

劳动合同解除法条(精选8篇)

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

劳动合同解除法条篇一

合同编号：

劳动合同书

甲方（用人单位）名称：住所：

法定代表人：联系电话：

乙方（劳动者）姓名：性别：

居民身份证号码：身份证地址：

居住地地址：

联系电话：

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动合同法》等法律、法规、规章的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

一、合同类型和期限

第一条甲、乙双方选择以下第种形式确定本合同期限：

1、固定期限：自年月

日起至年月

日止。

2、无固定期限：自年月日起至法定的终止条件出现时止。

3、以完成一定的工作（任务）为期限。自年月日起至工作（任务）完成时即行终止。

双方约定的试用期至年月日止，期限为月。

二、工作内容和工作地点

第二条双方协商一致，乙方同意从事工作，工作地点在。经甲、乙双方协商同意，可以变更工作地点和工作岗位（工种）。

第三条乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准。

三、工作时间和休息休假

第四条甲方安排乙方执行以下第种工时制度。

1、实行标准工时工作制。乙方每日工作时间不超过8小时，每周不超过40小时，甲方由于工作需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。

工资200%的工资报酬；安排乙方在法定休假日工作的，应支付不低于乙方工资300%的工资报酬。

第九条因甲方原因或其他不可抗力造成乙方停工、停产、歇业，未超过一个工资支付周期的，甲方应按本合同约定的工

资标准支付乙方工资；超过一个工资支付周期的，若乙方提供了正常劳动，则支付给乙方的劳动报酬不得低于当地政府公布的最低工资标准。

第十条乙方依法享受带薪年假、探亲假、婚假、丧假、计划生育（产）假等假期期间，甲方应按国家和四川省有关规定的标准，支付乙方工资。

五、社会保险

第十一条甲方按国家和四川省有关社会保险的法律、法规和政策规定为乙方缴纳基本养老、基本医疗、失业、工伤、生育保险费用；社会保险费个人缴纳部分，甲方从乙方工资中代扣代缴。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第十二条甲方严格执行国家和四川省有关劳动保护的法律、法规和规章，为乙方提供必要的劳动条件，建立健全工作规范和劳动安全卫生制度。

第十三条对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内定期对乙方进行职业健康检查。

第十四条甲方有义务负责对乙方进行业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

第二十三条乙方基础信息说明

乙方身份证地址与实际居住地地址不相符的，其实际居住地地址为：

□

乙方其他联系方式：

(1) 家庭固定电话□□2□e-mail:□3□紧急联系人姓名、与本人关系：(4) 紧急联系人联系方式：

第二十四条本合同未尽事宜，双方可协商解决；与今后国家法律、行政法规等有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十五条双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第二十六条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：（盖章）乙方：（签名）

法定代表人或（委托代理人）：（签名）

年月日年月日

的不看，不该问的不问，不该说的不说。

3、乙方在劳动合同期满或劳动合同终止后24个月内，必须保守甲方的商业秘密，未经甲方许可，乙方不得擅自对外披露。

4、如因失、泄企业机密给甲方或利益方造成重大经济损失（指一万元及以上）及严重损害企业信誉的，甲方将依法追究乙方的经济及法律责任，并解除劳动合同，且甲方不用支付乙方任何经济补偿。

三、特别告知事项

（一）如乙方存在下列情形之一者，甲方将有权解除劳动合

同，对乙方予以辞退，并无需对乙方进行任何经济补偿。触犯国家法律的，还将移交司法机关处理。

- 1、试用期间，被证明不符合录用条件的；
- 2、严重失职或徇私舞弊，使公司利益遭受严重损害或造成严重影响的直接责任者
- 3、在重、特大事故和重大突发事件处理中拖延懈怠和推诿塞责，造成严重后果者
- 4、因管理不善或不认真履行岗位职责，造成所辖资产流失金额达到一万元以上者
- 5、责任意识淡薄，致使引发重大责任事故，使公司利益遭受严重损害或造成严重影响者
- 6、瞒报、虚报、迟报重大突发事件、事故或重要情况、重要数据，造成严重后果者
- 7、严重违反公司体系、制度和流程规定，盲目决策和指挥，造成严重损失或严重影响者；

动合同者或合同履行期间乙方主动离职的，甲方将不予支付经济补偿。

（三）有下列情形之一的，甲方可提前一个月书面通知乙方解除劳动合同。

- 2、乙方不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作者；
- 3、当出现客观情况发现重大变化，致使合同无法履行，且甲方与乙方协商未能就劳动合同变更事项达成一致协议的。

（四）对于合同中需要变更的事项，甲乙双方均需用书面方式予以确认，如因一方发生诸如地址、联系方式等变更的，应立即用书面形式告知另一方。如因未及时告知而导致相关资料或信息无法送达，其后果由变更方自行承担。

甲方对涉及乙方权益的相关文件或决议，除有乙方本人亲自签收外，还可以通过电子邮件、信件、报纸公告或紧急联系人代为签收等其他方式进行送达，其效力等同于乙方本人签收。如因乙方发生上述信息变更而未告知甲方，导致甲方所做的相关规定及决议等无法及时送达的，其后果由乙方自行承担，不能以此作为抗辩理由对抗甲方的正常决定。

四、未尽事宜，甲乙双方可另行协商，签署相关协议。

五、本协议一式两份，甲、乙双方各执一份，签字生效后，具有同等效力。

劳动合同解除法条篇二

1、从《劳动合同法》的规定分析，用人单位对劳动者的培训义务和劳动者为用人单位履行的服务期义务是相对应的，该规定同时考虑到用人单位和劳动者的利益。

2、按照国家规定，用人单位必须按本单位工资总额的一定比例提取培训费用，用于对劳动者的职业培训。用人单位使用法定培训费用对劳动者进行职业培训，不能作为与劳动者约定服务期的条件。

3、对用人单位来说，只有在用人单位按国家规定必须按照本单位工资总额的一定比例提取培训费用，用于对劳动者的职业培训之外，又专门拨出经费，为劳动者提供特定项目的专门培训的情况下，用人单位才可以与劳动者约定服务期。

4、对劳动者来说，如果所在单位拿出专门资金对其进行培训，劳动者就有义务向单位作出自己更多的贡献，双方对此既然有约定，双方就应当遵守约定。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

5、法律对劳动者违反培训服务期约定向用人单位承担支付违约金的数额是有规定的，即约定违反服务期违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用；违约时，劳动者所支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的'培训费用。其实这是对用人单位的培训费用的一种赔偿。根据《劳动合同法》的规定，用人单位如要求劳动者履行服务期则必须先期专门拨出经费，为劳动者提供特定项目的专门培训或向劳动者提供相关的额外福利待遇，而此时如果劳动者提前解除合同，对于违约金的计算一般按服务期等分金额，以劳动者已履行的合同期限递减支付，即如约定服务期为6年违约金6万，劳动者工作3年后要求解除合同，则应承担3万元的违约金。

在现实生活中，一些用人单位往往约定的服务期限长于劳动合同期限，其目的就是为了掌握续签合同的主动权。但必须注意的是，用人单位约定服务期或者强制性地续签剩余服务期的劳动合同，一个重要的前提条件，就是其专门出资培训了劳动者或者向劳动者提供了特殊待遇。

劳动合同解除法条篇三

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。

劳动合同解除法条篇四

对于新劳动法病假工资规定这个问题，有以下回答关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见。职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

二、病假相关规定

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》(劳部发[1994]479号)等有关规定，任何企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，企业应该根据职工本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予一定的医疗期。

医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病时，

企业不得解除劳动合同的时限，也就是患病或非因工负伤职工的病假假期。

该规章对医疗期的期限作了具体规定。1951年政务院颁布的《劳动保险条例》和1953年原劳动部发布的《劳动保险条例实施细则修正草案》、1995年原劳动部《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)对病假工资或疾病救济费支付问题作了规定。

具体内容有：

(1) 职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

(2) 除劳动法第二十五条规定的情形外，劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内，劳动，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期期满为止。

(3) 请长病假的职工在医疗期满后，能从事原工作的，可以继续履行劳动合同；医疗期满后仍不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作的，由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系，办理因病或非因工负伤退休退职手续，享受相应的退休退职待遇；被鉴定为五至十级的，用人单位可以解除劳动合同，并按规定支付经济补偿金和医疗补助费。

(4) 《劳动法》第四十八条中的“最低工资”是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其所在单位支付的最低劳动报酬。最低工资不包括延长工作时间的工资报酬，以货币形式支付的住房和用人单位支付的伙食补贴，

中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条件下的津贴，国家法律、法规、规章规定的社会保险福利。

(5) 劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，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。患重病和绝症的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百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

三、病假工资计算方式

1、对于病假工资，用人单位可以在合同中与职工进行约定，只要不低于当地最低工资的80%就可以。根据劳动部《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》中的规定，职工全年月平均工作天数和工作时间分别调整为0.9天和67.4小时，可以照此折算出员工日平均工资。

2、对于事假工资，企业完全可以不支付。

3、职工请事假(含病假)期间的工资待遇，国家机关和事业单位实行照发工资的制度。企业根据职工的不同性质而实行不同的制度，企业中的工人由于享受加班加点工资待遇，所以一般在事假期间不发工资；企业中的行政人员和工程技术人员不享受加班加点工资待遇，请事假每个季度在两个工作日以内的，照发工资，超过两个工作日以上的，其超过天数不发工资。

职工休探亲假期间的工资待遇，在规定的探亲假期间和路程期间内，照发本人的标准工资。

职工本人结婚或职工的直系亲属(父母、配偶、子女)死亡时，

经过单位领导批准，给予一至三天的婚丧期。职工结婚时双方不在一地工作的，职工在外地的直系亲属死亡时需要职工本人前去料理丧事的，可以根据路程远近，给予路程假。在批准的婚丧假和路程假期间，工资照发。

劳动合同解除法条篇五

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第四条职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以内的，其病假工资按以下办法计发：

- (一)连续工龄不满10年的，按本人工资的70%发给；
- (二)连续工龄满10年不满20年的，按本人工资的80%发给；
- (三)连续工龄满20年不满30年的，按本人工资的90%发给；
- (四)连续工龄满30年及其以上的，按本人工资的95%发给。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第四条职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以内的，经济效益好的企业，可在上述标准的基础上上浮5%。经济效益差，难以达到上述标准的企业，经本企业职工大会或职工代表大会审议通过，可以适当下浮。下浮的比例一般不超过各个档次标准的5%。如情况特殊超过5%的，应报所在区县(自治县、市)劳动和社会保障行政部门批准。

第五条职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以上的，其病假工资按以下办法计发：

- (一)连续工龄不满10年的，按本人工资的60%发给；
- (二)连续工龄满10年不满20年的，按本人工资的65%发给；

(三)连续工龄满20年及其以上的，按本人工资的70%发给。

第六条原系全国劳动模范、省(部)级劳动模范以及部队军以上单位曾授予战斗英雄或曾荣立一等功并一直保持其荣誉的职工，在病假期间，工资照发。

第七条职工患病，在医疗期内停工治疗期间，每月领取的病假工资不得低于当地最低工资标准的80%。

第八条职工患病，医疗期满或在医疗期内医疗终结不能恢复工作的，经县以上劳动鉴定委员会鉴定，属于完全丧失劳动能力的，应按有关规定作退休、退职或一次性处理；属于大部分或者部分丧失劳动能力的，医疗期满后，企业可以解除劳动合同，并按有关规定支付经济补偿金和医疗补助费。

第九条凡弄虚作假，开假证明病休的，一经查实，按旷工处理。

国家劳动法病假工资规定

第一条为了保障企业职工在患病或非因工负伤期间的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》第二十六、二十九条规定，制定本规定。

第二条医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

第三条企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

(一)实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

(二)实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

第四条医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

第五条企业职工在医疗期内，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。

第六条企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，在医疗期内医疗终结，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，终止劳动关系，办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇；被鉴定为五至十级的，医疗期内不得解除劳动合同。

第七条企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，医疗期满，解除劳动合同，并办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。

第八条医疗期满尚未痊愈者，被解除劳动合同的经济补偿问题按照有关规定执行。

第九条本规定自一九九五年一月一日起施行。

【注】根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第59条规定，在医疗期内企业支付的病假工资标准不得低于最低工资标准的80%。

企业职工病假工资怎么算？

一、短期病假工资的计算

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》劳部发(1995)309号第五十九条规定：职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。职工“短期病假”，企业应按下列标准支付病假工资：连续工龄不满二年的，按本人工资的60%计发；连续工龄满二年不满四年的按本人工资的70%计发；连续工龄满四年不满六年的按本人工资的80%计发；连续工龄满六年不满八年的按本人工资的90%计发；连续工龄满八年及以上的按本人工资的100%计发。

病假日工资=最低工资标准×80%÷21.75天(月计薪天数)

二、长期病假工资计算

《关于加强企业职工疾病休假管理保障职工疾病休假期间生活的通知》规定，职工因病或非因工负伤连续休假在六个月内的称为“短期病假”，超过六个月的称为“长期病假”。职工因病或非因工负伤休假日数按实际休假日数计算，连续休假期内含有休息日、节假日的应予剔除。职工“长期病假”，企业应按下列标准支付疾病救济费(长病假工资)：连续工龄不满一年的按本人工资的40%计发，连续工龄满一年不满三年的按本人工资的50%计发，连续工龄满三年及以上的按本人工资的60%计发。这里的本人工资指职工正常情况下实得工资的70%。

职工的疾病待遇低于企业月平均工资的40%，应补到企业月平均工资的40%，企业月平均工资的40%低于在职职工定期生活困难补助标准的应补到在职职工定期生活困难补助标准。

职工的疾病待遇高于本市上年度月平均工资的可按本市上年度月平均工资计发。

员工请病假遭解雇怎么办？

单位以请病假时间长为由解除劳动合同是没有法律依据的。如果单位单方解除劳动合同，员工可以根据《劳动合同法》第四十八条的规定提起劳动仲裁，要求继续履行劳动合同并补发解除劳动合同至仲裁或诉讼期间的劳动报酬或者要求单位支付违法解除劳动合同的2倍经济补偿金。

1、员工依据法律规定享有医疗期

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》第3条规定，企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期。因此，在您确实有病需要治疗的情况下，只要请病假的时间不超出医疗期，单位应当批准病假并支付病假期间的工资。

2、单位在医疗期内不得随意解除劳动合同

根据《劳动合同法》第四十二条的规定，在医疗期内的员工，除非员工有第三十九条规定的严重违反用人单位的规章制度、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害、被依法追究刑事责任等情形外，用人单位不得单方解除劳动合同。另外，根据《劳动合同法》第四十条的规定，员工劳动者患病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的，用人单位才可以解除劳动合同而且需要按照法律的规定支付经济补偿金。

因此，单位以请病假时间长为由解除劳动合同是没有法律依据的。如果单位单方解除劳动合同，您可以根据《劳动合同法》第四十八条的规定提起劳动仲裁，要求继续履行劳动合

同并补发解除劳动合同至仲裁或诉讼期间的劳动报酬或者要求单位支付违法解除劳动合同的2倍经济补偿金。

相关问题解答

1、什么是病假？

【答】是指劳动者本人因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，企业应该根据劳动者本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予一定的医疗假期。病假期劳动者可照常拿工资，对于病假工资，不低于当地最低工资的80%。

2、病假可以请多久？

【答】劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》劳部发(1994)479号第三条规定：企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

(一)实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月，五年以上的为六个月。

(二)实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月，五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

3、请事假和请病假有什么区别？

【答】事假一般指因私事或者个人原因请假，而病假，是指劳动者本人因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，企业应该根据劳动者本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予一定的医疗假期。

b□按现行规定，事假期间，用人单位可以不支付工资的，而病假期间，用人单位应支付病假工资的。法律依据：《关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见》（劳部发[1995]309号）

c□职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

劳动合同解除法条篇六

1、企业职工在医疗期内，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。

2、请长病假的职工，在病假期间与原单位保持着劳动关系，用人单位应与其签订劳动合同。

3、劳动合同有约定的，按不低于劳动合同约定的劳动者本人所在岗位(职位)相对应的工资标准确定。集体合同(工资集体协议)确定的标准高于劳动合同约定标准的，按集体合同(工资集体协议)标准确定。

4、劳动合同、集体合同均未约定的，可由用人单位与职工代表通过工资集体协商确定，协商结果应签订工资集体协议。

5、用人单位与劳动者无任何约定的，假期工资的计算基数统一按劳动者本人所在岗位(职位)正常出勤的月工资的70%确定。

6、职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

7、企业富余职工、请长假人员、请长病假人员、外借人员和带薪上学人员，其社会保险费仍按规定由原单位和个人继续缴纳，缴纳保险费期间计算为缴费年限。

二、病假期间工资如何计算？

病假工资的计算，首先必须确定两个变量，一是病假工资的计算基数，二是病假工资的计算系数。

1、病假工资的计算基数一般为不能低于最低工资标准的80%，具体根据本地政策执行；

2、病假工资的计算系数按照医疗期来计算：

(2) 劳实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

(3) 医疗期计算应从病休第一天开始，累计计算。

(4) 病休期间，公休、假日和法定节日包括在内。

日常生活当中劳动法的作用是非常之广大的，在劳动者的一些权益受到侵害的时候，在相关的劳动法当中都可以找到一些具体的解决的措施，比如说在病假期间请病假的时间都有着明确的限制，如果低于这个时间并且不发放劳动待遇的话，是可以维权的。

劳动合同解除法条篇七

该法第四十七条规定：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。

第八十五条规定：用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；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：（相关规定原来也有）

（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

（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。

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。

劳动合同解除法条篇八

第十九条劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得

超过一个月;劳动合同期限一年以上三年以下的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。

劳动合同仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

【解读】本条是关于试用期的规定。

试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。劳动法规定,劳动合同可以约定试用期,但最长不得超过六个月。在劳动合同中约定试用期,一方面可以维护用人单位的利益,为每个工作岗位找到合适的劳动者,试用期就是供用人单位考察劳动者是否适合其工作岗位的一项制度,给企业考察劳动者是否与录用要求相一致的时间,避免用人单位遭受不必要的损失。另一方面,可以维护新招收职工的利益,使被录用的职工有时间考察了解用人单位的工作内容、劳动条件、劳动报酬等是否符合劳动合同的规定。在劳动合同中规定试用期,既是订立劳动合同双方当事人的权利与义务,同时也为劳动合同其他条款的履行提供了保障。

在用工过程中,目前滥用试用期侵犯劳动者权益的现象比较普遍,包括什么样的劳动岗位需要约定试用期,约定多长的试用期,以什么作为参照设定试用期等,实践中比较混乱。用人单位通常不管是什么性质、多长期限的工作岗位,也不管有没有必要约定试用期,一律约定试用期,只要期限不超过劳动法规定的六个月即可,用足法律规定的上限。有的用人单位与劳动者签一年期限的劳动合同,其中半年为试用期;

有的生产经营季节性强的用人单位甚至将试用期与劳动合同期限合二为一，一般长，试用期到了，劳动合同也到期了；有的劳动者在同一用人单位往往被不止一次约定试用期，换一个岗位约定一次试用期。试用期问题是劳动合同法立法中劳动者意见最多的问题之一。

劳动合同法针对滥用试用期、试用期过长问题做出了有针对性的规定。

(一) 限定能够约定试用期的固定期限劳动合同的最短期限，并且在劳动法规定试用期最长不得超过六个月的基础上，根据劳动合同期限的长短，将试用期细化。具体规定是：

劳动合同期限在三个月以上的，可以约定试用期。也就是说，固定期限劳动合同能够约定试用期的最低起点是三个月。

劳动合同期限一年以上三年以下的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同试用期不得超过六个月。这是针对用人单位不分情况，一律将试用期约定为六个月，劳动合同法的具体措施。

需要说明的是，劳动合同期限长短不是约定试用期的唯一参照。实践中，很多工作本来不需要试用期过长，劳动者就能胜任，装卸工、建筑工地小工、力工等没有什么技术含量，三天就行。但有些用人单位动辄规定试用期为三五个月，甚至半年，恶意用足法定试用期限上限，这加重了劳动关系的不平等性，增加了劳动者的职业不确定性和经济负担。这就提醒劳动合同双方当事人特别是劳动者一方在约定试用期时将技术含量的因素考虑进去。对用人单位来说，在合理时间内依然不能判断劳动者是否能胜任，就应当承担因此而带来的风险。

德国《非全日制和固定期限劳动合同法》中规定，固定期限劳动合同中不能约定试用期，无固定期限劳动合同才可以约

定。意大利法律规定，一般工人的试用期为十五天至三十天，技术人员为三个月，企业管理人员为六个月。

(二)同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

这就涉及到对劳动合同中试用期性质的理解，试用期是指用人单位对新招收的职工进行思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进行进一步考察的时间期限。在录用劳动者时的试用期内这些情况已经基本搞清楚了。

(三)为遏制用人单位短期用工现象，不能所有劳动合同都可约定试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。在征求意见过程中，相当多的意见建议将可约定试用期的劳动合同的期限修改为一年以上。

(四)劳动合同仅约定试用期或者劳动合同期限与试用期相同的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

在试用期问题上，需要强调以下几点：

(一)试用期是一个约定的条款，如果双方没有事先约定，用人单位就不能以试用期为由解除劳动合同。

劳动合同双方当事人用人单位和劳动者必须就试用期条款充分协商，取得一致，试用期条款才能成立。合同是双方当事人意思表示一致的结果，是在互利互惠基础上充分表达各自意见，并就合同条款取得一致后达成的协议。因此，任何一方都不得凌驾于另一方之上，不得把自己的意志强加给另一方，更不得以强迫命令、胁迫等手段签订劳动合同试用期条款。

(二)同时劳动合同法限定了试用期的约定条件，劳动者在试用期间应当享有全部的劳动权利。

这些权利包括取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。还包括依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商的权利。不能因为试用期的身份而加以限制，与其他劳动者区别对待。

(三)试用期包括在劳动合同期限内。

也就是说，不管劳动合同双方当事人订立的是一年期限的劳动合同，还是三年、五年期限的劳动合同，如果约定了试用期，劳动合同期限的前一段期限(比如可能是三天、五天或者一个星期，可能是一个月或者两个月)是试用期，试用期是包括在整个劳动合同期限里。不管试用期之后当然订立劳动合同还是不订立劳动合同，都不允许单独约定试用期，。

(四)劳动合同法关于试用期的规定体现了劳动合同双方当事人权利义务的大体平等。如关于劳动合同的解除中规定，劳动者在试用期内可以通知用人单位解除劳动合同;劳动者在试用期期间被证明不符合录用条件的，用人单位也可以解除劳动合同。

(五)有的用人单位为了规避法律，约定试岗、适应期、实习期，这些都是变相的试用期，其目的无非是为了将劳动者的待遇下调，方便解除劳动合同。为了保护劳动者的合法权益，应当明确这些情形按照试用期对待。