

2023年解除劳动合同经济补偿金协议(优秀5篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

解除劳动合同经济补偿金协议篇一

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二

在用人单位与劳动者解除或者终止劳动合同后,用人单位会一次性给予劳动者经济上的补助,这就是解除劳动合同经济补偿金。那大家知道这个经济补偿金吗?可以点击“用人合同”查看更多相关的用人合同参考喔。

解除劳动合同经济补偿金详情

(1)协商解除劳动合同经济补偿金。劳动合同期满前由用人单

位提出解除，并与劳动者协商一致而解除的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金，这就是协商解除劳动合同经济补偿金。应当注意的是，此种经济补偿金适用前提必须是由用人单位一方首先提出解除劳动合同的要求，如果是劳动者提出解除而与用人单位协商一致解除劳动合同的，劳动者则不能获得此项经济补偿金。实践中，如果是用人单位提出解除劳动合同的，劳动者应当要求用人单位出具解除劳动合同意向书；反之，用人单位应当要求劳动者递交辞呈或者解除劳动合同意向书，以防发生纠纷后的举证不利情形。

(2) 劳动者单方解除劳动合同经济补偿金。用人单位有劳动合同法第三十八条规定情形之一，导致劳动者行使单方即时解除权而解除劳动合同的，用人单位应当依法支付经济补偿金。因此，此种补偿金也可称作劳动者依法行使单方即时解除权解除劳动合同的经济补偿金。但劳动者依照劳动合同法第三十七条行使单方预告解除权而解除劳动合同的，不适用经济补偿金。原劳动法对此未作规定，劳动合同法在此是扩大了经济补偿金的范围。

(3) 用人单位单方解除劳动合同经济补偿金。与劳动者单方解除劳动合同经济补偿金相反，用人单位行使单方即时解除权解除劳动合同的，劳动者无权获得经济补偿金。用人单位单方预告解除劳动合同的，将产生经济补偿金的请求权。单方预告解除劳动合同的情形，为劳动合同法第四十条、第四十一条所列举的情况。经济补偿金的规定，则在劳动合同法第四十六条第三项、第四项。该种经济补偿金与劳动法规定是相一致的。

劳动合同的期限是怎样的

劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

(1) 有固定期限的劳动合同，亦称定期劳动合同。是指劳动者

和用人单位在订立合同时明确约定了效力期间的劳动合同。其期限可长可短，长到几年、十几年；短到一年或者几个月。

(2)无固定期限劳动合同，亦称不定期劳动合同。是指劳动合同中只约定了起始日期，没有约定具体终止日期的劳动合同。无固定期限劳动合同可以依法约定终止劳动合同条件，在履行中只要不出现约定的终止条件或法律规定的解除条件，一般不能解除或终止，劳动关系可以一直存续到劳动者退休为止。

(3)以完成一定工作为期限的劳动合同。是指劳动者与用人单位订立的以完成某项工作或者某项工程为有效期限的劳动合同，该项工作或者工程一经完成，劳动合同即终止。

最新版劳动合同范本

甲方：_____国_____公司

法定地址：_____（电话、电报挂号、电传）

乙方：中国_____公司

法定地址：_____（电话、电报挂号、电传）

第一条：根据甲方的愿望，乙方同意派遣中国工程师、技术工人、行政人员（翻译、厨师）在_____国工作。具体人数、工种、工龄和月工资见本合同附件（略）。该附件为本合同不可分割的组成部分。

第二条：乙方人员出入中国国境和过地间手续，由乙方负责办理，并承担其费用，乙方人员出入_____国国境的签证和在_____国境内所需办理的居留、劳动许可证手续由甲方负责办理并承担其费用。

第三条：1、乙方人员在_____国工作期间，由甲方按本合同的规定向乙方人员支付每月的工资。

2、凡工作不满一个月的乙方人员，按下列公式计算：

不满一个月的工资=月工资/30天-工作天数(包括周日和官方假日)。

3、上述工资应以乙方人员到达_____国之日起到离开_____国之日止计算。

4、乙方于每月末将乙方人员该月的工资，包括加班费，列具清单提交甲方，甲方于清单开出之日起三天内按清单所列金额的75%以美元支付，并按当天牌价电汇给北京中国银行总行营业部中国_____公司_____帐户，并按_____国_____银行的规定负担共手续费。同时书面通知中国驻_____国大使馆经济参赞处。

5、甲方将乙方人员工资和加班费的25%以_____国_____货币支付并汇给中国驻_____国大使馆经济参赞处在_____银行_____帐户。

第四条：甲方负责乙方人员从____到____的旅费，并负责将此费用汇到上述乙方帐户。乙方人员从____返回____，由甲方通过____航空公司向乙方人员提供机票。甲方负责乙方人员只限往或返单程的行李超重费，其重量为20公斤。

第五条：1、甲方负责乙方人员的住宿费。在工作期间和加班时间提供从居信地到工地的交通工具。负责国营医院的医疗费。

2、乙方人员的工资和加班费不交所得税。

3、甲方为乙方人员在_____国家保险公司投保生命保险。

其保险费每人为(货币及数量)。

4、甲方向乙方人员提供工作服和工作所需的工具。

5、甲方提供的信房，包括水、电、空调和必要的家具、床和床上用品。

6、乙方人员的居住面积如下：

(1)组长、工程师、技术员、行政人员为8——10平方米；

(2)其余人员为4——5平方米。

7、甲方向乙方提供厨房所用的炊具和旨在自己用饭所需的餐具。

第六条：1、乙方人员每周工作六天，每天工作八小时。

2、根据工程需要、甲方需要乙方人员加班时，加班工资按下列比例计算：

平时加班为日工资的150%。

节假日加班为日工资的200%。

第七条：1、乙方人员享受周日假和_____国官方规定的节假日为十七天。

2、乙方人员每年享受带薪休假三十天。如乙方不愿享受上述假期或享受部分天数，甲方应向乙方提供报酬，其工资按下列方法计算：月工资/30-假若工作天数。

第八条：1、根据总利益的要求，甲方有权在任何时间内终止本合同，在这种情况下乙方人员应享受三个月或本合同所余期限的工资，但以最短的时间为准。乙方人员有权享受

回_____的机票。

2、在乙方愿望以外的原因而停工，如断电、断水、材料供应不足等，在停工期间甲方照付乙方人员的工资。但根据工作需要，甲方有权使其在其它项目上工作。

甲方签字(盖章)乙方签字(盖章)

签订时间：年月日

解除劳动合同经济补偿金协议篇三

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？小编为大家整理编辑本篇文章，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四

3月1日，张某被某建筑设计公司聘用，担任该公司项目工程

师，双方签订书面劳动合同的期限为三年。劳动合同约定，公司按月为张某发放工资3500元。9月22日，张某发现该公司未为其发放防暑降温费，便与该公司负责人协商。不料双方发生矛盾，最终协商解除劳动合同，但该公司拒不支付张某经济补偿金。为此，张某申请劳动仲裁，要求公司支付其两个月的经济补偿金及防暑降温费共计7360元。经劳动争议仲裁委员会审理后按照“一裁终局”的法律规定做出裁决，由公司向张某支付经济补偿金以及防暑降温费7360元。该公司不服劳动仲裁的裁决，向人民法院起诉，但人民法院不予受理。

案件评析

首先，“一裁终局”仅适用两类标的数额小、标准明确的劳动争议案件。

所谓一裁终局制度，是指仲裁机构对申请仲裁的纠纷进行仲裁后，裁决立即发生法律效力，当事人不得就同一纠纷再申请仲裁或向人民法院起诉的制度。根据《劳动争议调解仲裁法》第四十七条的规定：“下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。”可见，该条对于“一裁终局”的劳动争议案件仅限于两类劳动争议案件，一类是追索劳动报酬等不超过当地最低工资标准十二个月金额的小额劳动仲裁案件；一类是指工作时间、休息休假等标准明确的劳动仲裁案件，这两类案件的案情比较简单，标准比较明确，相对而言易于劳动仲裁及时裁定。

其次，用人单位不服“一裁终局”案件，不能向人民法院起诉，只有符合法定规定情形的，才能向中级人民法院申请撤销。

用人单位受“一裁终局”限制，其不能以不服仲裁裁决为由向人民法院起诉，只有证明了案件存在六种法定情形，才可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院行使撤销权。

根据《劳动争议调解仲裁法》第四十九条的规定：“用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：（一）适用法律、法规确有错误的；（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；（三）违反法定程序的；（四）裁决所根据的证据是伪造的；（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。”显然，用人单位必须有足够的证据证明方可以申请撤销仲裁裁决，否则要想行使撤销权将是非常困难的。

设置“一裁终局”的立法目的是防止部分用人单位利用自己的优势滥用诉权，从程序上拖延劳动者，使得劳动者合法权益不能及时实现。对用人单位的“滥诉”行为加以限制，以减少劳动者的维权成本，提高简单的劳动争议案件处理效率。

最后，为了保护弱势地位的劳动者，劳动者如果不服劳动仲裁的裁决结果，可以向人民法院提起诉讼。

相对于用人单位，劳动者不受“一裁终局”限制，根据《劳动争议调解仲裁法》第四十八条的规定：“劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。”可见，如果劳动者对仲裁裁决不服，可以在自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

“一裁终局”对用人单位和劳动者行使诉权作出了不同规定，足见具有很强的现实针对性。但是还有个例外规定，即如果仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，劳动者和用人单位任何一

方都可以自收到撤销裁决的裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

[协商解除劳动合同不能拒付经济补偿金]

解除劳动合同经济补偿金协议篇五

依据《劳动合同法》的规定，在22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：

- 1、用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，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(一)项)
- 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》第三十八条第一款式第(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》第三十八条第一款式第(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》第三十八条第一款式第(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》第三十八条第一款式第(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）