

# 解除劳动合同经济补偿金协议 解除劳动合同可以获得经济补偿金的情况(精选8篇)

居间合同是一种约定，由一方或多方作为居间人，协助其他方达成交易或合作的合同。授权委托的范文可以结合公司内部规定和行业标准进行制定，以确保合同的合规性和可操作性。

## 解除劳动合同经济补偿金协议篇一

当劳动者与用人单位在某些情况下解除劳动合同的时候，用人单位是必须要支付劳动者一定的经济补偿金的。那么究竟在什么情况下解除劳动合同可以获得经济补偿金呢？小编为您整理编辑本篇文章，希望能对您有所帮助。

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。

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。

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。

国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。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。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

## 解除劳动合同经济补偿金协议篇二

### （二）分析

根据原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发[1994]481号）的规定，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，最多不超过12个月。对这项规定，应把握两点：

一是解除劳动合同的经济补偿金是根据劳动者在本单位的工作年限来计算，而不是根据其实际工龄来计算。当然，若员工在本单位工作前的工作年限按照应合并计算在本单位工作年限内的，应计算为本单位工作年限。

二是因劳动合同当事人协商一致解除劳动合同时，用人单位支付经济补偿金最多不超过12个月。因此，如果这名员工在公司工作年限只有6年零半个月，且本人的实际工龄没有可以合并计算在本单位工作年限的，则你公司应按7个月的工资支付其经济补偿金。即便是按该员工所说，其实际工龄已有17年零半个月，公司也只须支付12个月的经济补偿金就可以了。

1. 怎样计算解除劳动合同的经济补偿金
2. 解除劳动合同经济补偿金如何计算
3. 解除劳动合同经济补偿金的计算标准
4. 解除劳动合同经济补偿金如何分段计算
5. 解除劳动合同的经济补偿金怎么计算
6. 解除劳动合同经济补偿金怎么计算？

7. 公司违约解除劳动合同经济补偿金如何计算
8. 解除劳动合同经济补偿金的个税计算公式
9. 解除劳动合同经济补偿金个人所得税如何计算
10. 解除劳动合同经济补偿金的计算公式有哪些？

## 解除劳动合同经济补偿金协议篇三

补偿金，是一个三字汉语词汇，意思是指法律规定的对人进行补偿的一种金额。解除劳动合同需要支付补偿金吗？我们来了解一下吧！更多解除劳动合同补偿金问题请点击“劳动合同”查看。

### 解除劳动合同需要支付补偿金吗

终止劳动合同的原因符合《劳动合同法》规定的应当支付经济补偿金的情形时，则用人单位应当支付补偿金。

《劳动合同法》第四十条规定，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。

### 法律依据

《劳动合同法》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；

(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。

## 劳动合同的种类

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十八条、第十九条规定，劳动合同有“固定期限劳动合同”、“无固定期限劳动合同”和“单项劳动合同”。

1、固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

2、无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。原劳动法规定的长期合同。

3、单项劳动合同，即没有固定期限，以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

## 电子版劳动合同

甲方(用人单位)名称： \_\_\_\_\_

地址： \_\_\_\_\_

性质： \_\_\_\_\_

法定代表人(委托代理人): \_\_\_\_\_

乙方(劳动者)姓名: \_\_\_\_\_

性别: \_\_\_\_\_

年龄: \_\_\_\_\_

家庭住址: \_\_\_\_\_

根据\_\_\_\_\_省劳动厅、人事厅、财政厅《企业试行全员劳动合同制暂行办法》(以上简称《办法》)和其他有关文件规定,甲、乙双方经过平等协商,自愿签订本劳动合同。

第一条合同期限:试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起,至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止,期限为\_\_\_\_\_个月。工种\_\_\_\_\_。

第三条甲方的权利和义务:乙方在甲方工作期间,甲方有制定规章制度和管理办法、分配工作和下达生产、工作任务并按有关规定进行奖惩和辞退,检查乙方的生产、工作、学习和技术状况等权利;有为乙方支付劳动报酬、各项福利待遇,缴纳待业保险和养老保险金,改善劳动、工作、学习条件,参加民主管理和关心职工生活的义务。甲方必须正确行使权利,履行义务。

第四条乙方的权利和义务:乙方作为企业的主人,享有劳动、工作、学习、参加民主管理、获得劳动报酬和保险福利待遇,获得政治荣誉和物质奖励等权利。有接受甲方管理,遵守甲方纪律和规章制度完成甲方规定的生产和工作任务的义务。乙方必须正确行使权利,履行义务。

第五条乙方经甲方批准,脱产学习、长期病休、请长假或停薪留职等,需要签订专项合同,明确甲、乙双方在此期间的

权利、责任、义务和其他有关事项。

第六条劳动合同期限届满，即终止执行。由于甲方生产、工作需要，乙方又要求继续工作

第七条甲、乙双方在合同期内，一般不予变更劳动合同。甲主经上级主管部门批准转产、调整生产任务；或者由于情况变化，经甲乙双方协商同意，可以变更劳动合同的相关内容，并办理变更合同手续。

第八条甲、乙双方按照《办法》解除对方劳动合同的，必须提前一个月书面通知对方，方可办理解除合同手续。乙方被辞退、除名、开除、劳动教养以及判刑，其劳动合同自行解除，不用提前通知对方。一方违反劳动合同，给对方造成经济损失的，应当根据后果和责任大小，予以赔偿。赔偿标准和办法，由甲、乙双方协商确定，并遵照执行。

第九条乙方患病或非因工负伤，从领取病假工资的次月起，按其工龄长短，给予3-18个月的医疗期。医疗期满，因病治疗需要延长医疗期的，由乙方提出申请，甲方审核批准，可适当延长。乙方医疗期满后，因不能坚持正常工作而被解除劳动合同的，发给乙方标准工资3-6个月的医疗补助费。

第十条按照《办法》正常解除劳动合同时，甲方须按乙方工作年限，每满一年发给本人一个月标准工资的生活补助费，最多不超过十二个月。其他情况不予发放。

第十一条乙方在合同期内一般不得调动(转移)工作单位。由于工作需要和其他特殊情况需要调动(转移)工作单位的，甲方负责按原身份介绍，并解除劳动合同，不发放生活补助费。

第十二条甲方按照国家规定为乙方向有关部门待业保险基金、养老保险基金，提供劳动报酬、工资性补贴和口粮补助等；乙方在甲方期间享受国家规定的劳动保险福利待遇；退休或待业后，也要享受相应的待遇。

第十三条乙方也要向有关部门缴纳基本养老保险和国家规定的各种费用。第十四条甲方制定的厂规厂纪、店规店纪为本合同附加条款。

第十五条本合同一式\_\_\_\_\_份，甲方、乙方和劳动部门各存\_\_\_\_\_份。

第十六条本合同一经签订，即具有法律效力，双方必须严格遵守执行。如在履行劳动合同过程中，发生劳动争议，任何一方均有权向劳动争议仲裁机构提请仲裁；仲裁不服时，可依照法律程序，向当地人法院起诉。

第十七条其他

甲方(公章)：\_\_\_\_\_乙方(公章)：\_\_\_\_\_

法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

## 解除劳动合同经济补偿金协议篇四

新合同法

第九十七条：本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本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。

[解除劳动合同的经济补偿问题（深圳地区）]



## 解除劳动合同经济补偿金协议篇五

职工病假期间一般是不允许用人单位解除劳动合同的，但凡事都有例外的时候。病假期间如果职工严重违反用人单位的规章制度的，严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害等情况的，用人单位是可以解除劳动合同的。那么，病假期间用人单位解除劳动合同，要给予劳动者怎么补偿呢？详细内容请阅读下文。

如果单位提出解除劳动合同，应当根据劳动者在本单位工作年限，每满1年发给1个月工资作为经济补偿金，不满一年的按一个月工资标准支付。经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除合同前十二个月的月平均工资。劳动者患病或非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认后，依法解除劳动合同的，用人单位除按规定支付经济补偿金外，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。至于报销医疗费用，单位只负责报销劳动合同解除前的医药费，解除后的则不负责。

关于劳动争议的诉讼时效问题，根据《劳动法》第82条规定，劳动争议的申诉时效为60日，所以，你应当在单位正式与你解除劳动合同后60日内申诉到当地劳动争议仲裁委员会，以免错过时效期。

病假解除劳动合同的经济补偿金是与工龄挂钩的，工龄越长补偿金就越多。

病假期间可以解除劳动合同吗：

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。

1. 违规解除劳动合同该怎么补偿
2. 病假工资怎么计算
3. 病假工资怎么算
4. 解除劳动合同经济补偿金怎么计算？
5. 解除劳动合同的经济补偿金怎么计算
6. 病假工资怎么计算
7. 员工病假条怎么写
8. 员工病假工资怎么计算
9. 2017病假工资怎么算
10. 病假的工资怎么算？

## **解除劳动合同经济补偿金协议篇六**

一般情况下的解除，公司无需支付经济补偿金的情况：

### 1、在试用期内的情况：

员工个人提出与公司解除劳动合同需提前3天以书面形式通知，公司无需支付经济补偿金。

### 2、在合同期内的情况：

不论何种类型的劳动合同，也不需要任何条件，员工个人都

可以提前30天以书面形式通知公司解除劳动合同，公司无需支付经济补偿金。

以下情况下员工可以随时通知解除劳动合同，并要求公司给予经济补偿金：

- 1、公司未提供约定的劳动保护和条件。
- 2、公司未按时足额支付劳动报酬。
- 3、公司未依法缴纳社会保险费。
- 4、公司规章制度违法损害劳动者利益。
- 5、公司以欺诈、胁迫的手段或者趁人之危订立劳动合同的。
- 6、法律法规规定的其他情况。

员工无需通知即可立即解除劳动合同，并要求公司给予经济补偿金：

- 1、公司以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的。
- 2、公司违规违章强令冒险作业。

希望对大家有帮助~~~~嘿嘿

[员工提出解除劳动合同及经济补偿金支付情况]

## 解除劳动合同经济补偿金协议篇七

解除和终止

条件

期限

经济补偿金

协商解除

单位提出

不论何种类型的劳动合同，也不需要任何条件，都可以协商解除

无要求

需支付

员工提出

无要求

无需支付

单位解除的情形

即时通知解除劳动合同(过失性解除劳动合同)

试用期内不符合录用条件

随时

无需支付

严重违纪

随时

无需支付

造成重大损害

随时

无需支付

兼职，对本职工作有严重影响或经提出拒不改正

随时

无需支付

以欺诈，胁迫的手段或者乘人之危订立劳动合同

随时

无需支付

被追究刑事责任

随时

无需支付

预告通知解除(非过失性解除劳动合同)

患病或非因工负伤医疗期满不能从事原工作也不能从事另行安排工作的

提前30天或支付一个月工资

需支付

不能胜任工作，经培训或调岗后仍无法胜任的

提前30天或支付一个月工资

需支付

劳动合同无法履行且无法达成变更劳动合同协议的

提前30天或支付一个月工资

需支付

裁员解除

破产，经营困难，转产、重大技术革新或者经营方式调整，  
客观情况发生重大变化

履行法定程序后可以裁员

需支付

员工解除的情形

提前30天通知解除

不论何种类型的劳动合同，也不需要任何条件，劳动者都可以提前30天通知解除劳动合同

提前30天通知

无需支付

提前3天通知解除

在试用期内的

提前3天通知

无需支付

随时通知解除

未提供约定的劳动保护和条件

随时通知

需支付

未按时足额支付劳动报酬

随时通知

需支付

为缴纳社会保险费

随时通知

需支付

规章制度违法损害劳动者利益

随时通知

需支付

以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危订立劳动合同的

随时通知

需支付



法律法规规定的其他情况

随时通知

需支付

无需通知立即解除

暴力等手段强迫劳动

立即无需通知

无需支付

违规违章强令冒险作业

立即无需通知

无需支付

劳动合同终止

劳动合同期满的

有条件支付

劳动者开始享受基本养老保险待遇的

无需支付

劳动者死亡、或被法院宣告死亡或失踪的

无需支付

单位被宣告破产

需支付

被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的

需支付

法律、行政法规规定的其他情形

无需支付

不得解除或需逾期终止的情形

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

患病或者负伤，在规定的医疗期内的

女职工在孕期、产期、哺乳期内的

在本单位连续工作满，且距法定退休年龄不足5年

法律、行政法规规定的其他情形

[劳动合同解除和终止及经济补偿金支付情形一览表]

## **解除劳动合同经济补偿金协议篇八**

条件

期限

经济补偿金

协商解除

单位提出

不论何种类型的劳动合同，也不需要任何条件，都可以协商解除

无要求

需支付

员工提出

无要求

不需支付

单位解除的情形

即时通知解除劳动合同（过失性解除劳动合同）

试用期内不符合录用条件

随时

无需支付

严重违纪

随时

无需支付

造成重大损害

随时

无需支付

兼职，对本职工作有严重影响或经提出拒不改正的

随时

无需支付

以欺诈、胁迫手段或者趁人之危订立劳动合同

随时

无需支付

被追究刑事责任

随时

无需支付

预告通知解除（非过失性解除劳动合同）

患病或非因工负伤医疗期满不能从事原工作，也不能从事另行安排的工作

提前30天或支付一个月工资

需支付

不能胜任工作，经培训或调岗后仍无法胜任的

提前30天或支付一个月工资

需支付

劳动合同无法履行且无法达成变更劳动合同协议的

提前30天或支付一个月工资

需支付

裁员解除

破产；经营困难；转产、重大技术革新或者经营方式调整；  
客观情况发生重大变化

履行法定程序后可以裁员

需支付

员工解除的情形

提前30天通知解除

不论何种类型的劳动合同，也不需要任何条件，劳动者都可以提前30天通知解除劳动合同

提前30天通知

无需支付

提前3天通知解除

在试用期内

提前3天通知

无需支付

随时通知解除

未提供约定的劳动保护和条件

随时通知

需支付

未按时足额支付劳动报酬

随时通知

需支付

未依法缴纳社会保险费

随时通知

需支付

规章制度违法损害劳动者利益

随时通知

需支付

以欺诈、胁迫的手段或者趁人之危订立劳动合同的

随时通知

需支付

法律法规规定的其他情况

随时通知

需支付

无需通知立即解除

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

立即解除，无需通知

需支付

违规违章强令冒险作业

立即解除，无需通知

需支付

劳动合同终止

劳动合同期满的

用人单位不同意续订的

需支付

用人单位降低劳动条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的

需支付

用人单位维持或者提高劳动条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的

无需支付

劳动者开始享受基本养老保险待遇的

无需支付

劳动者死亡、或被法院宣告死亡或失踪的

无需支付

单位被宣告破产

需支付

被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的

需支付

法律、行政法规规定的其他情形

无需支付

不得解除或需逾期终止的情形

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

患病或者负伤，在规定的医疗期内的

女职工在孕期、产期、哺乳期内的

在单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年

法律、行政法规规定的其他情形

劳动和社会保障规章清理情况表

（一）已废止的劳动和社会保

[新法之下劳动合同解除和终止及经济补偿金支付情况一览



表]