**（经济补偿金/违约金/补偿金）：HR常遇到的40个“三金”问题**

1、合同期满，企业不续签，员工不同意，企业需要赔偿吗？

解答：企业提出的终止劳动合同，需要支付终止劳动合同的经济补偿。

2、为什么合同到期终止了，不续签合同也要给赔偿？

解答：这是2008年1月1日生效的《劳动合同法》新的规定，企业不续签合同也必须赔偿劳动者。

3、试用期解除合同需要支付补偿金吗

解答：如果能证明员工在试用期不符合录用条件，不用赔偿，负责需要赔偿。

4、公司没有和员工签合同，员工离职去仲裁告公司要求赔偿，怎么解决？

解答：如果确实没有签订劳动合同，那么公司将难以避免未签劳动合同二倍工资的法律责任了，仲裁机构还会考虑审查过错责任。可以考虑一下是否员工存在完全过错责任。

5、集团公司的分公司并入另成立的一家子公司，员工劳动合同变更是否需要支付经济补偿金？

解答：如果员工的劳动关系在分公司，且与分公司解除后再行安排入职另一子公司的，此时应当向员工支付经济补偿金。

6、合同到期超过一年没有续签，公司需要赔偿吗？

解答：需要支付二倍工资的，最长11个月。

7、与应届毕业生签订了三方就业协议，学生违约去其他单位上岗，公司可要求赔偿吗？

解答：关键看是否能举证证明其存在违约行为了，如有，则可要求其承担违约责任。

8、合同期满后未续签劳动合同，是否适用宽限期及双倍工资罚则？补签后是否需双倍赔偿空白期差额？

解答：劳动合同的续签，参照劳动合同的订立执行，即适用宽限期和二倍工资罚。补签劳动合同后，劳动合同期间涵盖整个劳动关系期间的，可不再支付二倍工资差额。

9、公司没有和员工签合同，员工可否随时离职？

解答：员工有离职自由的权利，他可以随时提出离职。

10、每周工作时间超过法定规定，也没有调休，公司需要赔偿吗？

解答：如果员工以未支付加班工资为由提出解除，企业应付解除劳动合同的经济补偿。计算方法按照劳动合同法第47条执行。

11、社保可否申请个人缴纳，连续三个月未缴医保年限是否清零？

解答：深户的可以申请个人窗口缴费，非深户的不行。如果超过3个月，不是医保年限清零，而是享受的最高可报销额度的连续缴费年限需要重新计算。

12、经济补偿金最多可以拿到多少个月呀？

解答：劳动合同法规定，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。

13、员工主动离职，公司需要支付经济补偿金吗？

解答：如果是员工个人原因离职，则公司无须支付经济补偿金。

14、转正后解除合同，公司怎么补偿？

解答：员工个人过错导致解除合同时公司无须补偿。如是公司原因则应支付经济补偿金或赔偿金。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。赔偿金则按经济补偿金双倍计算。

15、经济补偿金的支付标准都有哪些呢？

解答：劳动合同法第47条规定，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。

16、工作过程中受惊吓罹患精神病能否认定工伤？

解答：工作时间工作场所内因工作原因受到的事故伤害属工伤。需要符合这样条件的，才能认定工伤。

17、因员工违反公司规章制度（试用期内考勤），与员工解除劳动合同需要赔偿吗？

解答：辞退属于用人单位单方解除权的行使，解除的事实如成立则需由用人单位举证证明解除理由合法有据，假如贵司能证明该员工存在严重违反规章制度的行为时，可以不支付补偿，但仅是一般违纪行为则可能被视为违法解除，要支付赔偿金了。

18、试用期不购买三金的算违法吗？

解答：试用期也是在劳动关系内，企业必须为员工购买，负责属于违法。

19、公司安排员工从行政主管调到销售管理做前台，但是工资不变，员工提出离职补偿金及年终奖是否需要给？

解答： 1、属于工作岗位的变动，依照法律规定应当协商一致，否则员工可以提出解除并要求补偿。 2、年终奖金知否支持看约定及制度规定。

20、如果公司不给员工缴纳社保，要承担什么风险？

解答：1、员工可以此为由辞职并要求公司支付经济补偿金；2、发生工伤等情况时，公司承担全部相应费用。

21、员工入职2年，由于生病已经休息了3个半月，现在还在病中，请问公司是否能与其解除合同，如何赔偿？

解答：还需要看员工累计工龄是多少，才能确定员工的法定医疗期。法定医疗期满后，员工不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作的，单位可以解除，需要支付经济补偿，按照劳动合同法第47条计算。如果没有提前一个月通知的，还需加付一个月工资。

22、经济补偿金、违约金、赔偿金这三金的根本区别？

解答：济补偿是劳动合同合法解除或终止的给予劳动者的一定金额的补偿；赔偿金一般是违法解除或违法行为的惩罚性的赔偿；违约金则给予合同或法律的规定，对于违约行为的一种制裁。

23、双倍工资指税前工资还是税后工资？包括还是不包括奖金？

解答：未签劳动合同合同的二倍工资是指税前工资，包括奖金。

24、未领到毕业证的应届毕业生，能与其签订劳动合同吗？学生身份的求职者单位能签订劳动合同吗？

解答：按照原劳动部的规定，在校大学生实习并不视为就业，故如确定其身份属在校生，则无需与其签订劳动合同。

24、关于经久补偿金和赔偿金，实操中的纳税，能不能给讲讲？

解答：财政部、国家税务总局关于个人与用人单位解除劳动关系取得的一次性补偿收入征免个人所得税问题的通知财税[2001]157号规定：个人因与用人单位解除劳动关系而取得的一次性补偿收入（包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费用），其收入在当地上年职工平均工资3倍数额以内的部分，免征个人所得税；超过的部分按照《国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》（国税发〔1999〕178号）的有关规定，计算征收个人所得税。

25、劳动合同到期后没有续签书面合同，但是仍然存在劳动关系的，是否需要支付双倍工资？

解答：到期后没有续签超过一个月的需要支付双倍工资。

26、辞退无固定期限劳动合同的员工，有没有比较好的办法？

解答：无论固定期限还是无固定期限劳动合同的解除，企业单方面的解除权仅仅有劳动合同法第39条、第40条、第41条赋予的权利，除这些权利外，别无他法。

27、经济补偿金的月工资是指哪些内容？

解答：离职前十二个月的平均工资。

28、对于公司的绩效影响到年底的双薪和绩效工资，员工投诉期是多长时间？

解答：在职期间劳动报酬的争议，没有时效限制。员工离职后，需要在一年内提出。

29、国家规定孕妇受法律保护,也就是工厂不可随意开除,那请问哺乳期(喂奶)妈妈受法律保护吗？工厂若辞退需赔偿吗？

解答：期期间的女职工如果存在法律规定或依法制定的规章制度中的应辞退情形，那工厂辞退女职工无需赔偿。

30、如果是员工对公司出台的一些规章不能接受（没违背法律法规），公司提前一个月书面通知辞退了，需要赔偿不？

解答：辞退员工必须有法定理由，仅因员工不能接受某些规章而进行预告解除本身就不合法，存在赔偿金的法律风险，此时已不在于你怎是么写辞退理由及内容的事了。需要关注的是其行为是否构成严重违反规章制度或劳动纪律吧！

31、经济补偿金和赔偿金的区别？

解答：经济补偿金是用人单位违反劳动法律规定导致劳动合同解除时所支付的，不存在员工向公司支付经济补偿金的情形。赔偿金则可以同时适用于用人单位和劳动者。

32、对下岗职工的补偿应该如何补？

解答：下岗属于国企改革时的特定概念，现行劳动合同法对此无规定，按照国企改革的政策执行。

33、员工意外险不想缴纳，怎么签订相应的协议？

解答：商业险只是公司额外福利，无论是否买了商业险，都应当为员工购买各项社会保险。未办社保并有工伤情况时，即使签了协议也是无效的。

34、怎么给驻外人员参保呢？他们在外面，我们在广州给他们参保，他们也不能用？

解答：原则上按照劳动合同履行地的标准执行。如果用人单位所在地的标准高于劳动合同履行地的，且双方约定按照用人单位所在地的规定执行的，可按约定执行。在用人单位所在地参保了，驻外人员也能用到的，一旦发生工伤，是可以回到广州享受相关待遇的。

35、原公司还在，新注册一个公司，，解除原公司合同，新签到新的公司，这样需要支付补偿金么？

解答：从两者为不同的独立法人来看，应当支付经济补偿金。但如新合同中双方一致同意延续之前的工作年限，则可以无需支付

36、什么情况属于拖欠工资？如果公司说好20号发工资，每次都要推迟几天发，这算吗？

解答：看你所在地区的具体法律规定了。如在深圳，当地的工资支付条例明确规定的支付周期在一个月以内的应在次月7号前支付，特殊情况下可延长5天，也就是最长时间在次月12日前支付并不构成拖欠，但实务中对此并未过于严格要求，一般情况下约定了支付日的也视为双方存有明确约定了，如有正当理由延期几日，如银行原因等，当然不一定会被认定为故意拖欠了。

37、培训协议约定的赔偿金如何计算？有没有限定？

解答：用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

38、如何判断是合法解除还是违法解除的呢？

解答：合法解除包括因员工过错导致的解除（劳动合同法第26条、第39条）及企业可以提前三十天通知或支付一个月代通知金后解除劳动合同的情况（劳动合同法第40条），前者单位无须支付经济补偿，后者须支付经济补偿。不符合前两种情况则为违法解除，应按经济补偿金双倍支付赔偿金。

39、赔偿金的25%和50%的比例如何区分？

解答：25%是无故拖欠工资和克扣的经济补偿金，或是工资、医疗费用等的赔偿费用；50%是拒不支付解除劳动合同经济补偿的额外经济补偿金，或是按照劳动合同法第85条规定的加付赔偿金。

40、员工旷工不来，可否停发工资，停缴社保？

解答：旷工期间，企业可不发工资；在劳动关系尚未处理前，建议不要停交社会保险