

# 2023年孕妇解除劳动合同赔偿 解除劳动合同经济补偿(汇总7篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

## 孕妇解除劳动合同赔偿篇一

在我国，劳动法中对于劳动者的保护力度是比较大的，通常情况下，如果劳动者遭遇到了需要解除劳动合同的情形时，单位有可能会涉及支付经济补偿金的问题。这里给大家分享一些关于解除劳动合同经济补偿，希望对大家有所帮助。

依据《劳动合同法》的规定，在24种情形下，用人单位需向劳动者支付经济补偿金：

(一)劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的有10种情形：

2、用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者解除劳动合同的；(《劳动合同法》第三十八条第一款第(二)项)

3、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同的；(《劳动合同法》第三十八条第一款第(三)项)

4、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，劳动者解除劳动合同的；(《劳动合同法》第三十八条第一款第(四)项)

5、用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合

同无效，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（五）项即第二十六条第（一）项）

6、用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（五）项即第二十六条第（二）项）

7、用人单位订立劳动合同违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（五）项、第二十六条第（三）项）

8、法律、行政法规规定的其他情形。（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（六）项）

9、用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第二款的第（一）种情形）

10、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的。（《劳动合同法》第三十八条第二款的第（二）种情形）

11、低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。（《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（一）》第十五条第（五）项）

（二）用人单位解除劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的有8种情形：

12、用人单位提出，双方协商解除劳动合同的。（《劳动合同法》第三十六条）

13、劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作，用人

单位解除劳动合同的；(《劳动合同法》第四十条第(一)项)

14、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，用人单位解除劳动合同的；(《劳动合同法》第四十条第(二)项)

15、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，用人单位解除劳动合同的；(《劳动合同法》第四十条第(三)项)

16、用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；(《劳动合同法》第四十一条第一款式第(一)项)

17、用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；(《劳动合同法》第四十一条第一款式第(二)项)

18、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，用人单位依法定程序裁减人员的；(《劳动合同法》第四十一条第一款式第(三)项)

19、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，用人单位依法定程序裁减人员的。(《劳动合同法》第四十一条第一款式第(四)项)

(三)终止劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的有8情形：

20、劳动合同期满，劳动者同意续订劳动合同而用人单位不同意续订劳动合同，由用人单位终止固定期限劳动合同的；(《劳动合同法》第四十四条第(一)项)

21、因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的；(《劳动合同法》第四十四条第(四)项)

22、因用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散而终止劳动合同的。（《劳动合同法》第四十四条第（五）项）

#### （四）法律、行政法规规定的其他情形

23、用人单位自用工之日起超过一个月不满一年，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并支付经济补偿；（《劳动合同法实施条例》第六条）

24、以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的；（《劳动合同法实施条例》第二十二条；《指导意见》第二十一条第二款）

劳动合同法规定，经济补偿金计算按劳动者在本单位工作的年限，有以下标准：

1、每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。

2、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。

3、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3，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。

4、此处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。

根据财政部、国家税务总局《关于个人与用人单位解除劳动关系取得的一次性补偿收入免征个人所得税问题的通知》中规定：个人因与用人单位解除劳动关系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三倍数额以内的部分,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》计算征收个人所得税。

劳动合同法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。

因此,依据劳动合同法的规定,劳动者获得经济补偿金的计算标准最高只能为本地区上年度职工月平均工资三倍,那么依据税务局的相关规定,劳动者获得经济补偿金无须缴纳税费。

## 孕妇解除劳动合同赔偿篇二

经济补偿金是用人单位解除劳动合同时,给予劳动者的经济补偿。经济补偿金是在劳动合同解除或终止后,用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。我国法律一般称作“经济补偿”,法国《劳动法典》称为“辞退补偿金”,俄罗斯《劳动法典》则称为“解职金”。我国劳动法、1994年劳动部发布的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(以下简称《经济补偿办法》)等规定了用人单位在与劳动者解除劳动合同时,应该按照一定标准一次性支付一定金额的‘经济补偿金。

额外经济补偿金源于《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发〔1994〕481号)第10条规定,即“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百分之五十支付额外经济补偿金。”额外经济补偿金的适用前提是应当支付经济补偿金而未按规定支付。用人单位违法解除劳动合同应支付赔偿金，而不是经济补偿金，因此，劳动者主张额外经济补偿金因缺少前提条件而不能成立。

额外经济补偿金具有惩罚性质；《劳动合同法》第48条、第87条规定的赔偿金是经济补偿标准的二倍，也明显带有惩罚性质。根据民法罚则的一般理念和法律效力的层次，就同一事实惩罚不可重复使用，故给付赔偿金的就不应再给付额外经济补偿金，以免过于加重用人单位的法律责任。另外，《违反有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）第2条第4款及第3条规定，用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失，但损失赔偿中没有规定“工作一年给付一个月工资”的类似经济补偿的条款，更没有支付额外经济补偿金的条款。因此，从这个角度讲，用人单位违法解除劳动合同，劳动者也得不到额外经济补偿金。

知识拓展：

### 孕妇解除劳动合同赔偿篇三

我是98年11月到单位上班的，一直没有签订劳动合同。直到去年4月份签订了合同。今年4月续签了2年合同。但是今年11月通知，12月底就解除劳动合同。如果要向单位提出补偿金，应该如何计算。

求具体的计算方法。

最好能解释提前解除劳动合同的1年多是否能按2倍工资计算。也就是说如果求偶工资是1500的话。就应该用 $1500 \times 11$ 倍+ $1500 \times 2 \text{年} \times 2$ 倍。然后没有签订劳动合同的那几年我是否还

可以得到另外的补偿。

急切！！！！

求正确答案！！！！！！

[关于解除劳动合同经济补偿金的问题]

## 孕妇解除劳动合同赔偿篇四

一、劳动者解除劳动合同，单位不需要支付经济补偿的情形：

1. 劳动者提出解除劳动合同，并与单位协商一致的。
2. 劳动者提前30天以书面形式通知单位。
3. 劳动者在试用期内提前3天通知单位。

二、劳动者解除劳动合同，单位需要支付经济补偿的情形：

1. 单位未按劳动合同约定提供劳动保护和劳动条件。
2. 单位未及时足额支付劳动报酬。
3. 单位未依法为劳动者缴纳社会保险。
4. 单位的规章制度违法损害劳动者利益。
5. 单位以欺诈胁迫的. 手段或乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同。
6. 单位在劳动合同中免除自己的法定责任，排除劳动者权利的。
7. 单位违反法律法规强制性规定。

8. 单位以暴力威胁或非法限制人身自由强迫劳动者劳动。
9. 单位违章指挥，强令冒险作业危及劳动者人身安全。
10. 单位不支付劳动者延长工作时间的工资报酬（就是加班费）。
11. 单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资。

### 三、用人单位解除劳动合同，需要支付经济补偿的情形：

1. 单位提出解除劳动合同，双方协商一致。
2. 劳动者患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位安排的其他工作。
3. 劳动者不能胜任工作，经过培训或调岗后仍不能胜任。
4. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，使劳动合同无法继续履行，双方协商未能达成一致的。
5. 单位依照企业破产法规定进行重整的。
6. 单位生产经营发生严重困难的。
7. 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，仍需要裁员的。

### 四、用人单位解除劳动合同，不需要支付经济补偿的情形：

1. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的。
2. 劳动者严重违反单位规章制度的。
3. 劳动者严重失职，营私舞弊，给单位造成重大损害的。



4. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对本单位工作造成严重影响，或经用人单位提出，拒不改正的。
5. 劳动者以欺诈，胁迫或者乘人之危，使单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同。
6. 劳动者被依法追究刑事责任的。

## 孕妇解除劳动合同赔偿篇五

**【劳动者单方解除劳动合同】**用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

1. 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
2. 未及时足额支付劳动报酬的；
3. 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
4. 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；
5. 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；
6. 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

**【协商解除劳动合同】**用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

但由用人单位首先提出解除动议的，应当支付经济补偿。较劳动法的规定，本项经济补偿范围有所缩小。劳动法第二十四条、第二十八条规定，用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当依照国家有关规定给予经济补偿。在劳动合同法制定过程中，考虑到有的情况下，劳动者主动跳槽，与用人单位协商解除劳动合同，此时劳动者一般不会失业，或者对失业早有准备，如果要求用人单位支付经济补偿不太合理，因此对协商解除情形下，给予经济补偿的条件作了一定限制。

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

**第四十条 【无过失性辞退】**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：

2. 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；

3. 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。

(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

**第四十一条 【经济性裁员】**有下列情形之一，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，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一)依照企业破产法规定进行重整的；

3、如果用人单位不同意续订，无论劳动者是否同意续订，劳动合同终止，用人单位应当支付经济补偿。

注意：以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止时的经济补偿、工伤职工的劳动合同的经济补偿、劳务派遣中的经济补偿，都是要给付的。请参考《中华人民共和国劳动合同法实施条例》。

(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

劳动合同法第四十四条第四项规定，用人单位被依法宣告破产的，劳动合同终止。第四十四条第五项规定，用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的，劳动合同终止。企业破产法第一百一十三条规定，破产清偿顺序中第一项为破产人所欠职工的工资和医疗、伤残补助、抚恤费用，所欠的应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用，以及法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金。用人单位因为有违法行为而被吊销营业执照、责令关闭、撤销时，劳动者是无辜的，其权益应该受到保护。劳动合同终止时，用人单位应该支付经济补偿。较劳动法的规定，本项规定是增加的规定。

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

有些法律、行政法规中有关于用人单位支付经济补偿的规定。如《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》规定，国营企业的老职工在劳动合同期满与企业终止劳动关系后可以领取相当于经济补偿的有关生活补助费。尽管《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》于20xx年被废止，但20xx年之前参加工作的劳动者，在劳动合同终止后，仍可以领取工作之日起至20xx年的生活补助费。

## 孕妇解除劳动合同赔偿篇六

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。

这里所称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。

兹有本单位职工 ， 性别 ， 年龄 ， 身份证号 ， 住址 。

劳动合同期限为 年 月 日至 年 月 日。

因 ， 根据《劳动法》第 条第款第 项规定，本单位解除与该职工的劳动合同。经双方协商，我单位支付其经济补偿共计 元人民币，工资发至年月份，特此证明。

员工签名：

(用人单位盖章)

年月日

1、违反《劳动法》和合同约定，克扣拖欠工资，拒不支付延长工作时间工资报酬；支付低于当地工资标准的工资报酬的，用人单位应加发工资报酬和低于部分25%的经济补偿金。

2、对因劳动者患病、非工负伤或不能胜任工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作年限，每满一年发给相

当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。对患重病和绝症者，用人单位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、对“经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的；劳动者不能胜任工作，经过培训或调换工作岗位后仍不能胜任，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年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。若劳动者工资高于社平三倍的，则最多付给12个月的经济补偿金”。

4、对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合同达成协议，用人单位解除劳动合同的；用人单位濒临破产进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限支付经济补偿金，在本单位工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。此种情况的经济补偿金支付没有12个月的限制。

综上所述，如果是用人单位与劳动者协商解除劳动合同的，用人单位无需向劳动者支付经济补偿金，如果是用人单位单方解除的，那么应当一次性支付经济补偿金。

## 孕妇解除劳动合同赔偿篇七

劳动合同是劳动者权益保障的一张“护身符”，在劳动关系相对灵活和复杂的今天更是如此。

因为主辅分离辅业改制、挂名挂靠、停薪留职、自动离岗……种种“新关系”会使用用人单位和劳动者都感到发晕。

在劳动关系的变更中，用人单位和劳动者不禁会提出这样的

问题：“什么样的劳动合同被解除，企业要付经济补偿金？”“劳动合同履行过程中情况发生变化怎么办？”日前，我省下发了《关于进一步规范劳动合同管理 妥善处理劳动关系有关问题的意见》，对这些问题进行了明文规定。

“停薪留职”：单位没有岗位或者无法安排工作的，可依法与其解除劳动合同。

但“停薪留职”期间可不作为计发经济补偿金的本单位工作年限。

“放长假”：因单位原因放长假的职工，没有岗位或无法安排工作的，可依法与其解除劳动合同。

“放长假”期间作为计发经济补偿金的本单位工作年限。

“长期病号”：请长期病假的职工，医疗期满回原岗位工作的，用人单位可继续履行劳动合同；既不能从事原工作，也不能从事由单位另行安排的工作的，可依法与其解除劳动合同，并按规定给予经济补偿。

“哺乳期”：哺乳期内请长假的，因本人原因逾期不到岗，逾期时间不作为计算经济补偿金的本单位工作年限。

“挂名、挂靠”：这类人员没有为单位提供正常劳动且单位未支付劳动报酬的，用人单位与其解除劳动合同不支付经济补偿金。

“脱产学习”：经单位同意脱产学习的，学习期满不回单位，逾期时间不作为经济补偿金的计算年限。

“因私出境”：归侨、归眷职工因私出境，可申请事假。

去港澳地区的，假期不得超过3个月；出国的，假期不得超过6

个月，续假期限一般不超过1个月。

假期从离开工作岗位之日起计算，超过所限假期不归的，按自动离职处理。

“出境定居”：因获批准出境定居而中止劳动合同的，用人单位不支付经济补偿金或生活补助费。

可凭有关证明，将养老保险个人账户中个人缴纳的基本养老费一次性支付给劳动者本人，并终止养老保险关系。

“协议保留关系”：与单位协议保留劳动关系的员工，用人单位应当限期召回或者依法与其解除劳动关系，协议保留劳动关系期间不计算支付经济补偿金的工作年限。

限期内不回的，按自动离职处理。

“擅自离岗”：由于个人原因擅自离岗的职工，用人单位应按旷工处理。

对经常旷工、经批评教育无效、连续旷工15天、一年内累计旷工30天的，用人单位应除名，解除劳动关系，并且不支付经济补偿。

即使您是打零工，只要找到工作与用人单位建立了劳动关系，为了自身利益，就必须与用人单位签订书面劳动合同，因为一旦下列情况发生，导致合同解除，您可以得到相应的经济补偿金或生活补助费。

情况一：劳动合同双方当事人协商一致。

结果：用人单位发给经济补偿金。

在本单位工作时间每满一年，发给相当于本人1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。

如果工作时间不满1年，按1年计算。

情况二：不能胜任工作，经过一定的培训或调整到其他岗位，仍不能胜任的。

结果：按上述标准发给经济补偿金，但用人单位应提前30日以书面形式通知劳动者本人。

情况三：患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作。

结果：除了按上述标准发放经济补偿金，还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。

如果办理了因病或非因工负伤退休、退职手续，享受了退休、退职待遇的，用人单位不支付其经济补偿金。

情况四：劳动合同订立时，“约好”的客观情况发生了重大变化，致使原劳动合同无法履行，当事人又不能就变更达成协议，由用人单位解除劳动合同的。