

解雇、停止雇用、辞退

解雇

公司不得只凭公司的情况随便解雇劳动者。解雇劳动者需要充分的理由。

违反了公司规章制度的劳动者可能受到惩戒解雇，也有由于其他理由而受到一般解雇，但是不达到一定条件却解雇劳动者是无效的。并且要解雇劳动者需要提前一个月以上通知本人，否则必须支付相当于一个月工资的解雇预告补贴。

停止雇用

如上所述的限制在一定的程度上也适用于“停止雇用”，即也适用于有期间规定的合同终止。即使有规定的期间，如果没有特殊问题合同就被更新，则和没有期间规定而长期更新的合同处于同样状态，这种情况下的停止雇用和解雇受到同样的限制。

对很多外国人劳动者，这种关于解雇或“停止雇用”的规定都没有被遵守。没有任何理由，而只是因为使用者单方的情况就解雇劳动者，或停止雇用的情况并不少见。如果您觉得有不合理的解雇或者“停止雇用”的话，请马上向移居劳动者研究会或劳动组合咨询。

中途辞职

另一方面，也有可能劳动者自己提出辞职。对没有规定期间的合同，劳动者在辞职两周之前告诉公司就可以辞职。但是规定了期间的合同，原则上讲不到合同期间结束是不能辞职的。这种情况下只有具备万不得已的理由才能辞职。

其中，也有些公司以劳动者中途辞职而受到损失为由，向劳动者提出赔偿损失的情况，所以在辞职时需要谨慎考虑。