

2023年终止劳动合同的经济补偿金和赔偿金 终止劳动合同(通用7篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

终止劳动合同的经济补偿金和赔偿金篇一

兹有_____同事，于二〇____年____月被我单位录用，并签订____年劳动合同。因_____，根据《劳动合同法》第____条(____)项规定于二〇____年____月____日解除(终止)劳动合同。以按规定发给____个月经济补偿金、____个月医疗补助费，特此证明。

(盖章)

二〇____年____月____日

终止解除劳动合同证明3

兹有本单位职工____，性别____，年龄____，住址_____。劳动合同期限为____年____月____日至____年____月____日(或无固定期限，以完成一定的工作为期限)。

现因_____，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。

特此证明。

(用人单位盖章)

____年____月____日

终止劳动合同的经济补偿金和赔偿金篇二

员工姓名：_____

____年____月____日与甲方签订的____年限期的劳动条
约，现因劳动条约期满（大概由于____缘故起因），停止
（打扫）劳动条约。

根据有关规定，切合（大概不切合）发给经济补偿，发给相
称于本人____月变动劳动条约书一式三份，甲乙双方、赋闲
职工机构各一份。

甲方：_____（签字盖章）

乙方：_____（签字盖章）

____年____月____日

终止劳动合同的经济补偿金和赔偿金篇三

我公司决定与员工_____于____年____月____日终
止劳动合同关系。

该员工身份证号：_____。

该劳动合同期限为_____。该员工工作岗位
为_____。该员工在我公司工作期限为_____
年。

兹根据下列第四十四条第_____款得规定，予以终止劳动

合同关系。

- 1、劳动合同期满。
- 2、劳动者达到法定退休年龄。
- 3、劳动者死亡。
- 4、劳动者被依法宣告死亡。
- 5、劳动者被依法宣告失踪。
- 6、用人单位被依法宣告破产。
- 7、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。

特此证明。

用人单位：_____（签章）

员工：_____

终止劳动合同的经济补偿金和赔偿金篇四

第五十条 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。

，在解除或者终止劳动合同后，有的用人单位刁难劳动者，不开具有关解除或者终止劳动合同的证明，扣押劳动者档案，

对社会保险问题含糊其辞等。有的意见提出，实践中有的劳动者不辞而别，有的则不办理工作交接手续，导致用人单位有关工作陷于混乱，影响正常的生产活动。有的意见认为，在很多劳动争议案件中，由于劳动合同文本的缺失，导致了劳动关系难以确认，劳动合同中的权利义务很难证明，案件难以处理，建议作出相应规定。本条的规定主要是针对实践中存在的问题而规定的。

一、用人单位有出具解除或者终止劳动合同证明的义务

在根据劳动合同法及有关法律、法规的规定，依法解除或者终止劳动合同时，用人单位都必须履行用人单位出具解除或者终止劳动合同证明的义务，这包括用人单位依法解除劳动合同、劳动者依法解除劳动合同、用人单位和劳动者依法终止劳动合同、在用人单位违法解除或者终止劳动合同后依法责令用人单位解除或者终止劳动合同等情形。用人单位出具证明的时间是：在依法解除或者终止劳动合同的同时。规定用人单位有出具解除或者终止劳动合同证明的义务，主要是考虑便于劳动者办理失业登记。

1999年国务院颁布的失业保险条例第十六条规定，城镇企业事业单位职工失业后，应当持本单位为其出具的终止或者解除劳动关系的证明，及时到指定的社会保险经办机构办理失业登记。根据失业保险条例的规定，用人单位出具的终止或者解除劳动关系证明是进行失业登记的必备条件，因此劳动合同法不仅将失业保险条例中城镇企业事业单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动合同的证明的义务，上升为法律义务，而且还规定了法律责任。在第八十八条中规定，用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损失的，用人单位应当承担赔偿责任。

二、用人单位有在十五日内为劳动者办理档案和社会保险的义务

行政部门责令限期退还劳动者本人，按每一名劳动者五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任。

三、劳动者有按照双方约定，遵循诚实信用的原则办理工作交接的义务

劳动者在劳动合同解除或者终止时，不能一走了之，还必须履行相应的法律义务，即按照双方约定，遵循诚实信用的原则办理工作交接的义务。之所以规定劳动者有办理工作交接的义务，主要是考虑到用人单位的实际情况，为了保持用人单位相关工作的有序、顺利进行，不至于因为劳动者换人后有关工作前后衔接不上，影响正常的生产经营。工作交接主要包括公司财产物品的返还、资料的交接等。

四、用人单位有在办理交接手续时向劳动者支付经济补偿的义务

在劳动者办理交接手续的同时，用人单位应当及时支付经济补偿。劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第二条规定，对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。如果用人单位不及时发给经济补偿的，劳动合同法第八十四条规定了法律责任：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，由劳动行政部门责令限期支付经济补偿；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。

五、用人单位有对已经解除或者终止的劳动合同文本保存二年以上备查的义务

实践中，发生在劳动合同解除或者终止之后的一些劳动争议，往往因为时过境迁，劳动合同文本灭失，导致劳动合同的约定内容无从查证，法院难以判明事实，有时对劳动者极其不利。考虑到劳动合同文本是记载劳动合同双方权利义务的基础

本文件，用人单位有保留相关档案的义务，因此劳动合同法规定了用人单位有对已经解除或者终止的劳动文本保存二年以上备查的义务。

终止劳动合同的经济补偿金和赔偿金篇五

关于员工劳动合同的解除和终止问题，劳动关系的终止与解除是两个不同概念，法律后果也不同。

劳动合同的解除是劳动合同效力的提前终结，往往是当事人双方在签订劳动合同时无法预料的，可能会给当事人造成损失，因此劳动合同在依法解除时，员工可依法获得经济补偿金。

就劳动合同的终止而言，员工一般对合同的终止是可以预见的，即使劳动合同中约定的终止条件到来的具体日期不确定，但是毕竟条件一旦满足，就会立即发生终止效力。因此《劳动法》没有将劳动合同的终止作为支付经济补偿金的一种情况。

（一）劳动合同的合意解除

经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除

（二）劳动者提前通知解除

劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位

（三）劳动者随时通知解除

有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

- 1、在试用期内的；
- 2、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的；
- 3、用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

（四）用人单位“无过失性解除”

有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

- 2、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；
- 3、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劳动合同达成协议的。

用人单位解除合同未按规定提前三十日通知劳动者的，自通知之日起三十日内，用人单位应当对劳动者承担劳动合同约定的义务。

（五）用人单位“过失性解除”

劳动者有下列情形之一的，用人单位可以随时解除劳动合同：

- 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，对用人单位利益造成重大损害的；
- 4、被依法追究刑事责任的；

5、法律、法规规定的其他情形。

（六）用人单位不得解除情形

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得解除劳动合同：

- 1、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；
- 2、患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- 3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- 4、法律、法规规定的其他情形。

（七）经济性裁员

用人单位确需依法裁减人员的，应当向工会或者全体职工说明情况，听取意见。用人单位的裁员方案应当在与工会或者职工代表协商采取补救措施的基础上确定，并向劳动保障行政部门报告。

用人单位实施裁员方案，应当提前三十日通知工会和劳动者本人。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

（八）工会对劳动合同解除的监督

用人单位单方面解除职工劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为用人单位违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

（九）解除劳动合同的举证责任

因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任，举证不能或不充分的，人民法院或劳动争议仲裁机构可予撤销用人单位的决定，用人单位应赔偿劳动者损失。

此外，《中华人民共和国劳动法》第二十三条规定：“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。” 劳动部1995年8月4日发布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第38条规定：“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止，用人单位可不支付劳动者经济补偿金。国家另有规定的，可以从其规定”。由此可以看出，终止劳动合同时，用人单位可以不支付经济补偿金。但当事人双方在劳动合同中约定的终止条件，不能与解除条件相重合，否则这一约定无效，当事人仍然可以按解除合同来对待。

（一）劳动合同终止的情形

- 1、劳动合同期满的；
- 2、当事人约定的劳动合同终止条件出现的；
- 3、用人单位破产、解散或者被撤销的；
- 4、劳动者退休、辞职、死亡的。
- 5、劳动合同当事人实际已不履行劳动合同满三个月的，劳动合同可以终止。
- 6、劳动者患职业病、因工负伤，被确认为部分丧失劳动能力，用人单位按照规定支付伤残就业补助金的，劳动合同可以终止。

7、劳动者患职业病或者因工负伤，被确认为完全或者大部分丧失劳动能力的，用人单位不得终止劳动合同，但经劳动合同当事人协商一致，并且用人单位按照规定支付伤残就业补助金的，劳动合同也可以终止。

（二）劳动合同不得终止的情形

劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动者有下列情形之一的，同时又未严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度；也无严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害；也未被依法追究刑事责任，劳动合同期限顺延至下列情形消失：

- 1、患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- 2、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- 3、法律、法规、规章规定的其他情形。

劳动部的规定：

（一）对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。

（二）用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的，除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外，还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿金。

（三）用人单位支付劳动者的工资报酬低于当地最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分百分之二十五的经济补偿金。

（四）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，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

（五）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。

（六）劳动者不胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

（七）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劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本单位工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

终止劳动合同的经济补偿金和赔偿金篇六

不要以为劳动合同期满就能马上终止劳动合同，作为用人单位需特别注意，一不留神可能就变成违法终止需支付赔偿金了。依据劳动合同法、工伤保险条例、工会法的相关规定，用人单位与劳动者劳动合同期满，但不能终止的情形有8种：

《中华人民共和国职业病防治法》第三十六条规定，对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。对未进行离岗

前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

《中华人民共和国职业病防治法》第五十六条规定，用人单位应当及时安排对疑似职业病病人进行诊断；在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间，不得解除或者终止与其订立的劳动合同。疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用，由用人单位承担。

七至十级：合同到期可以终止。

什么是“相应的情形消失时”？一般情况下是指医疗期满，但并不绝对指医疗期满。如果在医疗期内医疗终结的，医疗终结之日即可终止劳动合同，无需等到法定医疗期满。虽患病但不需停工休息治疗者，只要合同期满，便可终止劳动合同。

参见：原劳动部劳办函[1996]40号）规定，职工临近劳动合同期满才发病，累计医疗期未滿而劳动合同期已滿，且需停工休息治疗的，根据劳部发[1995]309号文第34条的规定，劳动合同的期限应自动延续至医疗期期滿为止；在医疗期内医疗终结的，医疗终结之日即可终止劳动合同；对其中经劳动鉴定委员会鉴定为完全丧失劳动能力的，可办理因病或非因工负伤退休、退职手续。不需停工休息治疗者，只要合同期滿，便可终止劳动合同。

也就是说，正常情况下，需续延合同到哺乳期滿。哺乳期为12个月，即从婴儿出生之日起至滿1周岁。

包括规定用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的，应订立无固定期限劳动合同；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，用人单位不得根据劳动合同法第四十条、第四十一条的规定

单方解除劳动合同。

法律作这样的规定，主要是为了维持劳动关系的稳定。如果一个劳动者在该用人单位工作了十年，说明他已能胜任这份工作，而用人单位的这个工作岗位也确实需要保持人员的相对稳定。在这种情况下，如果劳动者愿意，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同，维持较长的劳动关系。

在推行劳动合同制度前，或是在国有企业进行改制前，用人单位的有些职工已经在本单位工作了很长时间。推行新的制度以后，很多老职工难以适应这种新型的劳动关系，一旦让其进入市场，确实存在着竞争力弱难以适应的问题。

终止劳动合同的经济补偿金和赔偿金篇七

协议双方：

甲方：_____ (用人单位)

(用工单位)

乙方：_____

甲乙双方本着协商一致，平等自愿，公平合理的原则，依据《中华人民共和国劳动法》，《中华人民共和国民法典》和《上海市劳动合同条例》等相关法律法规的规定就解除双方之间的劳动合同达成如下协议：

(一)甲乙双方一致同意于_____年_____月__日解除双方于_____年_____月__日签订的自_____年_____月__日至_____年_____月__日(_____年)的劳动合同。乙方工资发放至_____年_____月__日；经双方协商一致后同意由甲方一次性支付给乙方人民币_____元整，作为甲方给予乙方的解除劳动合同

的经济补偿金。

(二)甲乙双方一致同意自本协议签署之时，终止履行劳动合同所约定的一切义务，自愿放弃因劳动合同履行及解除所产生的一切权利。并确认双方之间已不存在任何劳动争议及纠纷。(包括劳动合同履行期间及解除后，双方应履行的所有义务等。)

(三)自本协议签署之日起五日内，乙方应将属于甲方的所有财物，文件和资料等归还给甲方，并按甲方人事管理制度规定及时办理离职手续。若乙方未在规定时间内办理完离职手续的，乙方同意甲方有权暂时缓发包含本协议第一条在内的一切费用。

(四)未经同意，任何一方均不得向第三方泄露本协议书的内容。否则对方有权追究泄秘方的法律和经济赔偿责任。

(五)双方若在履行本协议时产生争议的，应先友好协商解决。如果协商不能解决的，可以到甲方所在地劳动行政部门提起仲裁申请。

本协议经双方签名盖章后生效，且原件一式三份、由用工单位、用人单位、员工本人各执一份，具有同等法律效力。

日期：_____年_____月_____日