# 解除劳动合同赔偿金交税吗(实用12篇)

作者：深秋的思念 更新时间：2023-12-27

*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。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。解除劳动合同赔偿金交税吗篇一根据*

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。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**解除劳动合同赔偿金交税吗篇一**

根据《劳动合同法》及相关法律、法规、司法解释的规定，劳动者单方解除劳动合同时，存在以下十一种情形的，用人单位应当支付经济补偿金：

1、用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者解除劳动合同的;比较典型的做法比如给员工放假、待岗，可视为未按照劳动合同约定提供劳动条件。

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;比如超过工资发放日期未支付工资，未支付加班费等。

3、用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资，劳动者解除劳动合同的;最低工资标准可以上当地社保局网站查询，或者打12333咨询。

4、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;用人单位没有缴纳社会保险或者漏缴社保项目的，均为未依法缴纳。

5、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;比如规定加班不支付加班费，未经公司批准不得辞职，在本公司工作三年以上才能享受带薪年假等等。

6、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;比如为使劳动者“工龄归零”，迫使劳动者辞职后重新与其签订劳动合同的;通过设立关联企业，在与劳动者签订合同时交替变换用人单位名称的;通过非法劳务派遣的;其他明显违反诚信和公平原则的规避行为。

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;

11、法律、行政法规规定的其他情形。

提醒：其中，1-8种情形劳动者应当事先通知用人单位解除劳动合同，而第9-10种情形，劳动者可以立即解除劳动合同，不必事先告知用人单位。如果是应当事先告知用人单位的情况，劳动者解除劳动合同最好用书面的方式通知并送达单位，同时还要保留好相关证据。

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

**解除劳动合同赔偿金交税吗篇二**

这个问题要分两部分来看，若怀孕期间的员工的，有下列第三十九条情形，用人单位仍可以单方面解除劳动关系，不论员工是否怀孕，不用支付任何赔偿金。

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。

若员工没有上述情形，用人单位则是违法解除劳动合同，应依法承担相应赔偿责任。

若公司无合法理由辞退员工，是违法解除劳动合同，应每工作一年支付2个月工资作为赔偿金。以员工离职前12个月的平均工资计算工资标准，是全部工资的平均。

上述规定可以看出，如产假期间的女职工有劳动法规定的第三十九情形的，用人单位是可以解除劳动合同的，除此之外，用人单位不能与产假期间的女工解除劳动合同。如上述解答未解决您的问题，您可向专业的律师做进一步咨询。

根据《劳动法》规定，女职工的产假为90天，其中产前休假15天。难产增加产假15天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天；晚育奖励产假30天，如果职工不休奖励假的，给予女方一个月的工资奖励，奖励费由夫妻双方单位各负担50%。

关于产假期间的工资待遇方面，主要分两种情况。一种是没有实行生育保险社会统筹的，女职工产假期间的工资应该由企业支付。根据相关规定，企业不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资。另一种是实行了生育保险统筹，企业参加了当地劳动保障部门建立的法律咨询劳动保险生育保险，并且按时足额缴纳生育保险费的，在女职工产假期间，由社会保险经办机构发给生育津贴。

根据《劳动法》规定，女职工的产假为90天，其中产前休假15天。难产增加产假15天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天；晚育奖励产假30天，如果职工不休奖励假的，给予女方一个月的工资奖励，奖励费由夫妻双方单位各负担50%。

关于产假期间的工资待遇方面，主要分两种情况。一种是没有实行生育保险社会统筹的，女职工产假期间的工资应该由企业支付。根据相关规定，企业不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资。另一种是实行了生育保险统筹，企业参加了当地劳动保障部门建立的生育保险，并且按时足额缴纳生育保险费的，在女职工产假期间，由社会保险经办机构发给生育津贴。

企业能否以内部调整为由解除劳动合同？

【案情回放】

【法律解析】

公司解除劳动合同的决定不符合法律规定，公司此举按照法律规定应向程某支付双倍的经济补偿金。

【法律依据】

《劳动合同法》第40条：有下列情形之一的，用人单位提前30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：

(二)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；

(三)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。

劳动法所指“客观情况”具有法定要求：是指发生不可抗力或者出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况。而本案中的情况不足以导致劳动同无法履行，因为公司不能以此为由解除劳动合同。

工伤解除劳动合同会有哪些风险呢

工伤期间可以解除劳动合同吗？工伤解除劳动合同，劳动者会得到哪些赔偿呢？赔偿标准是怎样的呢？小编整理了下面的文章为大家解答，请阅读了解。

《工伤保险条例》第三十五条规定，职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受工伤待遇。由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。

所以，在职工解除劳动合同领取一次性工伤医疗补助金后，即无权要求原用人单位再行报销工伤复发的相关医疗费用。从现有的法律规定来看，职工可能会在以下“四个方面”存在损失：

一是失去申请重新鉴定伤残等级的权利。《工伤保险条例》第二十八条规定，自劳动能力鉴定结论作出之日起一年后，工伤职工或其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的，可以申请劳动能力复查鉴定。而如果工伤职工与用人单位解除劳动而获取工伤待遇补偿后，即失去了伤情加重可申请重新鉴定劳动能力的权利。重新鉴定伤情加重等级变化后待遇有何不同？没有明确规定。

二是失去继续享受工伤医疗待遇的权利。《工伤保险条例》第三十八条规定，工伤职工工伤复发，确需治疗的，享受本条例第三十条、第三十二条和第三十三条规定的工伤待遇。

即复发后可以继续依法享受医疗费、伙食补助费、辅助器具的报销以及停工留薪期待遇等。但此规定的前提是职工与用人单位仍履行劳动合同，保留工伤保险关系。如《江苏省劳动仲裁疑难问题研讨会纪要》(苏劳仲委【20xx】6号)指出，用人单位与工伤职工已终止劳动关系和工伤保险关系，工伤职工也已一次性领取了相关工伤待遇，由工伤职工旧伤复发需要继续治疗而引发的争议，仲裁委应不予受理。现实生活中，随着物价上涨，医疗费用愈来愈高，极有可能出现这样一种情形：职工在解除后工伤复发甚至伤情加剧，而后续的治疗费数额远远超过了解除时所获得的一次性工伤医疗补助金，导致生活陷入困境。其它损失还有：

三是失去了享受解除或者终止劳动合同经济补偿的权利。根据《劳动合同法》有关规定，在用人单位无过错的前提下，由职工自己主动提出解除劳动合同的，用人单位无须支付解除劳动合同经济补偿金。

四是失去领取失业保险金的权利。主动提出解除劳动合同的职工，在未就业期间，依法不能按月领取失业保险金。就工伤职工主动解除劳动利益得失一事，用人单位要加强对相关法律法规宣传引导，并进行针对性的解读。工伤职工应清楚地了解工伤待遇政策，以便做出理性选择。

在什么情况下公司单方面解除劳动合同合法呢

劳动合同订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。那么，在什么情况下公司单方面解除劳动合同合法呢？请阅读下面的文章进行了解。

在具备法律规定的条件时，用人单位享有单方解除权，无须双方协商达成一致意见。主要包括过错性辞退、非过错性辞退、经济性裁员三种情形。

1、

(1)概要

即在劳动者有过错性情形时，用人单位有权单方解除劳动合同。

过错性解除劳动合同在程序上没有严格限制。

用人单位无须支付劳动者解除劳动合同的经济补偿金。

若规定了符合法律规定的违约金条款的，劳动者须支付违约金。

(2)适用情形

在试用期间被证明不符合录用条件的；

严重违反用人单位的规章制度的；

严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

被依法追究刑事责任的。

2、

(1)概要

即劳动者本人无过错，但由于主客观原因致使劳动合同无法履行，用人单位在符合法律规定的情形下，履行法律规定的程序后有权单方解除劳动合同。

非过错性解除劳动合同在程序上具有严格的限制。

具体是指：用人单位应提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，才可以解除劳动合同；用人单位选择额外支付劳动者1个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上1个月的工资标准确定。

用人单位应当支付劳动者经济补偿。

(2)适用类型

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；

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。

(注意以上每个条件之间的先后顺序关系)

3、

经济性裁员，是指用人单位为降低劳动成本，改善经营管理，因经济或技术等原因一次裁减20人以上或者不足20人以上但占企业职工总数10%以上的劳动者。

经济性裁员具有严格的条件和程序限制，用人单位裁员时必须遵守规定。

经济性裁员，用人单位应当支付劳动者经济补偿金。

依照企业破产法规定进行重整的；生产经营发生严重困难的；

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，仍需裁减人员的；

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的。

与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

与本单位订立无固定期限劳动合同的；

家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依法裁减人员时，在6个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

即用人单位有以下情形之一的，不得依据第40条非过错性辞退和第41条经济性裁员的规定单方解除劳动合同：

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；

患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

女职工在孕期、产期、哺乳期的；

在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；

法律、行政法规规定的其他情形。

**解除劳动合同赔偿金交税吗篇三**

1、双倍工资

劳动合同法：第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

2、经济补偿金

劳动合同法：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。

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。

3、一个月工资

劳动合同法：第四十条 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：

（二）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；

（三）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。

4、赔偿金

劳动合同法；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。

5、社会保险

劳动法： 第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

（一）退休；

（二）患病、负伤；

（三）因工伤残或者患职业病；

（四）失业；

（五）生育。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（四）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；

（五）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；

（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

-->[\_TAG\_h3]解除劳动合同赔偿金交税吗篇四

《劳动合同法》第三十九条规定：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`。

第四十条规定：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：

(二)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;

(三)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。

**解除劳动合同赔偿金交税吗篇五**

根据《劳动法》第三十二条的规定，劳动者在试用期内可以随时通知用人单位解除劳动合同。因此，用人单位与劳动者在劳动合同中有关试用期内解除劳动合同的程序约定应符合上述规定。劳动争议仲裁委员会处理此类劳动争议应严格按照《劳动法》的有关规定执行。

二、关于试用期违反劳动合同的责任问题

根据《劳动法》第十九条规定，用人单位与劳动者可在劳动合同中约定“违反劳动合同的责任”，但必须经双方当事人平等协商，不能由任何一方单独决定。只要约定内容不与法律、法规、规章相抵触，且公平、合理、合乎实际，劳动争议仲裁委员会可将其作为处理劳动争议的依据。

三、关于试用期解除劳动合同涉及的培训费用问题

用人单位出资(指有支付货币凭证的情况)对职工进行各类技术培训，职工提出与单位解除劳动关系的，如果在试用期内，则用人单位不得要求劳动者支付该项培训费用。如果试用期满，在合同期内，则用人单位可以要求劳动者支付该项培训费用，具体支付方法是：约定服务期的，按服务期等分出资金额，以职工已履行的服务期限递减支付;没约定服务期的，按劳动合同期等分出资金额，以职工已履行的合同期限递减支付;没有约定合同期的，按5年服务期等分出资金额，以职工已履行的服务期限递减支付;双方对递减计算方式已有约定的，从其约定。如果合同期满，职工要求终止合同，则用人单位不得要求劳动者支付该项培训费用。如果是由用人单位出资招用的职工，职工在合同期内(包括试用期)解除与用人单位的劳动合同，则该用人单位可按照规定向职工索赔。据此，劳动者在试用期内通知用人单位解除劳动合同的，不得要求支付培训费，由用人单位出资招用的职工，即便是在试用期也应支付费用。

四、关于试用期内解除劳动合同是否需要支付赔偿金问题

试用期属于用工方与劳动者之间的考察期，在这个期间内，劳动者可以无任何理由提前3天通知用工方解除劳动合同。而用工方解除劳动合同是否需要支付经济补偿金或代通知金，应当区分解除劳动合同的事由。若因劳动者不符合录用条件，或其他劳动者个人原因导致被解除劳动合同的，例如：劳动者违纪、造成重大损失、刑事犯罪、劳动教养等符合《劳动合同法》第39条规定的解除劳动合同情形时，用工方也可以随时解除劳动合同，且无需支付任何经济补偿金或代通知金。

劳动者在试用期内因用工方原因解除劳动合同的，用工方需要支付半个月的工资作为经济补偿金(试用期不超过6个月的)，并提前1个月通知劳动者本人。但考虑到试用期的特殊性，试用期满就要转正，因此，一般采用支付一个月代通知金的方式解除劳动合同。

**解除劳动合同赔偿金交税吗篇六**

我们知道如果单位解除劳动合同的话，那么在某些情况下是需要对劳动者进行相应的赔偿的。那么，这是否区分在没在试用期内？换句话说，要是单位在试用期内解除劳动合同的话是否要赔偿？小编将在下文中为您详细解答这个问题。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

(二)未及时足额支付劳动报酬的;

(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;

(四)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;

(五)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;

(六)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。

劳动者在有以上法定事由的情况下可以解除劳动合同(不管有没有给用人单位造成损失都不用赔偿)，否则造成损失的就要进行赔偿了，不然就不得解除劳动合同。

劳动者如果私自离职，那么劳动者就要承担相应的法律责任。

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。

第四十条 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：

(二)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;

(三)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。

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。

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。

若是因为用工方的原因解除与劳动者签订的劳动合同的，需要征求劳动者的意见。在劳动者同意的情形下，签订协商解除劳动合同的协议，并依据协议约定，向劳动者支付补偿金。在劳动者不同意协商解除，而用工方又因自身原因确实无法履行原劳动合同的，应当提前30天通知，没有通知的要支付一个月的工资作为代通知金，当然也需要根据工作年限支付经济补偿金。

所以，劳动者在试用期内因用工方原因解除劳动合同的，用工方需要支付半个月的工资作为经济补偿金 (试用期不超过6个月的)，并提前1个月通知劳动者本人。但考虑到试用期的特殊性，试用期满就要转正，因此，一般采用支付一个月代通知金的方式解除劳动合同。

要是在试用期内，单位是依法解除劳动合同的话，那么是不需要进行赔偿的，如果不是依法解除，就需要对劳动者进行赔偿。具体的赔偿标准小编也已经在上文中进行了介绍，希望对您有所帮助。更多相关知识，你可以到网站进行了解。

-->[\_TAG\_h3]解除劳动合同赔偿金交税吗篇七

用人单位如果违反劳动法或者

劳动合同

法的规定与劳动者解除劳动关系，这种情况下，公司需要向员工支付赔偿吗?赔偿包括哪些内容呢?请大家阅读下面的文章了解!

根据《劳动合同法》规定，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，用人单位应当支付赔偿金。

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，以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。

员工与公司签订了为期一年的劳动合同，可是合同还没有到期，公司就要求员工与其解除劳动合同关系，员工可以拒绝吗?如果公司提前解除劳动合同怎么赔偿呢?请大家阅读下文了解!

1，若公司确定是因业务调整的原因，不能继续雇佣你，可以按照年度月平均工资\*1+代通金(1个月)给补偿金你。

2，若公司不是因业务调整的原因，不能继续雇佣你，而是以此为借口，就是是违法解除劳动合同，应每工作一年支付2个月工资作为赔偿金。

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。

劳动合同到期公司不续签，员工该怎么办?如何维权呢?如果要求公司续签，而公司还是不愿意续签，怎么办?请大家阅读下文了解劳动合同到期公司不续签，员工如何维权的知识。

首先，根据《劳动合同法》的规定，劳动合同期满的，劳动合同终止，至于是否续签需要双方协商来确定，你们也可以问一下公司的意见，看是否是要与你们续签。

其次，该法同时规定了，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形外，依照本法第四十四条第一项规定(即劳动合同期满)终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。如果符合该情况，用人单位不与你们续签，那么你们可以要求支付经济补偿。具体标准为：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。

-->[\_TAG\_h3]解除劳动合同赔偿金交税吗篇八

1，若公司确定是因业务调整的原因，不能继续雇佣你，可以按照年度月平均工资\*1+代通金(1个月)给补偿金你。

2，若公司不是因业务调整的原因，不能继续雇佣你，而是以此为借口，就是是违法解除劳动合同，应每工作一年支付2个月工资作为赔偿金。

具体法律规定如下：

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。

没有签劳动合同辞职，老板却以离职给公司带来损失为由而拒绝支付劳动报酬，遇到这种情况劳动者该怎么维权呢?主动离职会有补偿吗?请大家阅读下面的文章了解!

要求用人单位支付经济补偿和未签订劳动合同的双倍工资：但是你必须证明劳动关系的存在，比如工作证、工作服等;经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年向劳动者支付一个月工资(满六个月不到一年的按一个月计算，未满六个月的按照半个月计算)。

未签订劳动合同的双倍工资从劳动者入职的第二个月开始，按照月工资标准的两倍计算(计算时间最长不超过12个月)，支付时需减去期间公司已支付的工资。

另外，还可以通过法律程序主张公司为自己补缴劳动关系存续期间的社会保险费。

在辞职通知上同时注明：请公司按劳动合同法第五十条的规定，当在解除劳动合同时出具解除劳动合同的证明，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，结清应负的工资。

如果公司不予办理，可电话投诉到当地劳动执法监察大队，请他们依法监督执行。

辞职理由得当，还可依据劳动合同法第四十六条、第四十七条获得应有的经济补偿金、按劳动合同法第八十二条规定不签劳动合同单位应支付的双倍工资等。

辞职的理由还可以参照劳动合同法第三十八条、劳动合同法实施条例第二十八条规定的情形都可以，不用单位同意，可立马走人。

-->[\_TAG\_h3]解除劳动合同赔偿金交税吗篇九

公司招聘员工首先需要约定一定期限的试用期，在试用期期间公司可以和员工解除合同的，什么条件下公司需要给劳动补偿金?以下是小编为大家带来的试用期用人单位解除劳动合同赔偿，欢迎大家参考。

1.企业违法解除劳动合同要支付赔偿金，赔偿金数额是经济补偿金的二倍，在试用期，那肯定是不到六个月了，经济补偿为半个月工资，最后赔偿金的数额就是一个月的工资。

2.劳动者提出离职，企业不需支付补偿金。

3.在试用期间被证明不符合录用条件的，企业可以解除劳动合同不需要支付补偿金;

4.劳动者同企业未解除劳动合同就和另一个公司签订劳动合同，那么新签的劳动合同是无效合同，因此造成企业损失的，劳动者还需承担相应的法律赔偿责任，新公司如果知道劳动者和企业还未解除劳动关系还同劳动者签合同，那么该公司也要承担连带赔偿责任。

《劳动合同法》

第三十七条劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

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;

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。

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。

第九十一条用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

法定代表人(主要负责人)或者委托代理人\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

注册地址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系电话\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(劳动者)姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

居民身份证号\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

邮政编码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《劳动法》、《劳动合同法》及有关规定，甲乙双方遵循平等自愿、协商一致的原则签订本合同。

一、合同期限

第一条 甲、乙双方选择以下第\_\_\_种形式确定本合同期限：

(一)有固定期限：自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日止。其中试用期自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日止。

(二)无固定期限：自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起至依法解除、终止劳动合同时止。其中试用期自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日止。

(三)以完成一定工作(任务)为期限：自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作(任务)完成时终止。

二、工作内容和工作地点

第二条 甲方招用乙方在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(项目名称)工程中，从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位(工种)工作。

乙方的工作地点为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

经双方协商一致，可以变更工作岗位(工种)和工作地点。

乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。

乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位依法制定的规章制度，给予相应处理。

三、工作时间和休息休假

第三条 甲方安排乙方执行以下第\_\_\_\_种工时制度：

(一)执行标准工时制度。乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。每周休息日为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

(二)经当地劳动行政部门批准，执行以\_\_\_\_\_\_为周期的综合计算工时工作制度。

(三)经当地劳动行政部门批准，执行不定时工作制度。

甲方保证乙方每周至少休息一天。乙方依法享有法定节日假、人社部、中国地震局联合召开会议表彰全国地震系统抗震救灾英雄产假、带薪年休假等假期。

甲方因施工建设需要，商得乙方同意后，可安排乙方加班。日延长工时、休息日加班无法安排补休、法定节假日加班的，甲方按《劳动法》第四十四条规定支付加班工资。

四、劳动报酬

第四条 甲方采用以下第\_\_\_\_种形式向乙方支付工资：

(一)月工资\_\_\_\_元，试用期间工资\_\_\_\_元。甲方每月\_\_\_\_\_日前向乙方支付工资。

(二)日工资\_\_\_\_元，试用期间工资\_\_\_\_元。甲方向乙方支付工资的时间为每月\_\_\_日。

(三)计件工资。计件单价约定为\_\_\_\_\_\_.

甲方生产经营任务不足，乙方同意待岗的，甲方向乙方支付的生活费为\_\_\_\_\_\_元。待岗期间乙方仍需履行除岗位工作外的其他义务。

五、社会保险

第五条 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，并承担相应的社会保险义务。乙方应缴的社会保险费由甲方代扣代缴。

乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家有关规定执行。

乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。

乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家有关生育保险政策规定执行。

六、劳动保护和劳动条件

第六条 甲方应当在乙方上岗前进行安全生产培训，乙方从事国家规定的特殊工种，应当经过培训并取得相应的职业资格证书方可上岗。

甲方根据生产岗位的需要，按照国家劳动安全卫生的有关规定为乙方配备必要的安全防护设施，发放必要的劳动保护用品。其中建筑施工现场要符合《建筑施工现场环境与卫生标准》对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。

甲方依法建立安全生产制度。乙方严格遵守甲方依法制定的各项规章制度，不违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举控告。

七、解除和终止

第七条 本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法》规定执行。

八、劳动争议处理

第八条 甲乙双方发生劳动争议，可以协商解决，也可以依照《劳动争议调解仲裁法》的规定通过申请调解、仲裁和提起诉讼解决。

九、其他

第九条 甲乙双方约定的其他事项

第十条 本劳动合同一式二份，甲乙双方各执一份。

本劳动合同自甲乙双方签字、盖章之日起生效。

甲方(公 章) 乙方(签字或盖章)

法定代表人或委托代理人

(签字或盖章)

签订日期： 年 月 日

-->[\_TAG\_h3]解除劳动合同赔偿金交税吗篇十

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

附：《劳动合同法》条款规定：

第一条经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

(二)未及时足额支付劳动报酬的；

(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四)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；

(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

(三)严重失职，营私舞弊，对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(以欺诈、胁迫的手段的或者乘人之危)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。

第四条有下列情形之一的，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：

(二)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；

(三)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。

第五条有下列情形之一，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；

(二)生产经营发生严重困难的；

(三)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，仍需裁减人员的；(四)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的。

第六条有下列情形之一的，劳动合同即行终止：

(一)劳动合同期限届满的；

(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四)用人单位被依法宣告破产的；

(五)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；(六)法律、行政法规规定的其他情形。

另：其他原因(如：辞职、辞退、开除等)。

企业解除劳动合同补偿企业解除劳动合同补偿标准篇七

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_（以下简称甲方）

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_（以下简称乙方）

甲乙双方于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订为期年的劳动合同，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本最新解除劳动合同书样本如下：

2.甲方同意在乙方妥善办理所有工作移交手续后支付乙方包括但不限于经济补偿金、提前通知解除劳动合同赔偿金、相应比例的年终奖等共计人民币元（大写）扣除乙方尚欠甲方备用金人民币元（大写），甲方将于乙方妥善办理所有工作移交手续后实际支付乙方人民币元（大写）

3.甲方为乙方缴纳四金（包括基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、住房公积金）至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

4.甲方根据相关劳动法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续；

5.乙方应当于本协议签订后\_\_\_\_日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为，否则将承担相应的法律责任及所造成的全部损失。

6.乙方自愿放弃其它所有诉求。

本最新解除劳动合同书样本自甲，乙双方签字（盖章）并加盖甲方劳动合同专用章后生效。

甲方（盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_有限公司乙方（签字或盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人或授权委托人

（签字或签章）

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**解除劳动合同赔偿金交税吗篇十一**

专家指导：在《劳动合同法》实施之前，用人单位是否可以解除或者终止劳动合同，应当严格依照现行的《劳动法》的规定来执行。现在有些用人单位在《劳动合同法》实施之前，发生一些突击性的裁减人员的做法，有些是不妥当的，比如解雇那些从来没有签订书面劳动合同的员工的工作，中断他们的劳动关系;有些是比较长期的固定期限劳动合同在今年年底前到期时，不再续签劳动合同;还有的是没有到期，就劝员工自动辞职，把以前的工龄归零。对照现在的《劳动法》的有关规定，用人单位如果是规模性裁员，就应当依照《劳动法》关于有关经济性裁员的规定来执行。如果用人单位是单方解除劳动合同，按照《劳动法》和《工会法》的规定，用人单位应当将理由事先告知工会，工会发现有不妥当的应当向用人单位提出，用人单位应该予以纠正。劳动者本人如果认为用人单位是违法解除劳动合同的，就可以要求劳动行政部门依法处理或者寻求司法救济，申请劳动仲裁和向法院起诉。在《劳动合同法》实施之前，用人单位终止和解除劳动合同，出现的这些情况有些是为了规避新的《劳动合同法》的实施，有些是对《劳动合同法》中比如无固定期限合同的理解不正确造成的。

农民工的利益将如何保证

农民工老王：在城市中最大的工人群体是农民工，《劳动合同法》将如何保证农民工的利益

一些农民工比较集中的小作坊、小工厂等单位侵害了劳动者合法权益，也要按照《劳动合同法》的规定承担法律责任。

用工之日起一个月内签订劳动合同

网络公司黄先生：在公司上班4个月了，还没签订劳动合同，待遇约定也不明确，怎么办

专家指导：在明年1月1日《劳动合同法》正式实施后，此种情形将有明确法律可依，在签订劳动合同方面，劳动者依照新法明白自己的\'权利义务。

《劳动合同法》规定了三项措施：一是放宽了订立劳动合同的时间要求，规定已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，如果在自用工之日起一个月内订立了书面劳动合同，其行为即不违法。二是规定用人单位未在自用工之日起一个月内订立书面劳动合同，但在自用工之日起一年内订立了书面劳动合同的，应当在此期间向劳动者每月支付两倍的工资。三是规定用人单位自用工之日起满一年仍然未与劳动者订立书面劳动合同的，除在不足一年的违法期间向劳动者每月支付两倍的工资外，还应当视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

根据新法，用人单位未在办理用工手续的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的待遇不明确的，新招用的劳动者的待遇应当按照企业的或者行业的集体合同规定的标准执行;没有集体合同的，用人单位应当对劳动者实行同工同酬。

为职工买社保是用人单位的法定义务

保安公司陈先生：在公司上班已六七年，单位没给购买过社保，能解除劳动合同吗专家指导：为在职职工购买社会保险是用人单位的法定义务。在劳动合同法实施以前，用人单位没有为职工购买社会保险不能成为劳动者解除劳动合同的理由，但《劳动合同法》实施以后，如果用人单位没有为在职职工购买社会保险，则劳动者可以要求解除劳动合同。《劳动合同法》规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未及时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者合法权益的;(五)因用人单位过错致使劳动合同无效的;(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

专家指导：《劳动合同法

》规定，连续签订两次固定期限劳动合同后续订劳动合同的，

应当订立无固定期限劳动合同。连续订立固定期限劳动合同的次数，要从劳动合同法施行后，也就是20xx年1月1日以后开始计算，此前续签的次数不算。

经济补偿金应分段计算

专家指导：《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起，即与劳动者建立劳动关系，只要用工，用人单位与劳动者建立的劳动关系，并不因没订立合同而不存在，用人单位就应当承担相应的法律责任。《劳动合同法》还规定，用人单位应当在用工的一个月之内，与劳动者订立书面劳动合同，超过一个月以后，用人单位就要支付两倍的工资。如果用人单位解雇了这个员工，那么，自用工之日起到解雇时，这个期间用人单位应当按照《劳动合同法》的规定支付经济补偿金。

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

**解除劳动合同赔偿金交税吗篇十二**

1、甲方的人力资源管理等规章制度(包括更新的人力资源等管理制度)和乙方与甲方签署的保密制度将作为本合同的附件，是本合同的重要组成部分，与本合同具有同等的法律效力。

2、乙方承诺：上述合同全部内容已经由甲方告知，本人已知悉并自愿接受上述合同全部条款。

3、乙方应严守甲方商业秘密，不得将甲方界定为商业秘密的客户资料、信息、拟投资项目等内容泄露给第三方。如乙方违反甲方有关商业秘密管理规定，应承担相应的法律责任。

4、乙方地址(含老家固定地址与居住地地址)发生变更的，需在10个工作日内反馈甲方。因乙方未履行本反馈义务，而造成甲方无法正常邮寄乙方资料的，责任由乙方负责。

二、原劳动合同书未变更部分的内容，双方仍继续遵照执行。

三、本续签劳动合同书一式两份，甲方用工部门与乙方各执一份，均具有同等法律效力。

四、本劳动合同续签书自双方签字之日起生效。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com