

# 最新协商解除劳动合同补偿标准 解除劳动合同的补偿合同(优秀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。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢!

## 协商解除劳动合同补偿标准篇一

网友的疑问：

法律顾问的解答：

你所说的情况也就是我们平时所说的事实劳动关系，在《上海市劳动合同条例》里，被称为“应当签订而没有签订劳动合同”。

对于“劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，其后，用人单位又辞退劳动者的，劳动者是否有权要求经济补偿金？”的问题，上海市高级人民法院认为，此种情形应视为双方形成不定期劳动合同，要求解约方应当提前30天书面通知对方。用人单位提出解除，劳动者要求用人单位支付经济补偿金的，人民法院应予支持。

根据有关规定，劳动合同期满后未签订书面劳动合同但又实际履行的，一般以原劳动合同条件确定双方的权利义务关系。但不能以原合同期限推定为新的劳动关系的期限。劳动合同期满后形成的劳动关系，其履行期限在法律上处于不明确状态，法理上将其定性为不定期合同。鉴于有关规定对此种情况结束劳动关系是否给予经济补偿金不明确，而《上海市劳动合同条例》规定要给予经济补偿的情形又不包括此种情形，故司法实践中对这种情况下单位是否可以不支付经济补偿金

存在分歧。考虑到劳动者作为弱势群体的状况，我们赞同应给予经济补偿的意见。

由于仲裁与法院的不同观点，因此建议你把官司打到法院更为有利。

## 协商解除劳动合同补偿标准篇二

经济补偿金是用人单位解除劳动合同时，给予劳动者的经济补偿。经济补偿金是在劳动合同解除或终止后，用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。我国法律一般称作“经济补偿”，法国《劳动法典》称为“辞退补偿金”，俄罗斯《劳动法典》则称为“解职金”。我国劳动法、1994年劳动部发布的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（以下简称《经济补偿办法》）等规定了用人单位在与劳动者解除劳动合同时，应该按照一定标准一次性支付一定金额的‘经济补偿金。

额外经济补偿金源于《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发〔1994〕481号）第10条规定，即“用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的百分之五十支付额外经济补偿金。”额外经济补偿金的适用前提是应当支付经济补偿而未按规定支付。用人单位违法解除劳动合同应支付赔偿金，而不是经济补偿金，因此，劳动者主张额外经济补偿金因缺少前提条件而不能成立。

额外经济补偿金具有惩罚性质；《劳动合同法》第48条、第87条规定的赔偿金是经济补偿标准的二倍，也明显带有惩罚性质。根据民法罚则的一般理念和法律效力的层次，就同一事实惩罚不可重复使用，故给付赔偿金的就不应再给付额外经济补偿金，以免过于加重用人单位的法律责任。另外，《违反有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）第2条第4款及第3条规定，用人单位违反规定或劳动合同的约

定解除劳动合同对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失，但损失赔偿中没有规定“工作一年给付一个月工资”的类似经济补偿的条款，更没有支付额外经济补偿金的条款。因此，从这个角度讲，用人单位违法解除劳动合同，劳动者也得不到额外经济补偿金。

知识拓展：

## 协商解除劳动合同补偿标准篇三

甲方（用人单位）：

乙方（劳动者）：

身份证号码：

甲、乙双方于年月日签订【为期3年】【固定期限】的劳动合同，现乙方向甲方提出申请，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、双方一致同意于月解除劳动合同，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《劳动合同法》的规定，悉《劳动合同法》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保险、劳动保护等。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（盖章）： 乙方（签字）：

## 协商解除劳动合同补偿标准篇四

一、劳动者解除劳动合同，单位不需要支付经济补偿的情形：

1. 劳动者提出解除劳动合同，并与单位协商一致的。
2. 劳动者提前30天以书面形式通知单位。
3. 劳动者在试用期内提前3天通知单位。

二、劳动者解除劳动合同，单位需要支付经济补偿的情形：

1. 单位未按劳动合同约定提供劳动保护和劳动条件。
2. 单位未及时足额支付劳动报酬。
3. 单位未依法为劳动者缴纳社会保险。
4. 单位的规章制度违法损害劳动者利益。
5. 单位以欺诈胁迫的手段或乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同。
6. 单位在劳动合同中免除自己的法定责任，排除劳动者权利

的。

7. 单位违反法律法规强制性规定。
8. 单位以暴力威胁或非法限制人身自由强迫劳动者劳动。
9. 单位违章指挥，强令冒险作业危及劳动者人身安全。
10. 单位不支付劳动者延长工作时间的工资报酬（就是加班费）。
11. 单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资。

三、用人单位解除劳动合同，需要支付经济补偿的情形：

1. 单位提出解除劳动合同，双方协商一致。
2. 劳动者患病或非因工负伤，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安排的其他工作。
3. 劳动者不能胜任工作，经过培训或调岗后仍不能胜任。
4. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，使劳动合同无法继续履行，双方协商未能达成一致的。
5. 单位依照企业破产法规定进行重整的。
6. 单位生产经营发生严重困难的。
7. 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，仍需要裁员的。

四、用人单位解除劳动合同，不需要支付经济补偿的情形：

1. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的。

2. 劳动者严重违反单位规章制度的。
3. 劳动者严重失职，营私舞弊，给单位造成重大损害的。
4. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对本单位工作造成严重影响，或经用人单位提出，拒不改正的。
5. 劳动者以欺诈，胁迫或者乘人之危，使单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同。
6. 劳动者被依法追究刑事责任的。

## 协商解除劳动合同补偿标准篇五

乙方：\_\_\_\_\_

一、年月日，甲乙双方签订《劳务合同》，约定甲方雇佣乙方负责\_\_\_\_\_（乙方工作内容、工作时间等）。年月日星期日，乙方在住处被发现受伤晕倒，经救治乙方现已基本康复。但乙方却对因何原因被谁所伤及其他相关情况全然不知，经报警，公安机关亦尚未查明。

三、甲方因认为乙方系在从事雇佣活动中受伤而给予乙方经济补偿，如经公安机关查明或有其他证据表明乙方非因此受伤，则甲方有权要求乙方退还协议项下经济补偿金。

四、甲方确保按时足额向乙方支付本协议约定经济补偿金。

五、协议项下补偿金为一次性综合补偿金，甲乙双方已充分考虑乙方因受伤所需支出的各项费用及损失，乙方保证不得以在雇佣中受到伤害或工伤等为由向甲方主张权利，同时也不得向甲方的合伙人、合作方（土地转包人、发包人）等甲方确认的关联方主张权利。

六、本协议一式两份，双方各持一份，具有同等法律效力，经双方签字后生效。

甲方：\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_

## 协商解除劳动合同补偿标准篇六

在我国，劳动法中对于劳动者的保护力度是比较大的，通常情况下，如果劳动者遭遇到了需要解除劳动合同的情形时，单位有可能会涉及支付经济补偿金的问题。这里给大家分享一些关于解除劳动合同经济补偿，希望对大家有所帮助。

依据《劳动合同法》的规定，在24种情形下，用人单位需向劳动者支付经济补偿金：

(一)劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的有10种情形：

2、用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者解除劳动合同的；(《劳动合同法》第三十八条第一款第(二)项)

3、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同的；(《劳动合同法》第三十八条第一款第(三)项)

4、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，劳动者解除劳动合同的；(《劳动合同法》第三十八条第一款第(四)项)

5、用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；(《劳动合同法》第三十八条第一款第(五)项即第二十六条第(一)项)

6、用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（五）项即第二十六条第（二）项）

7、用人单位订立劳动合同违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（五）项、第二十六条第（三）项）

8、法律、行政法规规定的其他情形。（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（六）项）

9、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，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第二款的的第一种情形）

10、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的。（《劳动合同法》第三十八条第二款的第二种情形）

11、低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。（《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第十五条第（五）项）

（二）用人单位解除劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的有8情形：

12、用人单位提出，双方协商解除劳动合同的。（《劳动合同法》第三十六条）

13、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，用人单位解除劳动合同的；（《劳动合同法》第四十条第（一）项）

14、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，用人单位解除劳动合同的；（《劳动合同法》第四十条第（二）项）

15、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，用人单位解除劳动合同的；（《劳动合同法》第四十条第（三）项）

16、用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；（《劳动合同法》第四十一条第一款式第（一）项）

17、用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；（《劳动合同法》第四十一条第一款式第（二）项）

18、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，用人单位依法定程序裁减人员的；（《劳动合同法》第四十一条第一款式第（三）项）

19、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，用人单位依法定程序裁减人员的。（《劳动合同法》第四十一条第一款式第（四）项）

（三）终止劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的有8情形：

20、劳动合同期满，劳动者同意续订劳动合同而用人单位不同意续订劳动合同，由用人单位终止固定期限劳动合同的；（《劳动合同法》第四十四条第（一）项）

21、因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的；（《劳动合同法》第四十四条第（四）项）

22、因用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散而终止劳动合同的。（《劳动合同法》第四十四条第（五）项）

#### (四)法律、行政法规规定的其他情形

23、用人单位自用工之日起超过一个月不满一年，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并支付经济补偿；（《劳动合同法实施条例》第六条）

24、以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的；（《劳动合同法实施条例》第二十二条；《指导意见第二十一条第二款》）

劳动合同法规定，经济补偿金计算按劳动者在本单位工作的年限，有以下标准：

1、每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。

2、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。

3、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。

4、此处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。

根据财政部、国家税务总局《关于个人与用人单位解除劳动关系取得的一次性补偿收入免征个人所得税问题的通知》中规定：个人因与用人单位解除劳动关系而取得的一次性补偿收入（包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费用），其收入在当地上年职工平均工资三倍数额以内的部分，免征个人所得税；超过的部分按照《国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通

知》计算征收个人所得税。

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。

因此，依据劳动合同法的规定，劳动者获得经济补偿金的计算标准最高只能为本地区上年度职工月平均工资三倍，那么依据税务局的相关规定，劳动者获得经济补偿金无须缴纳税费。

## 协商解除劳动合同补偿标准篇七

甲方\_\_\_\_\_与乙方\_\_\_\_\_原于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订的合字第\_\_\_\_\_号\_\_\_\_\_房屋租赁合同，房屋权证号\_\_\_\_\_号，现因甲方欲出售乙方承租的私产房，依照法律规定乙方在同等条件下享有优先购买权，但是乙方放弃购买，因而无法继续履行合同，经双方协商同意，该房屋租赁合同于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日予以解除。因解除合同给\_\_\_\_\_方造成损失计\_\_\_\_\_元，由\_\_\_\_\_方负责赔偿。赔偿金自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止分\_\_\_\_\_次付清，特此协议。本协议由双方签字盖章，并经房屋登记管理机关审查证明后生效。协议书一式\_\_\_\_\_份，由双方各收执\_\_\_\_\_份，鉴证机关收存一份，送\_\_\_\_\_份。

房屋登记管理机关：\_\_\_\_\_（盖章）\_\_\_\_\_

鉴证人：\_\_\_\_\_（盖章）\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。

**【法律条文】：**

《中华人民共和国民法典》：

第五百四十三条**【协议变更合同】**当事人协商一致，可以变更合同。

《中华人民共和国民法典》：

第五百六十二条**【合同约定解除】**当事人协商一致，可以解除合同。

当事人可以约定一方解除合同的事由。解除合同的事由发生时，解除权人可以解除合同。

《中华人民共和国民法典》：

第五百六十三条**【合同法定解除】**有下列情形之一的，当事人可以解除合同：

(一)因不可抗力致使不能实现合同目的；

(二)在履行期限届满前，当事人一方明确表示或者以自己的行为表明不履行主要债务；

(三)当事人一方迟延履行主要债务，经催告后在合理期限内仍未履行；

(四)当事人一方迟延履行债务或者有其他违约行为致使不能实现合同目的；

(五)法律规定的其他情形。

以持续履行的债务为内容的不定期合同，当事人可以随时解除合同，但是应当在合理期限之前通知对方。

《商品房屋租赁管理办法》：

第七条房屋租赁当事人应当依法订立租赁合同。租赁合同的内容由当事人双方约定，一般应当包括以下内容：

(一) 房屋租赁当事人的姓名(名称)和住所；

(二) 房屋的坐落、面积、结构、附属设施，家具和家电等室内设施状况；

(三) 租金和押金数额、支付方式；

(四) 租赁用途和房屋使用要求；

(五) 房屋和室内设施的安全性能；

(六) 租赁期限；

(七) 房屋维修责任；

(八) 物业服务、水、电、燃气等相关费用的缴纳；

(九) 争议解决办法和违约责任；

(十) 其他约定。

房屋租赁当事人应当在房屋租赁合同中约定房屋被征收或者拆迁时的处理办法。

建设(房地产)管理部门可以会同工商行政管理部门制定房屋租赁合同示范文本，供当事人选用。

## 协商解除劳动合同补偿标准篇八

典型案例：

维权指导：

由于单位原因提出与劳动者解约，单位一般均需支付经济补偿金，这是没有疑问的。2019年1月1日实施的《劳动合同法》，对以往的规定进行了多方面完善补充，因此在计算标准上，往往要考虑跨2019年的问题。如果是2019年之后签订合同，直接按《劳动合同法》的标准计算。王先生的个案中，存在分段计算的问题。

在2019年1月1日之前，支付经济补偿金适用劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的规定，用人单位根据劳动者在本单位工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。2019年1月1日之后，适用《劳动合同法》的规定，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。

王先生2019年9月1日至2019年12月31日工作1年3个月，根据原规定应当得到相当于两个月工资的经济补偿金；2019年1月1日至2019年4月31日工作两年4个月，根据《劳动合同法》应当得到两个半月工资的经济补偿金。两者相加，便是其应得的总的经济补偿金。

典型案例：

维权指导：

合同期满，能不能拿到经济补偿金？根据《劳动合同法》的规

定，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，劳动合同期满用人单位应当向劳动者支付经济补偿金；2019年1月1日《劳动合同法》施行之前经济补偿金的计算年限按照当时的有关规定执行。

劳动合同期满用人单位需要向劳动者支付经济补偿金是《劳动合同法》的新规定，这体现了企业对长期服务员工的一种补偿机制。这一经济补偿金是从2019年1月1日起算的，其标准按一年一个月工资计算。

上述李先生自2019年与公司签合同，按相关规定，从2019年1月1日起算到今年5月份合同期满，共两年零5个月，他可获得两个半月工资的经济补偿金。

典型案例：

维权指导：

这方面，《劳动合同法》是有明确规定的。如果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，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同。同时，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

也就是说，如果员工因不胜任工作而被解约，需要经过培训、调整的过程，并且要提前30天通知。这是防止用人单位滥用“不称职”的理由随意解雇劳动者。同时，《劳动合同法》规定要支付经济补偿金，体现了对处于相对弱势地位的劳动者利益的适当保护，也是合理的。

因此，上述罗小姐可以获得经济补偿金，其标准可参照上面的案例进行计算。

小结： 解除劳动合同补偿金如何计算？想必大家看了以上三

个案例以及维权指导后就知道了如何去就解决了。