员工严重违纪的证据。如果没有法律意义上的证据来证明，即使员工有严重的违纪行为，企业也很难追究其法律责任，更不能将其辞退。因此，企业必须有较强的证据意识。

3、企业应将解除或开除通知事先通知工会，同时应将通知送达员工本人。

（3）、辞退严重失职、营私舞弊，给企业的利益造成重大损害的员工；

企业以该条的规定辞退员工，必须符合两个条件，一是严重失职或有营私舞弊的行为，二是因上述行为造成了企业实际的重大损失。同样，如何界定严重失职、营私舞弊的行为，怎样才构成重大损失，对企业是非常关键的，企业应在规章制度中明确相应行为和标准，否则处理起来就会缺乏依据。家有家规，国有国法，企业也必须要有自己的规章制度。对于员工的严重失职、营私舞弊的行为以及企业因此受到的重大损失，企业也必须要能提供相应证据予以证实，否则不能对员工进行相应处理。无依据、无证据进行处理，则属违法。

（4）、辞退违法兼职的员工；

对于员工的兼职行为，法律区分了两种情形，一种是企业不禁止员工兼职的，因员工的兼职行为对完成本单位的工作任务造成严重影响的，企业可据此解除劳动合同，但该情形较难把握和证明；另一种是企业在规章制度或劳动合同中明确禁止员工兼职，一旦发现员工有兼职行为，经企业提出而员工拒绝改正仍然兼职的，企业可据此解除劳动合同。

（5）、辞退以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使企业在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的员工；

在实践中，最常见的情形是员工采取欺诈手段签订劳动合同。因此，企业可在劳动合同中明确约定，员工使用假的身份证、学历证明、资质证书、健康证明、解除劳动关系证明等证明的，一旦发现或证实企业可单方解除劳动合同，但如果企业事先知道或者应当知道上述证明是假的仍与员工签订或变更劳动合同，则不能据此单方解除劳动合同。

这里需要指出的是，《劳动合同法》第二十六条同时规定“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的”为无效或部分无效合同，对无效合同进行解除，似乎是有些矛盾的（中国的法律就是那么有意思）。

（6）、辞退被依法追究刑事责任的员工。

被依法追究刑事责任是指被人民检察院免于起诉的；被人民法院依据现行《刑法》第三十七条免予刑事处分的；员工被人民法院判处刑罚（包括主刑：管制、拘役、有期徒刑、无期徒刑、死刑；附加刑：罚金、、没收财产）的，用人单位可以解除劳动合同。但员工因涉嫌犯罪被刑事拘留、逮捕的，企业在此期间仅可以暂时中止劳动合同的履行。员工如被劳动教养的，依据有关政策规定，企业可以解除劳动合同，但企业最好在劳动合同中事先约定员工被劳动教养的，企业可单方解除劳动合同。

2、 特定情况下提前通知解除劳动合同（三类情形）

前面提到员工可以不需要任何理由，只需要提前30日以书面形式通知企业即可解除劳动合同（试用期内为3天），但作为企业只有在法律规定的几种情况下，才能提前三十日以书面形式通知员工本人或者额外支付员工一个月工资后，解除劳动合同，同时企业还应当依法向员工支付经济补偿金。企业有可能误解该规定，认为只要提前通知或支付替代通知金以及支付经济补偿金等就可以单方解除劳动合同，这种理解其实是错误的。除非员工同意，企业只有在以下几种情况下，才能单方解除劳动合同，并且要对员工提前通知或支付替代通知金、依法支付经济补偿金等。这几种情况是：

（1）、员工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，也不能从事由企业另行安排的工作的；

医疗期是指员工因患病或者非因工负伤停止工作治病休息，而企业不得因此解除劳动合同的期限，而不是员工病伤治愈实际需要的医疗时间。医疗期一般为3~24个月，主要根据员工本人实际参加工作的年限和在本单位的工作年限等条件确定。

企业需要注意：

1、员工在医疗期限满后，即使不能从事原工作，企业也不能直接解除劳动合同，还需要另外给员工安排工作，如果另外安排的工作该员工还不能从事的话，企业才能解除劳动合同；

2、只有员工在患病或非因工负伤时才存在医疗期，职业病或者因工负伤时不适用上述情形；

3、企业应准确理解医疗期的含义，依据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》及各地相关规定为患病的员工正确核算医疗期。需要指出的是，各地对于医疗期的期限及计算方法有具体的规定的，需要按照当地的规定执行。

（2）、员工不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

不能胜任工作是指有证据表明，员工不能按要求完成劳动合同中约定的工作任务或者同工种、同岗位人员的工作量。

企业需要注意：

1、企业不能随意调动员工的工作岗位或提高工作强度，借口劳动者不能胜任工作；

2、企业在与劳动者签订劳动合同时，要明确员工的工作内容，在规章制度中应明确细化岗位职责和标准，否则很难确定员工是否胜任工作；

3、在发现员工不能胜任工作后，还需要经过培训或者调岗，如果仍不能胜任工作的，才能解除劳动合同，而不是一旦发现员工不能胜任工作就直接解除劳动合同。

（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，经企业与员工协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

什么是“客观情况发生重大变化”，相关法律并没有给出明确的规定。从实践中看，一般是指因不可抗力或企业条件发生重大变化等无法避免的情形，如企业跨地区迁移、兼并、分立、合资、改制、转产、进行重大技术改造等致使劳动合同所确定的生产、工作岗位消失，也可以是员工的资格证被吊销等等。在上述情况下，原劳动合同无法继续履行，企业可以与员工进行协商，变更劳动合同，协商不成的，企业可以单方面解除劳动合同。

企业需要注意，界定“客观情况发生重大变化”的程度时，要注意固定客观情况已发生“重大变化”的证据，并且，做好与员工进行协商的记录、保留协商不成的证据。

3、 经济性裁员（四类情形）

经济性裁员是指企业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，为改善生产经营状况而辞退成批人员。根据《劳动合同法》的规定，一次性裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的，才是经济性裁员。

为了保障企业与员工双方的合法权益，法律对企业经济性裁员的实体性条件和程序性条件作了严格的规定。

（一）、实体性条件

重整是指作为债务人的\'企业，在人民法院受理破产申请后，宣告其破产前，经申请，不对其财产立即进行清算，而是在法院主持下制定重整计划，由其与债权人达成协议，规定在一定期限内，债务人企业按一定方式全部或部分清偿债务，同时债务人企业可以继续经营业务。在重整期间中，企业可根据实际经营情况，进行经济性裁员。

1、 何为“生产经营发生严重困难”？法律没有明确规定，而一些地方则根据地方政府规定的困难企业标准来界定“生产经营发生严重困难”。

这里需要注意，《劳动合同法》要求企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，只有在变更劳动合同后，仍需要裁减人员，才可进行经济性裁员。但就个别员工而言，变更劳动合同与员工不能达成协议的，企业可提前三十日以书面形式通知员工本人或者额外支付员工一个月工资后，解除劳动合同。

2、 条件 履行的。

本条规定为兜底条款。在发生劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化情形时，企业首先应当与员工进行协商，变更劳动合同；不能达成变更劳动合同协议的，企业在一次性裁减人员20人以下或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以下的，可单方提前通知解除劳动合同；超过上述人数的，企业必须依据经济性裁员的规定处理。

（二）、程序性条件

1、企业必须提前30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；

2、裁减人员方案经向劳动行政部门报告；

3、经济性裁员时，应优先留用下列人员：与公司签订较长期限固定期限劳动合同的；与公司签订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未成年人；

4、重新招用人员，被裁减人员具有优先就业权；

5、经济性裁员的限制性规定：《劳动合同法》第四十二条规定的情形，也就是企业单方面解除劳动合同的限制情形。

企业需要注意，经济性裁员时企业应承担以下义务：

1、 企业应依法按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。关于工作年限的确定，根据《劳动合同法实施条例》的规定，“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”；

2、 进行经济性裁员的企业在六个月内录用人员的，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。

4、 在上述2、3类情形下，企业单方解除劳动合同的限制（六类情形）

出现法律规定的情形（即上述1、2、3类情形）时，企业有单方解除劳动合同的权利，但《劳动合同法》第四十二条对企业在上述2、3类情形的单方面解除劳动合同的权利作了限制，规定在以下六类法定情形下，禁止企业单方面解除劳动合同。

（1）、从事接触职业病危害作业的员工未进行离职健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或医学观察期间的；

根据《职业病防治法》的规定，对未进行离岗前职业健康检查的员工不得解除或者终止与其订立的劳动合同；企业在疑似职业病病人在诊断或医学观察期间，不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

（2）、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；

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！