# 员工遣散合同范本(必备3篇)

来源：网络 作者：夜色微凉 更新时间：2024-01-17

*员工遣散合同范本1\_\_\_\_\_\_部员工\_\_\_\_\_\_：鉴于您在本酒店员工宿舍住宿期间，未经他人同意，私拿房东手机，您的行为属于非法占有他人财物，触犯国家治安和形事条例并严重损害了酒店的名誉和利益。根据我国相关法律并结合本酒店的相关规定，决定予以...*

**员工遣散合同范本1**

\_\_\_\_\_\_部员工\_\_\_\_\_\_：

鉴于您在本酒店员工宿舍住宿期间，未经他人同意，私拿房东手机，您的行为属于非法占有他人财物，触犯国家治安和形事条例并严重损害了酒店的名誉和利益。根据我国相关法律并结合本酒店的相关规定，决定予以员工酒店内\*\*，提前\*\*劳动合同的\'处理。

请您于\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日之前到酒店人资部办公室办理离职手续。

本酒店将保留追究你的相关法律责任的\*\*。

特此通知。

xxxx

年月日

——员工劳动协议书范本3篇

**员工遣散合同范本2**

当全面关系管理在全球广泛流行的时候，作为企业，无不希望通过提高客户和员工的满意度，来增强员工对企业的忠诚度，从而提高对企业的贡献度。因此，对外实行客户关系管理(CRM)，\*\*实行员工关系管理(ERM)就成为必然。但员工关系管理管什么，对此的认识并不清晰，员工关系管理

甚至存在一定的误区。

误区之一——“包论”

包论就是只要是员工的事，就什么都管。上管祖宗，下管子孙，外管世界观，内抓潜意识。从员工进入企业到离开企业，不仅管结果，更是管过程。特别是烟草行业作为一个垄断性的行业，计划经济的\'痕迹更为明显，把企业看成社会的观念更为顽固。很多人认为企业就应当对员工的生老病死、吃喝拉撒睡都管起来，就应当大包大揽。结果不仅分解精力，效果也未必理想，人际关系也是越来越复杂，给企业带来了巨大的压力。企业的管理者对此也是十分的困惑。不管不行，不管就意味着不关心群众生活，没有以人为本，没有建设企业文化生活的积极心态。而管也未必行。管分明就是企业办社会，不仅不能提高企业的效益，而且严重分散企业的资源配置，削弱企业的核心竞争力。更为严重的是这样的管理遥遥无穷期，犹如雪球，越管越多，越管越大，越管越杂，而且企业与企业之间、员工与员工之间相互攀比，不仅给企业管理带来巨大的压力，甚至埋下不安定的隐患，给经营带来不稳定的因素。

误区之二——“均论”

不患贫而患不均，是\*特色。在企业管理中，大数定律表明，20%的人做了80%的工作，但是如果是20%的人拿了80%的报酬，员工则不能\*衡，企业管理者也难以取舍。因为尽管这是对贡献的肯定，但绝对是对现有分配机制和分配思想的挑战。

正因为如此，以稳定、安定为前提，对绩效的认可还是停留在\*均的基础上，肯定了20%的人而得罪80%的人成为管理的一个雷池，不敢轻易逾越。20%的人事做的多，工作中与人接触摩擦也就相应增多，群众关系本来就有些微妙，如果最后还拿得多，无异于火中浇油，陷自己于不仁不义之中。因此，激励一旦陷入\*均\*\*的人际旋涡，不仅难以挣脱，而且还会形成一种后挫力，加速这一旋涡的发展。

误区之三——“文凭论”

通过员工关系管理，大力提高员工素质，成为企业员工关系管理的共同目标。怎么提高员工的素质，误区更多。很多人认为，提高员工的素质，关键在于提高员工的文员工关系管理

化素质;提高员工文化素质的\*\*，就是提高员工的文凭级别，初中成为高中，高中成为大专，大专成为本科，本科成为研究生，如此类推。似乎文凭一高，素质就完全提高了。只要有文凭，就会有水\*。与此同时，把\*\*结构作为衡量员工素质的标准全面流行。

这显然有些片面。实行员工关系管理本身就是打造学习型\*\*的一个重要方面，在提高员工的满意度和忠诚度基础上，更易于建立企业的共同愿景，通过员工个体的自我超越，改善企业内部合作的简单模式，以目标的\*\*来形成团队的合作，以此来系统整合企业的资源配置机制，从而提高企业的核心竞争力。\*\*教育只是员工素质提高的\*\*之一，本质在于提高员工的基本素质，提高员工个人的素质潜能，如果这些个体不能形成团队合作，那么企业的目标就如一辆不同方向受力的车，个体的力量越大，对企业的损害越大，最终除了车身撕破以外，很难想象还有其他的结果。

——解雇员工通知书 (菁选2篇)

**员工遣散合同范本3**

公司因辞退员工支付的经济补偿跟员工在本单位的工作年限有关。

员工在本单位工作每满1年，公司应补偿劳动者1个月工资。6个月以上不满1年的，按1年计算;不满6个月的，补偿劳动者半个月工资。

若是员工之前的工资实在太高，月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民\*公布的本地区上年度职工月\*均工资三倍，公司支付的补偿金也只能是上年度职工月\*均工资的三倍，即假设员工的月\*均工资是1万元，但是本地区上年度职工月\*均工资是3元，员工工作1年被辞退，公司支付经济补偿9元，而不是1万元。

三、公司无条件(不付经济补偿)的辞退员工

(一)员工存在以下行为，公司才能无条件辞退：

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\*\*的;

3、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

4、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;

5、以欺诈、胁迫的\*\*或者乘人之危，使公司在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的

6、因为自身\*\*被\*\*追究刑事责任的。

(二)公司要辞退员工

公司要辞退员工必须举证证明员工有以上这些行为，还要书面通知员工，不能随便的辞退。

(三)公司违反规定与员工\*\*或者终止劳动合同的

公司要受到惩罚，除了支付劳动者全部工资以外，应当依照上述经济补偿标准的二倍向员工支付赔偿金。

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！