

最新无劳动合同工伤赔偿 劳动合同的解除条件与赔偿标准(通用5篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

无劳动合同工伤赔偿篇一

劳动合同的解除(条件与赔偿标准)

劳动合同的解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前中断劳动关系的法律行为。劳动合同的解除分为法定解除和约定解除两种。根据《中华人民共和国劳动法》的规定，劳动合同既可以由单方依法解除，也可以双方协商解除。用人单位依据劳动法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同，应当按照劳动法和劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发[1994]481号）支付劳动者经济补偿金。

（2）劳动者不能胜任，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作。

劳动者有上述情况之一的，用人单位就不能解除与劳动者的劳动合同。

情况一：劳动合同双方当事人协商一致。

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。

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。

无劳动合同工伤赔偿篇二

(1)即时解除《劳动合同法》第39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；

(六)被依法追究刑事责任的。

(2)预告解除用人单位应当提前30天采用书面形式通知劳动者本人方可解除合同。

(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。

(3)裁员解除《劳动合同法》第41条规定，有下列情形之一的，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；

(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。

(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。

为了加强对劳动者的保护,我国法律规定单位想要单方面解除劳动合同必须在具备上述三种情况之一时才可以。否则的话,单位就是非法解除劳动合同,是要受到相应的处罚。

书山有路勤为径,学海无涯苦作舟。上面就是给大家整理的6篇2023年单位解除劳动合同赔偿标准单位解除劳动合同赔偿标准,希望可以加深您对于写作劳动法2023年新规定辞退补偿的相关认知。

无劳动合同工伤赔偿篇三

公司裁员是否按照《劳动合同法》第四十一条的规定进行，决定了裁员的合法与否，以及究竟是应该得到经济补偿还是二倍的赔偿金。

从叙述中不难看出公司并没有按规定办理，且经营不善不是裁员的法定理由。如果你同意了公司的裁员方案，那就属于协商解除劳动合同，可以得到公司支付的5.5个月工资的经济补偿。

由于你属于《劳动合同法》第四十一条第二款“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”范围，你可以拒绝被裁员，而要求继续履行劳动合同。

公司强行解除与你的劳动合同，就涉嫌违法解除劳动合同，需要承担支付第八十二条规定的二倍的赔偿金的法律责任，即11个月的工资了。

无劳动合同工伤赔偿篇四

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险生育保险，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。

无劳动合同工伤赔偿篇五

好处：

1、企业留人的一种方式，表示企业对员工的忠诚度和能力的肯定。

2、对于工作保密性强、技术复杂、工作又需要保持人员稳定的岗位，无固定期限劳动合同有利于维护企业经济利益，减少频繁更换关键岗位的关键人员而带来的损失。

弊端：

- 1、签订无固定期限劳动合同意味着企业在未来任何时间解除或终止合同，都面临给予员工补偿。
- 2、一定程度上降低了员工的流动性。

二、签订无固定期限劳动合同对劳动者的利弊

签订无固定期限劳动合同对于劳动者来说是一种保护，让劳动者拥有更加稳定的工作环境，所以不存在法律意义上的风险。

特别温馨提示所有的劳动者知道如下情况：

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者签订书面劳动合同的，视为双方之间已订立无固定期限劳动合同。