

# 最新解除劳动合同补偿几个月工资 解除劳动合同书(汇总6篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

## 解除劳动合同补偿几个月工资篇一

- (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；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

《劳动合同法》第40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。

- (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。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(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。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

用人单位在解除合同的程序应注意，工会要发挥作用。

《劳动合同法》第43条规定，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

通过介绍，相信大家都已经知道单位是可以单方解除劳动合同的。与此同时，法律对单位单方解除劳动合同又是作出了条件限制的，用以保护广大劳动者的权益。

## **解除劳动合同补偿几个月工资篇二**

这个问题要分两部分来看，若怀孕期间的员工的，有下列第三十九条情形，用人单位仍可以单方面解除劳动关系，不论

员工是否怀孕，不用支付任何赔偿金。

第三十九条 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。

若员工没有上述情形，用人单位则是违法解除劳动合同，应依法承担相应赔偿责任。

若公司无合法理由辞退员工，是违法解除劳动合同，应每工作一年支付2个月工资作为赔偿金。以员工离职前12个月的平均工资计算工资标准，是全部工资的平均。

上述规定可以看出，如产假期间的女职工有劳动法规定的第三十九情形的，用人单位是可以解除劳动合同的，除此之外，用人单位不能与产假期间的女工解除劳动合同。如上述解答未解决您的问题，您可向专业的律师做进一步咨询。

根据《劳动法》规定，女职工的产假为90天，其中产前休假15天。难产增加产假15天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天；晚育奖励产假30天，如果职工不休奖励假的，给予女方一个月的工资奖励，奖励费由夫妻双方单位各负担50%。

关于产假期间的工资待遇方面，主要分两种情况。一种是没

有实行生育保险社会统筹的，女职工产假期间的工资应该由企业支付。根据相关规定，企业不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资。另一种是实行了生育保险统筹，企业参加了当地劳动保障部门建立的法律咨询劳动保障 生育保险，并且按时足额缴纳生育保险费的，在女职工产假期间，由社会保险经办机构发给生育津贴。

根据《劳动法》规定，女职工的产假为90天，其中产前休假15天。难产增加产假15天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天；晚育奖励产假30天，如果职工不休奖励假的，给予女方一个月的工资奖励，奖励费由夫妻双方单位各负担50%。

关于产假期间的工资待遇方面，主要分两种情况。一种是没有实行生育保险社会统筹的，女职工产假期间的工资应该由企业支付。根据相关规定，企业不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资。另一种是实行了生育保险统筹，企业参加了当地劳动保障部门建立的生育保险，并且按时足额缴纳生育保险费的，在女职工产假期间，由社会保险经办机构发给生育津贴。

企业能否以内部调整为由解除劳动合同？

### 【案情回放】

### 【法律解析】

公司解除劳动合同的决定不符合法律规定，公司此举按照法律规定应向程某支付双倍的经济补偿金。

### 【法律依据】

《劳动合同法》第40条：有下列情形之一的，用人单位提前30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。

劳动法所指“客观情况”具有法定要求：是指发生不可抗力或者出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况。而本案中的情况不足以导致劳动合同无法履行，因为公司不能以此为由解除劳动合同。

工伤解除劳动合同会有哪些风险呢

工伤期间可以解除劳动合同吗？工伤解除劳动合同，劳动者会得到哪些赔偿呢？赔偿标准是怎样的呢？小编整理了下面的文章为大家解答，请阅读了解。

《工伤保险条例》第三十五条规定，职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受工伤待遇。由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。

所以，在职工解除劳动合同领取一次性工伤医疗补助金后，即无权要求原用人单位再行报销工伤复发的相关医疗费用。从现有的法律规定来看，职工可能会在以下“四个方面”存在损失：

一是失去申请重新鉴定伤残等级的权利。《工伤保险条例》第二十八条规定，自劳动能力鉴定结论作出之日起一年后，工伤职工或其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的，可以申请劳动能力复查鉴定。而如果工伤职工

与用人单位解除劳动合同而获取工伤待遇补偿后，即失去了伤情加重可申请重新鉴定劳动能力的权利。重新鉴定伤情加重等级变化后待遇有何不同？没有明确规定。

二是失去继续享受工伤医疗待遇的权利。《工伤保险条例》第三十八条规定，工伤职工工伤复发，确需治疗的，享受本条例第三十条、第三十二条和第三十三条规定的工伤待遇。

即复发后可以继续依法享受医疗费、伙食补助费、辅助器具的报销以及停工留薪期待遇等。但此规定的前提是职工与用人单位仍履行劳动合同，保留工伤保险关系。如《江苏省劳动仲裁疑难问题研讨会纪要》（苏劳仲委〔20xx〕6号）指出，用人单位与工伤职工已终止劳动关系的和工伤保险关系，工伤职工也已一次性领取了相关工伤待遇，由工伤职工旧伤复发需要继续治疗而引发的争议，仲裁委应不予受理。现实生活中，随着物价上涨，医疗费用愈来愈高，极有可能出现这样一种情形：职工在解除后工伤复发甚至伤情加剧，而后续的治疗费数额远远超过了解除时所获得的一次性工伤医疗补助金，导致生活陷入困境。其它损失还有：

三是失去了享受解除或者终止劳动合同经济补偿的权利。根据《劳动合同法》有关规定，在用人单位无过错的前提下，由职工自己主动提出解除劳动合同的，用人单位无须支付解除劳动合同经济补偿金。

四是失去领取失业保险金的权利。主动提出解除劳动合同的职工，在未就业期间，依法不能按月领取失业保险金。就工伤职工主动解除劳动利益得失一事，用人单位要加强对相关法律法规宣传引导，并进行针对性的解读。工伤职工应清楚地了解工伤待遇政策，以便做出理性选择。

在什么情况下公司单方面解除劳动合同合法呢

劳动合同订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一

致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。那么，在什么情况下公司单方面解除劳动合同合法呢？请阅读下面的文章进行了解。

在具备法律规定的条件时，用人单位享有单方解除权，无须双方协商达成一致意见。主要包括过错性辞退、非过错性辞退、经济性裁员三种情形。

## 1□

### (1) 概要

即在劳动者有过错性情形时，用人单位有权单方解除劳动合同。

过错性解除劳动合同在程序上没有严格限制。

用人单位无须支付劳动者解除劳动合同的经济补偿金。

若规定了符合法律规定的违约金条款的，劳动者须支付违约金。

### (2) 适用情形

在试用期间被证明不符合录用条件的；

严重违反用人单位的规章制度的；

严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

被依法追究刑事责任的。

## 2□

### (1) 概要

即劳动者本人无过错，但由于主客观原因致使劳动合同无法履行，用人单位在符合法律规定的情形下，履行法律规定的程序后有权单方解除劳动合同。

非过错性解除劳动合同在程序上具有严格的限制。

具体是指：用人单位应提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，才可以解除劳动合同；用人单位选择额外支付劳动者1个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上1个月的工资标准确定。

用人单位应当支付劳动者经济补偿。

## (2) 适用类型

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；

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。

(注意以上每个条件之间的先后顺序关系)

## 3□

经济性裁员，是指用人单位为降低劳动成本，改善经营管理，因经济或技术等原因一次裁减20人以上或者不足20人以上但占企业职工总数10%以上的劳动者。

经济性裁员具有严格的条件和程序限制，用人单位裁员时必须遵守规定。

经济性裁员，用人单位应当支付劳动者经济补偿金。

依照企业破产法规定进行重整的；生产经营发生严重困难的；  
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；

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。

与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

与本单位订立无固定期限劳动合同的；

家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依法裁减人员时，在6个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

即用人单位有以下情形之一的，不得依据第40条非过错性辞退和第41条经济性裁员的规定单方解除劳动合同：

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；

患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

女职工在孕期、产期、哺乳期的；

在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；

法律、行政法规规定的其他情形。

## **解除劳动合同补偿几个月工资篇三**

一、根据《国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》（国税发〔1999〕178号）

第一条规定：“一、对于个人因解除劳动合同而取得一次性经济补偿收入，应按‘工资、薪金所得’项目计征个人所得税。”

第二条规定：“考虑到个人取得的一次性经济补偿收入数额较大，而且被解聘的人员可能在一段时间内没有固定收入，因此，对于个人取得的一次性经济补偿收入，可视为一次取得数月的工资、薪金收入，允许在一定期限内进行平均。具体平均办法为：以个人取得的一次性经济补偿收入，除以个人在本企业的工作年限数，以其商数作为个人的月工资、薪金收入，按照税法规定计算缴纳个人所得税。个人在本企业的工作年限数按实际工作年限数计算，超过12年的按12计算。”

第五条规定：“个人在解除劳动合同后又再次任职、受雇的，对个人已缴纳个人所得税的一次性经济补偿收入，不再与再次任职、受雇的工资、薪金所得合并计算补缴个人所得税。”

二、根据《财政部 国家税务总局关于个人与用人单位解除劳动合同关系取得的一次性补偿收入征免个人所得税问题的通知》(财税[2001]157号)第一条规定：“个人因与用人单位解除劳动合同而取得的一次性补偿收入(包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费用)，其收入在当地上年职工平均工资3倍数额以内的部分，免征个人所得税;超过的部分按照《国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》(国税发[1999]178号)的有关规定，计算征收个人所得税。”

第二条规定：“个人领取一次性补偿收入时按照国家和地方政府规定的比例实际缴纳的住房公积金、医疗保险费、基本养老保险费、失业保险费，可以在计征其一次性补偿收入的个人所得税时予以扣除。”

第三条规定：“企业依照国家有关法律规定宣告破产，企业职工从该破产企业取得的一次性安置费收入，免征个人所得税。

本通知自2001年10月1日起执行。以前规定与本通知规定不符的，一律按本通知规定执行。对于此前已发生而尚未进行税务处理的一次性补偿收入也按本通知规定执行。”

三、根据《浙江省地方税务局关于个人与用人单位解除劳动合同关系取得的一次性补偿收入征免个人所得税问题的补充通知》(浙地税函[2001]209号)第二条规定：“劳动合同履行完毕，个人因与用人单位终止劳动关系而取得的生活补助费等收入，属于与其任职、受雇活动有关的工资、薪金性质的所得，应在其取得的当月，按工资、薪金所得计算缴纳个人所得税。”

## 解除劳动合同补偿几个月工资篇四

由于劳动者的工作能力以及其他原因，用人单位想要解除与劳动者的劳动合同。用人单位想要解除合同的，应该怎么对劳动者进行补偿呢?补偿的标准又是怎么样的?现在的小编将在下面的文章中为您介绍。

首先，用人单位有无提前一个月通知，如果是符合第39条规定的情形解除劳动合同，用人单位无须提前1个月通知，如果是因出现第40条的原因解除劳动合同，用人单位未提前一个月通知劳动者的，劳动者可要求用人单位支付额外一个月的工资，即代通金。

其次，用人单位符合39-41条的情况下可以解除劳动合同，如果没有，用人单位不得随意解除合同。用人单位单方解除劳动合同，需要向劳动者支付经济补偿金，由用人单位一次性发给。计算方法：按劳动者在本单位工作的年限(不是连续工

作的年限), 每满一年支付一个月工资的标准, 六个月以上不满一年的, 按一年计算; 不满六个月的, 支付半个月工资的经济补偿。最多不超过十二个月。

再次, 单位违法解除劳动者, 单位需支付二倍“经济补偿金标准”的赔偿金, 这里“经济补偿金标准”既不用分段计算, 也不作年限的限制。您可以先于单位协商, 协商不成可以申请劳动仲裁, 需注意, 申请仲裁时间为劳动争议发生之日起一年内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请, 对仲裁结果不服可向劳动合同履行地或用人单位所在地基层法院起诉。

以上就是对单位解除劳动合同如何补偿的解答。当然在实践中我们遇到更多的是用人单位违法解除劳动合同, 同时还不予补偿的情形, 遇到这样的情形我们应该怎么办呢? 劳动者属于弱势群体, 往往自身的合法权益不能得到很好的保障, 建议您联系我们的律师, 我们会为您讨回公道。

## 解除劳动合同补偿几个月工资篇五

我与公司在签订了三年的劳动合同. 其中约定了劳动地点. 公司以支援其它地区的理由调我去外地工作, 并说若不去就回家(即炒鱿鱼). 在此情形下我只好去外地并工作了一段时间. 因在外地水土不服, 导致身体不适, 就向公司提出回去工作. 公司以我不服从公司安排要我离开, 并要我提交辞职报告.

请问在这种情况下如果我提交辞职报告, 公司该如何补偿? 如果我不交辞职报告, 由公司来解除合同, 公司该如何补偿? 请高手指点. 谢谢!

[解除劳动合同的补偿问题]

## 解除劳动合同补偿几个月工资篇六

乙方：\_\_\_\_\_

由于使双方无法继续履行合同。

经甲乙双方协商，一致同意：\_\_\_\_\_

1、甲乙双方签定的劳动合同将于年月日解除，如有经济补偿金及未结算工资，甲方须于解除之日起下期工资发放日一并支付。

2、乙方对劳动合同的解除时间及经济补偿金、未结算工资等的支付时间无任何异议。

甲乙双方自合同解除之日起，互不承担其他责任，互不履行劳动合同中其他条款。

法定代表人或委托代理人(签字)：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日 \_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日

(本协议一式两份，双方各执一份)

\_\_\_\_\_市劳动和社会保障局制