

# 劳动合同法司法解释一(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。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 劳动合同法司法解释一篇一

一、企业什么情况下可以不支付经济补偿金？

解答：按照现行规定，劳动者辞职、擅自离职、用人单位依据《劳动法》第25条辞退和劳动合同终止（地方有特殊规定的除外）等情况下，企业可以不支付经济补偿金。

二、企业什么情况需要支付经济补偿金？

解答：按照现行规定，用人单位违法解除劳动合同或者按照《劳动法》第24条、

第26条、第27条的规定解除劳动关系的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。具体包括以下12种情况：

- (1) 用人单位违法解除劳动合同的；
- (2) 经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的；
- (3) 用人单位提前解除事实劳动关系的；
- (6) 用人单位拒不支付加班加点工资或低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(11) 劳动合同期内用人单位破产或者解散的；

(12) 劳动合同终止，地方有特殊规定需要支付经济补偿金的。

### 三、企业什么情形下需要支付额外经济补偿金？

解答：按照劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发〔1994〕481号）第10条规定：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50%支付额外经济补偿金。

### 四、经济补偿金与生活补助费有何区别？

解答：劳办发〔1995〕50号文指出：《外商投资企业劳动管理规定》（劳部发〔1994〕246号）所指的“生活补助费”是《劳动法》第28条所指经济补偿的具体化，与《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发〔1994〕481号）所指的“经济补偿金”是同一概念。

### 五、经济补偿金以何为计算基数？

解答：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）第11条规定：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12个月的月平均工资。

劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）第53条、国家统计局《关于工资总额组成的规定》第4条明确规定，工资包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。国家统计局《〈关于工资总额组成的规定〉若干具体范围的解释》第3条第2项明确规定，补贴包括生活补贴和住房补贴。

### 六、哪些不能列入经济补偿金基数的范围？

解答：劳动者的以下劳动收入不列入经济补偿金基数的范围：

(1) 社会保险福利费用，如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等；

(2) 劳动保护费用，如工作服、解毒剂、清凉饮料费用等；

(3) 按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

七、本单位工作年限怎么计发经济补偿金？

解答：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。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

八、计发经济补偿金的工作年限有何上限限制？

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，这两种情况计发经济补偿金的工作年限有12个月的上限。

其它情况下计发经济补偿金的工作年限没有限制，按照劳动者在本单位工作的年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

九、组织调动、企业分立、合并后经济补偿金的工作年限如何计算？

解答：劳动部办公厅《对〈关于终止或解除劳动合同计发经济补偿金有关问题的请示〉的复函》（劳办发〔1996〕33号）中第4条明确规定：因用人单位的合并、兼并、合资、单位改

变性质、法人改变名称等原因而改变工作单位的，其改变前的工作时间可以计算为在本单位的工作时间。由于成建制调动、组织调动等原因而改变工作单位的，是否计算为在本单位的工作时间，在行业直属企业间成建制调动或组织调动等，由行业主管部门作出规定，其他调动，由各省、自治区、直辖市作出规定”。

对企业改制改组中已经向职工支付经济补偿金的，职工被改制改组后企业重新录用的，在解除劳动合同支付经济补偿金时，职工在改制前单位的工作年限可以不计算为改制后单位的工作年限。

十、退伍、复员、转业军人的军龄是否作为计发经济补偿金的工作年限？ 解答：按照《中华人民共和国兵役法》和中共中央、国务院、中央军委《军队转业干部安置暂行办法》

（中发〔2001〕3号）第37条以及国务院、中央军委《关于退伍义务兵安置工作随用人单位改革实行劳动合同制度的意见》（国发〔1993〕54号）第5条规定，军队退伍、复员、转业军人的军龄，计算为接收安置单位的连续工龄。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）规定，经济补偿金按职工在本单位的工作年限计发。

因此，企业与职工解除劳动关系计发法定的经济补偿金时，退伍、转业军人的军龄应当计算为“本单位工作年限”。

十一、计发经济补偿金的平均工资有何下限限制？

解答：用人单位按照《劳动法》第26条第2、3款或第27条解除劳动合同，即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；劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作而解除劳动合同的；用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员而解除劳动合同的，这三种情况如果劳

动者本人的月平均工资低于企业月平均工资的，须按照企业月平均工资的标准支付。

解答：对于获批准出境定居的职工，享受的一次性离职费不属于《劳动法》及其配套规章规定的经济补偿金。在全面实行劳动合同制度以后，职工获批准出境定居而终止劳动合同的，用人单位不支付经济补偿金。

十三、国有企业职工因解除劳动合同取得经济补偿金如何征缴个人所得税？ 解答：对国有企业职工，因企业依照《中华人民共和国企业破产法（试行）》宣告破产，从破产企业取得的一次性安置费收入，免予征收个人所得税。

除上述情况外，国有企业职工与企业解除劳动合同取得的一次性补偿收入，在当地上年企业职工年平均工资的3倍数额内，可免征个人所得税。具体免征标准由各省、自治区、直辖市和计划单列市地方税务局规定。超过该标准的一次性补偿收入，应按照国家税务总局《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》的有关规定，全额计算征收个人所得税。

十四、经济补偿金与失业救济金是否可以同时领取？

解答：劳动合同解除后，用人单位对符合规定的劳动者应支付经济补偿金。不能因劳动者领取了失业救济金而拒付或克扣经济补偿金，失业保险机构也不得以劳动者领取了经济补偿金为由，停发或减发失业救济金。

解除劳动合同，有两种形式，一是单位向解除和某位员工的劳动合同，二是员工主动要求解除劳动合同。

- 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。

6、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；

7、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。

8、用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，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。用人单位依据本条规定裁减人员，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

(5、6、7必须提前三十天以书面形式通知劳动者本人。用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见；如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。)

## 劳动法劳动合同赔偿金标准

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。

## 劳动者违法解除劳动合同的劳动合同赔偿

## 解除劳动合同赔偿金

赔偿金、解除劳动合同赔偿金标准、文件资料、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

劳动者不要求继续履行劳动合同或劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依法支付赔偿金。

## 新劳动合同法解释：第四十七条【经济补偿的计算】

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。

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。

「解释」本条是关于如何计算经济补偿的规定。

在劳动合同解除或者终止，用人单位依法支付经济补偿时，就涉及如何计算经济补偿的问题。计算经济补偿的普遍模式是：工作年限 $\times$ 每工作一年应得的经济补偿。劳动合同法及有关国家规定对工作年限及经济补偿标准做了明确的规定。

### 一、计算经济补偿中的工作年限

现象将会减少，这主要是劳动合同法规定了两个措施：一是连续签订两次固定期限劳动合同的，劳动者可以要求签订无固定期限劳动合同；二是劳动合同期满终止的，用人单位也要依法支付经济补偿。

根据劳动部1996年《关于终止或解除劳动合同计发经济补偿金有关问题的请示的复函》的规定，对于因用人单位的合并、

兼并、合资、单位改变性质、法人改变名称等原因而改变工作单位的，其改制前的工作时间可以计算为“在本单位的工作时间”。

另外，根据劳动合同法第九十六条第三款的规定，在劳动合同法施行前签订，施行前解除或者终止的劳动合同，依照劳动法和原有关规定计算经济补偿。在劳动合同法施行前签订，施行后解除或者终止的劳动合同，依照劳动合同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。

## 二、计算标准

经济补偿的计算标准为：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。本法关于经济补偿的计算标准较我国以往的做法，更为细化了。1994年，劳动部颁布了违反和解除劳动合同的经济补偿办法，规定了计算经济补偿时，不满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。工作时间不满一年的，按一年的标准发给经济补偿金。劳动合同法草案也曾规定工作不满一年的，按一年的标准发给经济补偿金。在修改过程中，有的意见提出，为适应生产需求，有些企业每年招用许多季节工和临时工，这些人员一般工作期限较短，只工作几个月，却按一年支付经济补偿，加大了用人单位的负担，建议细化标准。因此，本条将计算标准进一步细化，以六个月为界限，分别支付一个月和半个月工资为经济补偿。如果劳动者工作一年又六个月，经济补偿为二个月的工资；如果劳动者工作一年又五个月的，经济补偿为一个半月的工资；如果劳动者工作五个月的，经济补偿为半个月的工资。

## 三、计算基数

平均工资为标准。另一方面也考虑到用人单位的实际情况。



劳动者的经济补偿应与劳动者本人的工资收入相适应。一般来说，受市场规律的调节，有的工作岗位的工资水平很高，有的工作岗位的工资水平较低。某一个地区，不同企业之间有着很大差别。如果规定以企业职工平均工资或者当地平均工资为标准，将对部分劳动者和用人单位不公。

#### 四、计算封顶

在劳动合同法制定过程中，有的意见认为有些高端劳动者，工资收入较高，谈判能力较强，在劳动关系中并不总处于弱势地位，如果完全适用经济补偿的规定，用人单位负担太重，也体现不出经济补偿的性质和特点，建议劳动合同法做出调整。这种观点有一定的合理性，目前最迫切的问题是如何更好地保护处于弱势地位的低端劳动者的基本劳动权利，对于高端劳动者，可以通过法律强制性规定和市场调节并举的方式，保护其合法劳动权益。但考虑到我国还没有将劳动者区分不同群体，并适用不同法律的先例，在立法技术上也较难处理，因此劳动合同法并没有将高端劳动者排除在保护范围之外，但在经济补偿部分对高端劳动者做了一定限制。即从工作年限和月工资基数两个方面做了限制，规定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上年度职工月平均工资的三倍的，用人单位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。

另外，为督促用人单位及时支付经济补偿，本法第八十四条规定，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。

## 劳动合同法司法解释一篇二

甲方：

乙方：

我们双方于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日签订的劳动合同将于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日期限届满，单位决定不再续订劳动合同，现通知你终止劳动合同。

终止劳动合同时间为：\_\_\_\_\_年月日。

请你于接到本通知后至终止劳动合同前，按照公司规定及时办理工作交接等相关手续，并按工作交接终结单领取经济补偿金。

特此通知。

甲方签发人(签名或盖章)：\_\_\_\_\_

年 月 日

## 劳动合同法司法解释一篇三

新劳动合同法赔偿金的规定

- 1、劳动者因用人单位原因被迫解除劳动合同的；
- 2、用人单位提出动议协商解除劳动合同的；
- 3、用人单位非过失性解除的；

- 4、经济性裁员的；
- 5、劳动合同因期限届满而终止的；
- 6、劳动合同因用人单位主体资格丧失而终止的；
- 7、法律、行政法规规定的其他情形。

在经济补偿金的计算标准上，劳动合同法相比劳动法也作了进一步的规定：一是劳动者工作不满六个月的，按半个月的工资标准支付经济补偿金；二是除后一种情形之外，劳动者每工作一年按一个月的工资标准支付经济补偿金，没有最高年限的限制；三是对高收入者的经济补偿金作了限制，即劳动者月工资高于本地区上年度职工月平均工资三倍的，按职工月平均工资三倍的标准支付经济补偿金，并且支付的年限最高不超过十二年。

## 劳动合同法司法解释一篇四

1. 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。
2. 用人单位单方解除劳动合同(过失性辞退)劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：
  - (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
  - (二) 严重违反用人单位的规章制度的；
  - (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
  - (五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
  - (六) 被依法追究刑事责任的。

3. 预告解除劳动合同(无过失性辞退)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。

4. 经济性裁员有下列情形之一,需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的,用人单位提前三十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后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员:

(一)依照企业破产法规定进行重整的;

(二)生产经营发生严重困难的;

(三)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,仍需裁减人员的;

(四)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的。

裁减人员时,应当优先留用下列人员:

(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;

(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的;

(三)家庭无其他就业人员,有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

相关知识：

如何做到正确辞退员工，总结起来，主要应注意以下问题：

一、试用期内不得随意辞退员工。

要正确辞退试用期内的员工，必须把握“不符合录用条件”的原则。用人单位首先要证明单位是否有“录用条件”，同时还得证明该员工不符合录用条件。不知何为录用条件，或无法证明该录用条件就贸然辞退试用期内的员工，是用人单位在实践中的典型错误做法。维权意识强的员工有权要求恢复劳动关系，此时公司往往在管理上会陷入更加难堪的境地。

二、辞退有过错的员工应有事实依据和制度依据。

对于违纪的员工，用人单位并非可以一概辞退。劳动法规定必须是严重违纪的员工，用人单位方可辞退。因此，何谓严重违纪，对于用人单位而言就至关重要了。单位在员工手册或者规章制度中最好对严重违纪的情形要有明确规定，并且注意保留员工严重违纪的事实依据。员工严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的，单位也可随时辞退，但同样要注意举证尤其是对何谓“重大损害”的举证问题(最好还是有制度依据，在员工手册或者规章制度中对重大损害的标准作明确规定)。此外，员工被依法追究刑事责任或者被劳动教养的，单位也可以随时辞退。

三、辞退无过错的员工要提前通知和支付经济补偿金。

辞退无过错的员工仅限于以下情形：

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。

辞退无过错的员工要提前30天书面通知员工本人，并根据其工作年限支付经济补偿金。

#### 四、经济性裁员必须符合法定条件并履行法定程序。

所谓经济性裁员，是指用人单位濒临破产进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难，为改善生产经营状况而辞退成批员工。经济性裁员是用人单位克服经营困难的内在需要的通常作法，法律予以允许。但是，裁员同时也涉及被裁劳动者的合法权益。因此，为保障用人单位与劳动者双方合法权益的有效平衡，法律对用人单位经济性裁员作了一些适度的限制：首先，对于可以进行经济性裁员的用人单位必须是濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间或生产经营发生严重困难，达到当地政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的企业。此外，上海市对实施经济性裁员也有严格限制，即上述企业必须在实施停止招工、清退各类外聘人员、停止加班加点、降低工资四项措施后仍无好转的，才能实施经济性裁员。其次，对符合进行经济性裁员条件的用人单位，应按下列程序裁减人员：

(一)提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；

(二)提出裁减人员方案；

(三)将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；

(五)由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，出具裁减人员证明书。

## 五、辞退员工的程序问题

用人单位辞退员工时，还应注意一个通知工会的程序问题。根据《中华人民共和国工会法》第21条的规定，企业单方面解除职工劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为企业违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，企业应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

对用人单位来说，在辞退员工时，务必要注意合法性的问题，即辞退员工时一定要保证证据确凿、依据充分、程序合法。由于法律规定辞退员工的举证责任完全在于用人单位一方，因此证据确凿是用人单位合法解除合同的基础，在此基础上，还要有相关的法律法规政策和内部规章制度作为法律依据，这是用人单位合法辞退员工的关键。同时，在辞退员工时还应注意程序问题，如提前通知期问题、书面的通知形式问题以及工会的预先告知问题等。防范于未然，方保用人单位在辞退员工时立于不败之地。

## 劳动合同法司法解释一篇五

乙方（劳动者）： ，身份证号码： 。

甲、乙双方于年月 日签订【为期年】的劳动合同，现双方协商一致提前解除双方之间的劳动合同。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、甲方支付乙方款项人民币元（大写人民币 ），该款项包

包括但不限于因甲乙双方劳动关系而产生的工资、补偿金、赔偿金、加班费、其他劳动报酬及福利，该笔款项支付完毕，甲乙双方不再存在任何其他劳动争议。

三、乙方承诺不再要求甲方支付任何其他与甲乙双方劳动争议有关的补偿金、赔偿金及任何其他索赔、费用。

四、乙方应在本协议签字后二个工作日内与甲方有关部门（原所在部门、财务、行政等）办理完工作交接、物品归还、账务交接等事项（见《离职审批表》）。

五、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，否则应向甲方支付违约金 元。

六、乙方办理完各项交接之后，甲方向乙方提供解除劳动合同证明。

七、本协议经甲方盖章，乙方签字后生效。本协议一式四份，甲方执三份，乙方执一份，具备同等效力。

甲方（盖章）： 乙方（签字）：

年 月 日