

# 2023年合同终止经济补偿金扣税万(优秀5篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。那么合同应该怎么制定才合适呢？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。

## 合同终止经济补偿金扣税万篇一

对劳动者的经济补偿是用人单位的用工成本之一，《劳动合同法》规定了用人单位在14种情形下需要向劳动者支付经济补偿，这是对用人单位依法用工的法律约束，也是对劳动者合法权益的保障。

物业管理企业的人员流动性普遍较大，《劳动合同法》实施后势必面临向劳动者支付经济补偿的问题。

本文就《劳动合同法》规定的经济补偿问题，结合我国现行的有关劳动法律法规做一些探讨研究，以供同行参考。

### 一、经济补偿的性质、计算标准和计算基数

关于经济补偿的性质，有三种观点。

第一种是“惩罚论”，认为经济补偿是对用人单位单方解除劳动合同的一种惩罚；第二种是“社会责任论”，认为经济补偿是帮助劳动者在失业阶段维持基本生活的补偿，是一种社会责任；第三种是“积累贡献论”，认为经济补偿是对劳动者在用人单位工作期间积累贡献的体现。

笔者同意第二种观点，经济补偿不同于经济赔偿，不具有惩

罚的性质;经济补偿与我国正在逐步健全的失业保险制度一起,共同构成对失业人员的保障体系,是国家调节劳动关系的经济手段,引导用人单位谨慎行使劳动合同解除权,鼓励用人单位与劳动者建立长期稳定的劳动关系,以维护社会和谐,这是用人单位的一种社会责任。

《劳动合同法》规定的经济补偿的计算标准,与过去有关规定基本一致,即按在本单位的工作年限,每满1年支付1个月工资;6个月以上不满1年的,按1年计算;不满6个月的,支付半个月。

但是,《劳动合同法》对经济补偿的计算基数却与过去的规定不相同。

劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》

第11条规定,经济补偿金的计算基数为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;劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的,按企业月平均工资计算。

《劳动合同法》第47条规定:“劳动者月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资”。

也就是说,用人单位对劳动者的经济补偿计算基数,只有一个标准,即劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资,至于企业是否处于“正常生产情况下”,或者劳动者的月平均工资是否低于企业月平均工资,则不再过问。

## 二、用人单位应当支付经济补偿的法定情形

《劳动合同法》规定在14种情形下,用人单位必须向劳动者支付经济补偿。

笔者对这14种法定情形归纳为七种类型。

第一种类型是用人单位损害劳动者的劳动安全权而产生的经济补偿。

包括用人单位提供的劳动条件不符合法律规定，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，用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全等三种情形。

《劳动合同法》第17条规定了劳动保护和劳动条件是劳动合同的必备条款之一，也就是说，提供劳动保护和劳动条件是用人单位的法定义务。

未依照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，或者直接危害劳动者生命健康，劳动者解除劳动合同的，用人单位应当对劳动者给予经济补偿。

当然，劳动保护和劳动条件是否达到要求，应当由国家劳动部门、卫生部门确认，只有在国家有关部门确认的前提下，劳动者才能解除劳动合同，用人单位才需要支付经济补偿。

第二种类型是用人单位直接损害了劳动者的经济利益而产生的经济补偿。

包括用人单位未及时足额支付劳动报酬，未依法为劳动者缴纳社会保险费等两种情形，劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当对劳动者给予经济补偿。

第三种类型是用人单位规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益，劳动者提出解除劳动合同而产生的经济补偿。

这里所谓的用人单位规章制度，是指涉及劳动者切身利益的规章制度，而不是企业的全部规章制度。

用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，是指规章制度

的’内容违法、制定程序违法两个方面。

劳动者行使劳动合同解除权的前提是用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，并且劳动者的权益受到损害，两个前提缺一不可。

第四种类型是用人单位提出解除劳动合同，并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当对劳动者给予经济补偿。

这里应当注意，用人单位和劳动者谁先提出解除劳动合同是关键，如果用人单位先提出解除劳动合同的，尽管与劳动者协商一致，用人单位仍需支付经济补偿；但如果劳动者先提出解除劳动合同的，则用人单位无需支付经济补偿。

第五种类型是因劳动者自身的原因导致劳动合同解除而产生的经济补偿，包括劳动者患病或者非因公负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作，用人单位解除劳动合同的；劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作，用人单位解除劳动合同等两种情形。

在这两种情形下，用人单位没有过错，并且也做出了法定的补救措施，劳动者仍然不符合工作要求的，法律允许用人单位解除劳动合同，但是，用人单位必须履行提前书面通知的义务或者额外支付1个月的工资，同时，还应当给予经济补偿。

第六种类型是用人单位的原因导致劳动合同解除而产生的经济补偿，包括用人单位有欺诈、胁迫或者乘人之危行为导致劳动合同无效或部分无效，劳动者提出解除劳动合同的；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；用人单位经济性裁员以及用人单位被宣告破产、被吊销营业执照、责令关闭、撤销、提前解散等四种情形。

其中，我国《企业破产法》规定，破产清偿的第一顺序为破产人所欠职工的工资、医疗、伤残补助、抚恤费用、职工个人账户的基本养老保险和基本医疗保险费用等，但是，没有规定向劳动者支付经济补偿。

《劳动合同法》规定企业破产时应当向劳动者支付经济补偿，这是一条新的规定。

第七种类型是劳动合同期满不再续订劳动合同而产生的经济补偿。

这里应当注意区分三种不同的情况：第一种情况是用人单位同意续订合同，并且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，用人单位不需要支付经济补偿；第二种情况是用人单位同意续订定合同，但降低了劳动合同约定的条件，劳动者不同意续订的，用人单位需要支付经济补偿；第三种情况是用人单位不同意续订劳动合同，这时无论劳动者是否同意，劳动合同终止，用人单位应当支付经济补偿。

这里需要讨论的是，劳动合同期满，劳动者仍在用人单位工作，用人单位未表示异议，但也没有办理终止或续订劳动合同的，该如何处理？笔者曾作为某用人单位的代理律师，参与了一个诉讼案例。

张某在劳动合同期满前1个月因病住院20天，单位为其支付了医疗费。

张某出院后继续上班，此时离劳动合同期满只有10天，一直到劳动合同期满后5天时，单位以张某的劳动合同已经过期为由，通知张某终止劳动合同。

张某认为，劳动合同期满后，仍在单位工作，单位没有异议，形成了事实劳动关系，不能随意解除，否则应承担经济赔偿

责任。

双方无法达成一致意见，张某遂向当地劳动部门申请仲裁。

仲裁庭驳回张某的申请，张某不服仲裁，又向法院提起诉讼。

笔者查阅了我国有关规定，最高人民法院于颁布的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》规定，劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。

一方提出终止劳动关系的，人民法院应当支持。

20xx年劳动和社会保障部在《关于对事实劳动关系解除是否应该支付经济补偿金问题的复函》中规定，劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，用人单位未表示异议的，劳动者和用人单位之间存在的是一种事实劳动关系，而不等于双方按照原劳动合同约定的期限续签了一个新的劳动合同。

一方提出终止劳动关系的，应认定为终止事实上的劳动关系。

据此，笔者打赢了这场官司。

但是，在《劳动合同法》施行后，情况就有所不同了。

按照《劳动合同法》的规定，劳动合同期满，原劳动合同消灭。

如果劳动者仍在原用人单位工作，用人单位未表示异议的，应视为一个新的劳动合同开始。

所以，《劳动合同法》施行后，用人单位如果不续订劳动合同的，应当及时提出，否则，将视同续订了一个新的劳动合同，劳动者将受到劳动合同的保护，用人单位不得随意解除。

如果用人单位违法解除或者终止劳动合同的，用人单位应当按照《劳动合同法》规定的经济补偿标准的两倍承担赔偿责任，用人单位的用工成本将成倍增加。

## 合同终止经济补偿金扣税万篇二

《劳动合同法》：用人单位应支付经济补偿金的20种情形

### 一、用人单位应当支付经济补偿金的18种情形

（一）劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的8种情形：

- 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；
- 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；
- 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；
- 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；
- 8、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；
- 9、法律、行政法规规定的其他情形。

（二）用人单位解除或终止劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的12种情形：

- 10、用人单位提出协商解除劳动合同，并与劳动者协商一致而解除劳动合同的；

14、用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；

15、用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；

17、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。

19、因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的；

21、法律、行政法规规定的其他情形

## 二、用人单位支付经济补偿金的标准

1、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。

2、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。（注：若劳动者收入没有高于本条规定的三倍，则补偿年限不受最高的限制）

3、以上所称月工资，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。

## 三、用人单位支付经济补偿金的时间

解除或者终止劳动合同，用人单位依法应向劳动者支付经济补偿的，应当在劳动者按照约定与用人单位办结工作交接时支付。



# 合同终止经济补偿金扣税万篇三

摘要：经济补偿金作为劳动法中一项独特制度，存在着许多争议。随着我国经济水平的发展，以及劳动法律体系的不断完善，有关经济补偿金的性质、适用范围、标准等也都在不断变化。如何正确看待其性质，如何规范其适用范围是完善我国经济补偿金制度的过程中必须解决的问题。本文将从劳动经济补偿金的定义、性质着手，分析认定我国经济补偿金的性质为用人单位帮助义务型，对我国经济补偿金制度适用范围中存在较大争议的经济性裁员以及企业破产情况下是否应当适用经济补偿金的问题进行分析，并为完善我国经济补偿金的适用范围提出建议。

关键词：劳动法；劳动合同法；经济补偿金

## 一、经济补偿金制度概述

### （一）经济补偿金的定义

对于劳动经济补偿金的定义及性质，我国相关的法律中并未作出明确界定。根据我国《劳动合同法》中的相关规定可以看出，经济补偿金针对的是在解除或终止劳动合同中无过错的劳动者，具有单方性、义务性。据此，可以将其定义为：当劳动合同解除或终止后，由用人单位依法支付给劳动者的经济补助费用。

### （二）我国经济补偿金的性质

对于经济补偿金该如何定性的问题，一直是国内学术界关注和探讨的热点话题。目前，学术界关于经济补偿金的性质有以下四种学说：劳动贡献补偿说、法定违约金说、社会保障说以及用人单位帮助义务说。本人认为，应当将我国的经济补偿金性质认定为用人单位帮助义务性质。该学说认为，“经济补偿金是用人单位在劳动者被解除劳动合同这一

最需要帮助的时候给予劳动者的资助，是国家分配给用人单位的法定义务，是‘用人单位帮助义务化或法定化’”。该学说将经济补偿金的适用范围限定于劳动者被解除劳动合同关系，其合理性在于，通过强制规定企业的帮助义务，使得用人单位解雇成本增加，从而起到解雇保护的作用，也使得劳动者在被动解除劳动合同时能够获得一定的生活保障。同时，此种学说能够较好地阐释经济补偿金制度保护劳动者权益的设立目的以及企业的义务来源，较好地表明了经济补偿金的性质。但同时，此种学说也存在一定缺陷，即将劳动合同期满合同自然解除的情形排除在外，不利于此种情况下劳动者权益的保护。应当对经济补偿金的适用范围加以合理限制，将经济补偿金的适用范围无限制扩张不仅不能够实现对劳动者权益的保护，反而会破坏社会主义市场经济中企业的用工自由权。

### （三）经济补偿金制度存在的合理性

一项制度的产生必然是与社会实际状况及需求紧密相连，经济补偿金制度也是如此。1978年改革开放后，在经济发展的同时，市场的固有的缺陷也逐渐暴露出来。市场主体即用人单位具有唯利性的特征不会改变，要想取得竞争优势，就必须提高劳动生产率，降低成本，才能追求利益的最大化。而劳动力成本作为生产过程中最大的成本之一，自然会成为经营者压榨的对象。从理论上讲，经营者拥有自主雇佣、解聘劳动者的权利。同时，劳动者也拥有自主选择就业以及辞职的权利，劳资双方似乎处在较为平等的地位上。但事实上，在我国市场条件下的劳动关系中，劳动力往往供大于求，用人单位在劳资双方双向选择的过程中往往处于优势地位，处于弱势地位的劳动者的权益难以得到有效保护。此时，就需要相关立法对劳动者进行倾斜保护。而通过经济补偿金制度，能够增加用人单位的解雇成本，对劳动者产生“解雇保护”的作用。同时，在失业保障等社会保障机制不完善的情况下，经济补偿金也能一定程度上保障劳动者在暂时性失业后的基本生活需求，从而达到维护社会和谐与稳定的作用。

## 二、完善我国经济补偿金制度适用范围的建议

我国经济补偿金的适用范围主要包括固定期限与不定期劳动合同下的：（1）由于用人单位的过错，劳动者提出解除劳动合同的；（2）劳动者与用人单位经过协商，自愿解除劳动合同的；（3）劳动者患病或非因工负伤，难以再胜任原单位工作，用人单位提出解除劳动合同；（4）情况发生重大变化以致劳动合同难以履行，用人单位提出解除劳动合同的；（5）劳动合同期满，用人单位降低合同约定待遇，劳动者不再续订的；（6）企业依法进行破产重整，需要裁减人员的；（7）用人单位无法或是不再继续经营的。虽然我国经济补偿金的适用范围较广，但与此同时，对于这种广泛的适用范围也存在许多争议。本人将对《劳动合同法》中争议较大的经济性裁员的情况以及劳动合同期满自然终止的情形适用劳动合同是否合理进行分析，同时提出完善经济补偿金适用范围的建议。

### （一）企业破产重整而裁员以及被宣告破产而不得不与劳动

者终止劳动关系的情形不应当适用经济补偿金我国立法规定，由于企业破产重整或已被宣告破产而与劳动者解除或终止劳动合同的情形应当适用经济补偿金，但本人认为，此时不应当将支付经济补偿金的义务强加于企业身上。经济赔偿金既然是用人单位的帮助义务，源于企业的社会责任，就应当考量用人单位对于义务的实际承受能力，而不能随意扩大经济补偿金的适用范围，强加给企业以过多的责任。在企业已面临破产重整的问题或已被宣告破产时，还要求其向劳动者支付经济补偿金未免太过严苛，此时企业往往已自顾不暇，丧失了为劳动者提供帮助的能力。而要求处于破产重整阶段的企业履行此种帮助义务，会增加企业的资金压力，不利于企业通过重整等方式改善企业情况，不利于企业的再发展。而要求处于破产重整或已被宣告破产的企业继续履行对被解雇劳动者的帮助义务，也会威胁企业债权人的利益，国家将此种义务强加于处于此种困境下的企业之上而不顾债权人的利

益显然是不公平的。劳动法合同法并非非常凯教授口中的劳动者权益保护法和雇主的义务法，而是兼顾企业与劳动者保护的同时，为处于弱势地位的劳动者提供倾斜保护之法。企业与劳动者之间的关系在本质上是一种双方自由选择而达成的一种市场契约关系，双方签订的劳动合同属于民事合同的一种特殊表现形式，劳资双方均负有权利，承担义务，而劳动合同法作为“明确劳动合同双方当事人的权利和义务”的法律，同样也明确规定了劳资双方的权利义务，那么此时用人单位的权利自然同样要受到劳动合同法的保护。而由于劳动法上的劳动是一种雇佣劳动，其属性决定了劳动关系具有从属性，而这种从属性就使得雇主与劳动者处在了一种“强势主体”与“弱势主体”的身份之中，因此就需要对劳动者进行倾斜保护以实现劳资双方的实质平等。因此，保护劳动者并非劳动合同法需要考量的唯一因素，为处于困境中的企业免除其帮助义务是《劳动合同法》为企业提供保护的需要。而此时保障劳动者暂时失业期间的基本生活的任务应当由社会保障体系中的失业保险等来进行承担，不能因为现阶段失业保险等社会保障制度的不完善，就不顾企业的实际状况，将本应由国家承担的责任转移给企业。

## （二）劳动合同期满情形应当适用经济补偿金

虽然立法规定，除用人单位维持或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，劳动合同期满的情形应当适用经济补偿金，但关于劳动合同期满终止时用人单位支付经济补偿金是否合理的问题，学界一直存在许多争议。冯彦君教授认为，“经济补偿金是对承担合法转嫁风险的劳动者的一种非福利性补偿”，在劳动合同期满自然终止时经济补偿金不再适用。而王兴全教授则认为，经济补偿金能够起到“解雇保护”作用，有助于劳动关系的稳定，保障劳动者之间的公平。本人赞同第二种观点。经济补偿金应同样适用于劳动合同期满的情况之中。企业的过错导致劳动合同的解除与劳动合同自然终止之间企业责任的区分应当在于企业是否需要对自身过错对劳动者承担赔偿责任，而基于

对劳动者暂时失业期间的帮助义务的经济补偿金的意义在这两种情形下应当是相同的，企业都应当履行此种义务。另外，本人并不赞同《劳动合同法》中将用人单位维持或提高劳动合同约定条件，而劳动者不同意续订的情形排除在外的规定。用人单位提供帮助的条件应当是劳动者对于劳动关系的解除不存在过错，用人单位有能力承担帮助义务即可。而此种规定在无形之中似乎将劳动者在用人单位维持或提高劳动合同条件而劳动者不愿接受的情形认定为劳动者的“过错”，忽略了劳动者在就业选择时往往是有多方因素的考量而非仅仅是考虑劳动报酬的情况，给本不存在过错的劳动者强行扣上了“过错”帽子，剥夺了劳动者获得经济补偿金的权利，使得企业逃脱了其本应对劳动者承担的帮助义务，更是侵犯了劳动者的就业自主选择权。因此本人认为，劳动合同期满自然终止的情形下，不论用人单位开出的条件如何，都应当尊重劳动者的选择权，劳动者选择不续订劳动合同的情况下，就应当获得企业给予的经济补偿。

### 三、结语

在对经济补偿金存在的合理性进行论述时，有学者提出其合理性在于能够在现今社会保障体系不完善的情况下，对社会保障体系起到补充作用。但本人并不赞同此项观点。经济补偿金在事实上可以对社会保障其补充作用，保障劳动者的基本生活是毫无疑问的，但经济补偿金存在的合理性绝不是因为社会保障体系的不完善。在我国立法中，经济补偿金制度与社会保障制度完全是两个不同的概念，其性质、责任主体完全不同。而当前经济补偿金制度的适用范围不断扩大的一项重要原因便是社会保障体制的部分缺失。国家实质上将经济补偿金制度作为一种社会保障手段，期望通过经济补偿金的适用来弥补社会保障体系的不足，实质上更是一种国家将本应由自己承担的社会保障责任任意转嫁给企业的表现。社会保障体系的缺失理应通过社会保障体制的完善来弥补，而非通过由企业承担的经济补偿金来补充。而经济补偿金其实是用人单位给予劳动者的一种关怀，而这种关怀存在的前

提在于尊重用人单位与劳动者之间的契约自由，考虑市场机制及社会经济发展状况，考虑用人单位的能力水平，只有这样，才能真正的达到实现用人单位与劳动者之间“实质平等”的立法目的，尊重劳资双方的自由选择。

## 合同终止经济补偿金扣税万篇四

全国人民代表大会常务委员会

中华人民共和国全国人民代表大会常务委员会议令(第五届第12号)

中华人民共和国第五届全国人民代表大会第四次会议于1981年12月13日通过了《中华人民共和国合同法》，现予公布，自1982年7月1日起施行。

委员长叶剑英

1981年12月13日

(1981年12月13日第五届全国人民代表大会第四次会议通过1981年12月13日全国人民代表大会常务委员会议令第十二号公布自1982年7月1日起施行)

### 第一章总则

第一条为了保护经济合同当事人的合法权益，维护社会经济秩序，提高经济效益，保证国家计划的执行，促进社会主义现代化建设的发展，特制定本法。

第二条经济合同是法人之间为实现一定经济目的，明确相互权利义务关系的协议。

第三条经济合同，除即时清结者外，应当采用书面形式。当

事人协商同意的有关修改合同的文书、电报和图表，也是合同的组成部分。

第四条订立经济合同，必须遵守国家的法律，必须符合国家政策和计划的要求。任何单位和个人不得利用合同进行违法活动，扰乱经济秩序，破坏国家计划，损害国家利益和社会公共利益，牟取非法收入。

第五条订立经济合同，必须贯彻平等互利、协商一致、等价有偿的原则。任何一方不得把自己的意志强加给对方，任何单位和个人不得非法干预。

第六条经济合同依法成立，即具有法律约束力，当事人必须全面履行合同规定的义务，任何一方不得擅自变更或解除合同。

## 合同终止经济补偿金扣税万篇五

### 第一章总则

第一条为了保护经济合同当事人的合法权益，维护社会经济秩序，提高经济效益，国家计划的执行，促进社会主义现代化建设的发展，特制定本法。

第二条经济合同是法人之间为实现一定经济目的，明确相互权利义务关系的协议。

第三条经济合同，除即时清结者外，应当采用书面形式。当事人协商同意的有关修改合同的文书、电报和图表，也是合同的组成部分。

第四条订立经济合同，必须遵守国家的法律，必须符合国家政策和计划的要求。任何单位和个人不得利用合同进行违法活动，扰乱经济秩序，破坏国家计划，损害国家利益和社会

公共利益，牟取非法收入。

第五条订立经济合同，必须贯彻平等互利、协商一致、等价有偿的原则。任何一方不得把自己的意志强加给对方，任何单位和个人不得非法干预。

第六条经济合同依法成立，即具有法律约束力，当事人必须全面履行合同规定的义务，任何一方不得擅自变更或解除合同。