

2023年解除劳动合同(通用5篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢!

解除劳动合同篇一

乙方：李三(要有基本情况)

甲、乙双方于年月日签订了年月(或无固定)期限劳动合同，现由方提出协商解除劳动合同要求，经甲、乙双方协商一致，同意解除劳动合同，并达成如下协议：

- 一、解除劳动合同的日期为：年月日；
- 二、方支付方经济补偿金(违约金)元；
- 三、；
- 四、本协议自甲、乙双方签字(盖章)并加盖甲方公章后生效；
- 五、本协议一式两份，甲、乙双方各执一份。

甲方：上海××有限公司乙方(签字)：

法定代表人或委托代理人：身份证号：

年月日年月日

收条

今收到按照年月日双方签订的《解除劳动合同协议书》的约

定交来人民币元。收款人：（签名或盖章）

年月日

知识点：

解除劳动合同的含义

1. 员工提出辞职, 需解除劳动合同
2. 公司提出辞退员工, 需解除劳动合同

解除劳动合同的赔偿标准

1. 劳动合同双方当事人协商一致

用人单位发给经济补偿金。在本单位工作时间每满一年，发给相当于本人1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。如果工作时间不满1年，按1年计算。

2. 不能胜任工作，经过一定的培训或调整到其他岗位，仍不能胜任的。

按上述标准发给经济补偿金，但用人单位应提前30日以书面形式通知劳动者本人。

3. 患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作。

除了按上述标准发放经济补偿金，还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。如果办理了因病或非因工负伤退休、退职手续，享受了退休、退职待遇的，用人单位不支付其经济补偿金。

4. 劳动合同订立时，“约好”的客观情况发生了重大变化，致

使原劳动合同无法履行，当事人又不能就变更达成协议，由用人单位解除劳动合同的’。

注：

解除劳动合同篇二

违反和解除劳动合同的经济补偿办法（现行）

为了规范违反和解除劳动合同对劳动者的经济补偿标准，出台了违反和解除劳动合同的经济补偿办法，下面是详细内容。

违反和解除劳动合同的经济补偿办法

第一条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。

第二条对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。

第三条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25%的经济补偿金。

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25%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1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。工作时间不满1年的按1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1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于6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50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。

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1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12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1年发给相当于1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1年，发给相当于1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50%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12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。

第十三条本办法自1995年1月1日起执行

解除劳动合同篇三

1994年12月3日劳动部劳部发〔1994〕481号发布了违反和解除劳动合同的经济补偿办法。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，制定违反和解除劳动合同的经济补偿办法。下文是小编收集的违反和解除劳动合同的经济补偿办法，仅供参考！

劳部发〔1994〕481号

各省、自治区、直辖市劳动(劳动人事)厅(局)，国务院各部委、直属机构劳动人事部门，解放军总后勤部生产管理部：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。

劳动部

一九九四年十二月三日

第一条 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。

第二条 对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。

第三条 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。

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。

解除劳动合同篇四

劳动合同经济补偿

编辑本段主要内容

（1994年12月3日劳动部劳部发〔1994〕481号发布）

第一条

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。

第二条

对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。

第三条

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。

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。

第十三条

本办法自1995年1月1日起执行。[1]?

编辑

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

解除劳动合同篇五

赔偿金=应得工资*25%

赔偿总金额=直接经济损失+因获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失

经济赔偿金=工作年限*月工资

所谓解除劳动合同经济补偿，是指解除劳动合同后，用人单位给劳动者的经济上的补助。用人单位给劳动者的经济补偿一般包括两个方面，一是生活补助费，而是医疗补助费。当然，并不是所有的解除合同情形都可以领取经济赔偿金，如果因劳动者违法、违纪而被用人单位解除劳动合同的话，劳

劳动者是不可以领取经济补偿金的。

劳动者可以依法领取经济赔偿金的情况包括：

1、协商解除劳动合同。就是用人单位和劳动者协商一致解除劳动合同。这时，用人单位应当根据该职工在单位工作的年限，每满一年发给相当于1个月工资的经济补偿，但是最多不超过12个月。

不低于医疗补助费的100%。

3、劳动者不能胜任工作解除劳动合同。就是劳动者经过培训或者调整岗位仍不能胜任工作，用人单位解除劳动合同。这时，用人单位应当根据该职工在单位工作的年限，每满一年发给相当于1个月工资的经济补偿，但是最多不超过12个月。

4、因发生重大变化解除劳动合同。就是签订劳动合同时的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，用人单位和劳动者又不能就变更劳动合同达成一致意见，用人单位解除劳动合同。这时，用人单位应当根据该职工在单位工作的年限，每满一年发给相当于1个月工资的经济补偿。

5、因经济性裁员解除劳动合同。就是有人单位濒临破产或在法定整顿期间，或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员解除劳动合同。这时，用人单位应当根据该职工在单位工作的年限，每满一年发给相当于1个月工资的经济补偿，但是最多不超过12个月。

同时，法律规定了用人单位逾期支付经济补偿金的责任。

这时，用人单位除全额发放经济补偿金外，还须按照该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。