

# 劳动者解除劳动合同的经济补偿(精选5篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

## 劳动者解除劳动合同的经济补偿篇一

\_\_\_\_\_□

因贵单位对本人存在如下严重违反劳动法的行为：

- ( ) 低于当地最低工资标准支付工资；
- ( ) 没有按规定购买社会保险费；
- ( ) 没有按照劳动法支付延长工作时间的劳动报酬；
- ( ) 用人单位的规章制度违反法律法规的规定，损害劳动者利益；
- ( ) 无故拖欠工资；
- ( ) 克扣工资；
- ( ) 强迫劳动；
- ( ) 没有按照劳动合同支付劳动报酬；
- ( ) 没有按照劳动合同提供劳动条件和劳动保护。

故本人依据《劳动法》第三十二条、《劳动合同法》三十八

条以及《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，通知贵单位于年月日正式解除双方劳动关系并请求依法支付本人解除劳动关系经济补偿金等。

特此通知！

通知人：

年月日

## 劳动者解除劳动合同的经济补偿篇二

### 劳动者解除劳动合同

劳动合同解除是指劳动合同有效成立以后，当具备一定条件时，因一方或双方当事人的意思表示而使合同关系消灭的法律行为。

劳动合同的解除包括法定解除、协商解除和约定解除。劳动者可以通过这3种方式解除劳动合同，但在实际操作中应当注意不同解除方式的条件和程序，避免因此引发劳动争议。本文就对劳动者解除合同时需要注意的一些问题进行分析、介绍。

#### 一、法定解除。

法定解除是指在履行合同过程中出现法定解除合同情形，当事人有权解除合同。《劳动法》等法律法规规定的劳动者可以依法解除合同的情形主要有以下几种：

1、辞职权：我国《劳动法》第31条规定：“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。”劳动部办公厅《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》（劳办发[1995]324号）规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人

单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无需征得用人单位的同意。超过30日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续，用人单位应予以办理。”这是《劳动法》赋予劳动者自主选择职业的权利，是劳动者的一项基本权利，通常称之为“辞职权”。劳动者行使辞职权时，只要提前30天书面通知即可单方解除劳动合同，无需经过用人单位同意30天期满劳动合同正式解除。

劳动者行使辞职权时应当注意两点：一是如果劳动合同约定了违约金，或用人单位支付了培训费等，劳动者解除劳动合同应当按约定承担赔偿责任；二是提前通知的日期要符合法律规定，否则用人单位可不同意解除劳动合同。

2、特别解除权：《劳动法》第32条规定：“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\*\*\*、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。”《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15条规定：“用人单位有下列情形之一的，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：（一）以\*\*\*、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（二）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；（三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。”

以上是法律规定的劳动者特别解除权，劳动者可以无条件随时解除劳动合同，没有提前30天书面通知的限制。除了试用期内解除劳动合同以外，其它几种情况下劳动者解除合同后，还有权要求用人单位支付经济补偿金。

劳动者行使特别解除权时应当注意两点：一是法律虽然没有

明确劳动者在此情况下要书面通知用人单位，但为了避免对劳动者是否有提出解除发生争议，最好还是像行使辞职权一样，采用书面通知的形式；二是试用期内解除合同需要做好工作交接，避免因没有交接造成损失，需要承担相应责任。

3、不可抗力解除权：《劳动法》没有提到不可抗力解除权，但我国《合同法》对不可抗力解除劳动合同却有明确规定。所谓因不可抗力解除合同，是指因不能遇见、不能避免、不能克服的自然灾害或客观事件，例如水灾、火灾、地震、火山爆发、水灾等自然事件，或战争、罢工等社会事件以及法律、政令的变化等等，导致合同继续履行已不可能而解除。笔者认为，不可抗力也是劳动者解除合同的法定条件之一。

劳动者行使不可抗力解除权时应注意：并非一旦出现不可抗力均可解除劳动合同，只有在不可抗力已影响到劳动合同目的的'实现时，才能导致合同的解除。

## 二、约定解除。

约定解除是指在合同中约定解除合同的事项，待约定的事由出现时，当事人有权解除合同。我国《合同法》第93条规定：“当事人可以约定解除合同的条件，解除合同的条件成就时，解除权人可以解除合同。”在发生了劳动合同约定的解除合同的条件以后，享有解除权一方的劳动者作出解除合同的意思表示后，劳动合同的权利义务即告终止，无须获得用人单位同意。

劳动者行使约定解除权时应注意：必须事先在劳动合同中约定约定解除合同的条件，并且只有当解除合同的条件成就以后，劳动者才能依照约定解除。

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

### 劳动者解除劳动合同的经济补偿篇三

根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》(法释[]14号)第十五条的规定，用人单位有下列情形之一的，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：

- (一) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (二) 未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；
- (三) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的.；
- (四) 拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；
- (五) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

### 劳动者解除劳动合同的经济补偿篇四

(乙方)：

我们双方于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订的劳动合同将

于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日期限届满,单位决定不再续订劳动合同,现通知你终止劳动合同。

终止劳动合同时间为:年月日。

请你于接到本通知后至终止劳动合同前,按照公司规定及时办理工作交接等相关手续,并按工作交接终结单领取经济补偿金。

特此通知。

甲方签发人(签名或盖章):

签发时间:年月日

## 劳动者解除劳动合同的经济补偿篇五

案例介绍:李某,于二零零二年十一月入职某建筑设计工程有限公司,自10月起,公司开始拖欠员工工资,直至1月,公司共拖欠李某4个月工资,因单位一直拖欠工资,201月10日,李某离职,并于同年2月份提起了劳动仲裁,要求公司支付其拖欠的4个月工资、1个月的待通知金及因被迫离职公司应支付的4个月经济补偿金。

实践中,用人单位拖欠员工工资的情况,时有发生,对于此种情况从法律角度做出分析:

### 二、劳动者被迫单方解除劳动合同的法律后果

其

一,劳动者被迫解除劳动合同符合法律规定的构成要件,则劳动者解除劳动合同的行为是合法行为,劳动者不承担任何责任。相反,用人单位应当支付劳动者劳动报酬、支付经济

补偿金和赔偿金。

其

二，劳动者解除劳动合同不符合法律规定的构成要件，则劳动者单方解除劳动合同的行为有可能是违法行为，对用人单位造成损失的，劳动者要承担赔偿责任。

那么，劳动者单方解除劳动合同的行为怎样才是合法的呢？

根据劳动法的有关规定，劳动者提前三十日通知用人单位解除劳动合同，应当以书面形式通知用人单位，否则，应承担法律后果。但是，符合〈劳动法〉第三十二条及〈劳动合同法〉第三十八条规定的情形，例如：用人单位未及时足额支付劳动报酬的、未依法为劳动者缴纳社会保险费的等等，劳动者可以向用人单位提出解除劳动合同，但该“提出”应如何进行，是否应采用书面形式，法律并没有明确的规定。

也因为法律的不明确，造成在司法实践中，因为“提出”的方式和理由不同，而最终形成不同的法律后果。

本案中，由于李某在离职时，未向用人单位发出书面解除劳动合同的通知，也就不能清楚地陈述其离职原因系因用人单位拖欠工资，因此，在劳动仲裁中，劳动仲裁委以申诉人不能证明其确切地离职时间及离职原因系被迫离职为由，驳回了李某的要求用人单位支付经济补偿金的仲裁请求。

本案中，如果用人单位辩称由于李某未提交离职通知，其离职行为系自动离职，属违法行为，对用人单位造成了一定的经济损失。李某就有可能因离职“提出”的形式不合法，而背负违约责任的风险。

对于该劳动仲裁委的认定是否合理，这里先不加评论。这里主要讲的是，劳动者如何最大限度地保护自己的合法权益。

打官司，讲求的就是证据，如果证据充分、有力，则胜诉的可能性就大大地加强了。

三、劳动者在被迫单方向用人单位提出解除劳动合同时，应注意哪些呢？

本律师认为，应当尽量以书面形式向用人单位发出离职通知，并在离职通知中注明离职原因。为了更好的保存证据，该离职通知应让用人单位签收，如用人单位拒绝签收，则可以以特快专递的形式寄出。如可能的话，也可以作好与用人单位的工作交接。