

第一单元 劳动合同法律制度

考点 15: 经济补偿金(★★★)

(一) 什么是经济补偿金?

1. 经济补偿金,是按照劳动合同法的规定,在 **劳动者无过错(单位可能有过错,也可能无过错)** 的情况下,用人单位与劳动者解除或终止劳动合同时,应给予劳动者的经济上的补助。

2. 经济补偿金 VS 违约金 VS 赔偿金

	经济补偿金	违约金	赔偿金
产生原因	法定	约定	法定
适用情形	劳动关系解除或终止,而劳动者无过错	劳动者违反服务期或者竞业限制的约定	由于自己过错给对方造成损害
支付方	用人单位	劳动者	过错方,可能是用人单位,也可能是劳动者

【例题·单选题】根据劳动合同法律制度的规定,下列关于经济补偿金和违约金的表述中,不正确的是()。(2016年)

- A. 违约金的支付主体是劳动者
- B. 经济补偿金只能由用人单位和劳动者在劳动合同中约定
- C. 违约金只能在服务期和竞业限制条款中约定
- D. 经济补偿金的支付主体只能是用人单位

【答案】 B

【解析】选项 B: 经济补偿金是法定的。

(二) 是否应付经济补偿金?

1. 应当支付经济补偿金的情形

(1) 劳动者符合随时通知解除和不需要事先通知即可解除劳动合同规定情形而解除劳动合同的;(“没法干”)

(2) 由用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致而解除劳动合同的;

(3) 用人单位符合提前 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,可以解除劳动合同规定情形而解除劳动合同的;(“没法用”)

(4) 用人单位符合可裁减人员规定而解除劳动合同的;(“没办法”)

(5) 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,劳动合同期满终止固定期限劳动合同的;(“不留用”)

(6) 用人单位被依法宣告破产或者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而终止劳动合同的;(“不营业”)

(7) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的。

2. 不支付经济补偿金的特殊情况

地方各级人民政府及县级以上人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位,其劳动合同不适用劳动合同法有关支付经济补偿的规定。

【例题 1·多选题】根据劳动合同法律制度的规定,因下列情形解除劳动合同的,用人单位应向劳动者支付经济补偿的有()。(2017年、2016年)

- A. 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
- B. 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的
- C. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,经用人单位提出,拒不改正的
- D. 用人单位未及时足额支付劳动报酬的

【答案】 ABD

【解析】选项 C: 因劳动者存在法定过错,用人单位可随时通知解除劳动合同的,无需支付经济补偿金。

【例题 2·多选题】根据劳动合同法律制度的规定,劳动合同解除或者终止的下列情形中,用人单位应向劳动者支付经济补偿的有()。(2017年)

- A. 劳动者提前 30 日以书面形式通知无过错用人单位而解除劳动合同的
- B. 劳动者提出并与无过错用人单位协商一致解除劳动合同的
- C. 劳动者符合不需事先告知用人单位即可解除劳动合同的情形解除劳动合同的
- D. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的

【答案】 CD

【解析】选项 AB: 均属于劳动者主动辞职(选项 A 为提前通知的法定解除,选项 B 为协商解除),劳动者对劳动合同的解除存在过错,用人单位不需支付经济补偿金。

【例题 3·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，劳动者单方面解除劳动合同的下列情形中，不能获得经济补偿金的有（ ）。(2015年)

- A. 劳动者提前 30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同的
- B. 劳动者因用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护而解除劳动合同的
- C. 劳动者因用人单位未及时足额支付劳动报酬而解除劳动合同的
- D. 劳动者在试用期内提前 3日通知用人单位解除劳动合同的

【答案】 AD

【解析】本题选项 ABCD均为劳动者单方通知用人单位解除合同的情形：（1）在选项 BC中，用人单位出现法定过错是劳动者解除劳动合同的直接原因（“没法干”），劳动者并无过错，用人单位应当支付经济补偿金；（2）在选项 AD中，是劳动者自己想离开，劳动者是劳动合同解除的过错方，用人单位不必支付经济补偿金。

（三）支付多少经济补偿金？

1. 经济补偿金的计算

（1）基本思路

经济补偿金按劳动者在本单位工作的年限，**每满 1年支付 1个月工资的标准** 向劳动者支付。计算公式：

经济补偿金

= 劳动合同解除或终止前劳动者在本单位的工作年限×每工作 1年应得的经济补偿金

= **工作年限×月工资**

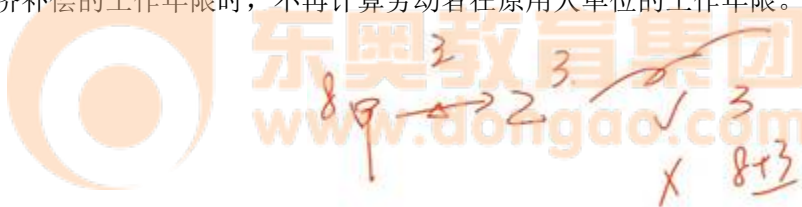
（2）工作年限的确定

除整数年限外，工作年限“零头”部分按以下标准计算：

① 6个月以上不满 1年的，**按 1年计算**；

②不满 6个月的，向劳动者支付**半个月** 工资标准的经济补偿（按半年计算）。

【提示】劳动者**非因本人原因** 从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计入新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。（2018年新增）



（3）月工资的确定

①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**；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。

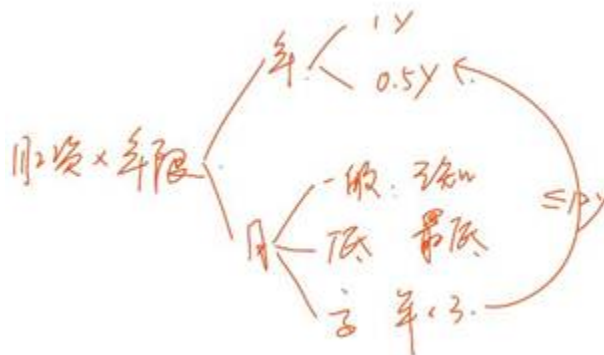
②劳动者在劳动合同解除或者终止前 12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照**当地最低工资标准** 计算。

（4）高工资的特殊处理

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 3倍** 的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资 3倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限**最高不超过 12年**。计算公式为：

经济补偿金

= **工作年限 (≤ 12年) × 当地上年度职工月平均工资 3倍**



【案例 1】王某与甲公司 2012年 1月 1日订立了 5年期的劳动合同，2016年 2月 1日，甲公司主动与王某协商解除劳动合同。已知王某的月工资为 5000元，当地职工月平均工资为 4000元。

【解析】（1）王某的月工资虽高于当地职工平均工资，但并不畸高（高于3倍），按月工资5000元为标准计算即可；（2）王某在甲公司的工作时间为4年零1个月，工作年限应确定为4.5年；因此，甲公司应当向王某支付的经济补偿金 $=5000 \times 4.5=22500$ （元）。

【案例2】王某与甲公司2013年1月1日订立了5年期的劳动合同，2016年9月1日，甲公司主动与王某协商解除劳动合同。已知王某的月工资为2000元，当地最低工资标准为2500元

【解析】（1）王某的月工资低于当地最低工资标准，应按当地最低工资标准计算；（2）王某在甲公司的工作时间为3年零8个月，工作年限应确定为4年；因此，甲公司应当向王某支付的经济补偿金 $=2500 \times 4=10000$ （元）。

【案例3】王某与甲公司2013年1月1日订立了5年期的劳动合同，2016年9月1日，甲公司主动与王某协商解除劳动合同。已知王某的月工资为20000元，当地职工月平均工资为4000元。

【解析】（1）王某的月工资已经超过当地职工月平均工资的3倍，应按当地上年度职工月平均工资3倍计算；（2）王某在甲公司的工作时间为3年零8个月，工作年限应确定为4年；因此，甲公司应当向王某支付的经济补偿金 $=4000 \times 3 \times 4=48000$ （元）。

【案例4】2016年9月1日，甲公司主动与王某协商解除劳动合同。已知王某在甲公司已经工作15年，月工资为20000元，当地职工月平均工资为4000元。

【解析】由于“高工资”情形下向劳动者支付经济补偿金的年限最高不超过12年，因此，甲公司应当向王某支付的经济补偿金 $=4000 \times 3 \times 12=144000$ （元）。

【小结】



【例题1·单选题】2010年4月1日，张某到甲公司工作，2016年8月1日，双方的劳动合同期满，甲公司不再与张某续签。已知劳动合同终止前12个月，张某月平均工资5000元，甲公司所在地职工月平均工资4500元。计算劳动合同终止后甲公司应向张某支付经济补偿的下列公式中，正确的是（ ）。(2017年)

- A. $4500 \times 6=27000$ （元）
- B. $4500 \times 7=31500$ （元）
- C. $5000 \times 5.5=27500$ （元）
- D. $5000 \times 6.5=32500$ （元）

【答案】D

【解析】（1）工作年限：每满1年支付1个月工资标准的经济补偿金；6个月以上不满1年的，按1年算；不满6个月的，按半个月算；本题张某在甲公司工作6年零4个月，工作年限应为6.5年。（2）计算方法：张某的工资（5000元）未超过当地职工月平均工资（4500元）的3倍，正常计算即可，即甲公司应当向张某支付的经济补偿金 $=\text{工作年限} \times \text{月工资} = 6.5 \times 5000=32500$ （元）。

【例题2·单选题】2014年4月1日，吴某到甲公司担任高级技术人员，月工资15000元，7月1日，吴某得知甲公司未依法为其缴纳社会保险费，遂通知甲公司解除劳动合同，并要求支付经济补偿金。已知甲公司所在地区上年度职工月平均工资为4000元。根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于甲公司向吴某支付经济补偿金的表述中，正确的是（ ）。(2015年)

- A. 甲公司应向吴某支付经济补偿金7500元
- B. 甲公司应向吴某支付经济补偿金6000元
- C. 吴某单方面解除劳动合同，甲公司无须向其支付经济补偿金
- D. 甲公司应向吴某支付经济补偿金2000元

【答案】B

【解析】（1）吴某的月工资15000元已经超过了当地上年度职工月平均工资4000元的3倍，只能按当地上年度职工月平均工资3倍即12000元作为支付经济补偿金的月工资标准；（2）吴某在甲公司工作仅3个月，应按半个月工资标准支付经济补偿；（3）甲公司应向吴某支付的经济补偿金 $= 4000 \times 3 \times 0.5= 6000$ （元）。