

最新病假期间解除劳动合同赔偿 病假解除劳动合同(模板5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。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

病假期间解除劳动合同赔偿篇一

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。

以上就是我们的法律中关于员工请病假遭遇解除劳动合同的问题的解答，希望能够对您的疑问有所帮助。更多关于员工请病假遭遇解除劳动合同的问题，如如何维护自己的权益?如何计算病假的天数以及工资基数?如果您想要更多关于这方面的问题，请联系我们的专业律师，我们会根据您的具体情况，为您做专业的法律分析，帮助您更好的了解我们的法律知识，维护自己的合法权益。

病假期间解除劳动合同赔偿篇二

劳动法病假制度的规定中，在员工的病假期间是不可以解除劳动合同的。《劳动法》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：

(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。

病假在劳动法规上称作“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休息不得解除劳动合同的时限。

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》，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。医疗期根据两个因素来确定：一是本人的实际参加工作年限，二是本单位的工作年限。

具体的医疗期长度如下：

(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。

病假期间用人单位是不能解除劳动合同的，如果有用人单位解除了劳动关系，小编希望劳动者勇敢的站出来捍卫自己的权益，而不是选择忍气吞声。

病假期间解除劳动合同赔偿篇三

甲方：

法定代表人：

联系电话：

联系地址：

乙方：

身份证件名称：

联系电话：

联系地址：

甲、乙双方于_____年___月___日签订为期_____年的劳动合同，现乙方由于自身原因向甲方提出申请，要求提前解除双方之间的劳动合同，甲方同意与乙方解除劳动合同。经双方充分协商，就解除劳动合同的有关事项达成如下协议：

一、双方一致同意于_____年___月___日解除劳动合同，双方的劳动权利义务终止。

二、因是乙方提出与甲方解除劳动合同，按照《_____》的规定，甲方不需要向乙方支付解除劳动合同的经济补偿金、赔偿金等，乙方并知悉《_____》的规定。

三、甲、乙双方在此确认：劳动合同履行期间，双方已依法签订了书面的劳动合同，甲方依法履行了义务，包括乙方应享有的社会_____、_____等。双方无违反劳动法律、法规的行为。解除劳动合同之日前的劳动报酬（含加班工资、奖金、补贴、等）已结清。乙方不再因为原劳动合同的履行、解除，向甲方要求支付其他任何费用、补偿或赔偿。

四、劳动合同解除后，乙方仍负有保守所知悉的甲方商业秘密（包括本协议内容）的义务，不得泄露给任何第三方，并在2年内不得到与甲方有竞争关系的单位就职及2年内不自办与甲

方有竞争关系的企业或者从事与甲方商业秘密有关的产品的生产、销售。

五、本协议经甲方盖章，乙方签字后生效。本协议一式二份，甲、乙双方各一份。

甲方（签字或盖章）：

年?月?日

乙方（签字或盖章）：

年?月?日

病假期间解除劳动合同赔偿篇四

劳动合同的解除分为协商解除、法定解除和约定解除三种；解除劳动合同是劳动合同从订立到履行过程中可以预见的中间环节，依法解除劳动合同是维护劳动合同双方当事人正当权益的重要保证。以下是本站小编为大家精心整理的病假解除劳动合同文章，欢迎参考阅读。

劳动合同解除的条件

《劳动合同法》第三十六条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。

用人单位解除与劳动者的劳动合同应具备法律规定的条件，若违反法的规定将承担法律责任。法律规定的解除劳动合同的条件，因解除的原因的不同而有所不同：（一）合意解除劳

动合同的条件：用人单位和劳动者协商一致，劳动合同可以解除；劳动者和用人单位双方不仅仅就解除劳动合同本身达成一致，还应当对一方或者双方提出的解除劳动合同的条件协商一致，比如说，用人单位对劳动者提出的保守商业秘密和补偿一定的培训费用，劳动者对用人单位提出的解除劳动合同经济补偿金条件，只有双方对这些附加条件也达成一致的前提下，才是劳动合同的合意解除。当然，如果双方对解除劳动合同均未提出任何条件，也就不存在就条件达成一致的问题。

(二) 即时解除劳动合同的条件即时解除劳动合同是一种过失性辞退形式。具备下列条件之一的用人单位可以及时解除劳动合同：(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，对用人单位造成重大损害的；(4) 被依法追究刑事责任的。

(三) 预告辞退的许可性条件：预告辞退是指用人单位须向劳动者预告后才能解除劳动合同，提前终止权利义务关系。“预告”是指用人单位应当提前30日以书面形式通知劳动者本人。用人单位也可以发向劳动者支付与预告期间相等的补偿费的形式，取代预告通知。预告辞退限于劳动者无过错，单一主客观条件变化，劳动合同无法履行的情形。《劳动法》规定预告辞退的法定许可性条件为下列情况之一：(1) 劳动者患病或以工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事用人单位另行安排的工作。

(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。

(3) 劳动合同定历史所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经双方协商达成变更协议的。

(四) 经济性裁员的条件经济性裁员指用人单位辞退部分劳动者，以此作为改善经营状况的手段，是无过错辞退的一种特

殊形式。用人单位只有在下列情况下才可以裁员：(1)用人单位濒临破产进行法定整顿期间，经依法申请和法院准许开始整顿后，因出现剩余劳动力，需要把裁员作为预防的一种整顿措施。

(2)用人单位近营状况恶化，发生严重亏损、开工不足、产品严重积压之类的严重困难，需通过裁员来摆脱困境。

另外，进行经济性裁员，用人单位应当提前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。

以上是用人单位可以解除劳动合同的条件，我国劳动法及相关法规，为保护劳动者的合法权益，又规定了不得解除劳动合同的情况：1、患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的；2、患病或者负伤，在规定的医疗期间的；3、法律、行政法规规定的其它情形。

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，在劳动者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。

病假期间解除劳动合同赔偿篇五

病假解除劳动合同后如何补偿？

工作中我们难免会遇到自己生病的情况，而多数情况下都需要请病假。此时此刻，用人单位是否能够在病假期间解除我们的劳动合同呢？如果用人单位解除了劳动合同，我们的病假职工又能获得哪些赔偿呢？下面就跟小编一起来看看病假解除劳动合同后如何补偿的问题吧。

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，在劳动者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。

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。

通过上述的介绍大家应该知道病假期间解除劳动合同怎么赔偿的问题了吧，如果大家在生活中真的遇到了这种情况，可以通过法律的手段为自己取得自己应有的利益，另外如果大家还想了解关于劳动合同或者工资福利的相关法律问题，欢迎咨询我们的在线律师吧。