解聘和辞退有什么区别

解聘和辞退都是劳动者离开了用人单位，都是一种解除劳动关系的方式，相似点还是非常好理解的，但是解聘和辞退有什么区别?这是很多劳动者都不清楚的，所以，小编在下文为大家浅要的分析一下，希望对大家有所帮助。

**一、解聘和辞退有什么区别?**

1、处理方式不一样。解聘的方式是正式，而辞退的程序相比较而言就要简单。

2、结果不同。解聘可能是因为员工不思进取等，而辞退更多的是因为员工有违法乱纪的行为出现。

**二、解聘的步骤**

1、调查工作业绩。首先要查出来的是员工有什么样的失误，为什么会有这样的失误，看能否在企业内部调动，让员工更好地发挥技能。如果无法进行内部调动，只好终结雇佣关系。

2、用书面材料说明解雇员工的原因。保留书面警告的副本和记录该员工业绩不良所造成的影响，包括事件日期和详情。

3、制定终止雇佣关系的条件。按照规定可以给予补偿。

4、最好让对方在合同终止那天离开办公室。这可以减少蓄意破坏的可能性，降低对其他员工的负面影响。

5、准备好进行解雇会谈。整理好需要的文件。准备一下应如何进行会谈。会谈持续的时间不要超过15分钟。

6、在独立的会议室中进行会谈。最好找个同事作为见证人，支持自己的观点，这将会有所帮助。

7、尊重对方。简要解释解雇的原因，说明这是一个无可挽回的决定。

8、解释有关解雇的财务安排。将最后的薪金准备好，交给员工。可能的话，为员工准备一封介绍信。

9、收回该员工使用的企业的财物。将员工的私人东西物归原主。

**三、辞退的条件**

根据国务院发布的《国营企业辞退违纪职工暂行规定》(国发[1986]77号)第2条规定，企业对有下列行为之一，经过教育或行政处分仍然无效的职工，可以辞退：

(1)严重违犯劳动纪律，影响生产、工作秩序的。

(2)违反操作规程，损坏设备、工具，浪费原材料、能源，造成经济损失的。

(3)服务态度很差，经常与顾客吵架或损害消费者利益的。

(4)不服从正常调动的。

(5)贪污、盗窃、赌博、营私舞弊，不够刑事处分的。

(6)无理取闹，打架斗殴，严重影响社会秩序的。

(7)犯有其他严重错误的。

符合除名、开除条件的职工，按照《企业职工奖惩条例》的规定执行。

**四、辞退不当造成的后果**

1、员工辞退处理不当会直接激化被辞退人员与企业的矛盾，被辞退人同会在在公司和业内传播对原公司的不满，影响企业的美誉度。数据统计显示，强烈的不满至少会传达给25个人，而间接传播不可估量。如果被辞退人员从事宣传、营销等与媒体保持密切关系的工作，不良传播会进一步扩大。不良口碑传播会影响企业招聘新人、影响内部团结。如果矛盾激化到一定程度，会直接导致高级管理人员或具有一定影响力的管理者跳槽到竞争公司或者促使他创办类似公司，无形中为自己增加了一个“铁杆对手”。

2、辞退不当另一个重要的负面后果往往被管理者疏忽——内部影响。辞退不当会让在职员工感到不安全，担心自己是否也会落到像被辞退者那样的下场。其他员工很容易把别人的遭遇，往自己身上套，进而推测管理者的处事方法和能力，对管理者和公司产生不信任感受，影响公司的凝聚力。许多管理者在辞退普通员工时比较随意，其实杀鸡往往猴会看，因此辞退普通员工也不能丝毫马虎。

解聘和辞退都是用人单位和劳动者解除劳动关系，劳动者都存在一定的问题，当然，实践中也存在辞退不当的情形，这样很容易给企业造成损失。所以，对解聘和辞退有疑问的，小编建议咨询或委托专业律师。

**五、辞退员工离职证明范文**

辞退员工离职证明怎么写呢?单位需要给员工按照事实开具解除劳动关系的证明。下面小编为大家整理了辞退员工离职证明，欢迎阅读参考!

辞退员工离职证明一

——(员工姓名)先生/女士已于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日被我公司辞退，特此证明。

有限责任公司

年 月 日

辞退员工离职证明二

\_\_\_\_\_\_\_\_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

辞退员工离职证明三

因为本公司的经营方针和业务发生重大的调整和变化，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。

谢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