

违法解除劳动合同补偿金算(精选8篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

违法解除劳动合同补偿金算篇一

被上诉人：某养鸡总场。

案情

邱某于1986年4月被某养鸡总场招收为农民合同制工人，合同期限至10月31日届满。邱某于3月份因患腰椎间盘突出症，休病假超过3个月。按该场规定，休病假超过3个月解除劳动合同。因此，场方于7月份解除了劳动合同。8月份场方又通知邱某上班，上班按临时工对待，不签合同。邱某上了几天班后，因病不能胜任工作，自动离岗。场方称，邱某是违纪，不能发给补偿金。邱某不服到当地仲裁委员会申诉。

分析意见

养鸡总场故意制造理由，不发邱某补偿金是违背劳动法的。因邱某确是因病于1996年7月份被解除劳动合同的。按规定，应及时发给补偿金。但养鸡总场于8月份又通知邱某上班按临时工对待，又不签劳动合同。邱某因病未愈，上了几天班就自动离岗了。该场抓住邱某自动离岗问题不发给补偿金。

仲裁结果

仲裁委员会多次到养鸡总场找有关负责人宣讲有关劳动法规，使其充分认识到劳动法的权威性。并指明不妥善处理劳动争议会给企业造成不良影响。在此基础上，仲裁委员会组织双

方进行调解，最终达成协议：

2. 仲裁处理费200元，双方各付100元。

来源：中国人力资源法律网

违法解除劳动合同补偿金算篇二

我是98年11月到单位上班的，一直没有签订劳动合同。直到去年4月份签订了合同。今年4月续签了2年合同。但是今年11月通知，12月底就解除劳动合同。如果要向单位提出补偿金，应该如何计算。

求具体的计算方法。

最好能解释提前解除劳动合同的1年多是否能按2倍工资计算。也就是说如果求偶工资是1500的话。就应该用 1500×11 倍+ $1500 \times 2 \text{年} \times 2$ 倍。然后没有签订劳动合同的那几年我是否还可以得到另外的补偿。

急切！！！！

求正确答案！！！！！！

[关于解除劳动合同经济补偿金的问题]

违法解除劳动合同补偿金算篇三

我是98年11月到单位上班的，一直没有签订劳动合同。直到去年4月份签订了合同。今年4月续签了2年合同。但是今年11月通知，12月底就解除劳动合同。如果要向单位提出补偿金，应该如何计算。

求具体的计算方法。

最好能解释提前解除劳动合同的1年多是否能按2倍工资计算。也就是说如果求偶工资是1500的话。就应该用1500*11倍+1500*2年*2倍。然后没有签订劳动合同的那几年我是否还可以得到另外的补偿。

急切！！！！

求正确答案！！！！！！

[关于解除劳动合同经济补偿金的问题]

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

违法解除劳动合同赔偿金算篇四

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

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。

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。

兹有本单位职工 ， 性别 ， 年龄 ， 身份证号 ， 住址 。

劳动合同期限为 年 月 日至 年 月 日。

因 ， 根据《劳动法》第 条第款第 项规定，本单位解除与该职工的劳动合同。经双方协商，我单位支付其经济补偿共计 元人民币，工资发至年月份，特此证明。

员工签名：

(用人单位盖章)

年月日

1、违反《劳动法》和合同约定，克扣拖欠工资，拒不支付延长工作时间工资报酬；支付低于当地工资标准的工资报酬的，用人单位应加发工资报酬和低于部分25%的经济补偿金。

2、对因劳动者患病、非工负伤或不能胜任工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。对患重病和绝症者，用人单位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50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。

3、对“经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的；劳动者不能胜任工作，经过培训或调换工作岗位后仍不能胜任，由用人单位解除合同的，用人单位应按其在本单位

工作年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。若劳动者工资高于社平三倍的，则最多付给12个月的经济补偿金”。

4、对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合同达成协议，用人单位解除劳动合同的；用人单位濒临破产进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限支付经济补偿金，在本单位工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。此种情况的经济补偿金支付没有12个月的限制。

综上所述，如果是用人单位与劳动者协商解除劳动合同的，用人单位无需向劳动者支付经济补偿金，如果是用人单位单方解除的，那么应当一次性支付经济补偿金。

违法解除劳动合同补偿金算篇五

《劳动合同法》规定了解除劳动合同的合法情形，如果违反了下面的情形就是违法解除。

第三十六条【协商解除劳动合同】用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条【劳动者提前通知解除劳动合同】劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。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。

第三十八条【劳动者单方解除劳动合同】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。

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。

第三十九条【用人单位单方解除劳动合同(过失性辞退)】 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【无过失性辞退】 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。

第四十一条【经济性裁员】有下列情形之一，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。

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；

(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。

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。

违法解除劳动合同赔偿金算篇六

公司是不能毫无理由的解除与劳动者的劳动合同的，否则就会要求给经济赔偿金，劳动合同是是劳动者与用人单位之间确立劳动关系，若用人单位在合同时间内解除劳动合同，就要赔偿劳动者相应的损失，那解除劳动合同经济赔偿金工资标准计算及依据是什么呢?这里给大家分享一些关于解除劳动合同赔偿金标准，希望对大家有所帮助。

根据《劳动合同法》第四十七条的规定，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。

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；

(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。

1、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%)

2、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

1、违约金。违约金是指当事人一方不履行合同的约定时，依法律规定或合同约定向对方支付一定数额金钱的责任形式。根据违约金的性质，违约金可分为赔偿性违约金和惩罚性违约金。赔偿性违约金是指旨在弥补一方因另一方违约所受到的实际损失而约定的违约金；惩罚性违约金是指对违约行为进行惩罚，数额可以大于守约方实际损失的违约金。根据国家对违约金的干预程度，违约金可分为约定违约金和法定违约金两种。凡是以合同约定的违约金，就属于约定违约金；由法律规定的违约金，就属于法定违约金。原劳动部《关于企业职工流动若干问题的通知》（劳部发[1996]355号，以下简称《通知》）第3条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定违约金。这一规定确立了约定违约金是我国承担劳动合同违约责任的方式。目前我国法律法规没有对法定违约金作出具体规定。

2、赔偿损失。赔偿损失是指一方当事人违法、违约造成对方损失时，应以其相应价值的财产给予补偿。

《劳动法》第98条规定，用人单位违反本法的规定解除劳动合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。《劳动法》以法律的形式确立了赔偿损失是我国承担劳动合同违约责任的方式。这是承担劳动合同违法责任的主要方式。

3、继续履行。继续履行是指违反合同的当事人不论是否已经承担赔偿金或违约金责任，都必须根据对方的要求，并在自己能够履行的条件下，对原合同未履行的部分继续按照要求履行。我国《劳动法》和《劳动合同法》以法律的形式确立了继续履行是我国承担合同违约责任的方式。《民法通则》第111条规定：“当事人一方履行合同义务或者履行合同义务不符合约定条件的，另一方有权要求履行或者采取补救措施，

并有权要求赔偿损失”。《合同法》第107条规定：“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任”。继续履行又称实际履行，具有强制性。继续履行作为承担合同违约责任的一种方式 and 合同违约救济的一种手段，虽然我国《劳动法》未予规定，但从合同法原理、劳动法的立法宗旨、工会法及工会法解释的精神和我国劳动的现状考虑，对用人单位违法解除劳动合同的责任承担形式适用继续履行原则意义重大。

违法解除劳动合同赔偿金算篇七

根据《劳动合同法》规定，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，用人单位应当支付赔偿金。

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，以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。

相关内容：

根据《劳动合同法》的规定，用人单位违法解除劳动合同有两种情况：

一是法律明确规定不能解除劳动合同情形，它包括：

(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。

职工有上述情形之一，单位却与其解除劳动合同，这就属于违法解除。

二是用人单位与职工解除劳动合同时，其程序违法。

比如《劳动合同法》规定，劳动者患病或者非因工负伤，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；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。

当职工有上述情形之一时，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。但单位违反上述规定与职工解除劳动合同，就属于违法解除。

违法解除劳动合同赔偿金算篇八

2、根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条的规定，

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。

3、并不是用人单位支付双倍经济补偿金后就可以随意解除劳动合同，劳动者有权选择要求继续履行还是支付双倍经济补偿金。

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。

5、《劳动合同法》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。

2、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；

3、患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

4、女职工在孕期、产期、哺乳期的；

5、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；

6、法律、行政法规规定的其他情形。

7、在某些特殊情况下，用人单位虽有权解除劳动合同，但应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。如用人单位解除劳动合同时没有遵守法定程序，未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的，仍属于本条规定的“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的”情况，应当按照本条的规定承担相应的法律责任。