# 支付经济补偿金合同(三篇)

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-06-10

*支付经济补偿金合同一是在解除或终止后，用人依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。那么，在用人单位的时候，是否要劳动者经济补偿金呢？要按什么标准支付经济补偿金呢？下面，就让我们一起看看劳动合同经济补偿金的有关知识。依据《民法通则》第四十四条第...*

**支付经济补偿金合同一**

是在解除或终止后，用人依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。那么，在用人单位的时候，是否要劳动者经济补偿金呢？要按什么标准支付经济补偿金呢？下面，就让我们一起看看劳动合同经济补偿金的有关知识。

依据《民法通则》第四十四条第二款“企业法人分立、合并，它的权利和义务由变更后的法人享有和承担”的规定，劳动部在《关于贯彻实施若干问题的意见》中规定，用人单位发生分立或合并后，分立或合并后的用人单位可依据其实际情况与原用人单位的劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则变更、解除或重新签订劳动合同。在此种情况下的重新签订劳动合同视为原劳动合同的变更，用人单位变更劳动合同，劳动者不能依据《劳动法》第二十八条要求经济补偿。

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。

单位支付经济补偿金是有一定条件的，但并不包括这里的用人单位分立合同的情况。所以劳动者们要注意了，在单位分立合并时是不能要求支付劳动合同经济补偿金的。

**支付经济补偿金合同二**

1、劳动合同期限届满，用人单位不同意续签的;

2、劳动合同期限届满，用人单位虽同意续签，但续签劳动合同中约定的各项条件低于原劳动合同约定的条件的;

3、以完成一定任务为期限的劳动合同因完成一定任务而终止的;

4、用人单位被依法宣告破产;

5、用人单位依法被吊销营业执照、责令关闭、撤销或用人单位决定解散的;

6、用人单位因经营期限届满不再继续经营的;

7、自用工起超过一个月不满一年内未签订劳动合同，用人单位通知劳动者签订合同，劳动者不签订劳动合同，用人单位通知终止劳动关系的。

1、固定期限劳动合同期限届满终止的，用人单位维持或提供待遇续订劳动合同，劳动者拒绝的;

2、劳动者开始依法享受基本养老保险待遇、达到法定退休年龄，以及劳动者死亡，或被人民法院宣告死亡或宣告失踪，导致劳动合同终止的;

3、非全日制用工双方当事人任何一方通知对方终止用工的;

4、自用工之日起一个月内，未签订劳动合同，用人单位通知解除劳动关系的。

1、劳动合同解除与终止是否由当事人作出意思表示不同。

劳动合同终止则是指劳动合同订立后，因出现某种法定的事实，导致用人单位与劳动者之间形成的劳动关系自动归于消灭，或导致双方劳动关系的继续履行成为不可能而不得不消灭的情形。劳动合同终止主要是基于某种法定事实的出现，其一般不涉及到用人单位与劳动者的意思表示，只要法定事实出现，一般情况下，都会导致双方劳动关系的消灭。

2、劳动合同解除与劳动合同终止情形不同。

劳动合同解除情形根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定，劳动合同解除分为：意定解除(劳动合同法36条)、劳动者提前通知单方解除即劳动者主动辞职(37条)、劳动者随时单方解除即被迫解除(38条)、用人单位单方通知解除(39条)、用人单位提前通知单方解除(40条、41条)，前述各种解除的成就条件是不同的。

我国《劳动法》第23条只规定：“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。”但并没有对劳动合同终止的`具体情形作出明确规定。而20xx年1月1日实施的《劳动合同法》对劳动合同终止的具体情形作出了列举式的规定。该法第44条规定：有下列情形之一的，劳动合同终止：

(1)劳动合同期满的;

(2)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;

(3)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

(4)用人单位被依法宣告破产的;

(5)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;

(6)法律、行政法规规定的其他情形。因此，当出现劳动合同法规定的上述事实之一时，劳动合同即行终止。

3、劳动合同解除与劳动合同终止是否需要履行法定程序不同。

劳动合同解除根据不同情形，需要履行不同的法律程序，如果未履行必要的法定程序，可能会导致劳动合同解除违法，从而不能出现当事人预想达到的解除效果，甚至事与愿违地要承担相应的损害赔偿责任。在劳动合同解除的诸多情形中，除了意定解除以及劳动者在人身受到威胁，被强迫劳动情形下解除劳动合同，不需要履行相应的法定程序外，其他均需履行相应的程序。

而对于劳动合同终止是否履行相应的法定程序，以及未履行法定程序的法律后果，我国《劳动法》和《劳动合同法》均没有做出明确规定，从而导致实践中对于劳动合同终止时用人单位是否需要履行提前通知义务，以及需要提前多长时间通知，各地掌握的尺度不尽一致，相对比较混乱。

4、劳动合同解除与劳动合同终止经济补偿金的计算起点不同。

根据《劳动合同法》规定的经济补偿金以20xx年1月1日为分界点分段计算的原则，除了劳动者以用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险为由，要求解除劳动合同，并支付经济补偿金时，经济补偿金的计算年限应自20xx年1月1日起计算经济补偿金的年限外，其他解除劳动合同的情形，经济补偿金的计算年限均应自双方建立劳动关系起计算，即应按工作年限计算，只是20xx年1月1日前后，经济补偿金计算的数额略有不同。对于劳动合同终止经济补偿金的问题，《劳动合同法》之前的法律、法规规定，劳动合同自动终止的，用人单位是无需向劳动者支付经济补偿金。

而《劳动合同法》对于此问题做出了新的规定，《劳动合同法》第46条第(五)款规定：劳动合同期满后，若用人单位不同意按照维持或高于原劳动合同约定条件，与劳动者续订劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。但根据《劳动合同法》规定的经济补偿金以20xx年1月1日为分界点分段计算的原则，对于20xx年1月1日后，因劳动合同终止需要支付经济补偿金的，经济补偿金的计算年限，应自20xx年1月1日开始计算，20xx年1月1日之前的工作年限，不属于经济补偿金计算范畴。

**支付经济补偿金合同三**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1、乙双方于甲、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日签订了为期\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年的劳动合同(自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止)，现甲乙双方友好协商一致，决定签定本协议以解除上述劳动合同，尚未履行的合同不再继续履行。

2、工作交接：乙方于 个工作日内即 年 月 日之前办理完毕工作交接及离司手续。

3、甲方支付的相关费用：

①、乙方的工资计算至实际工作交接完毕之日。

②、乙方的.薪酬福利、社保、住房公积金将发放至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日。

③、甲方向乙方支付个月的经济补偿金，计\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

④、支付代通知金\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元(如提前一个月通知，则不需要支付此项费用)。

甲方（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找