# 最新劳动法律咨询免费 劳动法新规定辞退补偿(4篇)

来源：网络 作者：春暖花香 更新时间：2024-06-12

*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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。劳动法律咨询免费...*

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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**劳动法律咨询免费 劳动法新规定辞退补偿篇一**

劳动法

作 者 考试批次 学籍批次 学习中心--

层 次 专 业 完成时间

关于劳动合同解除的案例分析

一、案例

某有限责任公司成立于2024年10月15日。2024年12月26日，大学毕业生王某与该有限责任公司签订了无固定期限劳动合同。在劳动合同中约定：王某如果严重违反公司劳动纪律或者公司的规章制度，该有限责任公司可以解除与王某的劳动合同。2024年3月，该有限责任公司的管理制度中规定：职工如对单位同事暴力威胁、恐吓，将予以开除，同时通报公司，并视情节移交司法机关处理。2024年2月10日，王某在工作中与公司副总经理刘某发生纠纷，王某打伤公司副总经理刘某，后经鉴定，刘某构成轻微伤。2024年2月17日，经调解，双方自愿达成协议：由王某一次性赔偿刘某各种费用1万元，以后再发生任何事情与此事无关。同日，该有限责任公司作出了对王某的处理决定，决定认为此次事件的发生，在公司内部造成了极其恶劣的影响，为严肃纪律，严格奖惩制度，根据《劳动合同法》、公司奖惩制度及劳动合同约定，公司研究决定对王某予以解除劳动合同。王某不服，认为自己与公司签订的是无固定期限劳动合同，公司不得解除与自己签订的劳动合同。

要求：根据上述情况，并结合《劳动合同法》等法律法规的规定，回答下列问题：

（1）如何理解无固定期限劳动合同？

（2）该有限责任公司与王某签订无固定期限劳动合同是否合法？为什么？（3）在本案中，该公司以王某严重违反公司规章制度为由，解除与王某所签订的无固定期限劳动合同是否合法？为什么？

二、就以上案例本人分析如下

（1）如何理解无固定期限劳动合同？

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。这里所说的无确定终止时间，是指劳动合同没有一个确切的终止时间，劳动合同的期限长短不能确定，但并不是没有终止时间。只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件，双方当事人就要继续履行劳动合同规定的义务。一旦出现了法律规定的情形，无固定期限劳动合同也同样能够解除。

（2）该有限责任公司与王某签订无固定期限劳动合同是否合法？为什么？ 合法；订立无固定期限劳动合同有两种情形。

第一、用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。根据《劳动合同法》规定，订立劳动合同应当遵循平等自愿、协商一致的原则。只要用人单位与劳动者协商一致，没有采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，符合法律的有关规定，就可以订立无固定期限劳动合同。第二、在法律规定的情形出现时，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同。

无固定期限合同一经签订，双方就建立了一种相对稳固和长远的劳动关系，只要不出现法律规定的条件或者双方约定的条件，劳动合同就不能解除。因此，法律对无固定期限劳动合同的签订条件作了严格的规定，当事人一方并不能随意的要求签订或者拒绝签订无固定期限劳动合同。

根据本条规定，只要出现了本条规定的三种情形，在劳动者主动提出续订劳动合同或者用人单位提出续订劳动合同劳动者同意的情况下，就应当订立无固定期限劳动合同。这种续订劳动合同意愿的主动权掌握在劳动者手中，无论用人单位是否同意续订劳动合同，只要劳动者提出，用人单位就必须同意续订，而且是订立无固定期限劳动合同。如果用人单位提出续订劳动合同，劳动者有权不同意。劳动者同意的，应当订立无固定期限劳动合同。这三种情形如下：

1、劳动者已在该用人单位连续工作满十年的

签订无固定期限劳动合同的劳动者必须在同一单位连续工作了十年以上，是这个情形的最基本的内容。具体是指劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到十年。如有的劳动者在用人单位工作五年后，离职到别的单位去工作了两年，然后又回到了这个用人单位工作五年。虽然累计时间达到了十年，但是劳动合同期限有所间断，不符合在“该用人单位连续工作满十年”的条件。劳动者工作时间不足十年的，即使提出订立无固定期限劳动合同，用人单位也有权不接受。法律作这样的规定，主要是为了维持劳动关系的稳定。如果一个劳动者在该用人单位工作了十年，就能说明他已经能够胜任这份工作，而用人单位的这个工作岗位也确实需要保持人员的相对稳定。在这种情况下，如果劳动者愿意，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同，维持较长的劳动关系。而根据《劳动合同法实施条例》第11条规定，除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

2、合同的形式

用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的。劳动合同制是以签订劳动合同的形式，明确规定用工单位和劳动者双方的权力、责任、利益，把用工与经济责任制相结合的一种新的用工制度劳动合同制度。1986年7月，我国决定改革国营企业的劳动用工制度，自1986年10月1日起，国营企业在新招收工人中普遍推行劳动合同制。随着劳动法合同法的施行,劳动合同制度在各类企业当中广泛推行。国有企业改制在二十世纪八十年代中期开始，在二十世纪九十年代成为国有企业改革的核心内容，企业通过改变企业形态，改变企业股权结构，改变企业的基本制度，转变为符合自身特点的企业资产组织形式。在推行劳动合同制度前，或是在国有企业进行改制前，用人单位的有些职工已经在本单位工作了很长时间。推行新的制度以后，很多老职工难以适应这种新型的劳动关系，一旦让其进入市场，确实存在着竞争力弱难以适应的问题，年龄的局限又使其没有充足的条件来提高改进，应当说这是由于历史的原因造成的。他们担心的不仅是能否与原单位签订劳动合同的问题，还存在着虽然签了劳动合同但期限很短，在其尚未退休前合同到期却没有用人单位再与其签订劳动合同的问题。我们在制定法律和政策的同时，应当考虑那些给国家和企业作出过很多贡献的老职工的利益。因此，对于已在该用人单位连续工作满十年并且距法定退休年龄不足十年的劳动者，在订立劳动合同时，允许劳动者提出签订无固定期限劳动合同。如果一个劳动者以在该用人单位满十年，但距离法定退休年龄超过十年，则不属于本项规定的情形。

3、续订劳动合同连续订立二次固定期限劳动合同且劳动者没有本法第三十九条规定的情形续订劳动合同的。根据这一项规定，在劳动者没有本法第三十九条规定的用人单位可以解除劳动合同的情形下，如果用人单位与劳动者签订了一次固定期限劳动合同，在签订第二次固定期限劳动合同时，就意味着下一次必须签订无固定期限劳动合同。所以在第一次劳动合同期满，用人单位与劳动者准备订立第二次固定期限劳动合同时，应当作出慎重考虑。因此本案中，该有限责任公司与王某签订无固定期限劳动合同符合订立无固定期限劳动合同的第一种情形，合法。

（3）在本案中，该公司以王某严重违反公司规章制度为由，解除与王某所签订的无固定期限劳动合同是否合法？为什么？

合法；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《劳动合同法》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。《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。由此表明，该公司以王某严重违反公司规章制度为由，解除与王某所签订的无固定期限劳动合同符合《劳动合同法》第三十九条第二款之规定，合法。

**劳动法律咨询免费 劳动法新规定辞退补偿篇二**

论农民工劳动权益保护与劳动法律的完善

【论文摘要】 随着市场经济的不断完善，劳动力市场化调节使农村剩余劳动力向城镇转移速度不断提高，“农民工”这个新型社会群体在城市建设及城镇企业的发展等方面作出了巨大的贡献，目前我国法律法规及相关政策虽在一定程度上保障了该群体的权益，但仍然存在不少问题与不足。其权利受到限制和遭受侵害的现象比较普遍和突出，给我国的经济发展和社会稳定带来了不可忽视的负面影响，因此，对劳动法的适用范围、劳动合同制度的完善、劳动争议处理机制的改革等方面的探讨，力求借助劳动法的修改、完善来寻求农民工权益保护的根本途径，已经成为农民工权益保护亟待研究和解决的重要课题。

【关键词】农民工;权益保护;劳动争议处理机制;劳动法律;修改、完善 【正文】

众所周知，农民工这个新型社会群体从20世纪90年代出现以来，在减少农村剩余劳动力和城市建设及城镇企业的发展等方面作出了巨大的贡献。由于自身经济状况、文化水平、法律素养等因素的影响，以及现有农民工权益保护体制中客观存在问题的制约，农民工权利受到限制和遭受侵害的现象比较普遍和突出。作为调整劳动者和用人单位之间的法律，《劳动法》无疑是我国现行有关农民工权益保护法律体系中的一部基本法律。这部法律的颁布，对于构建市场经济条件下的劳动关系模式，维护劳动者的合法权益，建立和维护和谐稳定的劳动关系，推动劳动力市场化等方面发挥了重大作用。但《劳动法》实施后这么多年来，中国的社会经济发生了巨大变化，对劳动法律制度提出了新的要求，而这部劳动法受当时历史条件的限制，已越来越明显的暴露出它的局限性，其中最突出的问题就是严重忽略了农民工的利益。

一、农民工权益保护面临的法律现状

农民工问题的产生，从根本上讲，是由于我国在改革开放的过程中，政治体制改革和社会管理体制的改革滞后于经济发展的需要所导致的，我国传统的行政集权体制、城乡二元体制、户口制度等政治体制和社会管理体制是导致农民工问

题的根本原因。而另一方面，我国法律制度的缺陷同样也是农民工权益保护不力的重要原因，尤其现行《劳动法》对农民工权益的保护存在很大的滞后性。近年来农民工权益保护方面存在的问题，主要体现在：劳动合同制度不落实，合法权益难以维护；劳动报酬得不到保障，拖欠工资严重；安全防护措施差，生命健康难以保障；缺乏应有的社会保险保障等。

(一)现行劳动合同制度在保障农民工权益中的不足

依照《劳动法》规定，建立劳动关系须签订明确双方权利和义务的书面劳动合同。实践中，由于受固有生活方式和淡漠的法律观念影响，农民工很少和用人单位签订劳动合同。许多用人单位企图通过混淆事实劳动关系和雇佣关系来达到转嫁义务，逃避责任的目的，也拒绝和农民工签订合同。近几年来，雇主借故拖欠、拒付、克扣农民工工资的问题十分普遍，农民工欠薪问题越演越烈。所以，即使被认为事实劳动关系存在，常常因为事先没有明确的合约而发生劳动纠纷，农民工的合法权益得不到应有的保护。

(二)现行劳动争议解决机制对农民工权益维护不利

根据《劳动法》第79 条的规定，我国劳动争议处理机构包括企业劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会和人民法院三种，实行“一调、一裁、两审”的劳动争议处理机制[1]。经过仲裁、一审、二审、再审等漫长的法律程序，细细算来，一个劳动争议案件走完全部程序需要一年多的时间，对于社会的弱势群体农民工而言，无论是时间、费用、精力上，都很难完成这“马拉松”式的维权之路。

另外，《劳动法》第82 条规定，提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起60 日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。申请仲裁的期间只有60 日，而且不适用中止、中断的规定。导致的结果是劳动者寻求司法救济的仲裁时效远远短于《民法通则》普通诉讼时效2 年的规定。现实中大量的劳动者权益受到侵害的案例，都因为超过了仲裁时效而被排除在仲裁和司法救济的大门之外。

(三)农民工社会保障权的缺失

长期以来，由于受经济、社会二元化结构的影响，我国的社会保障一直将重点放在城镇，而占全国总人口80%的农业人口被排除在法定的社会保障项目之外。至今尚无一部关于农民工社会保险的全国性专门法规或规章，现行城镇职工享有的养老、失业、工伤、医疗、生育五大法定保险项目，农民工几乎都未享受到。关于农民工社会保险的专门规定，目前仅限于地方政府的规章，而且各地对农民工设立的社会保险险种很少，待遇与同地区的城镇职工相比要低得多。

二、农民工权益的保护与劳动法的修改

对于农民工问题的解决，长期任务在于改革政治体制和社会管理体制，具体而言，就是逐渐改变在我国实行了几千年的行政集权体制，加强地方自治，把各级地方政府打造成真正意义上的人民政府； 逐步废除城乡二元化管理体制，实行城乡一体化管理； 逐步废除户口管理制度，实现人口的自由迁徙。而近期任务则是加快劳动法等相关法律的修改，加大对农民工等劳动者的保护力度。

(一)明确《劳动法》对农民工的适用范围

由于现行《劳动法》制定于20 世纪90 年代初，所以仍是建立在从计划经济体制沿袭下来的城乡二元结构之基础上的，其第二条就清楚地表明，它的适用范围并没有明确包括农民工。有人认为农民工不能成为“劳动法律关系”的主体，只能成为“雇佣法律关系和劳务法律关系”的主体；主张在现行《劳动法》之外，再单独制定专门适用于民工的《雇佣法》。这种基于“身份识别”的分别立法模式并不科学，正确的解决之道应是修改现行《劳动法》，把农民工明确作为劳动关系的主体。

(二)完善劳动合同制度

劳动合同是确立劳动关系的重要法律依据，是劳动权利和义务的载体。劳动合同是劳动者与劳动使用者之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。在市场经济体制下，劳动合同制度是整个劳动法律制度的基础，它是直接搭建在劳动者和用人单位之间的一座桥梁，与每个劳动者的生活息息相关。我国现行《劳动法》第3 章共有20 条规定了“劳动合同和集体合同”，除此之外，就是杂乱无章的部门规章、地方规章、地方性规范文件和政策调整，其法律效力和稳定程度是可想而知的。可喜的是，《劳动合同法》(草案)已经全国人大常委会四次审

议，不久的将来即将出台。在草案中，对劳动合同的签订、履行、变更、解除、法律监督等作了详尽规定，增加了试用期内用人单位应支付劳动报酬、不签订劳动合同承担的法律责任等内容，这无疑给广大农民工朋友带来了福音。

(三)完善社会保障体系

规定政府部门应设立工资保障准备金制度，对用人单位工资支付情况进行监督，对违反工资支付规定的用人单位加以罚款；增加程序性的规定，使《劳动法》更具操作性；在《劳动法》中对劳动合同进行专章规定，建立保障劳动合同签订的机制，即使劳动者与用人单位没有签订劳动合同，用人单位也不能随意解除与劳动者的劳动关系；加强对农民工社会保障的规定，将农民工纳入社会保障范围，使《劳动法》能够更好的保护农民工的劳动权益[2]。

(四)推进户籍制度改革

农民工劳动权益的保护不仅要治标还要治本，推进制度改革就是一项治本的措施，而且从我国的当前情况来看，制度改革比政策调整与组织重构具有优先的重要地位。在制度上进行有目的的、系统的改革，就会推动各项政策的调整与组织的重构，自然会带来农民工劳动权益保障问题的解决。制度改革的目标是消除对农民工，更广义的是农村人口的各种歧视，使农民工享有与城市居民同等的待遇。从制度上解决了农民工劳动权益保障问题，那么每个农民工不论从事什么职业，不论居住在何地，不论什么身份，都能享受与城市居民同等待遇，那么农民工在流动过程中就不会遭受歧视和不公平待遇。在制度改革中，主要是改革城乡二元结构中的户籍制度，放开中小城市户口，对大城市实行户口准入制度，达到一定标准即可办理入户手续，建立统一、开放的人口管理机制，尽快改变农民工身份转换滞后于职业转换的现状，使农民工真正实现从农民到工人，从农村到城市，从农民到市民的彻底转换，消除农民工劳动权益保护中的制度性障碍，为农民工劳动权益保护创造平等的制度环境[3]。在就业、社会保障、子女的受教育方面给予农民工与本地居民相同的待遇并实行统一管理。

(五)修改现行劳动争议处理机制

理论界普遍认为，我国应实行“裁审分轨、各自终局”的劳动争议处理机制。实行这种处理机制，是指未能和解的当事人不愿调解或调解机构调解不成的争议案件，可以由当事人在申请仲裁或提起诉讼之间自由选择其一，申请仲裁的不得再提起诉讼，已提起诉讼的不得再申请仲裁[4]。其中，诉讼实行两审终审制，仲裁则有一裁终局或两裁终局两种选择。分轨体制较之单轨体制，其优点在于可以缩短争议处理时间、减少争议处理成本并尊重当事人的选择，尤其对农民工权益的保护更具积极意义。

劳动争议处理机制的改革，势必对现行的调解、仲裁和诉讼制度产生较大的影响，必须以相应的配套改革为前提。在相应配套法律没有修改之前，可以对现行劳动争议处理机制做进一步的修改完善。主要包括：

1.适当延长仲裁时效，可按一般诉讼期间2年规定； 对仲裁时效适用中止、中断的规定，延长农民工权益法律保护的时间。

2.对农民工普遍存在的欠薪问题，只要证据充分，人民法院可按一般民事案件直接受理，减少法律救济环节。

3.诉讼制度方面，尽量增加用人单位的举证责任范围，减轻农民工的举证负担；对农民工群体性的欠薪案件，适用集团诉讼程序；对农民工诉讼费用适用减免措施等。

针对农民工这一特殊群体，现行法律法规的调控并不是一片空白：既有适用于全国的《劳动法》、《社会保险费征缴暂行条例》等，也有劳动部门制定的专门针对农民工的各种规章等。由于以劳动法为核心的劳动法律法规体系是针对一般劳动关系而设立的，具有一般代表性，是劳工权益保障的一般性标准，对农民工权益保护的特殊性, 缺乏针对性。因此, 对农民工权益的保护，除修改现行《劳动法》外，同时还必须不断的完善相关配套法规的制定，这样才能构建起劳动者权益保护的完整法律体系。

【参考文献】

[1] 王全兴。劳动法[m].北京： 法律出版社，1997： 484-485.[2] 简新华, 张建伟.构建农民工的社会保障体系，中国人口、资源与环境，2024年第15卷第1期.[3] 张智勇.户籍制度，农民工就业歧视形成之根源，农村经济，2024年第4期.[4] 周长征。劳动法原理[m].北京： 科学出版社，2024： 115.

**劳动法律咨询免费 劳动法新规定辞退补偿篇三**

《劳动法》自1995年1月1日起施行 第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

《劳动合同法》自2024年1月1日起施行。

第二条 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

《劳动争议调解仲裁法》自2024年5月1日起施行

第二条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：

(一)因确认劳动关系发生的争议；

(二)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；

(三)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；

(四)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；

(五)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

(六)法律、法规规定的其他劳动争议。

第五十二条 事业单位实行聘用制的工作人员与本单位发生劳动争议的，依照本法执行；法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定。

《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

（三）》自2024年9月14日起施行。

第一条 劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失而发生争议的，人民法院应予受理。

《劳动人事争议仲裁办案规则》2024年12月17日起施行。

第二条 本规则适用下列争议的仲裁：

（一）企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间，因确认劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

（二）实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照公务员法管理的机关（单位）与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议；

（三）事业单位与工作人员之间因除名、辞退、辞职、离职等解除人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

（四）社会团体与工作人员之间因除名、辞退、辞职、离职等解除人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

（五）军队文职人员聘用单位与文职人员之间因履行聘用合同发生的争议；

（六）法律、法规规定由仲裁委员会处理的其他争议。

**劳动法律咨询免费 劳动法新规定辞退补偿篇四**

《劳动法》对于辞职是如何规定的《劳动法》对于辞职是如何规定的答：

一、职工辞职，要提前30日以书面形式通知用人单位：

《中华人民共和国劳动法》第31条规定：“劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知用人单位”，明确赋予了职工辞职的权利，这种权利是绝对的，劳动者单方面解除劳动合同无须任何实质条件，只需要履行提前通知的义务（即提前30日书面通知用人单位）即可。

原劳动部办公厅在《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》也指出：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无须征得用人单位的同意。超过30日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同手续，用人单位应予以办理”。

二、用人单位具有一定的请求赔偿损失的权利：

《劳动法》第102条规定：“劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任”；

原劳动部在《违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法》的第4条明确规定了赔偿的范围：“劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：1用人单位招收录用其所支付的费用；2用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；3对生产、经营和工作造成的直接经济损失；4劳动合同约定的其他赔偿费用”。

三、如有争议，应及时提请劳动仲裁：

职工主动提出与企业解除劳动合同后，部分职工在以书面通知用人单位30日后主动离职，不予理会用人单位的赔偿要求，用人单位则不给职工办理人事关系和档案的调转手续，职工离职后人事关系和档案长期留置在原用人单位；造成职工在新的工作单位不能办理劳动保险、不能办理出国政审手续、影响技术职称评定、不能进一步求学深造和丧失报考国家公务员的机会。所以，职工在与用人单位因解除劳动合同赔偿损失方面发生争议后应当在60天内及时向用人单位所在地区、县劳动争议仲裁委员会提请劳动争议仲裁。

《劳动法》对于辞职是如何规定的《劳动法》对于辞职是如何规定的

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找