

2023年劳动合同法解除合同双倍经济赔偿 劳动合同法第(模板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。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

劳动合同法解除合同双倍经济赔偿篇一

《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。”该条规定了用人单位因违法解除或终止劳动合同而应承担的赔偿责任，条文字面意思说得很清楚，似乎没有进一步解读的必要，其实不然。如果我们仔细研读《劳动合同法》第八十七条的规定，再结合其他相关条文内容，我们就会意识到关于《劳动合同法》第八十七条的规定，有以下几点需要进一步科学解读。华律网小编带大家了解。

一、如何理解“违反本法规定”

这里的“违反本法规定”显然是指违反《劳动合同法》中用人单位解除或终止劳动合同的规定，这样的规定很多，总体可以分为三类：一是禁止用人单位解除劳动合同的规定；二是用人单位解除或终止劳动合同的实体条件规定；三是用人单位解除或终止劳动合同的程序性规定。现在的问题是，“违反本法规定”是否包括违反上述三类所有规定？笔者以为，“违反本法规定”不应该包括违反解除或终止劳动合同的程序性规定。理由如下：

第一，《劳动合同法》第八十七条规定的是赔偿责任，而且数额是经济补偿金的二倍，带有明显的惩罚性。一般来说，惩罚性质的赔偿责任所对应的违法行为应该是严重的违法行为，至

少应该是较严重的违法行为。在用人单位解除或终止劳动合同的三类规定中,用人单位违反任何一类规定,都是违法行为。但相比较而言,第一类规定是禁止性规定,违反该类规定无疑是严重的违法行为;第二类规定是关于用人单位解除或终止劳动合同应该具备的实体条件规定,如果用人单位违反该类规定,在不具备法定实体条件的情况下违法解除或终止劳动合同,应该也是比较严重的违法行为;第三类规定是关于用人单位解除或终止劳动合同的程序性规定,用人单位违反该类规定,只是表明用人单位在解除或终止劳动合同的程序方面存在瑕疵,但用人单位在实体上还是拥有解除权或终止权的。因此用人单位违反该类规定应该是一般违法行为,不适宜对其适用惩罚性的赔偿责任。

第二,结合《劳动合同法》第四十八条规定来看,劳动者原则上对用人单位违法解除或终止的劳动合同有选择要求继续履行的权利,只有劳动者不要求继续履行或客观上不能继续履行,用人单位才应该依照第八十七条规定承担赔偿责任。也就是说,第八十七条规定的用人单位违法解除或终止劳动合同的情形必须是劳动者能够选择要求继续履行的情形。在用人单位解除或终止劳动合同的三类规定中,用人单位违反第一、二类规定解除或终止劳动合同,劳动者都有权选择要求继续履行,除非客观上履行不能。但用人单位违反第三类规定解除或者终止劳动合同,劳动者无权要求继续履行,因为用人单位可以随时补正程序性瑕疵。如用人单位在没有提前30天通知劳动者的情况下就解除了劳动合同,假如该劳动者主张解除行为违法并要求继续履行合同,用人单位大不了提前30天重新送达解除劳动合同通知,30天后该劳动合同还是要被解除的。由此可见,对于用人单位违反程序性规定解除或终止劳动合同,劳动者无法选择要求继续履行劳动合同,因此“违反本法规定”不包括违反解除或终止劳动合同的程序性规定。

第三,司法实践中,不少地方高级法院与仲裁机构联合下发的指导意见也明确“违反本法规定”不包括违反解除或终止劳动合同的程序性规定。上海市高级人民法院、上海市人保局

关于适用《劳动合同法》若干问题的意见(沪高法[]73号)第八部分“用人单位因‘违法解除或终止合同’需向劳动者支付赔偿金的适用范围”中规定,“如果依法已经具备解除或终止的条件,只是用人单位在办理解除或终止的程序上存在瑕疵的,不属于本条规定的范围。如用人单位在已经具备解除条件的情况下,只是存在未提前30天通知劳动者等程序瑕疵的,则用人单位应当通过支付相应的‘代通金’等方式加以补正,但无需支付赔偿金。”江苏省高级人民法院办公室于12月14日印发的《江苏省高级人民法院江苏省劳动争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件的指导意见》第十七条第二款规定,“用人单位解除劳动合同本身符合法律规定,仅存在未提前三十日书面通知劳动者的程序性瑕疵,劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位继续履行劳动合同或支付赔偿金的,不予支持。”

二、支付赔偿金的同时是否还要另外支付经济补偿金

当用人单位因违法解除或终止劳动合同依法向劳动者支付赔偿金后,用人单位是否还要向劳动者支付经济补偿呢?有观点认为,赔偿金和经济补偿金两者性质不同,可以并用,其根据是4月30日生效的《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》第十五条。笔者认为,用人单位违法解除或终止劳动合同,只需支付赔偿金,不需要再支付经济补偿金。首先,《劳动合同法》第四十六条集中规定了用人单位需要支付经济补偿金的情形,其中不包括违法解除或终止劳动合同这一情形;其次,依据《劳动合同法》第四十八条规定,在用人单位违法解除或终止劳动合同的情况下,用人单位仅需依照第八十七条规定支付赔偿金即可,而没有规定还要支付经济补偿金。再次,第八十七条规定赔偿金标准是经济补偿金的二倍,某种意义上说,赔偿金的数额已经包括了经济补偿金在内,如果让用人单位支付赔偿金的同时还要支付经济补偿金,则无疑过分加重用人单位的负担。最后,《劳动合同法实施条例》第二十五条规定,“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,不再支付经济补偿金。”

三、支付赔偿金的年限如何起算

《劳动合同法》的生效时间自2008年1月1日,用人单位违法解除或终止劳动合同,对劳动者2008年1月1日之后工作的年限支付赔偿金没有疑问,但对于劳动者2008年1月1日之前的工作年限是否应该支付赔偿金呢?如劳动者甲从1月1日起就一直在某企业工作,2008年12月31日某企业违法解除了劳动合同,该劳动者在解除劳动合同前十二个月的平均工资是元。某企业应该向劳动者支付赔偿金没问题,但支付赔偿金年限从何时起算呢?如果从2011年1月1日起算,则赔偿年限为4年,应该赔偿8个月的平均工资计16000元;如果从2008年1月1日起算,则赔偿年限为1年,应该赔偿2个月的平均工资计4000元。有观点认为赔偿金的计算年限应当分段计算,如广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法》若干问题的指导意见(粤高法发[2008]13号)第三十条就规定,“《劳动合同法》实施后,用人单位违法解除或终止劳动合同,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,用人单位应按《劳动合同法》的规定向劳动者支付赔偿金,但无需另行支付经济补偿金。该赔偿金的计算年限自2008年1月1日起计算,以前的工作年限按《劳动法》的规定计算赔偿金。”笔者认为赔偿金的计算年限应该从用工之日起计算。理由如下:第一,《劳动合同法》只规定了经济补偿金的分段计算,没有规定赔偿金的分段计算。因此对于用人单位违法解除或终止劳动合同应当支付赔偿金的,赔偿年限不需分段计算,应该从用工之日起合并计算。第二,赔偿金的计算年限从用工之日起计算更有利于保护劳动者,同时操作起来也简便易行。第三,赔偿金的计算年限从用工之日起计算有着明确的法律依据。《劳动合同法实施条例》第二十五条规定,“……。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。”尽管广东省对赔偿金的计算年限规定了分段计算,但该地方性规定不得与国家行政法规相抵触。

四、《劳动合同法》第八十七的规定是否适用于事实劳动关系

以用人单位与劳动者是否订立书面劳动合同为标准,劳动关系可以分为劳动合同关系和事实劳动关系。《劳动合同法》第八十七条的规定从字面看是针对劳动合同关系的,似乎不包括事实劳动关系,也就是说如果用人单位违法解除或终止事实劳动关系,它不需要向劳动者支付相当于2倍经济补偿金的赔偿金。笔者以为,《劳动合同法》第八十七的规定应当适用于事实劳动关系,如果用人单位违法解除或终止事实劳动关系,劳动者有权请求用人单位支付相当于2倍经济补偿金的赔偿金。首先,事实劳动关系与劳动合同关系同属于劳动关系,两者之间并没有本质的区别,应当受到法律的同等保护。其次,实践中事实劳动关系的形成往往归责于用人单位,如果《劳动合同法》第八十七的规定不适用于事实劳动关系,即用人单位违法解除或终止事实劳动关系不需要支付赔偿金的话,结果无异于鼓励用人单位不与劳动者订立书面劳动合同,这与《劳动合同法》的立法精神是相违背的。

以上就是关于劳动法八十七条有关的法律知识,希望能对您有所帮助。如果您不幸遇到一些比较棘手的法律问题,而您又有委托律师的想法,我们华律网有许多律师可以给你提供服务,并且我们华律还支持线上指定地区筛选律师,并且都有相关律师的详细资料。

劳动合同法解除合同双倍经济赔偿篇二

第二条在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。

第三条劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

第四条用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

第五条国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

第六条国家提倡劳动者参加社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

第七条劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

第八条劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

第九条国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第十条国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大

就业机会。就业压力

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

第十一条地方各级人民政府应当采取措施，发展多种类型的职业介绍机构，提供就业服务。

第十二条劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

第十四条残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业，法律、法规有特别规定的，从其规定。

第十五条禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

第十六条劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。《劳动合同书》

第十七条订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动

合同规定的义务。

第十八条下列劳动合同无效：

- (一)违反法律、行政法规的劳动合同；
- (二)采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十九条劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- (一)劳动合同期限；
- (二)工作内容；
- (三)劳动保护和劳动条件；
- (四)劳动报酬；
- (五)劳动纪律；
- (六)劳动合同终止的条件；
- (七)违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第二十条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。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十一条劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第二十二条劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

第二十三条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。

第二十四条经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。
《解除劳动合同协议书》

第二十五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) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- (四) 被依法追究刑事责任的。

第二十六条有下列情形之一的，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：

(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。

第二十七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，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，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，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十八条用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

(一) 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；

(二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(三) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(四) 法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条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。

第三十一条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。

第三十二条有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单

位解除劳动合同：

(一) 在试用期内的；

(二) 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；

(三) 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。

第三十三条企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

第三十四条集体合同签订后应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

第三十五条依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

第三十六条国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第三十七条对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

第三十八条用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

第三十九条企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三

十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

第四十条用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

(一)元旦；

(二)春节；

(三)国际劳动节；

(四)国庆节；

(五)法律、法规规定的其他休假节日。

第四十二条有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

(三)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(一)安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

(三)法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第四十五条国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由

国务院规定。

劳动合同法解除合同双倍经济赔偿篇三

新劳动合同法赔偿金

劳动合同法对经济补偿金的适用范围扩大到以下情形：1、劳动者因用人单位原因***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。

新劳动合同法赔偿金的相关规定的的相关知识：

相关条文：

劳动合同法实施条例：

第六条 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，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；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，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

相关条文：

劳动法（95年）：

第三条 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动合同法解除合同双倍经济赔偿篇四

合同编号

甲方： 乙方：

单位名称： 姓名：

法定代表人： 性别：

委托代理人： 出生年月：

厂址： 家庭住址：

所属区：

根据《上海竟成印刷厂实行全员劳动合同制暂行规定》（以

以下简称《暂行规定》)和上海市劳动局《本市全民所有制企业实行全员劳动合同制试行办法》的有关规定：在平等自愿、协商一致的'原则下，双方订立合同如下：

易豆网提供全员劳动合同书

合同编号

甲方： 乙方：

单位名称： 姓名：

法定代表人： 性别：

委托代理人： 出生年月：

厂址： 家庭住址：

所属区：

根据《上海竟成印刷厂实行全员劳动合同制暂行规定》（以下简称《暂行规定》)和上海市劳动局《本市全民所有制企业实行全员劳动合同制试行办法》的有关规定：在平等自愿、协商一致的原则下，双方订立合同如下：

易豆网提供全员劳动合同书

合同编号

甲方： 乙方：

单位名称： 姓名：

法定代表人： 性别：

委托代理人： 出生年月：

厂址： 家庭住址：

所属区：

根据《上海竟成印刷厂实行全员劳动合同制暂行规定》（以下简称《暂行规定》）和上海市劳动局《本市全民所有制企业实行全员劳动合同制试行办法》的有关规定：在平等自愿、协商一致的原则下，双方订立合同如下：

易豆网提供全员劳动合同书

合同编号

甲方： 乙方：

单位名称： 姓名：

法定代表人： 性别：

委托代理人： 出生年月：

厂址： 家庭住址：

所属区：

根据《上海竟成印刷厂实行全员劳动合同制暂行规定》（以下简称《暂行规定》）和上海市劳动局《本市全民所有制企业实行全员劳动合同制试行办法》的有关规定：在平等自愿、协商一致的原则下，双方订立合同如下：

劳动合同法解除合同双倍经济赔偿篇五

第四章 工作时间和休息休假

□

第五章 工 资

□

第六章 劳动安全卫生

□

第七章 女职工和未成年工特殊保护

□

第八章 职业培训

□

第九章 社会保险和福利

□

第十章 劳动争议

□

第十一章 监督检查

□

第八十五条 县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。

第八十六条 县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动场所进行检查。

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，必须出示证件，秉公执法并遵守有关规定。

第八十七条 县级以上各级人民政府有关部门在各自职责范围内，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

第八十八条 各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。