

# 解除员工合同赔偿标准(通用5篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。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。

## 解除员工合同赔偿标准篇一

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。这里所说的无确定终止时间，是指劳动合同没有一个确切的终止时间，劳动合同的期限长短不能确定，但并不是没有终止时间。以下是解除无固定期限合同赔偿标准详细内容：

有劳动合同法规定的下列情形之一的，用人单位可以与劳动者解除无固定期限劳动合同：

(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(九)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；

(十一)用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

(十二)用人单位生产经营发生严重困难的；

(十四)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。

《劳动合同法实施条例》第二十九条规定：

有劳动合同法规定的下列情形之一的，无固定期限劳动合同终止：

(一)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(二)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(三)用人单位被依法宣告破产的；

(四)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的；

(五)法律、行政法规规定的其他情形。

单位拒不签无固定期限劳动合同，赔偿金怎么计算？

问：你好，我从1998年在一事业单位做临时工没合同，2019年1月签了一份半年的合同，即合同开始是2019年1月到2019年6月30日。但我工作时间是1998年7月到2019年9月。我和领导协商签无固定期限的劳动合同，他们不同意。单位想给我一个月的工资做补偿，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第九条劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满2019年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。请问：2019年前的工作事实存在我可不要以要求用人单位给我补偿，或是双倍工资，或是一年给一月工资？还是根据法律，我这个情况只能有一个月工资的补偿？我有哪些权利可以要求的，感谢您！

答：根据劳动合同法的规定，劳动者在该用人单位连续工作满十年的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。因此，用人单位不与你签订无固定期限劳动合同违反法律规定。

还有，根据劳动合同法第八十二条规定，用人单位违反本法

规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。因此，从2019年6月30日合同到期至你工作终止日这段时间，用人单位应当支付你双倍的工资。

由于用人单位不同意签无固定期限劳动合同，并想与你解除劳动关系的做法明显违法，因此，根据劳动合同法第四十六条和八十七条的规定，用人单位应向你支付双倍的赔偿金，即二十一个月的工资。一般的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。所以，单位仅支付你一个月的工资做补偿显然是不够的。

第十四条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。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第四十六条有下列情形之一的，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。

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。

第八十二条用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第八十七条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

## 解除员工合同赔偿标准篇二

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x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。

**第四十七条【经济补偿支付标准】**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。

[相关规定]

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

**第十四条** 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

**第二十二条** 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。

**第二十三条** 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

就业补助全。

第二十七条 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。

《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》

40. 劳动者依据劳动法第三十二条第(一)项解除劳动合同,用人单位可以不支付经济补偿金,但应按照劳动者的实际工作天数支付工资。

41. 在原固定工实行劳动合同制度的过程中,企业富余职工辞职,经企业同意可以不与企业签订劳动合同的,企业应根据《国有企业富余职工安置规定》(国务院令第111号,1993年公布)发给劳动者一次性生活补助费。

《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(1994年12月3日)

第二条 对劳动者的经济补偿金,由用人单位一次性发给。

第四条 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。

第五条 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十二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。

第六条 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。

第七条 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,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。

第八条 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。

第九条 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,必须裁减人员的,用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满一年,发给相当于一个月工资的经济补偿金。

第十条 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。

第十一条 本办法中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十二个月的月平均工资。

用人单位依据本办法第六条、第八条、第九条解除劳动合同

时, 劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的, 按企业月平均工资的标准支付。

第十二条 经济补偿金在企业成本中列支, 不得占用企业按规定比例应提取的福利费用。

## 解除员工合同赔偿标准篇三

在中国, 用人单位违反法律规定给劳动者造成损失的, 依法形成两种赔偿金制度: 劳动者通过劳动仲裁形成请求赔偿金, 劳动行政部门通过劳动监察形成责令赔偿金。更多违法解除劳动合同的赔偿金请点击“劳动合同”查看。

违法解除劳动合同的赔偿金怎么算

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限, 每满一年支付两个月工资的标准向劳动者支付。

法律依据: 《劳动合同法》

第四十七条【经济补偿的计算】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。

**第八十七条【违反解除或者终止劳动合同的法律责任】**用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

具体案例：

1995年4月，李先生被分配到一家集体企业。10多年来，李先生服从单位安排，在数个部门从事清洁、保安、销售等工作。2008年6月初，单位发了一个通知给李先生，里面写到，单位和李先生的劳动合同即将在2008年6月30日到期，因为李先生在单位工作已满10年，单位愿意和他签订无固定期限劳动合同，但由于单位存在债务问题，可能面临倒闭，所以要求李先生和单位的另一家关联企业签订无固定期限劳动合同。

李先生收到这份通知后，马上找单位人事部门，表示不能认同单位的处理方式，要求直接和单位订立劳动合同，单位人事并没有答应。2008年6月25日，李先生以快递的方式寄给单位一份申请，再次要求与单位签订无固定期限劳动合同。之后，李先生并没有等到他所希望的单位同意签订无固定期限劳动合同的通知，而是在2008年6月30日收到了单位发出的终止劳动合同通知书，并且要求李先生在5天内到单位办好离职退工手续。

于是，李先生拿着终止通知书，来到了劳动争议仲裁委，要求单位支付违法终止劳动合同的赔偿金。

双方观点：

仲裁委员会在开庭审理时，李先生出具了寄给单位的申请书以及快递单，表明他已经在原劳动合同期满前，向单位申请要求签订无固定期限劳动合同。现在单位单方面终止劳动合同，李先生也不想继续为单位工作了。所以李先生不要求恢复劳动关系，签订无固定期限劳动合同，而是要求单位直接赔付违法终止的赔偿金。而单位答辩称，单位已经通知过李

先生和另一家关联企业签订无固定期限劳动合同，李先生自己放弃签订的机会。所以单位在原劳动合同期满时，通知李先生劳动合同到期终止，符合法律规定的终止条件。

仲裁裁决：

劳动争议仲裁委员会经过审理后认为，李先生在单位工作已经满10年，符合与单位签订无固定期限劳动合同的条件。在双方劳动合同期满前，李先生已经明确提出要求签订无固定期限劳动合同，单位应当按照法律规定与李先生签订。而单位要求李先生与其他企业签订无固定期限劳动合同，没有法律依据。现在单位拒绝和李先生签订无固定期限劳动合同，并且以劳动合同到期终止为由，终止双方劳动关系，违反法律规定。

最后，在仲裁委员会依法作出裁决，裁决单位支付李先生违法终止劳动合同的赔偿金。

实案实说：

根据《劳动合同法》第十四条规定，有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三) 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

显然，本案中，李先生符合第一种应当订立无固定期限劳动合同的情形。既然李先生符合订立条件，单位就应当与其续订无固定期限劳动合同。此时，用人单位以劳动合同到期为由，终止双方劳动关系，就无法律依据了；如果单位仍以此为

由终止劳动合同，就属于违法终止。

对于违法终止，《劳动合同法》有明确规定，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。本案中，单位违法终止劳动合同，李先生可以要求单位恢复劳动关系，继续履行劳动合同，也可以选择要求单位直接支付赔偿金。现在李先生主张要求单位支付赔偿金，仲裁委员会予以支持。

值得注意的是，对于违法解除或者终止劳动合同赔偿金的标准，《劳动合同法》第八十七条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。第四十七条又规定，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。

以上两个条款，明确了赔偿金的支付标准。另外，按照《劳动合同法实施条例》第二十五条的规定，“赔偿金的计算年限自用工之日起计算”。所以，本案中，以劳动者在本单位工作的年限总合计算，仲裁委员会裁决单位支付李先生27个月工资的赔偿金。

以上就是“单位违法解除劳动合同赔偿金怎么计算”的相关知识，希望大家能够多多了解，如果在以后遇到合法的权益被侵犯的情况，就可以通过法律武器来维护自己的合法权益。

### 劳动合同一般签几年

- 1、有固定期限，即在合同中明确约定效力期间，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，即劳动合同中只约定了起始日期，没有约定具体终止日期。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。

## 劳动合同协议书

甲方(用人单位)名称：乙方：(劳动者)姓名：

法定代表人：性别：出生年月：民族：

所有制性质：文化程度：

地址居民身份证号码：

根据《中华人民共和国劳动法》以及有关法律、法规、规章和政策的规定，经双方平等协商，乙方为甲方城镇(农民)合同制职工，并订立本合同。

(一)本合同为有固定期限的劳动合同。合同期从年月日起至年月日止。其中熟练期(培训期、见习期)从年月日起至年月日止；试用期从年月日起至年月日止。

(二)本合同为无固定期限的劳动合同。合同期从年月日起至法定或约定的解除(终止)合同的条件出现时止。其中熟练期(培训期、见习期)从年月日起至年月日止；试用期从年月日起至年月日止。

(三)本合同为以完成一定工作为期限的劳动合同。合同期从之日起至之日止(起讫时间必须明确具体)。其中熟练期(培训期、见习期)从年月日起至年月日止；试用期从年月日起至年月日止。

乙方同意按甲方生产(工作)需要,在岗位(工种)工作,完成该岗位(工种)所承担的各项工作内容。

甲乙双方都必须严格执行国家有关工作时间、生产安全、劳动保护、卫生健康等规定。甲方应为乙方提供符合规定的劳动保护设施、劳动防护用品及其他劳动保护条件。乙方应严格遵守各项安全操作规程。

乙方熟练期(培训期、见习期、试用期)间的月工资为元;熟练期(培训期、见习期、试用期)满的定级工资为元。乙方月工资为元。工资发放日为每月日,甲方不得无故拖欠。乙方工资的增减,奖金、津贴、补贴、加班加点工资的发放,以及特殊情况下的'工资支付等,均按相关法律、法规、规章、政策以及甲方依法制定的规章制度执行。

甲乙双方应严格遵守法律、法规、规章和政策。甲方应依法制定各项具体的内部管理制度。乙方应服从甲方的管理。

(一)具有下列情形之一,经甲乙双方协商同意,可以变更本合同的相关内容:

- 1、本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使本合同无法履行的;
- 2、乙方不能从事或者不能胜任原岗位(工种)工作的。

(二)乙方具有下列情形之一的,甲方可以解除劳动合同:

- 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甲方规章制度的;
- 3、严重失职,营私舞弊,对甲方利益造成重大损害的;
- 4、被依法追究刑事责任的。

(三)具有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知乙方本人：

2、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

4、本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经甲乙双方协商不能就变更本合同达成协议的。

(四)甲方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，达到政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，应当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，并以书面形式向劳动行政部门报告后，可以解除劳动合同。

(五)乙方具有下列情形之一的，甲方不得依据本条第(三)、(四)款的规定解除劳动合同：

1、患职业病或者因工负伤并被劳动鉴定委员会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。

(六)有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

1、在试用期内的；

2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

3、甲方未按照本合同约定支付劳动报酬的；

(七)经甲乙双方协商一致，本合同可以解除；

(八) 本合同期满或者甲乙双方约定的本合同终止条件出现，应当即行终止。由于生产(工作)需要，经双方协商一致，可以续订劳动合同。

(四) 乙方患病或负伤的医疗期及其待遇、乙方供养直系亲属的医疗待遇等按法律、法规、规章、政策和甲方依法制定的规定执行。

(二) 因不可抗力造成本合同不能履行的，可以不承担法律责任；

(三) 甲乙任何一方违反本合同，给对方造成经济损失的，应当根据后果和责任大小，向对方支付赔偿金。

九、乙方在职期间(含转岗)，由甲方出资进行职业技术培训，当乙方在甲方未满约定服务年限解除本合同时，甲方可以按照实际支付的培训费(包括培训期间的工资)计收赔偿金，其标准为每服务一年递减实际支付的培训费总额的%。

十、双方需要约定的其他事项：

十一、本合同条款与法律、法规、规章、政策和甲方依法制定的规章制度相抵触的，以及本合同未尽事宜，均按法律、法规、规章、政策和甲方依法制定的规章制度执行。

十二、本合同依法订立后，双方必须严格履行。

十三、本合同履行中发生劳动争议，甲乙双方应当协商解决，协商不成或不愿协商的，可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解，调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。甲乙任何一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

十四、本合同一式三份，甲乙双方各执一份，鉴证机关存档

一份。

甲方(盖章)： 鉴证机关(盖章)：

鉴证编码：

乙方(签名)：

鉴证人员(盖章)：

合同订立日期： 年月日 鉴证日期： 年月日

## 解除员工合同赔偿标准篇四

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。

现在员工的流动性越来越大，企业也会因为各种原因和员工提前解除劳动合同，作为员工的我们应该如何争取自己的合法利益呢？请看青岛仁盛达劳务服务有限公司给大家提供的法律依据。

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。

第三十九条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。

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；

《劳动合同法》第四十六条规定：“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；（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；（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；（五）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，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；（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。”

2、根据《劳动合同法》第三十八条规定：用人单位有下列情

形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- （一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- （二）未及时足额支付劳动报酬的；
- （三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- （四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- （五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

根据《劳动合同法》第二十六条规定：下列劳动合同无效或者部分无效：

- （二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- （三）违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

建议协商解决，或到当地劳动部门反映情况。

### （一）过错解除劳动合同经济补偿金

劳动者因用人单位存在下列违反劳动合同法行为，行使单方即时解除权而解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿金：

- 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的；
- 2、未及时足额支付劳动报酬的；
- 3、未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- 4、用人单位的规章制度违反法律、法规，损害劳动者权益的；
- 5、因用人单位的原因造成劳动合同无效的；
- 6、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者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

## (二) 无过错解除劳动合同经济补偿金

用人单位依据劳动合同法第40条、第41条规定，与劳动者解除劳动合同的，属于用人单位与劳动者均无过错情形下的解除，法律为保障劳动者失业后的生活，而规定用人单位仍然负有支付经济补偿金的义务。

同的；

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

工作而由用人单位解除劳动合同的；

用人单位依法解除劳动合同的；

4、用人单位依法进行裁减人员的情形，对被裁减的人员应当支付经济补偿金。

## 解除员工合同赔偿标准篇五

- 1、协商解除经济补偿金=工作年限×月工资(超过的,按12年算)
- 2、因病或非因工伤解除经济补偿金=工作年限×月工资+医疗补助费(不低于6个月工资,重病加50%,绝症加100%)
- 3、不能胜任解除经济补偿金=工作年限×月工资(超过12年的,按12年算)
- 4、客观变化经济补偿金=工作年限×月工资
- 5、经济裁员经济补偿金=工作年限×月工资
- 6、逾期给付经济补偿金=原经济补偿金+额外经济补偿金(原经济补偿金的50%)

### (二)用人单位不支付经济补偿金的赔偿金

赔偿金=经济补偿金总和×n=工作年限×月工资×(1+50%)×n(1