

合同到期补偿(实用5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？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。

合同到期补偿篇一

新劳动法:合同期满不续签可获补偿

按《劳动合同法》规定，劳动合同期满劳动者不续签的，没有经济补偿。如是用人单位不续签劳动合同，应按劳动者每满一年工作支付一个月工资(超过半年不满一年的，按一年计算;不满半年的，支付半个月工资)的标准，向劳动者支付经济补偿金。

【案例】

齐先生5年来无任何工作失误，却在今年7月无奈地离开了单位。他在一家制衣厂做高级工，每个月1200元工资。今年7月合同期满，单位不再与其续签。5年来，公司采用“一年一签”的方式，使得齐先生一到7月份都面临失业的威胁。目前，单位也许无需为齐先生的失业负责，因为现行《劳动法》规定，合同期满就自然终止。

若根据《劳动合同法》，单位就没那么轻松了，需要支付齐先生总计1.8万元的补偿款。首先，合同期满后，如不再续签的，单位需支付劳动者“经济补偿”。齐先生工作5年，可获得5个月工资总计6000元的补偿。其次，连续订立两次合同后，即成为无固定期限合同。而齐先生单位恰好是“一年一签”，从第3年开始就应是“无固定期限”合同。

也就是说，单位现在让齐先生走人，依据现法来看，合情合理，一分钱不用给齐先生。依据新法来看，其实就是“违法解除劳动合同”。这样一来，单位不仅要支付6000元的“经济补偿”，还要支付相当于经济补偿2倍的“赔偿金”，即1元。总的算下来，一共是1.8万元。

【比较】

不续签可获补偿金

《劳动法》：尚为空白。第23条，劳动合同期满，劳动合同即行终止。比如，齐先生的合同在7月份到期，单位有权自主决定是否与其续签。如不续签，齐先生只能走人。

《劳动合同法》：第46条第5项，劳动合同期满，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。第47条：经济补偿按工作年限计算，每工作满1年支付1个月工资。齐先生工作5年，获得5个月工资共计6000元的补偿。

续签两次后“无固定期限”

《劳动法》：尚为空白。每签订一次合同，都视为独立的一次，与前后没有任何联系。

《劳动合同法》：第14条第3项，续签两次合同后，即成为无固定期限合同。按照齐先生单位“一年一签”的方法，从第3年开始就应是“无固定期限”合同。这样一来，单位就不能随便“炒鱿鱼”。如违反，就跳进了第87条的“雷区”：违法解除合同要支付相当于经济补偿2倍的“赔偿金”，即12000元。

孕产期、患病中合同“延续”

丧失或者部分丧失劳动能力的。

《劳动合同法》：第45条，即使合同期满也不得终止劳动关系，直至孕产期、医疗期等以上三项情况结束时，才能视为合同期满。

【提醒】

劳动者：

孕产期“不续签”属于无效

在孕产期、医疗期等三项情况下，根本不存在“合同期满、不续签”的说法。即使合同期满，也必须“延续”到三项情况结束时，单位才能提出“合同期满，不续签”的说法。

另外，在大多数情况下，在合同期满后不续签，劳动者都能拿到经济补偿。但是有一种情况例外：单位在维持、提高待遇的情况下跟你续签，而你仍不同意续签的(第46条第5项)，就没有经济补偿。换句话说，单位主动提出跟你续签(不低于原先待遇)，而你坚持要走人，就拿不到一分钱。

企业：

关键人员应订中长期合同

首先，对一些低技能、岗位专业化不强的劳动者，可以采取到期不续签的方法，从而规避签订无固定期限劳动合同的法律义务。这些劳动者数量众多，招聘难度不大，而这些岗位也容易在短时间内熟练、上手。

其次，对一些工作保密性强、技术复杂、工作又需要保持人员稳定的岗位，对一些工作能力出色的员工，可以采纳“三年+六年”的合同期限安排。三年足以考察一名员工的工作能力，而六年又足以考察一名员工的长远发展潜力。

合同到期补偿篇二

劳动合同到期的相关情况，具体你可以参照以下法律观点：

劳动合同到期，若公司不再与你续签或提供的劳动待遇低于原合同，你可以拒绝，应支付你经济补偿金，若你在08年前在公司工作，则从08年1月1日开始计算工作年限，每工作一年补偿你一个月工资。若你是08年以后到公司工作的，则按你的实际工作年限，每工作一年补偿你一个月工资。

劳动合同到期，公司没有与你续签同，但你仍在公司工作，公司应从第二个月起支付你双倍工资。但要注意一年的诉讼时效。

劳动合同到期，若你主动提出离职，是没有经济补偿金的。

你要提供初步的证据证明你有加班的事实，且公司没有支付或没有完全支付，你就可以向公司主张加班费了。

公司加班应当经员工同意，若员工不同意，不得强迫员工加班。

标准工作时是每周工作不超过5天，有可以采取6天工作制，但总共工作时间不得超过40小时，超过则是加班。

公司加班应当按照下面的法律规定及标准支付加班费，若没有足额支付，则是违法。

有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。但法定休假日工作不能以调休替代。

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

合同到期补偿篇三

我们单位这段时间有几个员工的合同到期了，他们明确表示不续签。那作为用人单位在劳动者的劳动合同到期不续签时要不要给予补偿？还有就是劳动者要不要提前一个月告诉我们不续签合同？劳动合同到期不续签的问题：

劳动合同期满，劳动合同终止，不需要提前一个月通知公司。到时候直接终止劳动合同，办理工作交接，结算工资，领取经济补偿等手续即可走人。劳动者在合同期内解除劳动合同的，才需要提前30日通知单位。

劳动合同期满，当事人协商一致，可以续订劳动合同，并在劳动合同期满前办理续订手续。因用人单位的原因未办理终止或者续订劳动合同手续，劳动者继续在该用人单位工作，形成事实劳动关系的，视为劳动合同的继续履行。

用人单位与劳动者解除或者终止劳动合同，应当在解除或者终止劳动合同之日起7日内为劳动者出具解除或者终止劳动关系的有效证明。劳动者可以凭有效证明材料，直接办理失业登记手续。你就可以领取失业保险金。

如果你的劳动合同中约定劳动合同到期公司不续签应当提前30天通知，那么公司只提前一周通知是违约了，应按照规定支付你违约金(代通金)，一般是一个月工资。如果劳动合同中没有约定，那公司可以不提前通知，因为法律并没有规定劳动合同到期前双方必须提前通知。

根据劳动合同法的规定，本法施行之日存续的劳动合同在本法施

行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。如果公司不续约或者要降薪续约而你续约的都要支付你一个月工资的经济补偿金。公司不支付经济补偿金的可以向当地劳动部门投诉举报，依法维护自己的合法权益。

第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一) 劳动合同期满的；

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：

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。

第八十五条 用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

(四)解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第九十七条 本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

《劳动合同法实施条例》

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，按照实际工作的月数计算平均工资。

由此可知，你的劳动合同快到期了，你和公司一方或者双方不予续签劳动合同，你都可以得到经济补偿。

合同到期补偿篇四

第四十四条有下列情形之一的，劳动合同终止：

- (一) 劳动合同期满的；
- (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。

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。

二、终止劳动合同的条件

(6)企业不复存在。企业因依法宣告破产、解散、关闭或兼并后，原有企业不复存在，其合同也告终止。

劳动合同到期如何处理？

第四十四条有下列情形之一的，劳动合同终止：

劳动合同期满的：

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：

如果是公司不续签的，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。单位应当向劳动者支付经济补偿。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。经济补偿金=补偿时间×你离职前的12个月的平均工资(平均工资的算法:是当月所有的应发工资数，就是扣个人保险及公积金以前的那个数。)

劳动合同期满不续签，是劳动者自己可以选择的，合同到期后可以续签也可以不续签，要看看是什么原因不续签，在有些情况下是可以得到用人单位的经济补偿的。

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。

劳动合同相关知识：

根据《劳动法》规定，用人单位与劳动者签订的劳动合同期限可以分为三类：

(1)有固定期限，即在合同中明确约定效力期间，期限可长可短，长到几年、十几年，短到一年或者几个月。

(2)无固定期限，即劳动合同中只约定了起始日期，没有约定具体终止日期。无固定期限劳动合同可以依法约定终止劳动合同条件，在履行中只要不出现约定的终止条件或法律规定的解除条件，一般不能解除或终止，劳动关系可以一直存续到劳动者退休为止。

(3)以完成一定的工作为期限，即以完成某项工作或者某项工程为有效期限，该项工作或者工程一经完成，劳动合同即终止。

合同到期补偿篇五

劳动合同到期不续签是经常碰到的问题，关键是是否进行经济补偿，如何补偿，根据我的执业经验总结如下：

□

又细分为两种情况：1、如果单位维持或者提高原来劳动条件，员工仍然不续签的，则不进行经济补偿。2、如果单位降低原来劳动条件，员工不续签的，则单位还要进行经济补偿。

值得注意的是，这里的劳动条件是广义的，包括工资却又不僅僅是工资，如工作环境，福利水平等。

实践中一直有两种观点，一种认为从员工进入单位开始满一年补一个月工资；第二种认为从2019年1月1日起满一年补一个月工资。

笔者赞同第二种观点，理由如下，员工在单位工作的时间应该分为两个部分计算，2019年1月1日之前的应该适用原《劳动法》，而原来的劳动法规定，合同自然期满的，无需进行经济补偿；第二部分是2019年1月1日之后的，根据《劳动合同法》规定，需要进行经济补偿。既然《劳动合同法》无溯及力，则其对2019年1月1日之前的期限无法律效力。因此，我们认为第二种观点是正确的，事实证明，我所代理的一些劳动案件，也是根据第二种观点进行裁判的。

从2019年1月1日起满一年补一个月工资，根据劳动者合同期满前十二个月的平均工资计算，以拿到手的工资为准。

综上所述，除了单位维持或者提高原来劳动条件，员工仍然不续签这种情况以外，单位需要对员工对员工进行经济补偿，补偿的数额为从2019年1月1日起满一年补一个月工资。

《劳动合同法》第46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：

第四十四条【劳动合同终止】有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一) 劳动合同期满的；

(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。

从上述条文来看，除非在劳动合同到期后，公司以原条件或更好的条件要求与员工续约但员工不续约，其他情况下公司都应给予员工经济补偿。

经济补偿的金额应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。

因劳动合同期满给予员工的经济补偿，起算年限为：自2019年1月1日起计算其在本单位工作的年限。其依据在于《劳动合同法》第97条：本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。