

# 最新劳动合同解除的经济补偿金计算 解除劳动合同经济补偿金(优秀5篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。那么一般合同是怎么起草的呢？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 劳动合同解除的经济补偿金计算篇一

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。

这里所称的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。

兹有本单位职工，性别，年龄，身份证号，住址。

劳动合同期限为 年 月 日至 年 月 日。

因，根据《劳动法》第 条第 款第 项规定，本单位解除与该职工的劳动合同。经双方协商，我单位支付其经济补偿共计 元人民币，工资发至年月份，特此证明。

员工签名：

(用人单位盖章)

年月日

1、违反《劳动法》和合同约定，克扣拖欠工资，拒不支付延长工作时间工资报酬；支付低于当地工资标准的工资报酬的，用人单位应加发工资报酬和低于部分25%的经济补偿金。

2、对因劳动者患病、非工负伤或不能胜任工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。对患重病和绝症者，用人单位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%。

3、对“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，经过培训或调换工作岗位后仍不能胜任，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。若劳动者工资高于社平三倍的，则最多付给12个月的经济补偿金”。

4、对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合同达成协议，用人单位解除劳动合同的；用人单位濒临破产进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限支付经济补偿金，在本单位工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。此种情况的经济补偿金支付没有12个月的限制。

综上所述，如果是用人单位与劳动者协商解除劳动合同的，用人单位无需向劳动者支付经济补偿金，如果是用人单位单方解除的，那么应当一次性支付经济补偿金。

## 劳动合同解除的经济补偿金计算篇二

我是98年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 $1500 \times 11$ 倍+ $1500 \times 2 \text{年} \times 2$ 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]

## 劳动合同解除的经济补偿金计算篇三

一、劳动者解除劳动合同，单位不需要支付经济补偿的情形：

1. 劳动者提出解除劳动合同，并与单位协商一致的。
2. 劳动者提前30天以书面形式通知单位。
3. 劳动者在试用期内提前3天通知单位。

二、劳动者解除劳动合同，单位需要支付经济补偿的情形：

1. 单位未按劳动合同约定提供劳动保护和劳动条件。
2. 单位未及时足额支付劳动报酬。

3. 单位未依法为劳动者缴纳社会保险。
4. 单位的规章制度违法损害劳动者利益。
5. 单位以欺诈胁迫的. 手段或乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同。
6. 单位在劳动合同中免除自己的法定责任，排除劳动者权利的。
7. 单位违反法律法规强制性规定。
8. 单位以暴力威胁或非法限制人身自由强迫劳动者劳动。
9. 单位违章指挥，强令冒险作业危及劳动者人身安全。
10. 单位不支付劳动者延长工作时间的工资报酬（就是加班费）。
11. 单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资。

### 三、用人单位解除劳动合同，需要支付经济补偿的情形：

1. 单位提出解除劳动合同，双方协商一致。
2. 劳动者患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位安排的其他工作。
3. 劳动者不能胜任工作，经过培训或调岗后仍不能胜任。
4. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，使劳动合同无法继续履行，双方协商未能达成一致的。
5. 单位依照企业破产法规定进行重整的。

6. 单位生产经营发生严重困难的。

7. 企业转产，重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需要裁员的。

四、用人单位解除劳动合同，不需要支付经济补偿的情形：

1. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的。

2. 劳动者严重违反单位规章制度的。

3. 劳动者严重失职，营私舞弊，给单位造成重大损害的。

4. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对本单位工作造成严重影响，或经用人单位提出，拒不改正的。

5. 劳动者以欺诈，胁迫或者乘人之危，使单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同。

6. 劳动者被依法追究刑事责任的。

## 劳动合同解除的经济补偿金计算篇四

经济补偿金是用人单位解除劳动合同时，给予劳动者的经济补偿。经济补偿金是在劳动合同解除或终止后，用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。我国法律一般称作“经济补偿”，法国《劳动法典》称为“辞退补偿金”，俄罗斯《劳动法典》则称为“解职金”。我国劳动法、1994年劳动部发布的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（以下简称《经济补偿办法》）等规定了用人单位在与劳动者解除劳动合同时，应该按照一定标准一次性支付一定金额的‘经济补偿金。

额外经济补偿金源于《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》

(劳部发〔1994〕481号)第10条规定，即“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。”额外经济补偿金的适用前提是应当支付经济补偿金而未按规定支付。用人单位违法解除劳动合同应支付赔偿金，而不是经济补偿金，因此，劳动者主张额外经济补偿金因缺少前提条件而不能成立。

额外经济补偿金具有惩罚性质；《劳动合同法》第48条、第87条规定的赔偿金是经济补偿标准的二倍，也明显带有惩罚性质。根据民法罚则的一般理念和法律效力的层次，就同一事实惩罚不可重复使用，故给付赔偿金的就不应再给付额外经济补偿金，以免过于加重用人单位的法律责任。另外，《违反有关劳动合同规定的赔偿办法》(劳部发〔1995〕223号)第2条第4款及第3条规定，用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失，但损失赔偿中没有规定“工作一年给付一个月工资”的类似经济补偿的条款，更没有支付额外经济补偿金的条款。因此，从这个角度讲，用人单位违法解除劳动合同，劳动者也得不到额外经济补偿金。

知识拓展：

## 劳动合同解除的经济补偿金计算篇五

在我国，劳动法中对于劳动者的保护力度是比较大的，通常情况下，如果劳动者遭遇到了需要解除劳动合同的情形时，单位有可能会涉及支付经济补偿金的问题。这里给大家分享一些关于解除劳动合同经济补偿，希望对大家有所帮助。

依据《劳动合同法》的规定，在24种情形下，用人单位需向劳动者支付经济补偿金：

(一)劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的有10种情形：

2、用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第(二)项）

3、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第(三)项）

4、用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第(四)项）

5、用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第(五)项即第二十六条第(一)项）

6、用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第(五)项即第二十六条第(二)项）

7、用人单位订立劳动合同违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第(五)项、第二十六条第(三)项）

8、法律、行政法规规定的其他情形。（《劳动合同法》第三十八条第一款式第(六)项）

9、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，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第二款的第(一)种情形）

10、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全，

劳动者解除劳动合同的。（《劳动合同法》第三十八条第二款的第二种情形）

11、低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。（《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（一）》第十五条第（五）项）

（二）用人单位解除劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的有8情形：

12、用人单位提出，双方协商解除劳动合同的。（《劳动合同法》第三十六条）

13、劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作，用人单位解除劳动合同的；（《劳动合同法》第四十条第（一）项）

14、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，用人单位解除劳动合同的；（《劳动合同法》第四十条第（二）项）

15、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议，用人单位解除劳动合同的；（《劳动合同法》第四十条第（三）项）

16、用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；（《劳动合同法》第四十一条第一款式第（一）项）

17、用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；（《劳动合同法》第四十一条第一款式第（二）项）

18、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员，用人单位依法定程序裁减人员



的; (《劳动合同法》第四十一条第一款式第(三)项)

19、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,用人单位依法定程序裁减人员的。(《劳动合同法》第四十一条第一款式第(四)项)

(三)终止劳动合同,应当向劳动者支付经济补偿金的有8情形:

20、劳动合同期满,劳动者同意续订劳动合同而用人单位不同意续订劳动合同,由用人单位终止固定期限劳动合同的;(《劳动合同法》第四十四条第(一)项)

21、因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的;(《劳动合同法》第四十四条第(四)项)

22、因用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散而终止劳动合同的。(《劳动合同法》第四十四条第(五)项)

(四)法律、行政法规规定的其他情形

23、用人单位自用工之日起超过一个月不满一年,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并支付经济补偿;(《劳动合同法实施条例》第六条)

24、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;(《劳动合同法实施条例》第二十二条;《指导意见》第二十一条第二款)

劳动合同法规定,经济补偿金计算按劳动者在本单位工作的年限,有以下标准:

1、每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。

2、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。

3、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。

4、此处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。

根据财政部、国家税务总局《关于个人与用人单位解除劳动关系取得的一次性补偿收入免征个人所得税问题的通知》中规定：个人因与用人单位解除劳动关系而取得的一次性补偿收入(包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费用)，其收入在当地上年职工平均工资三倍数额以内的部分，免征个人所得税；超过的部分按照《国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》计算征收个人所得税。

劳动合同法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。

因此，依据劳动合同法的规定，劳动者获得经济补偿金的计算标准最高只能为本地区上年度职工月平均工资三倍，那么依据税务局的相关规定，劳动者获得经济补偿金无须缴纳税费。