

劳动合同法经济补偿金的规定(优秀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。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

劳动合同法经济补偿金的规定篇一

原告河南_____啤酒厂，法定代表人：_____，
住所地：_____郑州市_____路_____号。

被告张_____, 男，汉族，19_____年_____月_____日出生，住址：_____郑州市管城回族区_____路1_____号院_____号楼_____号。

原告不服郑州市劳动人事争议仲裁委员会于20__年09月25日所做的郑劳人仲案字[20__]04_____1号《仲裁裁决书》，特向贵院提起诉讼。

诉讼请求：_____

- 1、判决原告与被告之间不存在劳动关系；
- 2、判决原告不应向被告支付违法解除劳动关系赔偿金、待岗工资和失业保险待遇损失。
- 3、判决原告不应为被告办理档案和社保关系转移手续。
- 4、依法判令本案诉讼费由被告承担。

事实与理由：_____

一、被告并非原告的员工，其与原告之间不存在劳动关系，仲裁机构认定被告于原告之间存在劳动关系属认定事实证据不足、严重错误。

1、被告在劳动仲裁阶段所提交的证据均证明其实际是在_____集团_____啤酒有限公司工作并与该公司签订了劳动合同，被告考勤及工资发放均在_____啤酒公司，与_____啤酒公司存在劳动关。关于_____集团_____啤酒有限公司与原告及_____啤酒集团有限公司之间的关系，仲裁机构已经查明：_____即_____集团_____啤酒有限公司与原告均系_____啤酒集团有限公司的子公司。两者均系独立的企业法人，分别具备独立的劳动用工资格。

2、原告为被告缴纳社会保险费用的原因是基于原告与_____啤酒公司之间签订的《委托缴纳社会保险协议》。因为_____集团下属的子公司绝大多数都在郑州以外，部分员工的家在郑州市，因办理社保关系转移比较麻烦，为方便员工，_____集团协调原告接受被告所在公司的委托，以原告的名义为其部分员工办理了社保手续，在双方签署的《委托缴纳社会保险协议》中对此进行了明确说明，原告只负责接受被告所在公司的委托为其办理社保手续，实际上与其之间不存在任何关系。

根据劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》的精神，“一单位为某个人缴纳各项社会保险”是不存在书面劳动合同的情况下，确定该个人与单位之间存在劳动关系的参考条件之一，并非充分必要的条件，也就是说仅凭该单位为该个人缴纳了社会保险这一情况是不能够必然得出“双方存在劳动关系这一结论”的，也就是说依此认定双方之间存在劳动关系的证据是不足的，仲裁机构在原告能够提供书劳动合同及大量其他直接的证据证明被告与其他单位之间存在劳动关系的情况下，依然认定二者存在劳动关系，显然属于认定事实严重错误。

二、在原被告双方本就不存在劳动关系的前提下，仲裁机构裁决原告向被告支付违法解除劳动合同的赔偿金、待岗工资、失业保险待遇损失等，并裁决原告为被告办理档案和社保关系转移手续，缺乏事实及法律依据。

综上所述，原告与被告之间不存在劳动关系，不应向被告支付任何费用，请求贵院依法判如所请。

此致

郑州市管城回族区人民法院

具状人：_____

年月日

劳动合同法经济补偿金的规定篇二

甲方：_____ (公司)

乙方：_____ (员工)

乙方身份证号：_____年_____月_____

日应聘进入甲方公司任_____一职；于_____年_____月_____日时，甲方与乙方协商一致，解除劳动合同，就甲方按照乙方工龄支付乙方经济补偿金一事上，现甲、乙双方基于平等、自愿的立场上，双方协商一致，达成协议如下：

一、甲方同意支付乙方经济补偿金，同时自本协议生效之日起，甲方应于_____年_____月_____日前，支付乙方因甲、乙双方协商一致，解除劳动、保险关系的经济补偿金。

二、甲、乙双方同意，由甲方一次性支付乙方经济补偿金待

遇；乙方工龄换算补偿金计算基数计5个月，一次性经济补偿金共计人民币_____元整，从乙方签领该款时起，甲、乙双方解除劳动合同，终结劳动、保险关系。

三、乙方在签领上述一次性经济补偿金待遇以后，甲、乙双方解除劳动合同，终结劳动、保险关系；乙方同意不再以任何理由，向甲方提出因甲方违反劳动合同的经济补偿金要求及法律诉讼。

四、本协议经双方签字或盖章后生效，同时乙方确认甲方已结清乙方的所有工资及加班费。本协议一式三份，甲、乙双方各一份，劳动部门备存一份。

甲方：_____

乙方：_____

_____年_____月_____日

劳动合同法经济补偿金的规定篇三

甲方：_____（公司）

乙方：_____（员工）

乙方身份证号：_____

_____年_____月_____日应聘进入甲方公司任_____一职；于_____年_____月_____日时，甲方与乙方协商一致，解除劳动关系，就甲方按照乙方工龄支付乙方经济补偿金一事上，现甲、乙双方基于平等、自愿的立场上，双方协商一致，达成协议如下：

一、甲方同意支付乙方经济补偿金，同时自本协议生效之日

起，甲方应于_____年_____月_____日前，支付乙方因甲、乙双方协商一致，解除劳动、保险关系的经济补偿金。

二、甲、乙双方同意，由甲方一次性支付乙方经济补偿金待遇；乙方工龄换算补偿金计算基数计5个月，一次性经济补偿金共计人民币_____元整，从乙方签领该款时起，甲、乙双方解除劳动合同，终结劳动、保险关系。

三、本协议经双方签字或盖章后生效，同时乙方确认甲方已结清乙方的所有工资及加班费。本协议一式三份，甲、乙双方各一份，劳动部门备存一份。

甲方：_____

乙方：_____

劳动合同法经济补偿金的规定篇四

劳动合同法实施条例关于经济补偿有什么规定呢?下面是本站小编给大家整理收集的劳动合同法实施条例关于经济补偿的规定，仅供参考。

劳动合同法规定，用人单位依法解除、终止劳动合同应当向劳动者支付经济补偿，同时规定用人单位违法解除或者终止劳动合同，应当向劳动者支付赔偿金。对经济补偿与赔偿金是否同时适用，社会上有不同的理解：一种意见认为，为了有效惩罚用人单位的违法用工行为，用人单位违法解除或者终止劳动合同在支付了相当于经济补偿两倍的赔偿金后，还应当再向员工支付经济补偿。另一种意见认为，已经支付赔偿金的，不应当再支付经济补偿。

劳动合同法实施条例第二十五条对此进行了明确，用人单位

违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。

劳动合同法实施条例第二十三条规定，用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

注意：《社会保险法》自20xx年7月1日起施行后，明确规定了终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性医疗补助金从工伤保险基金中支付，无需用人单位负担了。

劳动合同法规定经济补偿金的计算基数为劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。但是并未明确该工资包括哪些项目，导致实务中在计算经济补偿时出现不同的计算方法。劳动合同法实施条例第二十七条对此做了一个规定，劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

四、以完成一定工作任务为期限的劳动合同依法终止要支付经济补偿

劳动合同法并未规定以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止要不要支付经济补偿，劳动合同法实施条例第二十二条对此进行了明确：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，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

劳务派遣单位同样属用人单位，因此，其与劳务派遣工之间因劳动合同的解除或终止，自然也得适用劳动合同法关于经

经济补偿的相关规定。劳动合同法实施条例第三十一条对此明确规定，劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

【公益性岗位特别规定】地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

【条文说明】本条是对公益性岗位就业人员的劳动合同问题所作出的规定。

一、公益性岗位的含义和范围“公益性岗位”是再就业工作中出现的新名词概念，国家“十五”期间已明确提出要建立大龄就业困难人员的再就业援助制度，创设和开发各种公益性岗位。所谓公益性就业岗位，指面向社区居民生活服务、机关企事业单位后勤保障和社区公共管理服务的就业岗位，以及清洁、绿化、社区保安、公共设施养护等就业岗位。但从目前来说，还难以从政策上对其范围作一明确规定。因此，中央号文件主要对由政府出资，用来优先安置大龄就业对象就业的社区公益性岗位范围作了规定。

劳动保障部《关于开展下岗失业人员再就业统计的通知》（劳社厅发号）对公益性岗位的解释为：“主要由政府出资扶持或社会筹集资金开发的，符合公共利益的管理和服务类岗位”。凡由政府投资兴办的公益性岗位，要优先安置大龄就业困难人员，街道、社区要对大龄就业困难人员给予重点帮助。从各省市的情况看，对公益性岗位范围规定不一，大致分为政府出资，政府、社会、消费者共同出资，企业出资等形式产生的以安置大龄下岗失业人员为主的岗位。因此，我们可以结合实际进一步明确公益性岗位的范围：公益性岗位是指直接涉及社会公共利益领域的岗位。这些岗位的工作都是为维护社会良好的公共秩序和环境提供服务，使广大民众都能从

中受益。目前我国各级政府和城镇社区开发的公益性岗位，是为一些就业、再就业困难的失业人员提供临时性的公益服务，并使他们获得相应的服务报酬。这些岗位概括起来有三类，一是由政府投资开发的公益性岗位，主要是从事维护城市交通秩序、公共卫生、绿化环境等方面的服务工作，二是由地方财政支付在公益性岗位就失业人员的服务报酬。三是由城镇社区开发的公益性岗位，主要是社区的保洁、保安、车辆看管等方面的服务工作，在公益性岗位就业人员的服务报酬由社区统一向受益的社区居民收取筹集。由城镇社区开发的公益性岗位还可以分成以下三类：一是社区管理岗位，包括社区劳动保障协管员、交通执勤、市场管理、环境管理、物业管理等。二是社区服务岗位，包括社区保安、卫生保洁、环境绿化、停车场管理、公用设施维护、报刊亭、电话亭、社区文化、教育体育、保健、托老、托幼服务等。三是社区内单位的后勤岗位，包括机关事业单位的门卫、收发、后勤服务等临时用工岗位。

公益性岗位的对象和特点公益性岗位这项就业援助制度的对象是指大龄下岗失业困难人员，特指男性年满周岁、女性年满周岁，有劳动能力和就业愿望的国有及县以上集体企业下岗职工、关闭破产企业需要安置的人员、享受最低生活保障且失业年以上的其他城镇失业人员（一些专家简称“4050”困难群体），要经县级以上劳动保障部门审核认定，并在领取的《再就业优惠证》上予以注明。当然，各省市地方政府可以在此基础上扩大公益性岗位的援助范围，例如江苏省在《江苏省人民政府关于贯彻国务院进一步加强就业再就业工作通知的实施意见》中就规定了“凡是本市女周岁、男周岁及其以上已领取《再就业优惠证》，且从事公益性岗位工作的就业困难人员，用人单位可按月享受公益性岗位补贴（以下简称岗位补贴）及社会保险补贴（以下简称社保补贴）。”

国家劳动和社会保障部和一些地方政府已出台相关政策，要求把下岗大龄失业人员作为就业援助的主要对象，提供即时

岗位援助等多种帮助。如在社区开发的公益性岗位，安排原属国有和县以上集体企业大龄就业困难对象就业，从再就业资金中给予社会保险补贴和岗位补贴。财政拨款的事业单位要拿出一部分空缺和新增的后勤服务岗位，优先安置大龄就业困难对象。从上述文件精神 and 各地实际做法分析，公益性岗位应具有以下特点，即：政府购买岗位或支持、引导多渠道出资，符合公共利益，适合安置大龄下岗失业人员再就业。从再就业工作实际出发，我们认为，凡是由政府出资或政策扶持，社会筹集资金，企业出资，符合公共利益，政府可调控安置就业困难人员和零就业家庭就业和再就业的管理和服务类岗位都可确定为公益性岗位。

公益性岗位提供的政策扶持《国务院关于进一步加强对再就业工作的通知》第(五)条规定了“对持《再就业优惠证》的就业困难对象(包括：国有企业下岗失业人员、厂办大集体企业下岗职工和国有企业关闭破产需要安置人员中的“”人员；享受城市居民最低生活保障、就业确有困难的长期失业人员)，可作为就业援助的重点，提供相应的政策扶持：政府投资开发的公益性岗位要优先安排就业困难对象。在公益性岗位安排就业困难对象，并与其签订一年以上期限劳动合同的，按实际招用的人数，在相应期限内给予社会保险补贴。社会保险补贴标准按单位应为所招人员缴纳的养老、医疗和失业保险费计算。上述“”人员在公益性岗位工作超过年的，社会保险补贴期限可相应延长(超过年的社会保险补贴所需资金由地方财政解决)。对年底前核准社会保险补贴但未到期的，按此政策执行。

各地可根据实际对就业困难对象在公益性岗位工作的提供适当的岗位补贴，补贴标准由当地政府确定，所需资金由地方财政解决。因此各地规定的岗位补贴和社会保险补贴的标准可以有所不同，例如乌鲁木齐市规定的公益性岗位人员可享受岗位补贴及社会保险补贴，岗位补贴按乌市最低月工资标准支付(含三险一金)，社会保险缴费基数按自治区上年度社会平均工资的(执行。社会保险补贴为基本养老保险(单位缴

纳部分)、医疗保险(单位缴纳部分)、失业保险(单位缴纳部分)、工伤保险、生育保险之和。岗位补贴、社会保险补贴由市、区两级就业再就业经费承担。岗位补贴通过银行卡按月划入。沈阳市(年月起调整公益性岗位补贴标准,调整后沈阳经济技术开发区、高新技术产业开发区公益性岗位补贴标准为每人每月(元;和平、沈河、铁西、皇姑、大东、东陵、于洪、新城子、苏家屯九城区公益性岗位补贴标准为每人每月元;新民、辽中、法库、康平公益性岗位补贴标准为每人每月元,市级开发公益性岗位补贴标准统一调整为元。

四、公益性岗位的劳动关系的确定+《中华人民共和国合同法实施条国家对公益性就业岗位的范围、特点、对象和政策扶持都做了直接或间接的规定,但是,却对这类就业人员的劳动关系调整问题没有做出相关规定。因此,目前社会上存在的不同的观点,我们可以通过对以下一个案例的讨论来展示目前存在的三种意见。

【案例】小,女,年月日出生,某市一个街道办事处所辖居民。年月起,小被某市劳动就业服务处(市机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的由市劳动保障局管理的全额拨款的事业单位)聘用,被安排在街道办事处从事社区清洁工作。年月,市就业服务处根据市政府《关于研究某区社区公益性岗位从业人员移交管理办法会议纪要》(某府阅号)精神,经街道办事处推荐,聘用小在社区公益性岗位就业,并与她签订了为期年的《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》。协议约定,某市劳动就业服务处聘用她并派遣小至某区某街道办事处从事保洁员工作。随后,街道办事处也与其签订了《某市社区公益性岗位上岗协议》。月日,小正式上岗,每月工资(元(含工资、养老和失业保险用人单位应缴部分),其工资由市财政局、市就业服务处、街道办事处逐级按月发放给小。月日,按照该市相关政策,市就业服务处为包括小在内的名社区公益性岗位从业人员参加了由市财政局出资的工伤保险。

【各家之言】观点一：相关政府管理部门承担用人单位主体身份以本案例为例。市劳动就业服务处是代表市政府履行监督管理公益性岗位从业人员的职能，具备劳动法上的用人单位主体资格。用人单位是指中国境内依法成立的企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业组织和社会团体。其他民事主体，含其他依法成立的法人、其他组织、家庭、自然人不属于用人单位范围，不具备劳动关系用人单位主体资格事业组织。所谓事业组织，是指国家为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的，从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。

事业组织应当依法在事业组织登记机构进行登记，领取事业组织登记证，并按规定进行年检。实务中注意区分全额拨款、差额补贴、自收自支(企业化管理)事业组织，作为劳动关系用人单位主体，因为性质不同，在有关劳动基准适用方面会有所区别。市劳动就业服务处是市机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的由市劳动保障局管理的全额拨款的事业单位。根据《劳动合同法》第条和《事业单位登记管理暂行条(国务院令第号)》的相关规定，市劳动就业服务处依法具有用人单位主体资格。虽然市劳动就业服务处与小签订的《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》是代表市政府履行监督管理公益性岗位从业人员的职能，但也是作为经办机构具体办理政府出资购买的社区公益性岗位安置的下岗失业人员的具体承办者和工资、社会保险的支付者、缴纳者，不影响市劳动就业服务处作为用人单位的主体资格和双方签订的《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》的劳动合同性质。当然，市劳动就业服务处实际履行监督管理公益性岗位从业人员的职能，从学理上可以认为，其与具体的相对人可以通过签订行政合同的方式来履行，但是根据国务院《关于进一步加强就业再就业工作的通知》的规定，却只能通过签订劳动合同的方式来具体落实，没有认可通过行政合同方式进行。

即使将劳动关系认定在街道办事处，也因为街道办事处也属

于国家机关，情况也类似。当然，由于使用公益性岗位从业人员的实际用工单位是所属各区下属的街道办事处，如果由各区或区属街道办事处与从业人员签订《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》，可能管理更为方便一些。总结来说，某市劳动就业服务处实际招用小，与其签订为期年的《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》，具体规定双方的个别劳动权利义务，包含劳动合同应当包含的主要条款，并明确约定某市劳动就业服务处聘用并派遣小至某区某街道办事处从事保洁员工作，根据《劳动法》第条、第条、第条的规定，依法应当认定双方签订的该协议实际具有劳动合同的法律效力，双方存在劳动关系。至于小与街道办事处签订的《某市社区公益性岗位上岗协议》，也是街道办事处作为实际使用单位和小的实际工作岗位（《中华人民共和国劳动合同法实施条位所在地，由街道办事处与小根据双方《某市开发社区公益性岗位安置下岗失业人员再就业协议书》约定而订立，具有上岗合同性质，不具有劳动合同性质，街道办事处与小不存在劳动关系。同时，市劳动就业服务处以用人单位的名义给包括小在内的公益性岗位安置的下岗失业人员参加工伤保险，缴纳工伤保险费用，根据劳动保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发号）第条规定，也证明市劳动就业服务处与小存在劳动关系。当然，小在被劳动就业服务处派往街道办事处工作期间，其工资由市财政局按月拨付给市就业服务处，委托街道办事处，街道办事处再具体发放到小；小社会保险（工伤保险）由地方财政拨付资金统一由市就业服务处予以办理，这符合国家再就业政策规定，不影响劳动关系认定在某市就业服务处。

观点二：公益性岗位就业人员应该视为劳务派遣人员，应与实际派遣单位依法建立劳动关系以本案例为例，该派观点认为，本案例争议的重点既不在于小所从事的工作岗位系社会公益性质，也不在于市劳动就业服务处属该市经机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的全额拨款的事业单位，需要讨论的是当前在劳务派遣中因用人单位与实际使用劳动者的单位不一致而存在的劳动关系确定问题。公益性劳

劳务派遣与非公益性劳务派遣，不是确认用工主体的条件对于谁是用工主体的问题，本派观点认为，小曾与两个单位签订过相关协议，一是就业服务处；二是街道办事处。在上述两个单位的主体资格上，就业服务处是经机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的全额拨款的事业单位，而街道办事处则属县级政府的派出行政机关，均属《劳动合同法》所调整的国家机关、事业组织的法律主体，具备合法的用人单位主体资格。审查小的用工主体，可以从两个方面分析：第一，小自年月起已由就业服务处所聘用，并被安排在某街道办事处从事社区清洁工作。年月就业服务处又根据市政府相关文件精神，聘用小在社区公益性岗位就业，并与其签订了年期限的《再就业协议书》。根据协议约定，小的具体工作是受就业服务处派遣去某街道从事保洁员岗位工作，其工资由财政安排并由就业服务处划至街道办事处按月发放。年月就业服务处还为小办理参加了工伤保险。可见，就业服务处并没有对小的用工主体表示异议，确认了本单位与小存在劳动关系的事实。第二，在就业服务处与小签订了年的《再就业协议》后，对于街道办事处又与小所签订的《上岗协议》，该派认为，该《上岗协议》是小与就业服务处建立劳动关系后经其派遣，与指定小所从事的保洁工作辖区负责卫生管理机构之间就其具体的保洁工作要求及相关事项双方订立的岗位约定，不是双方建立劳动关系的有效凭证，因而不能据此来认定小与街道办事处存在劳动关系。只要用人单位具备合法的主体资格，劳务派遣活动中劳动者所从事的公益岗位性质，不应该成为确认用工主体的条件或审查要件。该就业服务处如果以小系政府出资购买的公益性岗位从业人员或者其《再就业协议》是代表市政府履行监督管理公益性岗位从业人员的职能为由，否定与小存在劳动关系且拒绝承担其用工主体的法定责任，其理由显然不成立。就业服务处属于合法的事业组织，具备了劳动法上用人单位的主体资格，小作为与之建立劳动关系的劳动者，双方发生劳动争议，小有权依法将就业服务处诉之劳动争议仲裁委或法院。用人单位与实际用工单位不一致，不能损害劳动者合法权益小在与就业服务处签订《再就业协议》确立劳动关系后，又与街道

办事处订立《上岗协议》并在街道办事处区域从事具体保洁工作，接受该街道办事处的岗位管理，形成了签订劳动合同的用人单位与实际使用劳动者的单位不一致。

该派认为，用人单位(就业服务处)可以与实际使用劳动者的单位(某街道办事处)约定双方的权利义务关系。就此例中小的工伤保险待遇应当由谁承担?首先，小的用工主体是就业服务处，小的工伤保险登记参保单位也是就业服务处。因此，小除了应当得到工伤保险机构支付的工伤保险待遇外，还有权依法向用工单位(就业服务处)提出享受相关工伤保险待遇的要求。其次，如若就业服务处与街道办事处就派遣人员的相关事项有协议约定的，就业服务处可以与街道办事处协商承担小的工伤保险待遇，协商不成的，可以申请劳动仲裁委将街道办事处作为与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人(共同当事人)参加仲裁活动，或者另行按照民事诉讼法规定向法院提起民事诉讼，要求某街道办事处依约承担民事责任。无论如何，小的合法权益应当依法得到保护，不能因用人单位与实际使用劳动者的单位的不一致而受其损害。而这一点在劳动合同法的劳务派遣部分中已经有了明确的规定。公益性劳务派遣用工也应当依法建立劳动关系，明确权利义务。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定政府出资购买公益性岗位，帮助就业困难人员解决再就业，是各级政府构建和谐社会的一项实事工程。

在公益性岗位的劳务派遣工作实务中，该派认为，一是要坚持体现以人为本的工作理念和依法维护劳动者合法权益的法制意识;二是要严格依照劳动法的要求明确用工主体及双方的劳动权利义务关系。此案中就业服务处作为履行监督管理公益性岗位从业人员的政府职能机构，在帮助小这些就业困难人员再就业的工作中，是否一定有必要以用人单位的身份对包括小在内的再就业人员采取劳务派遣的形式直接去承担用工主体的角色?反之，该派认为，就业服务处作为履行监督管理公益性岗位从业人员的政府职能机构，在这项工作的具体实施操作上，一是可以采取政府出资购买、部门监督管理、

机构组织推荐、基层依法用工的方式，由直接使用这部分从业人员的各街道办事处与其签订劳动合同，明确用工主体和劳动权利义务关系；二是可以通过委托或组织相关企业实施这类公益性的劳务派遣活动，明确劳动关系双方，以维护公益岗位从业人员的合法权益。

观点三：实际用工单位应为劳动关系主体从实践中来看，各地政府采取的就业促进措施主要有几种类型：一是政府直接投资创建新劳动岗位。有些地方由财政出资，通过与一些单位协商，创设新岗位以促进就业。例如，有的地方与公安部门协商，购买停车场保安岗位；有的地方与市政城管部门对接，购买道路维护服务队岗位；有的与园林绿化部门协商，组建社区环境绿化服务队等；二是政府出资购买一些岗位，所谓“政府出资购买”是指，一些公益性就业岗位是政府支付工资并为劳动者支付本应由用人单位支付的社会保险费。“购买”只是一种通俗的说法，劳动者是由实际用人单位使用，只不过是政府提供了资金支持而已。

一般来说，不是政府出面直接雇用这些劳动者，而是有实际用工单位与劳动者签订合同；三是政府通过补贴的方式，对实际雇用原属国有和县以上集体企业大龄人员的用人单位提供一定的资金补贴，如有的地方在社区开发的公益性岗位，安排大龄就业困难对象就业，从再就业资金或者财政资金中给予用人单位工资性补贴和社会保险补贴；四是政府要求财政拨款的单位要拿出一部分空缺和新增的后勤服务岗位，优先安置大龄就业困难对象，帮助解决就业困难问题。在创设公益性就业岗位，积极安排困难群体的就业过程中，各地政府通过财政帮助创设公益性就业岗位，通过财政补贴政策的引导鼓励雇用就业困难群体，在促进就业过程中发挥了积极作用，扩大了实际用工需求，培育了就业市场。从目前运行情况看，公益性岗位的设置使得很多就业困难劳动者实现了再就业，对于促进城镇人员就业和社会和谐和稳定已发挥了重要作用。在本例中，小虽然和就业服务处签订了再就业协议书，但是实际并没有为就业服务处提供劳动，而是被派遣到街道办事

处工作。再就业协议书不是劳动合同，只是就业服务处作为政府从事公益性岗位管理的职能部门和劳动者达成协议，同意推荐其到实际用人单位工作的协议。从案例实际情况看，就业服务处在派遣小去街道办事处过程中，就业服务处并无获利行为。

本案中就业服务处的性质是市机构编制委员会批准成立的从事劳动就业公共服务的由市劳动保障局管理的全额拨款的事业单位，就业服务处与小签订再就业协议书，只是履行了其作为公益性就业岗位管理者的管理行为，是对小具备从事公益性岗位就业条件身份的确认，在确认的基础上，通过协议的方式派遣其到实际用人单位工作，因此就业服务处和小之间并未建立劳动关系。劳动关系的本质是劳动者的劳动力和用人单位的生产资料相结合，其最主要的特征是：在劳动关系中的从属性地位，在劳动过程中受到用人单位的管理和约束。本案中，小和就业服务处签订“再就业协议书”后，小的劳动力并未和就业服务处的生产资料相结合，就业服务处也没有介入其劳动关系中获取利益，她在劳动过程中也没有受到就业服务处的管理和约束。因此，小和就业服务处之间并无劳动关系。本案中，小实际为街道办事处提供劳动，因其所从事的公益性劳动岗位的特殊性，其岗位是政府出资支持，这使得他们之间的劳动关系和政府的主管部门产生了联系。

但是，购买岗位不等于政府直接雇用或者与用人单位共同雇用，其岗位是政府所创造，其工资和社会保险是由政府补贴，并不影响其与街道办事处发生劳动关系的实质，政府出资购买公益性岗位的实质是，政府为实际用人单位提供资金支持，用人单位以自己的名义直接雇用劳动者，本案中小和街道办事处签订的“上岗协议”实际是具有劳动合同的性质。她实际为街道办事处提供劳动，在劳动过程中受到街道办事处的管理和约束，她不是被政府或者其职能部门直接雇用，而是在政府的介绍和补贴之下由街道办事处雇用，街道办事处具有独立用工资格。因此，小和办事处存在劳动关系。

另外，这个案件中所谓之“派遣”和实践中劳务派遣公司的派遣有着本质区别。在派遣公司的劳动派遣实践中，派遣公司介入他人的劳动关系中获取了经——第一篇《中华人民共和国合同法实施条济利益，是利益的获得者；而本案中，就业服务处在公益性就业服务处并未从中获利，只是起到了中介和管理两个方面的职能。因此，就业服务处和街道办事处不构成共同雇主。在设立公益性就业岗位，促进困难群体就业过程中，各地政府需要注意具体操作过程的规范性，应注重通过政策性的措施来扩大岗位，注意操作过程的规范性。在促进公益性岗位就业过程中，政府要以政策促进岗位开发，以岗位带动特定困难群体的就业。要明确实际用人单位才是真正的用人单位，而不能认为只要是政府出资购买了公益性岗位，政府就直接充当用人单位，直接雇用劳动者，直接和劳动者签订劳动合同。本例中之所以产生谁是小的用人单位的问题，是因为政府相关的管理监督部门采取管理措施所引发。

一般来说，如果政府或者其职能部门公益性岗位劳动者的直接雇用者，公益性劳动岗位管理部门应避免采取直接和劳动者签订合同(或类似劳动合同的协议)的做法，以免引发不必要的纠纷。在公益性岗位就业过程中，政府投入了巨大的资金。在投资资助的过程中，客观上需要政府履行监督管理职能，目前的实践中已经出现了用人单位虚报公益性岗位、截留私分相关资金现象。公益性岗位的管理和监督，对于确保公益性岗位制度的良好运作，有着非常重要的意义。但对于公益性岗位的管理和监督要依法进行，必须注重公益性岗位管理监督的制度化建设，而不能“越俎代庖”，采取包办代替的方法，通过直接和劳动者签订劳动合同来进行履行监督管理职能，否则，可能会引发不必要的误解和纠纷。目前各地已经对于公益性岗位的管理探索出了一些经验，一些地方采取以下步骤：通过购买或者补贴等方式积极创造公益性就业岗位；将公益性岗位需求数量和录用条件等信息向社会发布，让劳动者根据岗位要求和自身条件向主管部门提出申请；对提出申请者进行考查，经确认符合条件者，由管理部门向有关

用人单位推荐;实际用人单位和这些劳动者之间签订劳动合同,并将合同副本报到管理部门备案。

此后,管理部门可以管理规定对这些人员实际雇用情况进行考查,履行监督和管理职责,这样的做法值得借鉴。但是,不管是哪一种观点,都有一个共同的认识,那就是公益性岗位从业人员和相关单位是存在劳动关系的,要受劳动合同的保护。五、本条强调的是不适用《劳动合同法》规定的部分本条规定地方各级人民政府以及有关部门为安置困难人员就业而提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位,其劳动合同不适用《劳动合同法》有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。如果从结论去推断,只能说明在该公益性岗位工作的劳动者与“地方各级人民政府以及有关部门”不建立劳动关系,如果建立劳动关系,劳动合同应当毫无例外的适用《劳动合同法》有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。但是,根据我们以上的分析,公益性岗位从业人员是要建立劳动关系的,因此,以上推断不正确,那就只能说此条款是一个特殊化的条款,那么这一条款就是不合理的,因为这违反了劳动合同法关于用工主体义务的普遍性规定。而且容易为各级政府利用来逃避责任。既然各级政府以及有关部门做为用工的一方,就说明不管是不是为了安置就业,至少他也是需要用工的,既然是用工就应该在法律上是平等的,必须适用劳动合同法的条款。在劳动合同法把用工主体扩大化解释适用的时候,劳动合同条例做为一个行政法规不能也无权做出例外的解释。

劳动合同法经济补偿金的规定篇五

甲方: _____ (_____单位)

乙方于_____年____月____日开始在甲方处工作,现双方经过友好协商,本着公平合理的原则,达成如下就乙方同甲方解除劳动关系及离职补偿等事宜,双方表示认可。

一、乙方于_____年____月____日申请终止双方的劳动关系，甲方表示认可。

(此款项已包括因劳动报酬、社会保险、福利、离职经济补偿或者赔偿金发生的一切款项。)

四、本协议一式两份，自双方签章之日起生效。

甲方：_____乙方：_____

日期：_____日期：_____