

2023年工伤后辞职申请书 工伤人员辞职申请书(优质5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

工伤后辞职申请书篇一

尊敬的领导：

你好，我的工伤事故已经严重的影响到了工作，我不能够再胜任这份工作，在此我怀着不安的心情，写下了这封辞职报告。

按照规定，我的工伤事故虽然已经处理完了，公司最后虽然没有对我的工伤逃脱责任，我现在对工伤事故的处理结果也没有意见，但是发生工伤事故之后，我的工作以及办公的环境已经有了明显的变化。

我现在对这份工作已经完全没有了之前的信心和干劲，尽管公司没有明确的提出要我辞职，但是为了不影响自己的职业发展，希望能够在更好的环境中工作，也为了公司可以找到更加合适的人，思量再三，我觉得自己还是应该换一个工作环境。

自从发生工伤事故之后，我对这份工作以及公司的看法都有所改变。

那个时候我刚出事故，本以为公司会主动的站出来，为我支付一切的工伤事故后果，但是公司却是在我自己努力争取之后，才做出相关的决定，最后虽然解决了这些事情，但是因

为法律规定了公司无权在员工工伤后要求其辞职，但是公司的有关领导却有这个意思，如果我继续呆在这里也就没有什么意思了。

其实自从工伤事件之后，我在心里已经对公司有一定的成见了，相信公司的负责人对我也有很多的看法，虽然没有直接在我面前表现出来，但我却时常觉得自己处于一种非常尴尬的办公环境。

在这样的环境中工作，让我感到十分的不舒服，同时对于工作也没有了以往的热情，对于公司更加的没有了归属感和认同感，因此我觉得自己主动的提出辞职，我自认为还算是一个比较明智的决定。

我还是要感谢公司以及领导和同事，对我工作的指导、支持和帮助，要是没有发生这样的工伤事故，我想我还是可以像以前一样的工作。

不管怎样，我还是应该感谢公司给我的. 这个舞台，让我在这里成长，对这份工作以及这个行业有了进一步的认识，相信在以后的日子里，我一定会记得在公司的成长经历。

最后祝愿公司发展的越来越好，领导及同事工作顺利。

最后希望公司领导可以批准我的辞职申请，并且尽快的帮我办理好相关的辞职手续，以便我可以尽快的开始下一份工作，公司也可以尽快彻底的解决这件事情，非常感谢。

此致

敬礼！

申请人：

20xx年**月**日

工伤后辞职申请书篇二

尊敬的领导：

你好，我的工伤事故已经严重的影响到了工作，我不能够再胜任这份工作，在此我怀着不安的心情，写下了这封辞职报告。

按照规定，我的工伤事故虽然已经处理完了，公司最后虽然没有对我的工伤逃脱责任，我现在对工伤事故的处理结果也没有意见，但是发生工伤事故之后，我的工作以及办公的环境已经有了明显的变化。我现在对这份工作已经完全没有了之前的信心和干劲，尽管公司没有明确的提出要我辞职，但是为了不影响自己的职业发展，希望能够在更好的环境中工作，也为了公司可以找到更加合适的人，思量再三，我觉得自己还是应该换一个工作环境。

此致

敬礼

XXX

年 月 日

工伤后辞职申请书篇三

工伤人员辞职申请书范文就在下面，同时还为大家带来了相关的知识，欢迎阅读！

尊敬的领导：

你好，我的工伤事故已经严重的影响到了工作，我不能够再胜任这份工作，在此我怀着不安的心情，写下了这封辞职报告。

按照规定，我的工伤事故虽然已经处理完了，公司最后虽然没有对我的工伤逃脱责任，我现在对工伤事故的处理结果也没有意见，但是发生工伤事故之后，我的工作以及办公的环境已经有了明显的变化。

我现在对这份工作已经完全没有了之前的信心和干劲，尽管公司没有明确的提出要我辞职，但是为了不影响自己的职业发展，希望能够在更好的环境中工作，也为了公司可以找到更加合适的人，思量再三，我觉得自己还是应该换一个工作环境。

自从发生工伤事故之后，我对这份工作以及公司的看法都有所改变。

那个时候我刚出事故，本以为公司会主动的站出来，为我支付一切的工伤事故后果，但是公司却是在我自己努力争取之后，才做出相关的决定，最后虽然解决了这些事情，但是因为法律规定了公司无权在员工工伤后要求其辞职，但是公司的有关领导却有这个意思，如果我继续呆在这里也就没有什么意思了。

其实自从工伤事件之后，我在心里已经对公司有一定的成见了，相信公司的负责人对我也有很多看法，虽然没有直接在我面前表现出来，但我却时常觉得自己处于一种非常尴尬的办公环境。

在这样的环境中工作，让我感到十分的不舒服，同时对于工作也没有了以往的热情，对于公司更加的没有了归属感和认同感，因此我觉得自己主动的提出辞职，我自认为还算是一个比较明智的决定。

我还是要感谢公司以及领导和同事，对我工作的指导、支持和帮助，要是没有发生这样的工伤事故，我想我还是可以像以前一样的工作。

不管怎样，我还是应该感谢公司给我的这个舞台，让我在这里成长，对这份工作以及这个行业有了进一步的认识，相信在以后的日子里，我一定会记得在公司的成长经历。

最后祝愿公司发展的越来越好，领导及同事工作顺利。

最后希望公司领导可以批准我的辞职申请，并且尽快的帮我办理好相关的辞职手续，以便我可以尽快的开始下一份工作，公司也可以尽快彻底的解决这件事情，非常感谢。

此致

敬礼！

申请人：

20**年**月**日

扩展阅读：

一、主动辞职

辞职是员工主动解除劳动合同的行为，分为用人单位无过错的“预告辞职”和用人单位有过错的“即时辞职”。

劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

”“预告辞职”需提前书面通知公司，无权要求经济补偿金。

(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。

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。

” “即时辞职”的情况下，由于用人单位有明显过错，应当向劳动者支付经济补偿。

二、被动辞退

辞退是用人单位主动解除劳动合同的行为，分为“过失性辞退”和“无过失辞退”以及“经济性裁员”。

(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。

” 由于劳动者存在过错，这种情况下用人单位不用支付经济赔偿。

“过失性辞退”是对劳动者人品或能力的严重否定，对其今后的职业生涯可能会有不利影响。

公司方面需要出示足够的证据证明员工的过失。

根据《劳动合同法》第40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。”

注意：

“无过失辞退”和前述劳动者的“通知辞退”相对，公司需要提前通知。

“经济性裁员“是在企业经营发生困难时进行的裁员，需要向劳动行政部门报告。

三、自动离职

自动离职这种不辞而别的行为是不符合法律规定的。

用人单位对“自动离职”的职工可按旷工处理，给予除名。

按照国家有关法律规定，“自动离职”的劳动者不仅不能享受任何待遇，而且如果给用人单位造成经济损失的话，需要承担责任，擅自录用“自动离职”的劳动者的用人单位，对原用人单位造成经济损失的，应承担连带赔偿责任。

四、劳动合同法关于经济补偿的法律规定

(三)用人单位依照本法第四十条 规定解除劳动合同的；

(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；

(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；

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；

(二)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三)安排加班不支付加班费的；

(四)解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

4、《劳动合同法》第八十七条规定：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。

五、其他

1、公司如果不接受员工的“通知辞职”，而代之以“过失性辞退”，需要提出足够的证据证明员工存在严重过失。

否则员工可以提起劳动仲裁，要求支付双倍补偿金。

从胜诉率来看，劳动仲裁机构是普遍偏向劳动者的，有时只要提出劳动仲裁，用人单位就会妥协。

如果用人单位提出“无过失辞退”，对员工倒未必是坏事，因为还需要支付经济补偿。

具体如何应对也要根据公司的态度，如果是恶意的刁难，仲裁是很好的施压手段；

如果只是是沟通不良，找具体经办的人私下聊聊，毕竟这种做法对公司也没有什么好处。

2、自动离职和辞职都是不能领取失业保险的。

六、辞职与自动离职有什么区别？

答：所谓“辞职”，只是一种约定俗成的讲法，并不是一种严格意义上的法律概念。

其二，双方劳动关系得以解除。

而“自动离职”若用严谨的法律语言来表达，应当表达为“劳动者不辞而别”。

其二，双方劳动关系是否解除处于一种待定状态。

因此，在司法实践中，“自动离职”往往并不能被劳动争议仲裁委员会或者人民法院认定为劳动关系的终结。

工伤后辞职申请书篇四

尊敬的领导：

您好!怀着不安的心情，我写下了这封辞职申请。

希望您批准。

去年我来到了这家建筑公司，您和各位同事待我如亲兄弟，在这样的工作氛围中，我很愉悦地工作着。

看着公司一步一步稳健地发展着，大家都很高兴。

然而天有不测之风云，上个月在工地上，我不幸从工地上的架子上摔下来，造成右脚严重骨折。

您获悉情况后，马上将我送至医院，并嘱咐我好好养伤，其他一切都不用挂心。

就这样，我在医院呆了将近一个月，您和诸位同事经常来探望，这让我很感激。

出院的那天，您放下手头工作来接我，我更是感动。

除此之外，公司对我也根据《工伤保险条例》予以了相应的赔偿，我很庆幸能在这样的公司工作。

然近日来，发现腿脚仍有些不适，被告知这是伤后留下的后遗症。

虽然您为我安排了相对轻松的工作，但是也回不到以前的工作状态，这让我很苦恼。

于是，我想到了辞职，很感激您的竭力挽留，但是我不想为公司增加负担，而自己也已经有了阴影，所以想换一个环境。

再次向您表示感谢。

祝您和公司各位同事工作顺利!祝公司的明天更加辉煌!

此致

敬礼！

申请人□xxx

申请日期□x年x月x日

尊敬的领导：

您好！

依照公司规定，我向您递交了这封辞职申请书。

我在这家公司已经有4年之久，在这段时间，可以说工作还算愉快，与公司领导及同事相处也很融洽，原本以为可以安安稳稳再工作几年。

谁知，上个月在工作期间发生了意外，被工地上掉落下来的砖块砸伤并造成右手严重骨折。

在医院治疗了近一个月，然而出院那天被告知医药费还未支付，这让我很诧异。

员工受工伤，治疗费不是应该由公司支付吗？我气恼地找到了您与您理论，最后您代表公司答应了支付医疗费。

可是要求我辞职，这让我很是气愤。

我向律师咨询了，公司无权在员工工伤后要求其辞职，但是既然公司要求我这样做，我如果继续待下去也没意思。

所以我写了这封辞职信。

但是务必请公司依照《工伤保险条例》给予我相应的赔偿。

否则我将用法律来捍卫自己的权益。

最后，祝您和各位同事工作顺利。

工伤后辞职申请书篇五

尊敬的领导：

你好，我的工伤事故已经严重的影响到了工作，我不能够再胜任这份工作，在此我怀着不安的心情，写下了这封辞职报告。

按照规定，我的工伤事故虽然已经处理完了，公司最后虽然没有对我的工伤逃脱责任，我现在对工伤事故的处理结果也没有意见，但是发生工伤事故之后，我的工作以及办公的环境已经有了明显的变化。

我现在对这份工作已经完全没有了之前的信心和干劲，尽管公司没有明确的提出要我辞职，但是为了不影响自己的职业发展，希望能够在更好的环境中工作，也为了公司可以找到更加合适的人，思量再三，我觉得自己还是应该换一个工作环境。

自从发生工伤事故之后，我对这份工作以及公司的看法都有所改变。

那个时候我刚出事故，本以为公司会主动的站出来，为我支付一切的工伤事故后果，但是公司却是在我自己努力争取之后，才做出相关的决定，最后虽然解决了这些事情，但是因为法律规定了公司无权在员工工伤后要求其辞职，但是公司的有关领导却有这个意思，如果我继续呆在这里也就没有什么意思了。

其实自从工伤事件之后，我在心里已经对公司有一定的成见了，相信公司的负责人对我也有很多看法，虽然没有直接在我面前表现出来，但我却时常觉得自己处于一种非常尴尬的办公环境。

在这样的环境中工作，让我感到十分的不舒服，同时对于工作也没有了以往的热情，对于公司更加的没有了归属感和认同感，因此我觉得自己主动的提出辞职，我自认为还算是一个比较明智的决定。

我还是要感谢公司以及领导和同事，对我工作的指导、支持和帮助，要是没有发生这样的工伤事故，我想我还是可以像以前一样的工作。

不管怎样，我还是应该感谢公司给我的这个舞台，让我在这里成长，对这份工作以及这个行业有了进一步的认识，相信在以后的日子里，我一定会记得在公司的成长经历。

最后祝愿公司发展的越来越好，领导及同事工作顺利。

最后希望公司领导可以批准我的辞职申请，并且尽快的帮我办理好相关的辞职手续，以便我可以尽快的开始下一份工作，公司也可以尽快彻底的解决这件事情，非常感谢。

此致

敬礼！

申请人：

20**年**月**日

扩展阅读：

辞职与离职有什么区别

一、主动辞职

辞职是员工主动解除劳动合同的行为，分为用人单位无过错的“预告辞职”和用人单位有过错的“即时辞职”。

劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

““预告辞职”需提前书面通知公司，无权要求经济补偿金。

(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。

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。

”“即时辞职”的情况下，由于用人单位有明显过错，应当向劳动者支付经济补偿。

二、被动辞退

辞退是用人单位主动解除劳动合同的行为，分为“过失性辞退”和“无过失辞退”以及“经济性裁员”。

(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。

” 由于劳动者存在过错，这种情况下用人单位不用支付经济赔偿。

“过失性辞退”是对劳动者人品或能力的严重否定，对其今后的职业生涯可能会有不利影响。

公司方面需要出示足够的证据证明员工的过失。

根据《劳动合同法》第40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。”

注意：

“无过失辞退”和前述劳动者的“通知辞退”相对，公司需要提前通知。

“经济性裁员“是在企业经营发生困难时进行的裁员，需要向劳动行政部门报告。

三、自动离职

自动离职这种不辞而别的行为是不符合法律规定的。

用人单位对“自动离职”的职工可按旷工处理，给予除名。

按照国家有关法律规定，“自动离职”的劳动者不仅不能享受任何待遇，而且如果给用人单位造成经济损失的话，需要承担责任，擅自录用“自动离职”的劳动者的用人单位，对原用人单位造成经济损失的，应承担连带赔偿责任。

四、劳动合同法关于经济补偿的法律规定

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(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；

(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；

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；

(二)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三)安排加班不支付加班费的；

(四)解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

4、《劳动合同法》第八十七条规定：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。

五、其他

1、公司如果不接受员工的“通知辞职”，而代之以“过失性辞退”，需要提出足够的证据证明员工存在严重过失。

否则员工可以提起劳动仲裁，要求支付双倍补偿金。

从胜诉率来看，劳动仲裁机构是普遍偏向劳动者的，有时只要提出劳动仲裁，用人单位就会妥协。

如果用人单位提出“无过失辞退”，对员工倒未必是坏事，因为还需要支付经济补偿。

具体如何应对也要根据公司的态度，如果是恶意的刁难，仲裁是很好的施压手段；

如果只是沟通不良，找具体经办的人私下聊聊，毕竟这种做法对公司也没有什么好处。

2、自动离职和辞职都是不能领取失业保险的。

六、辞职与自动离职有什么区别？

答：所谓“辞职”，只是一种约定俗成的讲法，并不是一种严格意义上的法律概念。

其二，双方劳动关系得以解除。

而“自动离职”若用严谨的法律语言来表达，应当表达为“劳动者不辞而别”。

其二，双方劳动关系是否解除处于一种待定状态。

因此，在司法实践中，“自动离职”往往并不能被劳动争议仲裁委员会或者人民法院认定为劳动关系的终结。