

2023年解除劳动合同内容包含哪些内容(精选5篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。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。

解除劳动合同内容包含哪些内容篇一

1、《劳动合同法》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况外，固定期限劳动合同期满终止的，用人单位需要向劳动者支付经济补偿金。

(3)根据《劳动法》规定，用人单位在解除劳动合同时，一般需要支付经济补偿金，而在终止劳动合同时，一般不需要支付经济补偿金。

解除劳动合同内容包含哪些内容篇二

第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条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。

第四十八条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，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

第五十条用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

案例

公司停止无固定期限员工工作，员工被迫辞职，索要解除劳动合同补偿金。近日，北京市东城区人民法院宣判此案，判决支持了员工的此项诉求。

邓先生诉称，4月20日其与某电力公司订立无固定期限合同。2005年5月18日双方签订《外派合同》，约定邓先生为广西某法资发电公司工作，合同期七个月。7月30日，双方协商一致将邓先生外派期延长至12月31日。在外派期间，邓先生因病住院，便向广西某法资发电公司请假两个月。2006年1月3日，某电力公司给邓先生发邮件，主要内容为收到医生证明，要求邓先生中止工作，回京治疗，7日向部门主管汇报。1月16日，某电力公司向邓先生发警告信，内容主要是鉴于其未按邮件指示去做，发出第一次书面警告。邓先生随后提出书面申辩，某电力公司没有对申辩召开会议进行听证。2006年2月19日，邓先生被迫提出解除劳动合同，某电力公司于2008年2月25日书面同意解除。由此，邓先生诉至法院，要求某电力公司补发工作期间的工资、外派补助、辛苦补助、探亲工资补偿、经济补偿金等费用。

某电力公司认为，邓先生自愿离职，无需支付经济补偿金；邓先生所提补发各项补助均是在邓先生已不来单位工作期间发生的，无需支付；同时请求法院判令邓先生返还其2008年2月1日至3月21日没来公司工作期间的工资。

法院经审理后认为，依法成立的劳动合同受法律保护。根据查明的事实，某电力公司订立有劳动合同，双方应依约履行。某电力公司向邓先生发出《警告信》后，邓先生提出异议，但某电力公司并未按劳动合同的约定召开听证会，故某电力公司向邓先生下发的《警告信》应予撤销。

现双方均认可于2008年3月21日解除劳动合同，法院认可。

工资是指用人单位以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班工资以及特殊情况下支付的工资等，故电力公司支付邓先生的外派补助和辛苦补助是邓先生工资的组成部分。

某电力公司未与邓先生协商，在邓先生患病期间中止了邓先生的外派工作，并停止支付邓先生外派补助和辛苦补助，形成事实上的拖欠工资。邓先生于2008年2月提出解除劳动合同，该公司应按照邓先生的工作年限及邓先生的工资总额支付解除劳动合同的经济补偿金。

某电力公司对邓先生提出辞职后应否支付解除劳动合同的经济补偿金存有争议，电力公司不属无故拖欠解除劳动合同的补偿金。因此，邓先生要求该公司支付50%的额外经济补偿金，法院没有支持。

某电力公司签订的外派协议并未约定其不支付外派补助和辛苦补助的条件，故在邓先生生病期间电力公司仍应支付外派补助和辛苦补助，电力公司应补付上述款项并支付25%的经济补偿金。

最终，法院依据《劳动合同法》判决：双方解除劳动合同，撤销了某电力公司的《警告信》，支付邓先生解除劳动合同经济补偿金十九万七千一百五十二元。

解除劳动合同内容包含哪些内容篇三

我是11月到单位上班的，一直没有签订劳动合同。直到去年4月份签订了合同。今年4月续签了2年合同。但是今年11月通知，12月底就解除劳动合同。如果要向单位提出补偿金，应该如何计算。

求具体的计算方法。

最好能解释提前解除劳动合同的1年多是否能按2倍工资计算。也就是说如果求偶工资是1500的话。就应该用1500*11倍+1500*2年*2倍。然后没有签订劳动合同的那几年我是否还可以得到另外的补偿。

急切！！！！

求正确答案！！！！！！

[关于解除劳动合同经济补偿金的问题]

解除劳动合同内容包含哪些内容篇四

杭州的a小姐8月与单位签定了5年的劳动合同，试用期为3个月。8月27日a小姐在社保站查寻缴纳记录时，发现单位未缴纳试用期(208月---11月)的社保。根据合同上的有关约定，208月28日a小姐向单位提出补交的要求，遭到拒绝。于是当天a小姐向单位寄出“解除劳动合同通知书”。同时a小姐准备申请仲裁，要求单位支付经济补偿以及补交社保。

[问题]

a小姐一年后发现单位未缴纳试用期内的社保，可否解除劳动合同并获得经济补偿金？

[分析]

一、试用期内单位是否需要给员工缴纳社保？

用人单位和劳动者参加社会保险是法定的义务。《中华人民共和国劳动法》第七十二条规定：“社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”从劳动法该条的规定，可以确定只要建立了劳动关系就应当依法参加社会

保险，缴纳社会保险费。劳部发[]354号《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第3条之规定，试用期包括在劳动合同期限内，也就是说，试用期同样属于劳动关系的存续期间，因此，试用期内用人单位也应当为员工缴纳社会保险费。

二、a小姐要求单位补交社保费是否超过时效？

在这里，我想把一个概念说清楚，那就是当事人的实体权利和程序权利是有区别的。所谓的实体权利，是法律赋予当事人的人身权、财产权等权利。程序权利是法律赋予当事人通过相应程序(如仲裁、诉讼)去取得属于自己的实体权利的救济程序。程序权利的丧失，并不当然的导致实体权利的灭失。具体到本案，就是即使超过60日的仲裁时效，并不代表当事人就丧失了要求单位补交社保的权利，因为超过时效，仅仅是丧失法律上的胜诉权，也就是说，丧失的是通过仲裁或诉讼保护自己实体权利的胜诉权，当事人仍可通过其他方式主张自己的实体权利，如自己向单位主张，或通过行政救济方式主张。

a小姐于2004年8月28日要求单位缴纳2003年8月---11月的社保，虽然a小姐是2004年8月27日才发现单位未缴纳试用期的社保，但是在司法实践中，这种情况仍更大的可能会被认为超过仲裁时效，理由就是虽然a2004年8月27日才发现单位未缴纳试用期的社保，但应当早就发现这个违法行为，这就是所谓的“应当知道”。虽然我一直认为劳动部无权对劳动法的条文含义做出解释，但实践中这样处理也不是一下子可以改变。

但是，即使a因为超过60日而丧失仲裁或诉讼意义上的胜诉权□a仍享有向单位主张补交社保的实体权利□a于2004年8月28日向单位提出补交的要求不存在时效问题。

三、a可否以单位未依法缴纳社保为由解除劳动合同并请求支付经济补偿金？

[可否解除劳动合同并获得经济补偿金？]

解除劳动合同内容包含哪些内容篇五

解除劳动合同支付职工的经济补偿金可以用现金方式，也可以用国有净资产方式予以补偿。对改制分流中不愿进入改制后新公司、自愿走向社会自谋职业的职工，解除劳动合同支付的经济补偿金应以现金方式补偿；对进入非国有法人控股改制企业的职工，解除劳动合同支付的经济补偿金可以用国有净资产方式予以补偿，并可以在职工自愿的基础上转为改制后企业的股权或债权。

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劳动合同前12个月的月平均工资。其中，职工月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资计发；职工月平均工资超过企业月平均工资3倍以上的，按不高于企业月平均工资的3倍标准计发。企业经营管理人员也应按照上述办法执行。

《中华人民共和国》第31条规定：劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知，明确赋予了职工辞职的权利，这种权利是绝对的，劳动者单方面解除劳动合同无须任何实质条件，只需要履行提前通知的义务(即提前30日书面通知用人单位)即可。原劳动部办公厅在《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》也指出：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，无须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手续，用人单位应予以办理。

《劳动法》一方面赋予了职工绝对的辞职权，另一方面又赋

予了用人单位一定的请求赔偿损失的权利。《劳动法》第102条规定：劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任；原劳动部在《违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法》的第4条明确规定了赔偿的范围：劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：

- 1、用人单位招收录用其所支付的费用；
- 2、用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；
- 3、对生产、经营和工作造成的直接经济损失；
- 4、劳动合同约定的其他赔偿费用。

职工主动提出与企业解除劳动合同后部分职工在以书面通知用人单位30日后主动离职，不予理会用人单位的赔偿要求，用人单位则不给职工办理人事关系和档案的调转手续，职工离职后人事关系和档案长期留置在原用人单位；造成职工在新的工作单位不能办理劳动保险、不能办理出国政审手续、影响技术职称评定、不能进一步求学深造和丧失报考国家公务员的机会。所以，职工在与用人单位因解除劳动合同赔偿损失方面发生争议后应当在60天内及时向用人单位所在地区、县劳动争议仲裁委员会提请劳动争议仲裁。

法律条文——【违反和解除劳动合同的经济补偿办法】

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。

中文名违反和解除劳动合同的经济补偿办法

法律通知

劳动部关于印发《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的通知

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[1]

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。