

2023年解除合同补偿金个税算 解除劳动 合同补偿金(优秀5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

解除合同补偿金个税算篇一

劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的9种情形：

1. 用人单位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；
2. 用人单位及时足额支付劳动报酬，劳动者解除劳动合同的；
3. 用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资，劳动者解除劳动合同的；
4. 用人单位依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同的；
8. 用人单位违章指挥、强令危险作业及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的；
9. 法律、行政法规规定的其他情形。

用人单位解除劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的12种情形：

1. 用人单位提出协商解除劳动合同，并与劳动者协商一致解

除劳动合同的；

5. 用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；

6. 用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；

10. 因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的；

12. 法律、行政法规规定的其他情形。

经济补偿金的计算标准：

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。

解除合同补偿金个税算篇二

法律、行政法规规定应当办理批准、登记等手续生效的，合同经批准、登记后即生效。怎样写劳动合同书细则？下面小编给大家带来劳动合同书细则5篇，仅供参考，希望大家喜欢！

甲方：_____

乙方：_____

为了平衡_____劳动力市场，满足_____地区各企业的用工需要，同时为了解决各地剩余劳动力的就业安置，现甲乙双方经充分协商一致，为了双方的合作顺利愉快，持续久长，特协定如下合同条例以之监督执行。

二、工人(学生)必须办有真实有效的正本证件，包括(身份证、未婚证、毕业证)进厂生活用品自备，另须准备_____张相片。

三、工人(学生)在路途中的一切事务由乙方全权负责,在未到达甲方办公地点前,甲方不予承担任何责任,但甲方将协助乙方办理相关事务,乙方在出发三天前一定要用电话告知甲方所带人数和其他具体情况。

四、甲方给乙方工人(学生)分配安置的工厂均属外资企业,厂方包吃包住,在试用期_____月内,每月到手工资在_____元,之后根据其表现和能力予以提干加薪,其工资一般在_____元。

五、工人(学生)到达甲方办公地点后一切事务均由甲方负责,并保证在三天内全部安排进厂(通常只需5小时左右),如未能安排进厂者,一切费用开支均由甲方承担至进厂为止。

六、甲方为每个工人(学生)追踪半年服务,并发给半年期《求职证》为凭,即在半年内工人(学生)在厂里发生的工伤事故,劳资纠纷以及跳槽,转厂等情况甲方均有专人免费协助解决。

七、工厂因生产或季节关系,有时要求新工人(学生)有一定男女比例,所以乙方在招工时须与甲方保持联系,以便控制男女的数量,甲方安置工人(学生)进厂,其劳务安置费为每人_____元。

八、甲方安排工人(学生)所进的工厂有:电子厂、电脑厂、电器厂、钟表厂、机械厂、塑胶厂、五金厂、玩具厂、电镀厂、化工厂、工艺厂、制衣厂、手袋厂、陶瓷厂、伞业厂、家私厂等等。

九、本合同一式两份,甲乙双方各执一份,从签订日期起有效,有效期_____年。

甲方(盖章)_____乙方(盖章)_____

负责人(签字)_____负责人(签字)_____

电话：_____电话：_____

传真：_____传真：_____

_____年____月____日_____年____月____日

甲方：（以下简称“甲方”）

乙方：（以下简称“乙方”）

甲乙双方根据《中华人民共和国国家劳动法》及其他相关法律、法规，本着平等自愿的原则，协商一致，签订本合同，确立劳动关系，共同遵守。

一、劳动合同期限

第一条本合同期限自 年 月 日起至 年 月 日止。

二、工作内容

第二条甲方安排乙方从事工作，甲方有权根据工作需要调整乙方的岗位、职务，乙方如不服从甲方安排，应提前一个月向甲方书面提出辞职申请，否则，甲方可以追究乙方相关责任。

三、工作时间

第三条甲方实行每日小时、每周天工作制。

第四条因生产经营需要，经协商同意安排乙方加班加点，甲方按规定支付加班工资或休息。

四、劳动报酬

第五条甲方按月足额以货币形式支付乙方工资，每月工资 元。

五、劳动保险

第六条甲乙双方应按照国家和本地政府的规定缴纳社会保险费。

第七条乙方患病、工伤、致残、死亡等待遇，按照国家的有关规定执行。

六、劳动保护和和劳动条件

第八条乙方的劳动保护、安全卫生条件按有关法律、法规、规章执行。

七、劳动纪律

第九条乙方应遵守国家法律、法规及甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律；遵守职业道德，遵守安全操作规程；保守甲方商业秘密。

八、劳动合同解除或终止

第十条劳动合同解除应按国家有关规定执行。

第十一条有下列情形之一的，劳动合同即告终止：

- 1、劳动合同期满的；
- 2、乙方到达法定退休年龄的；
- 3、乙方死亡或被人民法院宣告失踪、死亡的。

九、劳动争议处理

第十二条双方因在履行本合同发生劳动争议，可以协商解决；不愿协商或协商不成的，可以从劳动争议发生之日起三十日内向甲方劳动争议调解委员会申请调解或从争议发生之日起六十日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

十、附则

第十三条甲乙双方另行约定的专项协议、劳动合同变更协议和甲方规章制度均作为本合同的附件，与本合同具有同等效力。

第十四条本合同未尽事宜，按国家和当地人民政府有关规定执行。

第十五条甲乙双方各执一份，具有同等法律效力。合同自签订之日起生效。

甲方：

(盖章)乙方：(签名)

法定代表人：(委托代理人)：(签名)

年 月 日

年 月 日

甲方：_____

法定代表人：_____

施工工地地址：_____

在京住所地通讯地址：_____

乙方：_____

居民身份证号：_____

出生日期：_____年_____月_____日

家庭住址：_____

邮政编码：_____

户口所在地：_____

根据《中华人民共和国劳动法》和有关规定，甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同期限

第一条 劳动合同期限(甲乙双方选择适用)

有固定期限劳动合同：本合同于_____年_____月_____日生效，于_____年_____月_____日终止；其中试用期至_____年_____月_____日止。

以完成一定工作为期限的合同：本合同生效日期为_____年_____月_____日；以乙方完成_____工作任务为合同终止时间。

二、工作内容

第二条 甲方招用乙方在_____ (项目名称) 工程中担任_____ 岗位(工种)工作。乙方的(工种)上岗证号码为_____。

三、劳动保护和劳动条件

第三条 甲方应当在乙方进入施工现场当天对乙方进行入场三级安全教育，并组织对乙方学习成果的书面考试，考试结果甲方应保存在施工现场备查，考试不合格的不得在现场施工。

甲方应当对从事电气焊、土建、水电设备安装等特殊工种的乙方进行岗前培训，乙方取得相应的操作证书方可上岗。

第四条 甲方根据生产岗位的需要，按照国家劳动安全、卫生的有关规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第五条 甲方将根据国家有关法律法规，建立安全生产制度；乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

四、工资保险待遇

第六条 乙方在试用期间的工资为每日_____元，试用期满后日工资为_____元。

双方约定的工资不得低于北京市最低工资标准。

甲方应在每月_____日前计发乙方的工资，并由乙方签字确认。

甲方在劳动合同终止、解除后应当一次性付清乙方的工资。

甲乙双方对工资支付的其他约定_____.

第七条 甲方应为乙方办理医疗保险和工伤保险手续，并为乙方缴纳工伤保险和医疗保险费用。

五、劳动纪律和劳动合同的解除

第八条 乙方应严格遵守甲方的各项规章制度、劳动纪律和安

全技术操作规程。

第九条 乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 有打架斗殴、偷窃、赌博、擅自停工等违纪行为的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- (四) 不服从甲方正当工作安排的；
- (五) 严重违反总包单位和甲方的施工现场安全管理规定的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第十条 乙方解除本合同，应当提前_____日(不超过30天)以书面形式通知甲方，不得擅自离职。

六、当事人约定的其他内容

第十一条 乙方在履行劳动合同期间，因个人失职给甲方造成损失的，应当承担赔偿责任。

第十二条 甲乙双方约定的其他内容：_____。

七、劳动争议处理及其它

第十三条 双方因履行本合同发生争议，应当自劳动争议发生之日起，60日内向工地所在的区县劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可自接到裁决书之日起15日内向人民法院起诉。

第十四条 甲方的规章制度及_____作为本劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力。

第十五条 本合同未尽事宜或与国家、北京市规定相悖的，按照有关规定执行。

第十六条 本合同一式三份，甲乙双方各执一份，另外一份留在乙方务工的`建筑施工工地备查。本合同自双方盖章签字之日起生效。

甲方(公章)： _____

乙方(签字)： _____

法定代表人(签字)： _____

_____年___月___日

_____年___月___日

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)：_____

甲方：_____商场(以下简称甲方)

乙方：_____ (以下简称乙方)

为了便于甲方投资经营的_____商场能够顺利运营，甲方决定聘请乙方作为该店的营业员，根据中华人民共和国劳动法的规定，经双方友好协商，本着自愿，平等的原则，达成合同条款如下，以资共同遵守：

一、合同期限

合同有效期自 年 月 日至 年 月 日止。合同期满即终止执行。因公司工作需要，在双方完全同意的条件下，可续订合同。

二、工作岗位

经双方协商，乙方在合同期内于甲方经营的__商场内从事营业员工作。甲方可以根据工作需要，变换乙方的工作内容，如双方就工作变换达不成一致意见，则本合同自然解除，双方互不承担违约责任。

三、劳动保护

1、甲方为乙方提供符合国家规定的安全卫生的工作环境，保证乙方在人身安全不受危害的环境条件下工作。

2、乙方因工负伤，按工伤保险条例的规定办理。

四、工作时间

按乙方所在商场规定的营业时间工作。需要加班的，公司按照国家有关规定支付加班工资或为员工安排同等时间的调休。

五、劳动报酬

1、根据甲方现行工资制度确定乙方的'劳动报酬为：基础工资+职务津贴+通讯费+交通费+社保福利共计____元。

六、如乙方未办理社保卡，甲方有权代扣代交。

合同期内养老和医疗保险金由员工负责在其档案所在地缴纳，此后的一切后果由员工享有或承担。

七、劳动纪律

1、员工必须遵守国家的法律法规。

2、员工应遵守公司的各项规章制度及员工守则，遵守公司规定的工作程序。

3、员工如违反企业的规章制度，公司可以根据情节轻重给予必要的处分。

4、员工如毁损或遗失公司财物的，依市场价格予以补偿员工所在商场的专柜，盘点少货的。查明是乙方的原因的，由乙方按照丢失货品的吊牌价的5折赔偿给甲方；未知原因的，由乙方所在专柜的所有营业员共同赔偿按吊牌价的5折赔偿给甲方。

八、规章制度

《营业员手册》作为合同附件与本合同同时生效

九、合同解除

1、符合下列情况之一的，公司可以解除本合同：

a□员工严重违反劳动纪律和公司的规章制度的；或有严重损害公司利益的行为；或严重失职；或收受客户回扣的。

b□员工因病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作的，也不能从事公司安排的其他工作的。

c□公司因生产经营情况发生变化而多余职工或公司企业宣布解散。

d□员工违反国家法律被认定有罪或被劳动教养的。

2、符合下列情况之一的，公司不得解除本合同：

a□员工患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的。

b□女职工在孕期、产期、哺乳期内的（违反计划生育的或采取欺诈手段签订本合同的除外。）

c□员工因病或非因工负伤在规定的医疗期内。

3、有下列情况之一的，员工可以随时书面通知解除本合同：

a□公司不按照本合同规定向员工支付劳动报酬；

b□公司违反国家有关法律、法规，侵犯员工合法权益的；

4、需经双方协议解除合同的，提出解除合同的任何一方，必须提前10天书面通知对方，方可办理解除合同手续。

5、公司按本条1、项第b□第c项解除劳动合同的，如国家有规定应予经济补偿的，公司按该规定给予员工经济补偿。

6、员工未提前30日以书面形式通知公司解除合同的，应承担赔偿责任。双方确定赔偿金的计算方法为：

a□按正常情况下员工解除劳动合同前3月的月平均实得薪津计算；

b□或按公司的实际损失计算，包括：公司招收录用员工所支付的费用，公司为员工支付的培训费用；对公司的工作脱节而造成经营的经济损失。

7、甲方货品从乙方所在商场撤柜，失去销售场所时，本合同自动解除，甲乙双方互不承担任何责任。

十、教育培训

公司鼓励员工参加与本职工作有关的各类培训，凡员工参加经公司同意的培训，公司相应地予以报销相关的培训费用。如公司外派员工参加培训，则双方另订培训合同。

十一、保密义务

员工在任职期间以及离职之后对其在公司任职期间接触、知悉的属于公司、或者虽属于第三方但公司承诺有保密义务的技术秘密和其他商业秘密信息，承担保密义务和不擅自使用有关商业秘密的义务。员工于离职办理交接时，返还全部属于公司的商业秘密的资料，包括记载着公司秘密信息的一切载体。

十二、离职手续

1、员工在终止或解除劳动合同时的最后工作日之前，按公司

规定办理工作交接手续，包括工作中的未竟事项、文件、资料、各种办公物品等，须全部清点移交公司指定人员。

2、员工在终止或解除劳动合同时，还须按公司规定填写办理《离职会签单》。

3、公司在员工办完上述手续后为员工出具离职证明，对员工的工作表现作出符合实际的评价，并办理档案及社会保险关系转移手续。

4、有下列情形之一的，致使公司不能及时为员工办理相关手续，由此而产生的一切法律责任由员工承担：

a□员工未按公司规定办妥离职手续的；

b□员工未按时领取和签收离职通知和离职证明的；

c□员工不配合，致使公司无法将有关离职资料送达员工的。

十三、合同无效

本合同如有下列情形之一的，则本合同自始无效：

1、根本违反法律法规的；

2、员工在《就业申请书》上提供虚假信息，欺骗公司而签订本合同的；

3、员工为任何不合法，不正当目的而进入公司企业工作的。

十四、争议解决

甲乙双方发生劳动争议时，可以双方协商；或在争议发生之日起60日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

十五、法律效力

在合同期内，如本合同条款与新颁布的法律法规相抵触的，按新规定执行。

本合同正本一式三份，双方各执一份，另一份为办理社会保险使用，经甲乙双方签字后生效。签约双方已读懂并接受上述条款的约定，现自愿签字确认。

甲方：_____商场代表人：_____（签章）

乙方：_____（签章）乙方身份证号：

年 月 日：

解除劳动合同补偿金个税算篇三

《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条中规定：用人单位违反本法规定解除或终止劳动合同的，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。本条是关于用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同应当承担法律责任的规定。解除劳动合同必须在合法合理的情况下进行，不在合理范围内强行解除劳动合同的将追究法律责任。用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的行为主要包括以下两种：

(二) 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；

(三) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五

年的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。为了保障处于特定情形下劳动者的权益，本法规定用人单位在上述情形下，不得以劳动合同法第四十条、第四十一条为由解除劳动合同，否则就应当按照本条的规定承担相应的法律责任。

二、用人单位在解除劳动合同时，没有遵守法定的程序。

劳动合同法第四十一条规定：“有下列情形之一的，用人单位在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)劳动者被证明不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

资。如用人单位解除劳动合同时没有遵守法定程序，未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的，仍属于本条规定的“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的”情况，应当按照本条的规定承担相应的法律责任。

用人单位违反劳动合同法的规定解除劳动合同的，应当承担的法律责任是，依照劳动合同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，即用人单位应当按照劳动者在该单位工作的年限，每满一年支付两个月工资的标准向劳动者支付。但如果劳动者在该单位的工作年限不满一年的应按一年计算；如果劳动者在该单位工作年限超过十二年的，用人单位向其支付经济补偿的年限最高仍不超过十二年；如果劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市上年度职工月平均工资三倍的，用人单位应当按照用人单位所在直辖市、设区的市上年度职工月平均工资六倍的数额支付。还需要注意的是，这里所称劳动者月工资是指劳动者在解除劳动合同或者终止前十二个月的平均工资。

以上关于第八十七条的赔偿金的适用条件及法律责任基本上是没有异议的，法律上有明确的规定。而有异议的地方是，这个经济补偿标准的两倍的赔偿金从什么时候起算呢？对这一问题主要有两个观点，一个是认为应该分两段来计算赔偿金，从用工之日起到2008年1月1日应是经济补偿标准的百分之五十的赔偿金，另一段从2008年1月1日到解除或终止劳动合同按经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金；另一个观点是认为应该从用工之日起到解除或终止劳动合同为止都应按经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。本人赞同的是第一个观点。首先，《指导意见》第三十条的规定与《实施条例》第二十五条的规定是不矛盾的。在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(以下称“指导意见”)中的第三十条明确规定：《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。而持第二个观点的人就认为在《中华人民共和国劳动合同法实施条例》(以下称“《实施条例》”)的第二十五条中规定：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。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。这条规定中明确说到“赔偿金的计算年限自用工之日起计算”，且《中华人民共和国劳动合同法实施条例》是在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后出台的，应该适用新法的规定，即应该从用工之日起到解除或终止劳动合同为止都应按经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。但是，适用新法的前提是旧法与新法有冲突，若相互之间没有冲突的话两者均可适用。比如说，不能说《劳动合同法》在《劳动法》之后出台，就完全不可适用《劳动法》了，只是当《劳动法》中规定的内容与《劳动合同法》的规定相冲突时就适用新法，

即《劳动合同法》。为什么说两者是不矛盾的呢？《实施条例》中规定赔偿金的计算年限自用工之日起计算，指导意见中所规定的计算年限也是从用工之日起计算的，两者计算的年限是一样的，只是计算的标准，不同而已。所以两者都可适用，《指导意见》的第三十条是《实施条例》第二十五条更为详细的规定，而不是与其矛盾的。

其次，违法解除劳动合同的两倍赔偿金是以经济补偿金为基数的。

当时有关规定执行。《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第十条规定：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。在劳动合同法出台以前并没有赔偿金的说法，《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第十条中所说的额外经济补偿金就是劳动法第八十七条中所说的赔偿金。我们知道，《劳动合同法》第四十六条规定用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形，第四十七条规定经济补偿的标准，第八十七条规定用人单位违反第四十六条规定解除或者终止劳动合同的，应当依照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。所以，将第四十六条，第四十七条，第八十七条，第九十七条联系起来看待经济补偿问题，经济补偿金是分两段进行计算的，那以经济补偿金作为标准的“二倍向劳动者支付赔偿金”也应该分两段进行计算的。

最后，根据“法不溯及既往”的原则，也可支持第一个观点。

“法不溯及既往”是一项基本的法治原则。通俗地讲，就是不能用今天的规定去约束昨天的行为。美国1787年宪法规定：追溯既往的法律不得通过。法国民法典规定：法律仅仅适用于将来，没有溯及力。在我国，“法无溯及力”同样适用于民法、刑法、行政法等方面。法具有指引作用，无论是确定的指引还是不确定的指引，都是为人们提供一个既定的行为

模式，引导人们依法实施自己的行为。而新法颁布之前，并不存在新法提供的既定的行为模式，所以颁布后的新法就不能依据该模式对之前人们的行为去引导。换句话说，新法颁布前人们的行为，只能按照当时的法律来调整。另外，法还具有预测作用，即凭借法律的存在，人们可以预先估计相互间行为的法律后果。但是，未颁布的法，并不为人们预知，自然也就不能起到任何作用，因此，新法不具有溯及力。如果08年以前用人单位的行为也按新法的规定来规范，即从用工之日起到解除或终止劳动合同为止都应按经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金，对劳动者而言是有利的，但对用人单位而言是有失公平的。为了保障用人单位和劳动者的合法权益，一定要熟悉劳动合同法，以备不时之需。

解除合同补偿金个税算篇四

- 1、解除劳动合同对劳动者对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。
- 2、用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的，除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外，还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿金。
- 3、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。
- 4、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一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。
- 5、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。

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，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。

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，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。

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，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。

9、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。

10、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。

1. 关于解除劳动合同经济补偿金的上限是多少

2. 解除劳动合同经济补偿金怎么计算？

3. 解除劳动合同的经济补偿金怎么计算

4. 解除劳动合同经济补偿金如何分段计算
5. 解除劳动合同经济补偿金的计算标准
6. 解除劳动合同经济补偿金如何计算
7. 公司裁员标准补偿金是多少
8. 拖欠工资经济补偿金是多少
9. 解除劳动合同经济补偿金的计算公式有哪些?
10. 公司违约解除劳动合同经济补偿金如何计算

解除合同补偿金个税算篇五

一、劳动合同期满的，劳动合同终止。（《劳动合同法》第四十四条）

你的合同到期了，单位不续签，劳动合同终止。有经济补偿。

二、劳动合同期满，终止劳动合同的，会有三种情形：（《劳动合同法》第四十六条第五项）

1. 单位和你一方或者双方不予续签劳动合同，终止劳动合同的，有经济补偿。

2. 单位维持或者提高劳动合同约定条件(工资待遇等等)续订劳动合同，你不同意续订，终止劳动合同的，没有经济补偿。

3. 单位降低劳动合同约定条件(工资待遇等等)续订劳动合同，你不同意续订，终止劳动合同的，有经济补偿。

三、解除劳动合同经济补偿金计算

根据原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发[1994]481号)的规定,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,最多不超过12个月。对这项规定,应把握两点:

1、解除劳动合同的经济补偿金是根据劳动者在本单位的工作年限来计算,而不是根据其实际工龄来计算。当然,若员工在本单位工作前的`工作年限按照应合并计算在本单位工作年限内的,应计算为本单位工作年限。

2、因劳动合同当事人协商一致解除劳动合同时,用人单位支付经济补偿金最多不超过12个月。因此,如果这名员工在公司工作年限只有6年零半个月,且本人的实际工龄没有可以合并计算在本单位工作年限的,则你公司应按7个月的工资支付其经济补偿金。即便是按该员工所说,其实际工龄已有零半个月,公司也只须支付12个月的经济补偿金就可以了。

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。(《劳动合同法》第四十七条)