

最新违规解除劳动合同赔偿算(优秀5篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。那么合同书的格式，你掌握了吗？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

违规解除劳动合同赔偿算篇一

王维永

裁判要旨

用人单位通过民主程序制定的规章制度中禁止职工参与赌博，职工与用人单位签订的劳动合同中亦有禁止赌博的约定，职工仍参与赌博并被公安机关予以治安处罚，即构成对劳动制度和劳动合同之双重违反。用人单位据此单方解除劳动合同不违背劳动法律规定。

案情

原告罗平于1978年8月到被告重庆市农商行奉节支行（原信用社）工作，先后分配到新政、金凤、双店、龙池、万胜等分理处从事信贷业务。1月1日，原告与被告农商行奉节支行签订《重庆农村商业银行劳动合同书》，合同中约定：乙方（原告）了解认同甲方所制定的《重庆农村商业银行员工违反规章制度处理办法》和《重庆农村商业银行禁止员工赌博和从事第二职业规定》等相关制度规定。同年3月，原告罗平被借调到农商行奉节支行风险管理部贷款核查组工作，主要职责为对农户小额信用贷款后续核对。6月21日13时许，原告罗平在奉节县永安镇人和街双扶公司“玉园宾馆”999号房内与刘杰、吴世刚、马从兵四人以打“软绵绵麻将”的方式赌博（单注50元），被奉节县公安局永安派出所民警当场查获，

被该所作出奉公（永安）决字[]第50号《重庆市公安局永安派出所行政处罚决定书》，给予罗平500元的治安行政处罚，罗平于次日缴纳罚款500元。2011年7月4日，被告农商行奉节支行行长张厚跃代表支行向职代会作《关于解除罗平同志劳动合同的报告》，与会31名代表在报告上签名；2011年8月30日，被告农商行奉节支行根据重庆农村商业银行行长与奉节支行行长张厚跃签订的《授权书》，依照《重庆农村商业银行员工违反规章制度处理办法》和《重庆农村商业银行禁止员工赌博和从事第二职业规定》等相关规定，作出《关于给予罗平同志解除劳动合同处理的决定》，决定解除与罗平的劳动合同。2011年9月1日，原告罗平向奉节县劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，该委员会于同年12月30日作出奉节劳仲案字（2011）第599号《仲裁裁决书》，驳回申请人罗平的仲裁请求。1月5日，原告罗平向奉节法院提起诉讼，请求判决撤销被告奉节支行[2011]154号文件的决定，恢复原告的劳动关系并补偿2011年9月后停发的工资。

裁判

奉节法院审理认为，本案原告与被告之间虽然存在无固定期限的劳动合同关系，但原告罗平作为劳动者仍应当遵守用人单位的规章制度。如果职工严重违反用人单位的规章制度，用人单位可以依法解除劳动合同。原告罗平于2011年6月21日参与打麻将的赌博活动，被公安机关当场查获，并受到公安机关的治安罚款处罚，事实清楚，原告罗平的赌博行为违反了《重庆农村商业银行员工违反规章制度处理办法》和《重庆农村商业银行禁止员工赌博和从事第二职业规定》中禁止赌博的行业规定。原告罗平身为农商行职工，明知赌博系违法行为且为本单位规章制度所禁止，仍然为之，属严重违反用人单位规章制度的行为；用人单位农商行的上列劳动规章制度，系通过民主程序制定的劳动用工管理制度，该制度中对违反劳动纪律的银行员工的处理程序和实体规定，并不违反法律、行政法规的强制性规定，可以作为本案的处理依据；被告农商行奉节支行按照重庆总行的授权，对罗平参与赌博

行为召开行长办公会议研究，向工会代表报告处理意见，工会代表均签名通过，工会无反对意见，并无不当，其解除与罗平的劳动合同关系亦不违法。据此，被告农商行奉节支行解除与罗平劳动关系所依据的事实清楚，适用的劳动制度合法，处理程序正确，故原告罗平要求撤销被告解除劳动合同的行为、恢复劳动关系的诉讼请求，本际不予支持。原告请求补发2011年9月后停发的工资的请求，因被告解除劳动合同不违法，其请求不能成立，遂判决：驳回原告罗平的诉讼请求。宣判后，双方当事人均未上诉，本判决已发生法律效力。

评析

1、本案中职工参与赌博并被治安处罚的行为性质分析。

本案原告罗平在被告农商行奉节支行工作了30余年，作为该行的老职工非但没能带头遵守工作制度和劳动纪律，反而参与赌博并受到公安机关的治安处罚，其行为构成了对工作单位劳动制度及劳动合同的双重违反。从被告单位的劳动制度看，《重庆农村商业银行员工违反规章制度处理办法》第一百二十八条第（五）项明文规定：“职工参与赌博、违规从事第二职业或中介业务的，给予开除处分或解除劳动合同。”《重庆农村商业银行禁止员工赌博和从事第二职业规定》第十一条第（二）项明文规定：“职工参与社会上赌博或与有信贷关系、工作上有直接利益或利害关系的客户进行赌博的，一律给予开除处分或解除劳动合同。”这些制度规定，既是为规范职工管理而制定，也是为保护职工免受纪律处分而设立。原告作为老职工明知而违反，从而导致了工作单位单方解除劳动合同之后果。从原、被告双方签订的劳动合同的约定看，2011年1月1日原、被告双方签订的《重庆农村商业银行劳动合同书》上明确约定：原告了解认同被告所制定的《重庆农村商业银行员工违反规章制度处理办法》和《重庆农村商业银行禁止员工赌博和从事第二职业规定》等制度规定，已表明原告罗平愿意接受该制度规定的约束，也明知一旦参与赌博将遭致开除处分或解除劳动合同的严重后果。但

原告罗平却违反双方的合同约定，参与赌博并受到公安机关的治安处罚。因此，原告罗平作为老职工不但违反工作单位的劳动纪律，也违反了自己与工作单位所签的劳动合同之约定，这种双重违反导致了用人单位单方解除劳动合同的法律后果。

2、本案中用人单位单方解除劳动合同的合法性分析。

从法律规定方面看，《中华人民共和国劳动法》第二十五条规定：“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）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；（三）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；（四）被依法追究刑事责任的”。《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条除增加相关内容外，仍重申了《劳动法》的上列规定。这表明，我国劳动法律明确规定了用人单位单方解除劳动合同的权利，当劳动者严重违反用人单位的规章制度和劳动纪律时，用人单位可以单方解除劳动合同。可见，本案被告作为用人单位单方解除与职工的劳动合同，具有劳动法上的法律依据。

从劳动规章制度方面看，《中华人民共和国劳动合同法》第十九条明确规定，“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。”（）本案中，被告农商行奉节支行所贯彻执行的《重庆农村商业银行员工违反规章制度处理办法》和《重庆农村商业银行禁止员工赌博和从事第二职业规定》，制定程序符合上列法律规定，内容不违反国家劳动法律法规的规定，且写入了双方签订的劳动合同的约定内容，因而具有法律效力。该劳动制度既应成为被告用人单位解除劳动合同之依据，亦应成为人民法院审理劳动争议案件之依据。

从被告解除劳动合同的程序看，本案被告农商行奉节支行针

对原告违反劳动纪律参与赌博受到治安处罚的事实和性质，在重庆市农商总行授权的职权范围内，根据上列劳动制度规定，召开行长会议研究，向工会委员会报告处理意见，获得工会委员全部签名通过，将处理结果通知工会，该工会无反对意见，然后向原告宣布，送达处理决定。这一处理过程，表明被告作为用人单位对职工解除劳动合同是慎重的，也是向原告负责任的，且处理程序正当合法，既获得劳动仲裁的认可，也获得人民法院的判决支持，是值得其他用人单位学习和借鉴的。

违规解除劳动合同赔偿算篇二

劳动合同是雇佣双方签订的未来维护双方权利的法律凭证，是具有法律效力的，是受法律保护的。一旦签订劳动合同就代表着双方不得随意更改原始约定，否则就必须付出一定的赔偿，下面给大家分享关于解除劳动合同赔偿月工资怎么算，欢迎阅读！

- 1、经济补偿金：标准为，按照在单位的工作年限，每满1年支付1个月工资。工龄不足1年的部分，超过6个月的，给予1个月工资的补偿，不满6个月的，给半个月工资的补偿。
- 2、如果单位没有与你签订书面劳动合同，还应支付给你11个月的双倍工资(自2008年2月至12月)，因劳动合同法自2008年1月施行。
- 3、经济赔偿金：为经济补偿金数额的2倍。

二、需要注意的问题

(1)因你工资比较高，根据劳动合同法规定，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！

(2)如单位提出解除劳动合同，其应该提前30天书面通知你，如没有，其应支付1个月工资作为替代金，意思是替代其已经提前通知你了。

三、劳动合同法相关法条

第三十八条

用人单位有下列情形之一的，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。

第四十条

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：

(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。

第八十二条

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

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。

解除劳动合同的经济补偿中的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。

《中华人民共和国劳动合同法》

第四十七条 【经济补偿的计算】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。

(1) 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。职业病是劳动者在生产劳动及其职业活动中，接触职业性有害因素引起的疾病。职工患了职业病，说明企业的生产或工作条件、安全制度或者医疗条件不够完善；职工因负伤，说明企业的劳动保护制度不完善或劳动保护措施不健全。职工患职业病或因工负伤，都有可能造成职工丧失或者部分丧失劳动能力。因此，为了保障职工的合法权益，职工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，不管是试用期内，还是整个劳动合同期内，企业等用人单位不得解除劳动合同。

(2) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的。劳动合同制工人患病或者非因工负伤，按其在本单位工作时间的长短，给予三个月至一年的医疗期，在本单位工作二十年以上的，医疗期可以适当延长。在规定的医疗期，为了保障职工有稳定的收入，安心养病，企业不得解除劳动合同，即使劳动合同期限届满，企业也不得解除劳动关系，必须延续到医疗期满。

(3) 女职工在孕期、产期、哺乳期内。孕期是指怀孕期间;产期是指生育期间;哺乳是指女职工哺乳其婴儿的时间。根据宪法保护妇女儿童的原则,为了保护女职工的合法权益,保护妇女、儿童的身心健康,《劳动法》规定,在女职工孕期、产期、哺乳期间,即使具备了解除劳动合同的条件,企业也不得解除劳动合同,包括劳动合同期限届满,企业也不得解除劳动合同,必须延续到女职工孕期、产期、哺乳期届满。

(4) 法律、法规规定的其他情形。如劳动合同期限未届满,又不具备企业可以解除劳动合同的条件,企业不得解除劳动合同。

违规解除劳动合同赔偿算篇三

《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;

(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。

第四十条规定: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:

(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。

违规解除劳动合同赔偿算篇四

(一) 根据《违反和解除劳动合同的经济赔偿办法》(劳部发[1994]481号)的规定：

- 1、经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月的经济赔偿金，最多不超过12月。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济赔偿金。
- 2、劳动者患病或非因负伤，经劳动鉴定委员会确认从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位按其中本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济赔偿金，同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。
- 3、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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济赔偿金，最多不超过12个月。
- 4、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，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按照劳动者在本单位工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济赔偿金。
- 5、用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发

生严重困难，必须裁减人员的，用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作年限每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。

(二)根据《劳动部办公厅关于解除劳动合同经济赔偿问题的复函》(劳办发[]98号)的精神，“工作时间不满一年”是指两种情形，第一种是指职工在本单位的工作时间不满一年；第二种是指职工在本单位的工作时间超过一年但余下的时间不满一年的。计发经济赔偿金时，对上述不满一年的工作时间都按一年的标准计算。《违反和解除劳动合同的经济赔偿办法》第五条关于“工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金”的规定，适应于该办法第六条、第七条、第八条和第九条。

(三)根据《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》(劳部发[]354号)有关精神：

6、劳动者按照《劳动法》第二十四条，主动提出解除劳动合同，用人单位可以不支付经济补偿金。

7、劳动者在劳动合同期限内，由于主管部门调动或转移工作单位而被解除劳动合同，未造成失业的用人单位可以不支付经济补偿金。

(四)根据《关于终止或解除劳动合同计发经济补偿金有关问题请示的发函》(劳办发[1995]33号)精神：

8、用人单位依据《劳动法》第二十四条，向职工提出并经双方协商一致解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿金。由劳动者本人提出解除劳动合同的，用人单位可以支付经济补偿金。

9、劳动合同制度实行以前原固定工在本单位的工作年限，应当作为计发经济补偿金的年限

(五)根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)的有关精神:

10、人单位依据《劳动法》第二十五条解除劳动合同,可以不支付劳动者经济补偿金。

11、动者依据《劳动法》第三十二条(一)项的规定解除劳动合同,用人单位可以不支付经济补偿金,但应按照劳动者的实际工作天数支付工资。

(六)用人单位发生分立或合并后,分立或合并的单位可依据其实际情况与原用人单位的劳动者遵循平等自愿协商一致的原则变更、解除或重新签订劳动合同,在此情况下重新签订的劳动合同,视为原劳动合同的变更,用人单位变更劳动合同,劳动者不能依据《劳动法》第二十八条的规定一切经济补偿。

(七)劳动合同解除后,用人单位对符合规定的劳动者应支付经济补偿金,不能因劳动者领取了失业救济金而拒付或克扣经济补偿金。

劳动合同解除单位应给经济补偿情形

所谓劳动合同的经济补偿,是指解除劳动合同后,用人单位给劳动者的经济上的补助。

根据《劳动法》第28条、劳动部《若干问题意见》及《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》,劳动者在用人单位依据《劳动法》第24条、第26条、第27条的规定解除劳动合同时,可要求用人单位给予经济补偿。具体如下:

1: 经劳动合同当事人协商一致,由用人单位解除劳动合同的,用人单位应根据劳动者在本单位工作年限,每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金,最多不超过12个月。工作时间不

满1年的按1年的标准发给经济补偿金。

2: 劳动者患病或者非因工负伤, 经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作, 也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的, 用人单位应按其在本单位的工作年限, 每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金, 同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费, 患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%, 患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。

3: 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, 由用人单位解除劳动合同的, 用人单位应按其在本单位工作的年限, 工作时间每满1年, 发给相当于1个月工资的经济补偿金, 最多不超过12个月。

5: 用人单位濒临破产, 进行法定整顿或生产经营状况发生严重困难, 必须裁员的, 用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满1年, 发给相当于1个月工资的经济补偿金。

6: 用人单位解除劳动合同后, 未按规定给予劳动者经济补偿的, 除全额发给经济补偿金外, 还须按该经济补偿金数额的50%支付额外的经济补偿金。

违规解除劳动合同赔偿算篇五

一、过错性解除劳动合同(依据: 《劳动合同法》第39条)

1、适用范围:

(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；

(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、适用于用人单位的全体员工

3、适用程序：

(一)经过工会程序。

(二)向劳动者说明理由，并送达解除决定。

二、非过错性解除劳动合同(依据：《劳动合同法》第4条)

1、适用范围：

(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。

2、并非适用于所有员工，即排除以下人员：(依据《劳动合同法》第42条)

(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。

3、适用程序：

(一)经过工会程序。

(二)向劳动者说明理由，并送达解除决定。

三、经济性裁员解除劳动合同(依据：《劳动合同法》第41条)

1、适用范围：

(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。

2、并非适用于所有员工□a□即排除以下人员：(依据《劳动合同法》第42条)

(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。

b□即优先留用以下人员：（依据《劳动合同法》第41条）

(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三)家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

c□必须符合的人数要求（依据《劳动合同法》第41条）

需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的

3、适用程序：

(一)提前3天向工会或者全体职工说明情况；

(二)认真听取工会或者职工的意见；

(四)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，按照有关规定向裁减人员本人支付经济补偿金。

律师建议：用人单位基于以上情况解除劳动合同时，需要对相关的诸如“在试用期间被证明不符合录用条件的”、“员工不能胜任工作”等事实承担相应的举证责任；在对上述概念的解释存在争议时，用人单位切忌任意解释，应当根据用人单位的规章制度和公平合同的原则，作出合法解释和适用。