

2023年职工因病解除劳动合同的赔偿(通用5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。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。

职工因病解除劳动合同的赔偿篇一

某公司员工杨某，于20xx年11月入职任普通员工。20xx年1月4日，杨某向公司请病假，后一直未回公司上班，亦未作任何说明，公司将其视为旷离处理。后杨某于20xx年因病去世，其近亲属向公司所在地劳动争议仲裁委起诉，要求公司支付丧葬补助费、供养直系亲属一次性救济金、一次性抚恤金。

【问题】： 杨某是否仍与单位存在劳动关系

【案例分析】：

杨某近亲属认为，杨某系公司员工，其并未离职，按照《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》第十条规定，即“职工(含离退休人员)因病或非因工负伤死亡，发给丧葬补助费、供养直系亲属一次性救济金(或供养直系亲属生活补助费)、一次性抚恤金。

丧葬补助费的标准：3个月工资(月工资按当地上年度社会月平均工资计，下同)；供养直系亲属一次性救济金标准：6个月工资；一次性抚恤金标准：在职职工6个月工资；离退休人员3个月工资。

已参加社会养老保险的离退休人员死亡，由当地社会保险机构按养老保险有关规定发放待遇；在职职工因病或非因工负伤

死亡，除有规定纳入社会保险支付的地方外，由企业按上述标准发给死亡抚恤待遇。

本案中，虽然杨某违反公司《员工手册》，但公司作出解除与杨某的劳动合同决定后，并未通知其本人，也未办理离职手续，故双方劳动关系并未解除。公司需按规定支付杨某近亲属相关非因工死亡待遇。

【律师建议】：

2、在职的员工非因工死亡，尽可能利用非诉讼方式，与员工协商处理，降低各类成本支出。

职工因病解除劳动合同的赔偿篇二

甲方：

乙方：

甲、乙双方就劳动关系终止达成如下协议：

一、原劳动合同自x年x月x日起至x年x月x日止。

二、甲、乙双方同意，自x年x月x日起终止劳动关系。

三、甲、乙双方同意终止合同补偿金为x个月工资（按当事人上年度月年均工资计算）合计□xx□小写□xx元）。

四、本协议自签字日起生效。

五、本协议一式三份，甲、乙、市社保局各执一份。

甲方：乙方签字：

甲方代表签字：

年 月 日 年 月 日

职工因病解除劳动合同的赔偿篇三

乙方□xx身份证号码□xxx

xxxx(集团)有限公司，与xxx(集团)有限公司成本合约部预算员(xxx)在平等自愿、协商一致的基础上，就双方之间劳动法律权利义务关系达成协议：

(一)甲乙双方共同确认：本协议系双方自愿协商达成的真实意思表示，不存在欺诈、胁迫、重大误解等影响协议效力的情形，双方均应自觉遵守和履行，不得以各种理由要求确认无效或者撤销或者变更。双方之间不存在在本协议书以外的其他劳动争议，也不存在在本协议书以外的'其他任何未结款项。

(二)甲、乙双方于20x年06月30日起终止劳动关系。甲乙双方之间自劳动关系终止之日起，再无任何(包括但不限于)劳动纠纷在内的所有涉法纠纷。

(三)经双方核对无误，甲方在本协议签字生效后十五个工作日内，一次性支付乙方(含税)人民币壹万伍仟柒佰叁拾玖圆伍角整(包括但不限于乙方服务期间所应享有的各项合法所得及费用：保密费、加班费、离职补偿费、带薪年假补偿、社会保险费等各种形式的劳动报酬等以及相关全部经济补偿等费用)。

(四)乙方自愿放弃其他请求，且不再就劳动报酬、社会保险费缴交及各种社保待遇、经济补偿、赔偿金及其它涉及劳动争议事项向有关部门投诉、提出仲裁申请或提起诉讼。甲乙双方在劳动合同关系解除后无任何纠葛，乙方承诺并放弃任何可能存在的权利和权益。

(五)乙方不得向除甲、乙双方外任何个人或单位泄露任职期间接触到的本公司全部相关信息及本协议的内容。乙方若违约则无条件承诺：在甲方书面提出赔偿要求后一个自然月内返还本协议中乙方所得及赔偿甲方人民币贰拾万元整。

甲方□xxx(集团)有限公司乙方(签字)：

日期：二零xx年x月x日日期：本协议自甲、乙双方签字(盖章)后生效。本协议一式两份，甲、乙双方各执一份。

职工因病解除劳动合同的赔偿篇四

乙方：_____ (员工工号：_____)

甲、乙双方于_____年_____月_____日签订了有/无固定期限劳动合同，现由_____方提出协商解除劳动合同要求，经甲、乙双方协商一致，同意解除劳动合同，并达成如下协议：

3□_____；

4、本协议自甲、乙双方签字(盖章)并加盖甲方劳动合同专用章后生效；

5、本协议一式两份，甲、乙双方各执一份。

甲方(公司)_____

乙方(签字)_____

法定代表人或委托代理人：

___年___月___日

__年____月____日

职工因病解除劳动合同的赔偿篇五

用人单位因病与劳动者解除劳动合同，如果是违法解约的，不是向劳动者支付补偿，而是向其支付赔偿金，赔偿金是经济补偿标准的二倍，例如劳动者在单位每工作满一年的，赔偿两个月的工资。

1、如果双方协商一致解除合同，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。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，按应发工资计算。

2、如果单位没有正当合法理由单方辞退，需要按上面标准支付双倍的赔偿金。

《劳动合同法》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。

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。

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。

工伤医疗期满后不来上班，可以调整岗位，但是不能辞退劳动因为工伤员工本身的特殊性，劳动法对其权益有着特别的保护规定。对于一至六级工伤员工，用人单位应保留劳动关系，除非工伤职工本人提出解除或者终止劳动合同，用人单位不得单方面解除或终止劳动合同（五至六级工伤员工严重违纪除外）。

而对于七至十级工伤员工，用人单位只有在以下四种情形才能与其解除或者终止劳动合同：

(一) 劳动合同期满终止不续签；

(二) 工伤员工本人提出解除劳动合同；

(三) 工伤员工存在严重违纪的情形；

(四) 用人单位破产、被吊销营业执照、关闭、撤销或注销等情形的。

除此四种情形外，用人单位不能以其他理由与工伤员工解除或者终止劳动合同。对于上述问题中的八级工伤员工长期休病假不来上班，因为该员工属于部分丧失劳动能力的员工，如果员工确实存在伤病，在员工主观无过错的情况下，用人单位不能解除其劳动合同。《劳动合同法》第44条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：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”。因此，因为员工的工伤身份，即使其医疗期满不能来上班，或者上班不能从事原有工作，公司调整岗位后仍不能从事，用人单位也不能单方面与其解除劳动合同。

不可以。

《劳动合同法》第四十二条 【用人单位不得解除劳动合同的情形】劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(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。

第八十七条 【违反解除或者终止劳动合同的法律责任】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。