

没有劳动合同补偿多少 劳动合同补偿协议书(优秀9篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

没有劳动合同补偿多少篇一

甲方（用人单位）：

乙方（劳动者）：

身份证号码：

甲、乙双方于年月日签订【为期3年】【固定期限】的劳动合同，现乙方向甲方提出申请，要求提前解除双方之间的劳动合同，甲方同意与乙方解除劳动合同。

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：

一、双方一致同意于月解除劳动合同，双方的劳动权利义务终止。

二、因是乙方提出与甲方解除劳动合同，按照《劳动合同法》的规定，悉《劳动合同法》的规定。

三、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。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。

四、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2年内不得到与甲方有竞争关系的单位就职及2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生产、销售。

五、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。

甲方（盖章）： 乙方（签字）：

年月日年月日

没有劳动合同补偿多少篇二

乙方：

身份证号码：

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定，经甲方与乙方协商一致，双方同意解除劳动合同。达成协议如下：

1、甲乙双方于年月日签订了合同期限从年月日至年月日的劳动合同，解除劳动合同日期为年月日，双方的劳动关系随之终止。

2、乙方应于本协议签订之日起日内按照甲方的要求归还属于甲方所有的文件、资料、办公用品、电子文档以及其他一切物品，并按甲方要求妥善办理工作业务移交手续。

3、甲方根据《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定，在乙方办理完本协议第2条所述事项并经甲方确认后，甲方支付乙方经济补偿金。

4、乙方在甲方的最后工作日至年月日止，甲方支付给乙方的报酬也结算亦至年月日止，社会保险金、公积金于次月缴交。

5、甲方根据相关规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续。

6、乙方保证对于甲方的商业秘密及其他信息，乙方不会以任何形式进行复制、保留或带离甲方经营场所。离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。

7、除上述所列事项外，在各自履行完相应义务后，甲乙双方不再存有任何劳动和经济纠纷。

8、本协议壹式叁份，具有同等法律效力，甲乙双方各执壹份，另外壹份用于办理退工手续。

9、本协议自双方签字或盖章之日起生效。

甲方：有限公司乙方（签字）：

年月日年月日

没有劳动合同补偿多少篇三

案情：王某（申诉人）系本市某外企员工，自月，王某与所在公司（被上诉人）达成协议，同意解除原劳动合同，并在被上诉人出具的解除合同补偿金领款单上签名，后王某因不满被上诉人给予的经济补偿，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求被上诉人补发因解除劳动合同的经济补偿金差额。被上诉人则辩称：申诉人的工资收入按销售额提成难以确定，故被上诉人

按每月1000元标准予以补偿，该补偿金额高于上海市劳动局的标准，因此被上诉人不同意支付申诉人提出的补偿金差额。

劳动争议仲裁委员会经审理查明事实后认为：既然申诉人与被上诉人经协商一致而同意解除劳动合同，因此事后再要求补发解除劳动合同的经济补偿金额依据不足，劳动争议仲裁委员会对申诉人的要求不予支持，并裁决申诉人承担150元仲裁费。

分析与评述：这个案例属典型的劳动合同经济补偿金纠纷案件，

根据《劳动法》第24条和第28条，劳动合同经双方当事人协商一致可以解除，但用人单位应当按照国家有关规定对劳动者给予经济补偿。按照上海市劳动局沪牢关发（1998）16号文“关于实施《上海市劳动合同规定》若干问题的通知”第2条的规定：作为经济补偿计发基数的月工资收入是指按国家规定列入工资总额统计的实得工资性收入；如果劳动者平均月实得工资性收入难以确认的，劳动者可以与用人单位协调确定；协商不成的，按同期用人单位月平均工资计算；用人单位月平均工资难以确认的，按本市上一年度月平均工资计算。

本案中，因申诉人的月平均实得工资性收入难以确认，所以在协议解除劳动合同的经济补偿金事宜上，申诉人应当与用人单位协商确定，协商不成再按法定标准计算。所谓“协商一致”，按照民法及合同法原则是指双方当事人意思表示真实、一致。本案中申诉人同意解除合同合同补偿金足以表明：申诉人与用人单位在经济补偿金事宜上有了真实、一致的意思表示，该行为具有法律约束力，当事人必须履行，非因法定事由不得事后反悔。因此，既然被上诉人给予的经济补偿不低于法定标准，申诉人再要求补发差额的请求不能得到法律的支持。

没有劳动合同补偿多少篇四

案情：王某(申诉人)系本市某外企员工，自12月，王某与所在公司(被上诉人)达成协议，同意解除原劳动合同，并在被上诉人出具的解除合同补偿金领款单上签名。后王某因不满被上诉人给予的经济补偿，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求被上诉人补发因解除劳动合同的经济补偿金差额。被上诉人则辩称：申诉人的工资收入按销售额提成难以确定，故被上诉人按每月1000元标准予以补偿，该补偿金额高于上海市劳动局的标准，因此被上诉人不同意支付申诉人提出的补偿金差额。

劳动争议仲裁委员会经审理查明事实后认为：既然申诉人与被上诉人经协商一致而同意解除劳动合同，因此事后再要求补发解除合同的经济补偿金额依据不足，劳动争议仲裁委员会对申诉人的要求不予支持，并裁决申诉人承担150元仲裁费。

分析与评述：这个案例属典型的劳动合同经济补偿金纠纷案件。根据《劳动法》第24条和第28条，劳动合同经双方当事人协商一致可以解除，但用人单位应当按照国家有关规定对劳动者给予经济补偿。按照上海市劳动局沪牢关发16号文“关于实施《上海市劳动合同规定》若干问题的通知”第2条的规定：作为经济补偿计发基数的月工资收入是指按国家规定列入工资总额统计的实得工资性收入；如果劳动者平均月实得工资性收入难以确认的，劳动者可以与用人单位协调确定；协商不成的，按同期用人单位月平均工资计算；用人单位月平均工资难以确认的，按本市上一年度月平均工资计算。

本案中，因申诉人的月平均实得工资性收入难以确认，所以在协议解除劳动合同的经济补偿金事宜上，申诉人应当与用人单位协商确定，协商不成再按法定标准计算。所谓“协商一致”，按照民法及合同法原则是指双方当事人意思表示真实、一致。本案中申诉人同意解除合同合同补偿金足以表明：申诉人与用人单位在经济补偿金事宜上有了真实、一致的意思表示，该行为具有法律约束力，当事人必须履行，非因法

定事由不得事后反悔。因此，既然被上诉人给予的经济补偿不低于法定标准，申诉人再要求补发差额请求不能得到法律的支持。

[解除劳动合同补偿金问题]

没有劳动合同补偿多少篇五

被上诉人：某养鸡总场。

案情

邱某于1986年4月被某养鸡总场招收为农民合同制工人，合同期限至10月31日届满。邱某于3月份因患腰椎间盘突出症，休病假超过3个月。按该场规定，休病假超过3个月解除劳动合同。因此，场方于7月份解除了劳动合同。8月份场方又通知邱某上班，上班按临时工对待，不签合同。邱某上了几天班后，因病不能胜任工作，自动离岗。场方称，邱某是违纪，不能发给补偿金。邱某不服到当地仲裁委员会申诉。

分析意见

养鸡总场故意制造理由，不发邱某补偿金是违背劳动法的。因邱某确是因病于1996年7月份被解除劳动合同的。按规定，应及时发给补偿金。但养鸡总场于8月份又通知邱某上班按临时工对待，又不签劳动合同。邱某因病未愈，上了几天班就自动离岗了。该场抓住邱某自动离岗问题不发给补偿金。

仲裁结果

仲裁委员会多次到养鸡总场找有关负责人宣讲有关劳动法规，使其充分认识到劳动法的权威性。并指明不妥善处理劳动争议会给企业造成不良影响。在此基础上，仲裁委员会组织双方进行调解，最终达成协议：

2. 仲裁处理费200元，双方各付100元。

来源：中国人力资源法律网

没有劳动合同补偿多少篇六

法定解除劳动合同需支付经济补偿金的情形：法律规定的需要进行经济补偿的解除劳动合同情形共分以下几种，分别是：

- 1) 劳动者单方解除，要求赔偿的；
- 2) 用人单位无过错解除；
- 3) 经济型裁员；
- 4) 劳动合同终止的情形；
- 5) 实施条例规定的情形。
- 6) 经营期满不存续，无需支付员工经济补偿：依据深圳中院指导意见，用人单位经营期限届满不再继续经营，双方劳动合同终止，劳动者要求用人单位支付经济补偿金的，不予支持。
- 7) 达到法定退休年龄终止劳动合同补偿金问题：劳动合同法第四十六条对支付经济补偿金做了规定。终止劳动合同有三种情形需要支付。没有达到法定退休年龄终止劳动合同的情形。《条例》第二十一条规定：“劳动者达到退休年龄，劳动合同终止”，也没有规定应当支付。应当支付没有法律依据。

[点击下一页查看下一篇文章](#)

没有劳动合同补偿多少篇七

甲方：

乙方：

一、根据甲、乙双方于___年___月___日签订的劳动合同，甲方按照以下合同条款之（__）项原因，决定自___年___月___日终止与乙方签订的劳动合同。

- 1、合同期限届满，不再续订新的劳动合同；
- 2、在试用期内证明乙方不符合录用条件；
- 3、乙方严重违反甲方依法制定的规章制度；
- 4、乙方以欺诈、胁迫的手段使甲方违背真实意思签订劳动合同致使劳动合同无效；
- 6、乙方严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害；
- 7、乙方被依法追究刑事责任；
- 11、甲乙双方协商一致同意解除劳动合同；
- 12、乙方主动提出辞职；
- 13、法律规定的其他情形；
- 14、其他劳动合同约定的条款。

二、甲方按照相关劳动法规规定以及劳动合同书约定的条款，对经济补偿金做如下决定：

- 1、不予支付经济补偿金；

2、按照合同规定，支付经济补偿金共计____月工资合计____元。

三、本协议书一式二份，甲、乙双方各执一份。

甲方（盖章）：乙方（签字）：

____年__月__日____年__月__日

没有劳动合同补偿多少篇八

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

文档为doc格式

没有劳动合同补偿多少篇九

问：我在一家广东酒店任会计三年了，半年前升为财务主管并兼会计。一个多月前我申请了一个会计帮我，前天，老板突然找我叫我把手头上的工作交给新会计。我照办了。第二天出了份文件免去我财务主管职务并不作其他行动，好象在给机会我自动辞职，我同人事经理说：我是不会递信的，不辞退我我照样上班。今天，他对我说：明天会出辞退信了。

问题补充：

答：

1、请问大家这样我能否拿到经济补偿金？

：能。

因为是用用人单位提出解除与你的劳动合同的。

2、在任职期间我一直在做好我本职工作，就算是我不能胜任此工作也能得到补偿，对吗？

: 对。

只要你没违约之处，用人单位提出解除与你的劳动合同，就应该支付补偿金。

3、双方并没签订劳动合同,按我情况怎样计算经济补偿金?

: 由于用人单位的原因，双方并没签订劳动合同的，视为存在事实劳动合同关系。按规定，每个工龄给一个月工资的补偿金，不足一年的按一年计算，但总的补偿额最多不超过十二个月。

问题补充:

;对。每人可以领两年的。你还能继续领取。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索劳动合同法 辞退 补偿。