

最新解除劳动合同的补偿金 解除劳动合同经济补偿(优秀12篇)

借款合同是一种约定双方权益和义务的合同，具有法律效力。赠与合同的样本如下，供双方在签订合同时作为参考和范例。

解除劳动合同的补偿金篇一

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

文档为doc格式

解除劳动合同的补偿金篇二

【劳动者单方解除劳动合同】用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

1. 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
2. 未及时足额支付劳动报酬的；
3. 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
4. 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
5. 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
6. 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

【协商解除劳动合同】用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

但由用人单位首先提出解除动议的，应当支付经济补偿。较

劳动法的规定，本项经济补偿范围有所缩小。劳动法第二十四条、第二十八条规定，用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当依照国家有关规定给予经济补偿。在劳动合同法制定过程中，考虑到有的情况下，劳动者主动跳槽，与用人单位协商解除劳动合同，此时劳动者一般不会失业，或者对失业早有准备，如果要求用人单位支付经济补偿不太合理，因此对协商解除情形下，给予经济补偿的条件作了一定限制。

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

第四十条 【无过失性辞退】有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

2. 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

3. 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；

第四十一条 【经济性裁员】有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一)依照企业破产法规定进行重整的；

3、如果用人单位不同意续订，无论劳动者是否同意续订，劳

动合同终止，用人单位应当支付经济补偿。

注意：以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止时的经济补偿、工伤职工的劳动合同的经济补偿、劳务派遣中的经济补偿，都是要给付的。请参考《中华人民共和国劳动合同法实施条例》。

(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；

劳动合同法第四十四条第四项规定，用人单位被依法宣告破产的，劳动合同终止。第四十四条第五项规定，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的，劳动合同终止。企业破产法第一百一十三条规定，破产清偿顺序中第一项为破产人所欠职工的工资和医疗、伤残补助、抚恤费用，所欠的应当划入职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用，以及法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金。用人单位因为有违法行为而被吊销营业执照、责令关闭、撤销时，劳动者是无辜的，其权益应该受到保护。劳动合同终止时，用人单位应该支付经济补偿。较劳动法的规定，本项规定是增加的规定。

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

有些法律、行政法规中有关于用人单位支付经济补偿的规定。如《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》规定，国营企业的老职工在劳动合同期满与企业终止劳动关系后可以领取相当于经济补偿的有关生活补助费。尽管《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》于20xx年被废止，但20xx年之前参加工作的劳动者，在劳动合同终止后，仍可以领取工作之日起至20xx年的生活补助费。

解除劳动合同的补偿金篇三

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*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]

解除劳动合同的补偿金篇四

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）：

解除劳动合同的补偿金篇五

《劳动合同法》实施前，计算解除劳动合同经济补偿金的文件为劳动部关于印发《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)。该文件第八条规定：“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。”

关于经济补偿金的基数，该文件第十一条规定“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。”

结合本案的情况，并根据上述法律、文件规定，王某1984年7月至20xx年12月在单位的工作年限，按劳部发[1994]481号文件计算经济补偿金，计算基数为企业月平均工资[20xx年1月至20xx年3月的工作年限，依据《劳动合同法》第四十七条的规定，“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。”按王某本人解除劳动合同前半个月工资计算。

劳动关系跨跃20xx年1月1日，要注意解除劳动合同的经济补偿计算方法，即分段计算[20xx年12月31日以前劳动者的工作年限的经济补偿计算依据为劳部发[1994]481号文件的相关规定[20xx年1月1日以后劳动者的工作年限的经济补偿计算方法的依据为《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》等相关规定。此外，《劳动合同法》第四十七条第二款对于高收入劳动者的经济补偿计算规定了“双封顶”。第一，经济补偿基数的“封顶”——以本地区(如:北京市)上年度职工月平均工资三倍的数额为标准支付;第二，经济补偿年限的“封顶”——最高不超过十二个月。

另外，《劳动合同法实施条例》于20xx年9月18日施行，第二十七条对经济补偿的月工资标准做出了明确规定，即按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月计算平均工资。

解除劳动合同的补偿金篇六

公司是不能毫无理由的解除与劳动者的劳动合同的，否则就会要求给经济赔偿金，劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系，若用人单位在合同时间内解除劳动合同，就要赔偿劳动者相应的损失，那解除劳动合同经济赔偿金工资标准计算及依据是什么呢?这里给大家分享一些关于解除劳动合同补偿金标准，希望对大家有所帮助。

根据《劳动合同法》第四十七条的规定，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。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。

劳动合同法第四十六条规定，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。

1、用人单位依法解除劳动合同

(1) 协商解除经济补偿金=工作年限×月工资(超过12年的,按12年算)

(2) 因病或非因工伤解除经济补偿金=工作年限×月工资+医疗补助费(不低于6个月工资,重病加50%,绝症加100%)

(3) 不能胜任解除经济补偿金=工作年限×月工资(超过12年的,按12年算)

(4) 客观变化经济补偿金=工作年限×月工资

(5) 经济裁员经济补偿金=工作年限×月工资

(6) 逾期给付经济补偿金=原经济补偿金+额外经济补偿金(原经济补偿金的50%)

2、用人单位不支付经济补偿金的赔偿金

赔偿金=经济补偿金总和×n=工作年限×月工资×(1+50%)×n

1、违约金。违约金是指当事人一方不履行合同的约定时,依法律规定或合同约定向对方支付一定数额金钱的责任形式。根据违约金的性质,违约金可分为赔偿性违约金和惩罚性违约金。赔偿性违约金是指旨在弥补一方因另一方违约所受到的实际损失而约定的违约金;惩罚性违约金是指对违约行为进行惩罚,数额可以大于守约方实际损失的违约金。根据国家对违约金的干预程度,违约金可为分约定违约金和法定违约金两种。凡是以合同约定的违约金,就属于约定违约金;由法律规定的违约金,就属于法定违约金。原劳动部《关于企业职工流动若干问题的通知》(劳部发[1996]355号,以下简称(通知))第3条规定,用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定违约金。这一规定确立了约定违约金是我国承担劳动合同违约

责任的方式。目前我国法律法规没有对法定违约金作出具体规定。

2、赔偿损失。赔偿损失是指一方当事人违法、违约造成对方损失时，应以其相应价值的财产给予补偿。

《劳动法》第98条规定，用人单位违反本法的规定解除劳动合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。《劳动法》以法律的形式确立了赔偿损失是我国承担劳动合同违约责任的方式。这是承担劳动合同违约责任的主要方式。

3、继续履行。继续履行是指违反合同的当事人不论是否已经承担赔偿金或违约金责任，都必须根据对方的要求，并在自己能够履行的条件下，对原合同未履行的部分继续按照要求履行。我国《劳动法》和《劳动合同法》以法律的形式确立了继续履行是我国承担合同违约责任的方式。《民法通则》第111条规定：“当事人一方履行合同义务或者履行合同义务不符合约定条件的，另一方有权要求履行或者采取补救措施，并有权要求赔偿损失”。《合同法》第107条规定：“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任”。继续履行又称实际履行，具有强制性。继续履行作为承担合同违约责任的一种方式 and 合同违约救济的一种手段，虽然我国《劳动法》未予规定，但从合同法原理、劳动法的立法宗旨、工会法及工会法解释的精神和我国劳动的现状考虑，对用人单位违法解除劳动合同的责任承担形式适用继续履行原则意义重大。

解除劳动合同的补偿金篇七

案情：王某（申诉人）系本市某外企员工，自2009年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（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。

文档为doc格式

解除劳动合同的补偿金篇八

在用人单位与劳动者解除或者终止劳动合同后，用人单位会一次性给予劳动者经济上的补助，这就是。那大家知道这个经济补偿金需不需要缴纳个人所得税呢？下面马上为您带来。

国家税务总局对于用人单位是否需要缴纳个人所得税的问题做出了如下规定：

(1)对于个人因解除劳动合同而取得一次性经济补偿收入，应按“工资、薪金所得”项目计征个人所得税。

(2)考虑到个人所得一次性经济补偿收入数额较大，而且被解聘的人员可能在一段时间内没有固定收入，因此，对于个人所得税的一次性经济补偿收入，可视为一次取得数月的工资、薪金收入，允许在一定期限内进行平均。具体平均为：以个人所得的一次性经济补偿收入，除以个人在本企业的工作年限数，以其商数作为个人的月工资、薪金收入按照税法规定计算缴纳个人所得税。个人在本企业的工作年限数按实际工作年限数计算，超过12年的按12年计算。

(3)按照上述方法计算的个人一次性经济补偿收入应纳的个人所得税税款，由支付单位在支付时一次性代扣，并于次月7日内缴入国库。

(4)个人按国家和地方政府规定比例实际缴纳的住房公积金、医疗保险金、基本养老保险金、失业保险基金在计税时予以扣除。

(5)个人在解除劳动合同后又再次任职、受雇的，对个人已缴

纳个人所得税的'一次性经济补偿收入，不再与再次任职、受雇的工资、薪金所得合并计算补缴个人所得税。

由此可以看出，与用人单位签订了劳动合同，因解除劳动关系而取得的一次性补偿收入，在当地上年职工平均工资3倍数额以内的部分，免征个人所得税。超过部分按照《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》(国税发[1999]178号)的有关法规，计算征收个人所得税。

解除劳动合同的补偿金篇九

根据双方签定的'劳动合同，用人单位(甲方)按以下合同条款之一原因决定解除、终止与乙方签定的劳动合同。

- 1、合同期限届满，不再续订新的劳动合同。
 - 2、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作。
 - 3、乙方患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作。
 - 4、乙方严重违反劳动纪律或者甲方规章制度。乙方过错对甲方利益造成重大损害。
 - 5、客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经甲乙双方协商同意终止合同。
 - 6、劳动合同约定的其他条款：_____
- (1)乙方应于__年__月__日前办理调出手续；
 - (2)存档费用由方负担。

(3) 住房公积金于__年__月__日(封存或转出)。

甲方：_____

乙方：_____

____年____月____日

____年____月____日

解除劳动合同的补偿金篇十

用人单位因病与劳动者解除劳动合同，如果是违法解约的，不是向劳动者支付补偿，而是向其支付赔偿金，赔偿金是经济补偿标准的二倍，例如劳动者在单位每工作满一年的，赔偿两个月的工资。

1、如果双方协商一致解除合同，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。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，按应发工资计算。

2、如果单位没有正当合法理由单方辞退，需要按上面标准支付双倍的赔偿金。

《劳动合同法》第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(二) 严重违反用人单位的规章制度的；

(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

(六)被依法追究刑事责任的。

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。

第八十七条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

工伤医疗期满后不来上班，可以调整岗位，但是不能辞退劳动因为工伤员工本身的特殊性，劳动法对其权益有着特别的保护规定。对于一至六级工伤员工，用人单位应保留劳动关系，除非工伤职工本人提出解除或者终止劳动合同，用人单位不得单方面解除或终止劳动合同(五至六级工伤员工严重违纪除外)。

而对于七至十级工伤员工，用人单位只有在以下四种情形才能与其解除或者终止劳动合同：

(一)劳动合同期满终止不续签；

(二)工伤员工本人提出解除劳动合同；

(三)工伤员工存在严重违纪的情形；

(四)用人单位破产、被吊销营业执照、关闭、撤销或注销等情形的。

除此四种情形外，用人单位不能以其他理由与工伤员工解除或者终止劳动合同。对于上述问题中的八级工伤员工长期休病假不来上班，因为该员工属于部分丧失劳动能力的员工，如果员工确实存在伤病，在员工主观无过错的情况下，用人单位不能解除其劳动合同。《劳动合同法》第44条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的”。因此，因为员工的工伤身份，即使其医疗期满不能来上班，或者上班不能从事原有工作，公司调整岗位后仍不能从事，用人单位也不能单方面与其解除劳动合同。

不可以。

《劳动合同法》第四十二条 【用人单位不得解除劳动合同的情形】劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五)在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第八十七条 【违反解除或者终止劳动合同的法律责任】用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

解除劳动合同的补偿金篇十一

甲乙双方本着公平、平等、互利的原则订立合作协议如下：

第一条甲乙双方自愿合作经营跆拳道兴趣班项目，甲方投资该项目涉及的房租费用以及水电费用，乙方投资该项目涉及的所有器材费用。

第二条该项目运营以后，所有相关器材破损以及器材的

第二次购买等产生的费用按甲50%、乙50%比例承担。

第三条项目的盈余按照以下细则分配，利润按月结算。

1、跆拳道学费。双方按学费的甲50%、乙50%比例分配。

2、跆拳道服装费、双截棍等相关器材费。双方按除成本价所得盈余的甲50%、乙50%比例分配。

第四条项目中涉及的安全问题上课期间因学员意外受伤所产生的医药费用，按与家长协商后的医药费用总额甲50%、乙50%比例承担。

第五条本合同的期限为_____年。如果需要延长期限，在期满前三个月办理。

第六条自协议签订之日起，乙方需要负责技术____市场开发以及售后跟进，甲方负责管理和日常事务。

第七条争议处理。

1. 对于执行本协议发生的与本协议有关的争议应本着友好协商的原则解决。

2. 如果双方通过协商不能达成一致，则向人民法院起诉。

第八条 违约处理 如果一方违反本协议的任何条款，非违约方有权终止本合同的执行，并依法要求违约方赔偿损害。

第九条 协议解除

一方合作人有违反本合同协议的；

另一方有权解除合作协议。

合作协议期满。

双方同意终止协议的情况。

一方合作人出现法律上问题以及做出对企业有损害的，另一方有权解除合作协议。

第十条 本协议未尽事宜，双方可以补充规定，补充协议与本协议有同等效力。

用人单位(甲方)：

法定代表人(负责人)：

营业执照号码：

劳动者姓名(乙方)：

性别：

出生年月：

住所：

身份证号码：

家庭住址：

根据《中华人民共和国劳动法》、《江苏省实施劳动合同制度
(二)乙方必须严格遵守安全操作规程，做到文明生产，办法
〈试行〉》等有关法律、法规的规定，以及《张家港市建设
安全生产工程项目工资预留户试行办法》的精神，甲乙双方
在平等自愿。

一、劳动纪律

协商一致的基础上，签定本合同。乙方应自觉遵守国家的法律、法规、规章和甲方依法制一、合同期限合同自月日起至月以完成项目(任务)为期限，该项目(任务)完成后，本合同即行终止。

二、工作内容

乙方从事工作(工种)，并保质保量完成工作任务。

三、劳动报酬

(一)乙方工资约定为：每月元。或每工元。

(二)工资支付形式：

(三)工资支付时间：甲方必须按合同规定支付乙方工资，不得拖欠、克扣工资。

四、劳动保护和劳动条件

甲方必须对乙方进行劳动纪律、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训，为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，保障乙方在劳动过程中的安全

与健康。定的各项规章制度，甲方有权依法给予乙方奖励或惩处。

五、双方需要约定的其他事项七、合同未尽事宜，按国家、省、市有关规定执行。因履行本合同发生争议，甲乙双方可协商解决，如协商不成，可向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

六、本合同不得代签和涂改，经甲乙双方签字(盖章)后生效。本合同书一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(签章)：

乙方(签章)：

法定代表人(单位负责人)(签章)：

用人单位(甲方)：_____

地址：_____

邮政编码：_____

职工(乙方)：_____

住址：_____

邮政编码：_____

身份证号码：_____

甲方_____因生产(工作)需要，招(聘)用_____ (简称乙方)为本企业职工。双方根据平等自愿、协商一致的原则，订立劳动合同，确定劳动关系，明确双方的权利、义务，并共同遵守履行。

一、合同期限

(一) 本合同自_____年_____月_____日起生效。本合同有效期经甲、乙双方商定，采取下列第_____种形式：

1、无固定终止期限(即长期合同，但可按本合同第九条变更、解除和终止)。

2、合同有效期限_____年，至_____年_____月_____日止。

3、合同期限至_____工作(任务)完成时终止，其完成的标志事件是_____。

(二) 新招收、调入、统一分配人员的劳动合同自生效之日起_____个月内为试用期。

(三) 本合同由甲乙双方各存一份。鉴证时还需交鉴证机构一份。均具有同等效力。

二、工作任务

(一) 乙方生产(管理)工种(岗位)：_____。

(二) 乙方完成甲方正常安排的生产(工作)任务。

三、工作时间

甲方实行国家规定的工作时间制度。甲方因生产、工作需要可安排乙方加班加点，但每月累计不得超过三十六小时，每个工作日连续加点不得超过三小时。

四、休假

乙方在合同期内享受国家规定的节日、公休假日以及探亲、婚丧、计划生育、女职工劳动保护等有薪假期待遇。

五、劳动报酬

(一) 乙方工资分配形式、标准：

1、工资标准、形式及调资办法按企业依法制定的工资分配制度执行；

3、甲方在合同期内，有权根据按劳分配原则及经营指标变化、经济效益高低，依法修改企业工资分配制度。

(二) 甲方每月如期发放工资。

(三) 甲方安排乙方加班，无法安排补休的，按国家规定发给加班工资。

(四) 非因乙方原因所致的停工、停产期间，甲方按国家、省、市规定发给乙方停工工资或生活费。

六、保险福利待遇

(一) 乙方原为本企业固定工或临时工改(招)为合同制职工的，原符合本市规定的连续工龄，视为本企业工作年限。

(二) 甲方按国家、省、市有关规定，给予女职工“五期”(经期、孕期、产假期、哺乳期及更年期)的劳保福利待遇和乙方符合计划生育子女以及保留原固定工经确定的供养直系亲属的劳保医疗待遇。

(三) 乙方患职业病或因工负伤医疗期间的保险福利待遇，甲方按本市有关规定执行；医疗终结，经市劳动鉴定委员会确认，完全丧失劳动能力的，由甲方按规定给予办理提前退休，部分丧失劳动能力的，按本市有关规定执行。

(四)乙方在合同期内患病或非因工负伤，停工医疗期限的计算及停工医疗期内的保险福利待遇，按国家、省、市有关规定执行。

(五)乙方因工或非因工死亡的丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费、一次性优抚金、生活补贴、供养直系亲属死亡补助费等，由甲方按国家及本市规定分别发放。

(六)在合同期内，甲、乙双方需按照国家及省、市有关规定，为乙方缴纳基本养老保险、失业保险和工伤保险等社会保险基金，并定期向乙方通告缴纳社会保险基金的情况。

(七)非因乙方原因所致的停工、停产期间，乙方按国家规定享受的休假、劳保医疗等待遇不变。

(八)乙方其他各种福利待遇，按甲方依法制定的制度执行。

七、劳动保护

(一)甲方按照国家有关劳动保护规定，包括有关女职工、未成年工(16周岁至未满18周岁的职工)的劳动保护规定和，切实保护乙方在生产、工作中的安全和健康。

(二)甲方按国家规定对乙方进行安全生产知识、法规教育和操作规程培训以及其他的业务技术培训。乙方应参加上述培训并严格遵守与其岗位有关的安全卫生法规、规章、制度和操作规程。

(三)甲方根据乙方从事的工作岗位，发给乙方必要的劳动保护用品，按劳动保护规定定期免费安排乙方进行体检。

(四)乙方有权拒绝甲方违章指挥，对甲方及其管理人员漠视安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举;控告。

八、劳动纪律及奖惩

乙方应遵守甲方依法制定的各项管理制度，甲方有权对乙方履行的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

九、续订、变更、解除、终止劳动合同

(一)本合同期限届满即自然失效，双方必须终止执行。如经双方协商同意，可以续订合同。

(二)甲方因生产经营情况变化，调整生产任务，或者乙方因个人原因要求变更本合同条款，经双方协商同意，可以变更劳动合同相关内容，并由双方签字(盖章)。

(三)有下列情况之一的，劳动合同即告终止：

- 1、乙方已达到法定退休年龄的；
- 2、乙方死亡；
- 3、甲方被依法撤销、解散、歇业，宣告破产；
- 4、劳动合同约定的终止条件(事件)已经出现；
- 5、乙方被批准自费出国留学或出境定居的。

(四)有下列情况之一的，甲方可解除劳动合同：

- 1、乙方在试用期内，经发现不符合录用条件的；
- 2、乙方经常无正当理由不能完成合同所规定的生产、工作任务的；
- 3、乙方患病或非因工伤，医疗期届满后不能从事原工作，也不宜改做其他工作的；

- 4、乙方的行为按照国家的有关规定应予辞退、除名、开除的；
- 5、经优化劳动组合组合不上，按政府有关规定可以辞退的；
- 6、其他符合国家、省、市规定的可以解除劳动合同条件的。

(五)有下列情况之一的，乙方可解除劳动合同：

- 1、试用期内，认为不适应在甲方工作的；
- 3、甲方不能按劳动合同规定支付劳动报酬的；
- 4、甲方不按规定为乙方办理退休养老保险等社会保险的；
- 5、经甲方同意，乙方自费考入中专以上学校脱产学习的；
- 6、甲方不履行劳动合同，严重违反国家法规、政策，侵害乙方其他合法权益的。

(六)有下列情况之一，甲方不得解除劳动合同：

- 3、乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内或医疗期虽满但仍住院治疗的；
- 4、符合计划生育政策的女职工在孕期、产假期、哺乳期内的；
- 5、乙方经批准享受法定假期，在规定期限内的；
- 6、符合国家、省、市有关其他不得解除劳动合同规定的。

(七)有下列情况之一，乙方不得解除劳动合同：

- 3、担任国家重点科研项目尚未完成的。

(八) 本合同经甲乙双方协商同意的，可以解除。

(九) 除国家规定的违纪辞退、除名、开除等情况外，甲乙双方终止、解除、续订本合同，必须提前30日书面通知对方，方可办理有关手续。

(十) 甲方应按规定为终止、解除劳动合同的职工办理有关手续，为乙方办理失业登记、领取失业救济金提供方便。

(十一) 甲方租赁、出售给乙方居住的房屋、宿舍，双方应签订住房合同。甲乙双方因各种原因解除或终止本劳动合同时，有关住房问题按住房合同规定办理。

(十二) 若本合同终止或解除，乙方应将合同履行期内甲方交给乙方无偿使用、保管的物品、工具、技术资料等，如数交还给甲方，如遗失应予赔偿。

(十三) 乙方如原为本企业固定职工转为全员劳动合同制职工的，解除或终止劳动合同后，乙方提出要求的，甲方可以延缓三至六个月时间办理有关手续：在此期间乙方有接收单位的，甲方应当按乙方原身份为其办理调动手续。缓办手续期间，停止享受企业的一切工资、劳保福利待遇。

(十四) 乙方符合国家规定的退休(含提前退休)条件，甲方应按规定为其办理退休手续，并按本市有关规定管理。

(十五) 本合同终止或解除劳动合同(属违纪辞退、除名、开除者外)时，甲方应按政府有关规定，按乙方在本企业工作年限，每满一年计发一个月的生活补助费，最高不超过十二个月。月生活补助费计算标准是乙方离岗前十二个月的月平均工资收入的60%。因乙方医疗期满解除劳动合同，除发给生活补助费外，还应按规定发给医疗补助费(计算标准与前述生活费计算标准相同)。但乙方按第(十三)款办理调动手续的，甲方可不发给生活补助费和医疗补助费。

十、违反合同承担的责任

(一)一方违反合同，承担违约责任。给对方造成直接经济损失的，应当根据其后果或责任大小，予以适当赔偿。

(二)乙方经甲方出资培训，双方签订培训合同并相应变更本合同有关条款。培训合同是本合同的附件。一方无故不履行培训合同，应按合同规定赔偿对方的损失。

(三)甲方违反本合同第九条第(六)款的规定而解除合同，乙方违反本合同第九条第(七)款的规定而解除合同，应按规定向对方做出赔偿。乙方赔偿损失的金额超过上年本人全部工资收入部分，可以减免，但属教育培训费或住房方面的损失赔偿除外。

十一、调解和仲裁

双方履行本合同如发生争议，应先协商解决；协商无效，可向甲方劳动争议调解委员会申请调解，或向甲方所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁不服的，可向甲方所在地的人民法院起诉。

十二、双方需要明确的其他事项_____。

十三、在合同期内，如本合同的条款与国家、省、市有关劳动管理新规定不符，双方按新规定执行。

甲方(盖章)：_____

法定代表人或

委托代理人签字：_____

_____年___月___日

签订地点：_____

乙方(签章)：_____

_____年____月____日

签订地点：_____

甲方：

甲方法定代表人：

公司地址：

联系方式：

乙方：

居民身份证号：

出生年月：

家庭住址：

联系方式：

根据《中华人民共和国劳动法》和有关规定，甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同期限

(一) 本合同为固定期限劳动合同。

本合同于____年____月____日起至____年____月____日止。其中试用期至____年____月____日止。

二、工作内容和工作地点

(一) 乙方同意根据甲方工作需要，担任_____岗位(工种)工作，甲方应提供必要的生产(工作)条件。

(二) 乙方的工作地点在_____。

(三) 乙方工作应达到_____标准，按照甲方关于本岗位工作任务和责任制要求完成规定的工作任务。

三、劳动时间

(一) 甲方安排乙方执行_____工时制度。执行不定时工作制的，在保证完成甲方工作任务情况下，乙方自行安排工作和休息时间。

(二) 甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作范围和劳动安全卫生制度。

四、劳动报酬

(一) 甲方每月_____日前以货币形式支付乙方工资，月工资为_____元/月。乙方在试用期的工资为_____元/月。

五、保险福利待遇

(一) 甲乙双方按国家规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续。

(二) 乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家有关规定执行。

(三) 乙方患职业病或因工负伤的待遇按国家的有关规定执行。

六、劳动纪律

(一) 甲方根据生产经营需要，依法制定规章制度和劳动纪律。乙方违反劳动纪律和甲方的规章制度，甲方有权根据规章制度进行处理，直至解除本合同。

(二) 乙方应遵守劳动纪律的规章制度，遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的培训，提高自身素质。

七、劳动合同的变更、解除

有下列情形之一的，甲乙双方应变更劳动合同并及时办理变更合同手续：

(一) 甲乙双方协商一致的；

(二) 订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的；

(三) 订立本合同所依据的法律、法规、规章发生变化的。

经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

(一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(三) 严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

(四) 被依法追究刑事责任的。

八、其他

本合同未事宜，按照法律法规的规定进行。

本合同一式两份，双方各执一份，具有同等的法律效力。

甲方：

_____年_____月_____日

乙方：

_____年_____月_____日

甲方：_____

地址：_____

电话：_____

电传：_____

传真：_____

乙方：_____

地址：_____

电话：_____

电传：_____

传真：_____

甲乙双方经过友好协商，就甲方向乙方提供劳务人员的有关事宜，在平等互利的原则下，签订如下协议。

第一条 总则

1. 应乙方聘请，甲方同意从内地选派_____名劳务人员前往香港乙方公司工作。
2. 甲方派遣劳务人员(以下简称劳务人员)在香港工作期限为_____个月。
3. 劳务人员的年龄为_____至_____周岁，并具有_____毕业文化程度。
4. 劳务人员须身体健康，须经内地县级以上医院体格检查(包括肺部x光检查)合格。女性人员临赴港前应提交县级以上医院的未孕证明。
5. 劳务人员须在技术专业水平方面符合乙方要求，并经乙方考试或其他形式考核认可方可派出，考试或考核所需费用由乙方负担。
6. 乙方与甲方劳务人员个人之间所签订的雇佣合约必须采用香港有关当局规定的标准合约《聘用外地雇员的雇佣合约》，该合约作为本协议不可分割的组成部分。

第二条 工资和其他待遇

1. 劳务人员与香港当地雇员实行同工同酬的原则。本协议雇佣的劳务人员底薪为：工种_____；人数_____；每人月工资_____ (港币)元。
2. 乙方对劳务人员工资每月结算一次。乙方须以自动转账方式将工资直接存入以劳务人员名义开立的银行账号内。
3. 劳务人员除上述薪酬外，还享有与当地同等职位雇员一样的奖励、增薪和其他应有的福利待遇。如果同一公司内并无

相等的职位，则与其他公司相等职位的本地雇员相等。

4. 协议期内，若因企业临时停产、息业或其他乙方原因，致使劳务人员暂时不能工作，乙方须照常支付该期间内的基本工资和待遇；如提前解除协议，乙方须提前30天书面通知甲方，或支付7天工资作为代替通知金。

第三条 工作时间、休假及加班待遇

1. 劳务人员每天工作8小时，每周工作6天，超时工作，乙方须按香港现行劳工法例及当地同等人员标准付给劳务人员相应的报酬。

2. 劳务人员享有香港法定的有薪节、假日。节假日加班与当地雇员享受同等待遇。

3. 劳务人员服务满一年，可积凶钉?天有薪年假。

第四条 劳保福利待遇

1. 乙方负责为劳务人员提供适当的住宿，住宿条件须符合香港有关规定并经甲乙双方共同核定。

2. 劳务人员由于受雇及在雇佣期内遭遇意外而受伤、患上职业病或发生有关医疗事宜，乙方应负责一切必需的医药费及住院费，并支付补偿。此条款自劳务人员抵港之日起生效。

3. 劳务人员享有与当地人员同等的医疗服务和职业意外、人身意外及职业疾病医疗保障，由乙方按照香港现行法例负责购买保险及承担所需费用。

4. 如医生证明劳务人员因生病或受伤不适宜再继续受雇，乙方便应将劳务人员遣返并立即通知甲方，并承担有关费用及伤遣费。

5. 劳务人员在协议期内发生意外，乙方须按保险条例负责为劳务人员向保险公司索赔。如意外死亡，乙方须负担将劳务人员遗体及个人物品运返其居住地的运输费用。

6. 劳务人员工作所需的劳动保护用品，由乙方免费提供。

7. 劳务人员在香港工作的所有税收，均由乙方负责申报，按香港现行税法执行。

第五条 双方责任

1. 甲方责任

() 负责在内地初选所需各类劳务人员，安排时间由乙方面面试考核；

(2) 负责安排核定人员到县级以上医院检查身体，办理体格合格证明书；

(3) 负责办理劳务人员出境的一切手续；

(4) 教育劳务人员严格遵守香港的法律、法规、社会公德，遵守协议和乙方有关的规章制度。

2. 乙方责任

(2) 乙方负责劳务人员体检的费用；

(3) 乙方负责劳务人员从内地居住地至香港及于合约终止或届满时返回原居地的旅费；

(4) 负责协议期内对劳务人员在香港期间的管理；

(6) 负责在规定的4天内安排因停产、息业、破产、或其他原因被解雇的劳务人员返回内地。

第六条 劳务人员的责任和人员的更换

1. 劳务人员的责任

- (1) 必须遵守香港现行法律、法规，遵守社会公德；
- (2) 遵守甲方和乙方的有关规定，严格执行本协议的条款；
- (3) 协议期内，不准私自变换工作另行求职或兼职；
- (4) 不得与任何人发生借贷关系；
- (5) 协议期满，必须按时回内地，不准以任何理由滞留不归；
- (6) 遵守厂规和公司规章制度，不准罢工或以其他形式怠工。

2. 人员更换，如发生下列情况，经甲乙双方确认后，可以遣返或更换人员：

- (1) 劳务人员申请与香港居民、永久性居民或游客结婚；
- (2) 涉及非法或不道德行为，不宜继续工作；
- (3) 不履行或破坏协议；
- (4) 怀孕；
- (5) 因病需长期治疗，不能继续工作。

3. 属以上(1)～(4)款的情况，如与乙方有关，路费及所发生的费用应由乙方负责；如与乙方无关，路费由被遣返的劳务人员自负，属第(5)款的情况，路费由乙方负责。

第七条 协议的生效、终止和延长

1. 本协议于_____年_____月_____日
在_____签订，一式_____份，甲、乙双方各
执_____份，按双方签字之日起并经甲方上级主管部门批
准后生效，有效期从劳务人员进入香港之日起两年内有效。

2. 协议到期如需续约，甲、乙双方需提前两个月协商续订。
劳务人员到期后须返回内地；续约后乙方所需人员，甲乙双方
按有关规定协商作出安排。

3. 协议生效后不准单方面终止。如单方违约，须支付对方为
此而付出的费用并加付工人一个月工资。

4. 如发生下列情况之一时，双方可协商终止协议：

(2) 人力不可抗拒因素(如战争、自然灾害等)使得协议无法执
行。

本协议如在上述情况下终止，乙方则负责安排劳务人员回内
地并负担所需费用。

第八条 仲裁

因执行本协议所引起的任何争议，由签约双方通过友好协商
解决，若协商仍不能解决，将提交仲裁，仲裁在被诉方所在
地仲裁机构进行，仲裁为最终裁决，双方必须无条件执行，
仲裁费用由败诉方负担。

甲方(盖章)： _____

法定代表人(签字)： _____

乙方(盖章)： _____

法定代表人(签字)： _____

时间：_____

解除劳动合同的补偿金篇十二

劳动合同是劳动者权益保障的一张“护身符”，在劳动关系相对灵活和复杂的今天更是如此。

因为主辅分离辅业改制、挂名挂靠、停薪留职、自动离岗……种种“新关系”会使用用人单位和劳动者都感到发晕。

在劳动关系的变更中，用人单位和劳动者不禁会提出这样的问题：“什么样的劳动合同被解除，企业要付经济补偿金？”“劳动合同履行过程中情况发生变化怎么办？”日前，我省下发了《关于进一步规范劳动合同管理 妥善处理劳动关系有关问题的意见》，对这些问题进行了明文规定。

“停薪留职”：单位没有岗位或者无法安排工作的，可依法与其解除劳动合同。

但“停薪留职”期间可不作为计发经济补偿金的本单位工作年限。

“放长假”：因单位原因放长假的职工，没有岗位或无法安排工作的，可依法与其解除劳动合同。

“放长假”期间作为计发经济补偿金的本单位工作年限。

“长期病号”：请长期病假的职工，医疗期满回原岗位工作的，用人单位可继续履行劳动合同；既不能从事原工作，也不能从事由单位另行安排的工作的，可依法与其解除劳动合同，并按规定给予经济补偿。

“哺乳期”：哺乳期内请长假的，因本人原因逾期不到岗，

逾期时间不作为计算经济补偿金的本单位工作年限。

“挂名、挂靠”：这类人员没有为单位提供正常劳动且单位未支付劳动报酬的，用人单位与其解除劳动合同不支付经济补偿金。

“脱产学习”：经单位同意脱产学习的，学习期满不回单位，逾期时间不作为经济补偿金的计算年限。

“因私出境”：归侨、归眷职工因私出境，可申请事假。

去港澳地区的，假期不得超过3个月；出国的，假期不得超过6个月，续假期限一般不超过1个月。

假期从离开工作岗位之日起计算，超过所限假期不归的，按自动离职处理。

“出境定居”：因获批准出境定居而中止劳动合同的，用人单位不支付经济补偿金或生活补助费。

可凭有关证明，将养老保险个人账户中个人缴纳的基本养老费一次性支付给劳动者本人，并终止养老保险关系。

“协议保留关系”：与单位协议保留劳动关系的员工，用人单位应当限期召回或者依法与其解除劳动关系，协议保留劳动关系期间不计算支付经济补偿金的工作年限。

限期内不回的，按自动离职处理。

“擅自离岗”：由于个人原因擅自离岗的职工，用人单位应按旷工处理。

对经常旷工、经批评教育无效、连续旷工15天、一年内累计旷工30天的，用人单位应除名，解除劳动关系，并且不支付经济补偿。

即使您是打零工，只要找到工作与用人单位建立了劳动关系，为了自身利益，就必须与用人单位签订书面劳动合同，因为一旦下列情况发生，导致合同解除，您可以得到相应的经济补偿金或生活补助费。

情况一：劳动合同双方当事人协商一致。

结果：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。

情况二：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。

结果：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。

情况三：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。

结果：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。

情况四：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。