

最新被解除劳动合同赔偿多少 哺乳期解除劳动合同赔偿金(优质5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

被解除劳动合同赔偿多少篇一

公司解除员工的劳动合同，符合条件的情况下是需要对其员工进行一定的赔偿金补偿的。在哺乳期间同样也是如此，那么，哺乳期解除劳动合同赔偿金标准是怎么样的呢?我相信你一定会对此产生浓厚的兴趣。这里给大家分享一些关于哺乳期解除劳动合同赔偿金标准，希望对大家有所帮助。

我们国家在劳动合同法、女职工特别保护规定、计划生育条例等多部法律法规上重点对三期妇女的权益进行特别保护，明确禁止在妇女孕期、产期、哺乳期用人单位有侵害妇女权益的行为发生。

但同时需要特别注意的是，哺乳期妇女并不是无条件的，不可以解除劳动关系。根据劳动合同法相关规定，哺乳期女职工违反了用人单位规章制度，并且不属于劳动合同法第40条、第41条规定情形的，用人单位仍可以与该哺乳期劳动者解除劳动关系，并不用支付经济赔偿金。

但如果用人单位没有合法的事实和法律依据，与哺乳期劳动者解除劳动关系，依据法律规定，用人单位理应支付哺乳期女职工违法解除劳动合同的赔偿金，赔偿金的标准为双倍的经济补偿金，工作每满一年支付两个月工资。并自用工之日

起计算劳动者的赔偿金年限。当然，哺乳期劳动者也可以主张确认解除行为违法，要求用人单位继续履行劳动合同。

法律依据：

《中华人民共和国劳动合同法》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。

《劳动合同法实施条例》第二十五条

用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

女性哺乳期是指是指女性生产后至其孩子满周岁期间。我国劳动法对女性怀孕及哺乳期进行了保护，用人单位需要支付其应得的工资待遇，且不得随意辞退该员工。

根据《劳动合同法》第四十二条：“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：女职工在孕期、产期、哺乳期的”的规定，在此期间用人单位是不可以与员工解除劳动合同的，除非符合《劳动合同法》第三十九条劳动者有重大过错的相关情形。但双方协商一致解除劳动合同或员工主动提出辞职是可以的。

由于哺乳期内是禁止单位提出解除劳动合同的。故，如果单位单方面解除劳动合同，则适用《劳动合同法》第四十八条：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；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。”

《劳动合同法》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。”

《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。”

请3个月、6个月哺乳假的工资，均按本人基本工资加职务岗位津贴、省直补贴的80%发给，不影响晋级、调整工资并计算工龄。

请一年(含法定产假)哺乳假的，工资照发，职务(岗位)津贴、省直补贴停发。不影响晋级、调整工资并计算工龄。独生子女父母奖励费不发。

5、双生以上的女职工，可实行产后休息一年，其产假以外的工资，按本人基本工资的80%发给。

6、哺乳时间：对抚育未满周岁婴儿的女职工，在每班工时应给予两次哺乳时间(包括人工喂养)，每次哺乳时间单胎为30分钟。也可将两次哺乳时间合并使用。双生以上者的哺乳时间，按单胎哺乳时间相应成倍增加。哺乳时间及途中往返时间应扣除劳动定额，工资照发。

7、婴儿满周岁后，确诊为体弱儿，可适当延长哺乳期，但最多不超过六个月。

8、确诊患有更年期综合症的女职工，症状较重，每月可给予

公假休息1-2天。

9、女教师产假正值寒暑假期间，其寒暑假休假时间可以顺延(国家教委教人[1992]8号)。

10、实行劳动合同制的女职工，在合同期未滿的情况下，不能以怀孕、生育、哺乳为由，解除其劳动合同。

11、男女双方均晚婚晚育的，男方可享受5-7天的护理假。

在哺乳期间，法律有对于女性员工的一些合理差别对待的特殊保护，需要对其进行一定金额的赔偿。

被解除劳动合同赔偿多少篇二

按照厦门和国家的相关违约赔偿的规定，我们至少要支付给王纲三个月的工资作为违约金和赔偿金。（但作为一般劳动者来讲，可能不懂得经济赔偿的问题，基本都知道违约金一个月的工资，所以我认为可以先和王纲约定1个月的工资作为赔偿，应该不会有太大的问题。王纲现有的合同约定工资为6631.25元，税后工资为6000元左右）明细如下：

1、按照厦门市劳动管理规定，因王纲未到期合同为3个月，不满半年，按半年计算，我们正常要支付给违约金1个月的工资。

相关条款

第三十一条劳动合同当事人一方违反《中华人民共和国劳动法》规定的条件提前解除劳动合同的，应按合同约定向对方支付违约金或赔偿金。劳动合同没有约定违约责任的，按劳动者解除劳动关系前12个月平均工资计算，每少履行1年合同期，向对方支付相当于劳动者2个月工资的违约金；提前解除

无固定期限劳动合同的，支付违约金计算至劳动者法定退休年龄止，但支付对方的违约金最多不超过相当于劳动者20个月的工资。

合同约定保证人的，保证人应按约定承担保证责任。

2、按照国家劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》，因王纲2005.8.9入职（我们可以以试用期间不算正式员工，拖到9.9日算正式员工），已在我公司服务满两年，我们还要支付其经济赔偿金2个月的工资。

第二条 对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。

第五条 经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

被解除劳动合同赔偿多少篇三

劳动法解除劳动合同赔偿解释就在下面，欢迎大家阅读！

1、在劳动合同期内(如果劳动者没有过错)公司单方面解除合同，属于违法解除劳动合同，公司应支付2倍经济补偿金数额的赔偿金。

2、如果公司解除劳动合同没有提前30天通知劳动者，应再支付1个月工资的代通知金。

3、劳动合同法第87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47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

4、经济补偿金的计算是半年内按照半个月计算，满半年按照1个月计算。

1、有下列情形之一的，用人单位提前30以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同：

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。

2、第三种情况，如果没有协商就通知解除劳动合同，属于违法解除劳动合同，应该支付相当于双倍经济补偿金的赔偿金。

3、如果经过协商解除劳动合同，则提前1个月通知或者支付1个月工资的代通知金，同时需要再支付1个月工资的经济补偿金就可以解除劳动合同。

4、公司违法解除合同，可以要求相当于补偿金2倍的赔偿金。

(一)用人单位依法解除劳动合同

1. 协商解除经济补偿金=工作年限×月工资(超过12年的，按12年算)

2. 因病或非因工伤解除经济补偿金=工作年限×月工资+医疗补助费(不低于6个月工资，重病加50%，绝症加100%)

3. 不能胜任解除经济补偿金=工作年限×月工资(超过12年的，按12年算)

4. 客观变化经济补偿金=工作年限×月工资

5. 经济裁员经济补偿金=工作年限×月工资

6. 逾期给付经济补偿金=原经济补偿金+额外经济补偿金(原经济补偿金的50%)

(二)用人单位不支付经济补偿金的赔偿金

赔偿金=经济补偿金总和×n=工作年限×月工资×(1+50%)×n

(三)因用人单位不订合同或合同无效赔偿金，违法解除合同

赔偿金1= 应得工资收入×25%

赔偿金2= 医疗费用×25%

(四)劳动者解除劳动合同

违法解除赔偿金=录用费用+培训费用+直接经济损失+约定的其他赔偿费用

(五)连带赔偿责任

赔偿金总额=直接经济损失+因获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失(用人单位承担70%以上)

1、劳动合同法第47条规定：

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。

6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

2、工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。

3、经济补偿金支付时间：依据劳动合同法规定，用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

被解除劳动合同赔偿多少篇四

解除劳动合同，有两种形式，一是单位向解除和某位员工的劳动合同，二是员工主动要求解除劳动合同。

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
 - 2、严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
 - 3、严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
 - 4、被依法追究刑事责任的。
 - 6、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；
 - 7、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劳动合同达成协议的。
 - 8、用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30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，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。用人单位依据本条规定裁减人员，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。
- (5、6、7必须提前三十天以书面形式通知劳动者本人。用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见；如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新

处理;劳动者申请仲裁或者提起诉讼的,工会应当依法给予支持和帮助。)

劳动法劳动合同赔偿金标准

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。

劳动者违法解除劳动合同的劳动合同赔偿

解除劳动合同赔偿金

赔偿金、解除劳动合同赔偿金标准、文件资料、劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依法支付赔偿金。

新劳动合同法解释:第四十七条【经济补偿的计算】

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。

本条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。

「解释」本条是关于如何计算经济补偿的规定。

在劳动合同解除或者终止,用人单位依法支付经济补偿时,

就涉及如何计算经济补偿的问题。计算经济补偿的普遍模式是：工作年限 \times 每工作一年应得的经济补偿。劳动合同法及有关国家规定对工作年限及经济补偿标准做了明确的规定。

一、计算经济补偿中的工作年限

现象将会减少，这主要是劳动合同法规定了两个措施：一是连续签订两次固定期限劳动合同的，劳动者可以要求签订无固定期限劳动合同；二是劳动合同期满终止的，用人单位也要依法支付经济补偿。

根据劳动部1996年《关于终止或解除劳动合同计发经济补偿金有关问题的请示的复函》的规定，对于因用人单位的合并、兼并、合资、单位改变性质、法人改变名称等原因而改变工作单位的，其改制前的工作时间可以计算为“在本单位的工作时间”。

另外，根据劳动合同法第九十六条第三款的规定，在劳动合同法施行前签订，施行前解除或者终止的劳动合同，依照劳动法和原有关规定计算经济补偿。在劳动合同法施行前签订，施行后解除或者终止的劳动合同，依照劳动合同法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

二、计算标准

经济补偿的计算标准为：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。本法关于经济补偿的计算标准较我国以往的做法，更为细化了。1994年，劳动部颁布了违反和解除劳动合同的经济补偿办法，规定了计算经济补偿时，不满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。工作时间不满一年的，按一年的标准发给经济补偿金。劳动合同法草案也曾规定工作不满一年的，

按一年的标准发给经济补偿金。在修改过程中，有的`意见提出，为适应生产需求，有些企业每年招用许多季节工和临时工，这些人员一般工作期限较短，只工作几个月，却按一年支付经济补偿，加大了用人单位的负担，建议细化标准。因此，本条将计算标准进一步细化，以六个月为界限，分别支付一个月和半个月工资为经济补偿。如果劳动者工作一年又六个月，经济补偿为二个月的工资；如果劳动者工作一年又五个月的，经济补偿为一个半月的工资；如果劳动者工作五个月的，经济补偿为半个月的工资。

三、计算基数

平均工资为标准。另一方面也考虑到用人单位的实际情况。劳动者的经济补偿应与劳动者本人的工资收入相适应。一般来说，受市场规律的调节，有的工作岗位的工资水平很高，有的工作岗位的工资水平较低。某一个地区，不同企业之间有着很大差别。如果规定以企业职工平均工资或者当地平均工资为标准，将对部分劳动者和用人单位不公。

四、计算封顶

在劳动合同法制定过程中，有的意见认为有些高端劳动者，工资收入较高，谈判能力较强，在劳动关系中并不总处于弱势地位，如果完全适用经济补偿的规定，用人单位负担太重，也体现不出经济补偿的性质和特点，建议劳动合同法做出调整。这种观点有一定的合理性，目前最迫切的问题是如何更好地保护处于弱势地位的低端劳动者的基本劳动权利，对于高端劳动者，可以通过法律强制性规定和市场调节并举的方式，保护其合法劳动权益。但考虑到我国还没有将劳动者区分不同群体，并适用不同法律的先例，在立法技术上也较难处理，因此劳动合同法并没有将高端劳动者排除在保护范围之外，但在经济补偿部分对高端劳动者做了一定限制。即从工作年限和月工资基数两个方面做了限制，规定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上

年度职工月平均工资的三倍的，用人单位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。

另外，为督促用人单位及时支付经济补偿，本法第八十四条规定，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，由劳动行政部门责令限期支付经济补偿，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

现在员工的流动性越来越大，企业也会因为各种原因和员工提前解除劳动合同，作为员工的我们应该如何争取自己的合法权益呢？请看青岛仁盛达劳务服务有限公司给大家提供的法律依据。

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。

本条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。

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；

《劳动合同法》第四十六条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；(二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；(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；(五)除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；(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。”

2、根据《劳动合同法》第三十八条规定：用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(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。

根据《劳动合同法》第二十六条规定：下列劳动合同无效或者部分无效：

（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

建议协商解决，或到当地劳动部门反映情况。

（一）过错解除劳动合同经济补偿金

劳动者因用人单位存在下列违反劳动合同法行为，行使单方即时解除权而解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿金：

1、用人单位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法法律、法规，损害劳动者权益的；

5、因用人单位的原因造成劳动合同无效的；

6、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。

(二) 无过错解除劳动合同经济补偿金

用人单位依据劳动合同法第40条、第41条规定，与劳动者解除劳动合同的，属于用人单位与劳动者均无过错情形下的解除，法律为保障劳动者失业后的生活，而规定用人单位仍然负有支付经济补偿金的义务。

同的；

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

工作而由用人单位解除劳动合同的；

用人单位依法解除劳动合同的；

4、用人单位依法进行裁减人员的情形，对被裁减的人员应当支付经济补偿金。

被解除劳动合同赔偿多少篇五

乙方：_____（身份证号：_____）

鉴于甲乙双方签订了劳动合同，期限自_____年_____月_____日至_____年_____月_____，岗位为_____。现经双方友好协商，就解除劳动合同事宜达成一致如下：

1、甲乙双方于_____年_____月_____日解除双方之间的劳动合同，双方的工资、社保福利结算至_____年_____月_____日止。

2、甲方一次性支付乙方经济补偿及其他未结款项共计_____元(包括但不限于经济补偿金_____元(税前)，其他_____)。

3、以上款项由甲方通过_____的方式支付给乙方。

4、乙方应在离职前完成甲方规定的交接和离职手续，否则甲方有权不支付乙方经济补偿。

5、双方别无其他劳动争议，乙方亦放弃另行主张的权利。

6、本协议书一式两份，甲乙双方各执一份，自双方盖章或签字之日起生效。

甲方(签章)

法定代表人或授权委托人：乙方(签名)：

日期：_____年_____月_____日