

2023年劳动补偿合同条款(通用8篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

劳动补偿合同条款篇一

甲方(用人单位)：

乙方(劳动者)：

甲、乙双方于_____年___月___日签订为期_____年的固定期限劳动合同，(方)现因的原因向(方)提出申请，要求提前解除双方之间的劳动合同，甲乙双方已同意解除劳动合同关系，并经双方充分协商，就解除劳动合同的有关事项达成如下协议：

第一条双方一致同意于_____年___月___日解除劳动合同，双方的劳动权利义务终止。

第二条甲方在乙方妥善办理完毕工作移交手续后支付乙方包括但不限于工资、经济补偿金、代通知金等所有费用等共计元(大写：人民币)。

风险提示：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满_____年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满_____年的，按_____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____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_____年。

第三条甲、乙双方在此确认：劳动合同履行期间，双方已依法签订了书面的劳动合同，甲方依法履行了义务，包括乙方应享有的社会保险、劳动保护等。

第四条双方无违反劳动法律、法规的行为。解除劳动合同之日前的劳动报酬(含加班工资、奖金、补贴等)已结清。乙方不再因为原劳动合同的履行、解除，向甲方要求支付其他任何费用、补偿或赔偿。

第五条劳动合同解除后，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，并在_____年内不得到与甲方有竞争关系的单位就职及_____年内不自办与甲方有竞争关系的企业或者从事与甲方商业秘密有关的产品的生产、销售。

第六条乙方自愿放弃其他所有诉求。

第七条本协议经甲方盖章，乙方签字后生效。本协议一式二份，甲、乙双方各一份，均具有同等的法律效力。

甲方(盖章)：

乙方(签字)：

签订日期：_____年____月____日甲方(用人单位)：

乙方(劳动者)：

甲、乙双方于_____年____月____日签订为期_____年的固定期限劳动合同，(方)现因的原因向(方)提出申请，要求提前解除双方之间的劳动合同，甲乙双方已同意解除劳动合同关系，并经双方充分协商，就解除劳动合同的有关事项

达成如下协议：

第一条双方一致同意于_____年____月____日解除劳动合同，双方的劳动权利义务终止。

第二条甲方在乙方妥善办理完毕工作移交手续后支付乙方包括但不限于工资、经济补偿金、代通知金等所有费用等共计 元（大写：人民币）。

风险提示：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满_____年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满_____年的，按_____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____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_____年。

第三条甲、乙双方在此确认：劳动合同履行期间，双方已依法签订了书面的劳动合同，甲方依法履行了义务，包括乙方应享有的社会保险、劳动保护等。

第四条双方无违反劳动法律、法规的行为。解除劳动合同之前的劳动报酬(含加班工资、奖金、补贴等)已结清。乙方不再因为原劳动合同的履行、解除，向甲方要求支付其他任何费用、补偿或赔偿。

第五条劳动合同解除后，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，并在_____年内不得到与甲方有竞争关系的单位就职及_____年内不自办与甲方有竞争关系的企业或者从事与甲方商业秘密有关的产品的生产、销售。

第六条乙方自愿放弃其他所有诉求。

第七条本协议经甲方盖章，乙方签字后生效。本协议一式二份，甲、乙双方各一份，均具有同等的法律效力。

甲方(盖章):

乙方(签字):

签订日期: _____年____月____日

劳动补偿合同条款篇二

县级以上各级人民政府工商行政管理部门和其他有关主管部门。依据法律、行政法规规定的职责，负责对经济合同的监督。

第四十四条

对利用经济合同危害国家利益、社会公共利益的违法行为，由县级以上各级人民政府工商行政管理部门和其他有关主管部门依据法律、行政法规规定的职责负责处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章附则

第四十五条

涉外经济合同和，分别适用《中华人民共和国涉外经济合同法》和《中华人民共和国技术合同法》的规定。

第四十六条

本法从1982年7月1日起实施。

10月1日《中华人民共和国合同法》实施后，原《中华人民共和国合同法》同时废止

劳动补偿合同条款篇三

根据《劳动合同法》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，用人单位应当支付赔偿金。

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，以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。

公司提前解除劳动合同怎么赔偿

员工与公司签订了为期一年的劳动合同，可是合同还没有到期，公司就要求员工与其解除劳动合同关系，员工可以拒绝吗？如果公司提前解除劳动合同怎么赔偿呢？请大家阅读下文了解！

公司提前解除劳动合同怎么赔偿

1，若公司确定是因业务调整的原因，不能继续雇佣你，可以按照年度月平均工资___1+代通金(1个月)给补偿金你。

2，若公司不是因业务调整的原因，不能继续雇佣你，而是以

此为借口，就是是违法解除劳动合同，应每工作一年支付2个月工资作为赔偿金。

具体法律规定如下：

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。

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。

劳动合同到期公司不续签，员工该怎么办？如何维权呢？如果要求公司续签，而公司还是不愿意续签，怎么办？请大家阅读下文了解劳动合同到期公司不续签，员工如何维权的知识。

劳动合同到期公司不续签

首先，根据《劳动合同法》的规定，劳动合同期满的，劳动合同终止，至于是否续签需要双方协商来确定，你们也可以问一下公司的意见，看是否是要与你们续签。

其次，该法同时规定了，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(即劳动合同期满)终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。如果符合该情况，用人单位不与你们续签，那么你们可以要求支付经济补偿。具体标准为：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。

劳动补偿合同条款篇四

1、 年限：按劳动者在本单位的连续工作年限，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。

2、 基数：劳动者的月工资。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。另《劳动合同法实施条例》规定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。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。并设定了劳动者月工资的下限，如果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。

3、 根据基数实行封顶

《劳动合同法》对月工资较高的劳动者的经济补偿金作出一定限制，即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。

《劳动合同法》施行前经济补偿金的计算标准

经济补偿金=基数×年限

- 1、 年限：经济补偿按照劳动者在本单位工作的年限，每满一年按一个月的工资标准向劳动者支付经济补偿，不满一年的按一年计算（根据上海地方规定，不满6个月的，不计算经济补偿金）。
- 2、 基数：经济补偿金的计算基数为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。
- 3、 按法定情形实行年限封顶

根据劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》规定两种情形下（即经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的；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，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。上海劳动合同条例在劳动部基础上又增加了两种实行“经济补偿金十二年封顶”的情形（即用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；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。）

从上可知，《劳动合同法》施行前后在经济补偿金计算标准上区别很大，《劳动合同法》施行前根据法定情形实行十二年封顶，施行后根据劳动者月平均工资实行经济补偿金年限和基数双封顶制度。然而现实中，大量存在《劳动合同法》施行之日存续的劳动合同，解除或者终止却是在《劳动合同法》施行后。针对这种情况，《劳动合同法》第96条第3款规定，用人单位支付经济补偿金时实行分段计算：2017年1月1日存续的劳动合同自2017年1月1日计发经济补偿金；劳动合同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。

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金。

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。

劳动补偿合同条款篇五

典型案例：

维权指导：

由于单位原因提出与劳动者解约，单位一般都需支付经济补偿金，这是没有疑问的。2019年1月1日实施的《劳动合同法》，对以往的规定进行了多方面完善补充，因此在计算标准上，往往要考虑跨2019年的问题。如果是2019年之后签订合同，直接按《劳动合同法》的标准计算。王先生的个案中，存在分段计算的问题。

在2019年1月1日之前，支付经济补偿金适用劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的规定，用人单位根据劳动者在本单位工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。2019年1月1日之后，适用《劳动合同法》的规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付；6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

王先生2019年9月1日至2019年12月31日工作1年3个月，根据原规定应当得到相当于两个月工资的经济补偿金；2019年1月1日至2019年4月31日工作两年4个月，根据《劳动合同法》应当得到两个半月工资的经济补偿金。两者相加，便是其应得的总的经济补偿金。

典型案例：

维权指导：

合同期满，能不能拿到经济补偿金？根据《劳动合同法》的规

定，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，劳动合同期满用人单位应当向劳动者支付经济补偿金；2019年1月1日《劳动合同法》施行之前经济补偿金的计算年限按照当时的有关规定执行。

劳动合同期满用人单位需要向劳动者支付经济补偿金是《劳动合同法》的新规定，这体现了企业对长期服务员工的一种补偿机制。这一经济补偿金是从2019年1月1日起算的，其标准按一年一个月工资计算。

上述李先生自2019年与公司签合同，按相关规定，从2019年1月1日起算到今年5月份合同期满，共两年零5个月，他可获得两个半月工资的经济补偿金。

典型案例：

维权指导：

这方面，《劳动合同法》是有明确规定的。如果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，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同。同时，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

也就是说，如果员工因不胜任工作而被解约，需要经过培训、调整的过程，并且要提前30天通知。这是防止用人单位滥用“不称职”的理由随意解雇劳动者。同时，《劳动合同法》规定要支付经济补偿金，体现了对处于相对弱势地位的劳动者利益的适当保护，也是合理的。

因此，上述罗小姐可以获得经济补偿金，其标准可参照上面的案例进行计算。

小结： 解除劳动合同补偿金如何计算？想必大家看了以上三

个案例以及维权指导后就知道了如何去就解决了。

劳动补偿合同条款篇六

摘要：经济补偿金作为劳动法中一项独特制度，存在着许多争议。随着我国经济水平的发展，以及劳动法律体系的不断完善，有关经济补偿金的性质、适用范围、标准等也都在不断变化。如何正确看待其性质，如何规范其适用范围是完善我国经济补偿金制度的过程中必须解决的问题。本文将从劳动经济补偿金的定义、性质着手，分析认定我国经济补偿金的性质为用人单位帮助义务型，对我国经济补偿金制度适用范围中存在较大争议的经济性裁员以及企业破产情况下是否应当适用经济补偿金的问题进行分析，并为完善我国经济补偿金的适用范围提出建议。

关键词：劳动法；劳动合同法；经济补偿金

一、经济补偿金制度概述

（一）经济补偿金的定义

对于劳动经济补偿金的定义及性质，我国相关的法律中并未作出明确界定。根据我国《劳动合同法》中的相关规定可以看出，经济补偿金针对的是在解除或终止劳动合同中无过错的劳动者，具有单方性、义务性。据此，可以将其定义为：当劳动合同解除或终止后，由用人单位依法支付给劳动者的经济补助费用。

（二）我国经济补偿金的性质

对于经济补偿金该如何定性的问题，一直是国内学术界关注和探讨的热点话题。目前，学术界关于经济补偿金的性质有以下四种学说：劳动贡献补偿说、法定违约金说、社会保障

说以及用人单位帮助义务说。本人认为，应当将我国的经济补偿金性质认定为用人单位帮助义务性质。该学说认为，“经济补偿金是用人单位在劳动者被解除劳动合同这一最需要帮助的时候给予劳动者的资助，是国家分配给用人单位的法定义务，是‘用人单位帮助义务化或法定化’”。该学说将经济补偿金的适用范围限定于劳动者被解除劳动关系，其合理性在于，通过强制规定企业的帮助义务，使得用人单位解雇成本增加，从而起到解雇保护的作用，也使得劳动者在被动解除劳动关系时能够获得一定的生活保障。同时，此种学说能够较好地阐释经济补偿金制度保护劳动者权益的设立目的以及企业的义务来源，较好地表明了经济补偿金的性质。但同时，此种学说也存在一定缺陷，即将劳动合同期满合同自然解除的情形排除在外，不利于此种情况下劳动者权益的保护。应当对经济补偿金的适用范围加以合理限制，将经济补偿金的适用范围无限制扩张不仅不能够实现对劳动者权益的保护，反而会破坏社会主义市场经济中企业的用工自由权。

（三）经济补偿金制度存在的合理性

一项制度的产生必然是与社会实际状况及需求紧密相连，经济补偿金制度也是如此。1978年改革开放后，在经济发展的同时，市场的固有的缺陷也逐渐暴露出来。市场主体即用人单位具有唯利性的特征不会改变，要想取得竞争优势，就必须提高劳动生产率，降低成本，才能追求利益的最大化。而劳动力成本作为生产过程中最大的成本之一，自然会成为经营者压榨的对象。从理论上讲，经营者拥有自主雇佣、解聘劳动者的权利。同时，劳动者也拥有自主选择就业以及辞职的权利，劳资双方似乎处在较为平等的地位上。但事实上，在我国市场条件下的劳动关系中，劳动力往往供大于求，用人单位在劳资双方双向选择的过程中往往处于优势地位，处于弱势地位的劳动者的权益难以得到有效保护。此时，就需要相关立法对劳动者进行倾斜保护。而通过经济补偿金制度，能够增加用人单位的解雇成本，对劳动者产生“解雇保护”

的作用。同时，在失业保障等社会保障机制不完善的情况下，经济补偿金也能一定程度上保障劳动者在暂时性失业后的基本生活需求，从而达到维护社会和谐与稳定的作用。

二、完善我国经济补偿金制度适用范围的建议

我国经济补偿金的适用范围主要包括固定期限与不定期劳动合同下的：（1）由于用人单位的过错，劳动者提出解除劳动合同的；（2）劳动者与用人单位经过协商，自愿解除劳动合同的；（3）劳动者患病或非因工负伤，难以再胜任原单位工作，用人单位提出解除劳动合同；（4）情况发生重大变化以致劳动合同难以履行，用人单位提出解除劳动合同的；（5）劳动合同期满，用人单位降低合同约定待遇，劳动者不再续订的；（6）企业依法进行破产重整，需要裁减人员的；（7）用人单位无法或是不再继续经营的。虽然我国经济补偿金的适用范围较广，但与此同时，对于这种广泛的适用范围也存在许多争议。本人将对《劳动合同法》中争议较大的经济性裁员的情况以及劳动合同期满自然终止的情形适用劳动合同是否合理进行分析，同时提出完善经济补偿金适用范围的建议。

（一）企业破产重整而裁员以及被宣告破产而不得不与劳动

者终止劳动关系的情形不应当适用经济补偿金我国立法规定，由于企业破产重整或已被宣告破产而与劳动者解除或终止劳动合同的情形应当适用经济补偿金，但本人认为，此时不应当将支付经济补偿金的义务强加于企业身上。经济赔偿金既然是用人单位的帮助义务，源于企业的社会责任，就应当考量用人单位对于义务的实际承受能力，而不能随意扩大经济补偿金的适用范围，强加给企业以过多的责任。在企业已面临破产重整的问题或已被宣告破产时，还要求其向劳动者支付经济补偿金未免太过严苛，此时企业往往已自顾不暇，丧失了为劳动者提供帮助的能力。而要求处于破产重整阶段的企业履行此种帮助义务，会增加企业的资金压力，不利于企

业通过重整等方式改善企业情况，不利于企业的再发展。而要求处于破产重整或已被宣告破产的企业继续履行对被解雇劳动者的帮助义务，也会威胁企业债权人的利益，国家将此种义务强加于处于此种困境下的企业之上而不顾债权人的利益显然是不公平的。劳动法合同法并非非常凯教授口中的劳动者权益保护法和雇主的义务法，而是兼顾企业与劳动者保护的同时，为处于弱势地位的劳动者提供倾斜保护之法。企业与劳动者之间的关系在本质上是一种双方自由选择而达成的一种市场契约关系，双方签订的劳动合同属于民事合同的一种特殊表现形式，劳资双方均负有权利，承担义务，而劳动合同法作为“明确劳动合同双方当事人的权利和义务”的法律，同样也明确规定了劳资双方的权利义务，那么此时用人单位的权利自然同样要受到劳动合同法的保护。而由于劳动法上的劳动是一种雇佣劳动，其属性决定了劳动关系具有从属性，而这种从属性就使得雇主与劳动者处在了一种“强势主体”与“弱势主体”的身份之中，因此就需要对劳动者进行倾斜保护以实现劳资双方的实质平等。因此，保护劳动者并非劳动合同法需要考量的唯一因素，为处于困境中的企业免除其帮助义务是《劳动合同法》为企业提供保护的需要。而此时保障劳动者暂时失业期间的基本生活的任务应当由社会保障体系中的失业保险等来进行承担，不能因为现阶段失业保险等社会保障制度的不完善，就不顾企业的实际状况，将本应由国家承担的责任转移给企业。

（二）劳动合同期满情形应当适用经济补偿金

虽然立法规定，除用人单位维持或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，劳动合同期满的情形应当适用经济补偿金，但关于劳动合同期满终止时用人单位支付经济补偿金是否合理的问题，学界一直存在许多争议。冯彦君教授认为，“经济补偿金是对承担合法转嫁风险的劳动者的一种非福利性补偿”，在劳动合同期满自然终止时经济补偿金不再适用。而王兴全教授则认为，经济补偿金能够起到“解雇保护”作用，有助于劳动关系的稳定，保障

劳动者之间的公平。本人赞同第二种观点。经济补偿金应同样适用于劳动合同期满的情况之中。企业的过错导致劳动合同的解除与劳动合同自然终止之间企业责任的差别应当在于企业是否需要对自身个过错对劳动者承担赔偿责任，而基于对劳动者暂时失业期间的帮助义务的经济补偿金的意义在这两种情形下应当是相同的，企业都应当履行此种义务。另外，本人并不赞同《劳动合同法》中将用人单位维持或提高劳动合同约定条件，而劳动者不同意续订的情形排除在外的规定。用人单位提供帮助的条件应当是劳动者对于劳动关系的解除不存在过错，用人单位有能力承担帮助义务即可。而此种规定在无形之中似乎将劳动者在用人单位维持或提高劳动合同条件而劳动者不愿接受的情形认定为劳动者的“过错”，忽略了劳动者在就业选择时往往是有多方因素的考量而非仅仅是考虑劳动报酬的情况，给本不存在过错的劳动者强行扣上了“过错”帽子，剥夺了劳动者获得经济补偿金的权利，使得企业逃脱了其本应对劳动者承担的帮助义务，更是侵犯了劳动者的就业自主选择权。因此本人认为，劳动合同期满自然终止的情形下，不论用人单位开出的条件如何，都应当尊重劳动者的选择权，劳动者选择不续订劳动合同的情况下，就应当获得企业给予的经济补偿。

三、结语

在对经济补偿金存在的合理性进行论述时，有学者提出其合理性在于能够在现今社会保障体系不完善的情况下，对社会保障体系起到补充作用。但本人并不赞同此项观点。经济补偿金在事实上可以对社会保障其补充作用，保障劳动者的基本生活是毫无疑问的，但经济补偿金存在的合理性绝不是因为社会保障体系的不完善。在我国立法中，经济补偿金制度与社会保障制度完全是两个不同的概念，其性质、责任主体完全不同。而当前经济补偿金制度的适用范围不断扩大的一项重要原因便是社会保障体制的部分缺失。国家实质上将经济补偿金制度作为了一种社会保障手段，期望通过经济补偿金的适用来弥补社会保障体系的不足，实质上更是一种国家

将本应由自己承担的社会保障责任任意转嫁给企业的表现。社会保障体系的缺失理应通过社会保障体制的完善来弥补，而非通过由企业承担的经济补偿金来补充。而经济补偿金其实是用人单位给予劳动者的一种关怀，而这种关怀存在的前提在于尊重用人单位与劳动者之间的契约自由，考虑市场机制及社会经济发展状况，考虑用人单位的能力水平，只有这样，才能真正的达到实现用人单位与劳动者之间“实质平等”的立法目的，尊重劳资双方的自由选择。

劳动补偿合同条款篇七

1994年12月3日劳动部劳部发〔1994〕481号发布。为了规范违反和解除劳动合同对劳动者的经济补偿标准，根据《中华人民共和国劳动法》的规定，制定本办法。本办法自1995年1月1日起执行。全文共十三条。本办法中因病或者非因工伤解除劳动合同的处理部分与《劳动合同法》有冲突，以《劳动合同法》为准。

为贯彻《劳动法》，使有关经济补偿的规定便于操作，我们制定了《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》，现印发给你们，请按照执行。有关违反劳动合同的赔偿办法，按国家有关规定执行。

劳动补偿合同条款篇八

第一章总则

第一条为了保护经济合同当事人的合法权益，维护社会经济秩序，提高经济效益，国家计划的执行，促进社会主义现代化建设的发展，特制定本法。

第二条经济合同是法人之间为实现一定经济目的，明确相互权利义务关系的协议。

第三条 经济合同，除即时清结者外，应当采用书面形式。当事人协商同意的有关修改合同的文书、电报和图表，也是合同的组成部分。

第四条 订立经济合同，必须遵守国家的法律，必须符合国家政策和计划的要求。任何单位和个人不得利用合同进行违法活动，扰乱经济秩序，破坏国家计划，损害国家利益和社会公共利益，牟取非法收入。

第五条 订立经济合同，必须贯彻平等互利、协商一致、等价有偿的原则。任何一方不得把自己的意志强加给对方，任何单位和个人不得非法干预。

第六条 经济合同依法成立，即具有法律约束力，当事人必须全面履行合同规定的义务，任何一方不得擅自变更或解除合同。