

劳动合同法规定的经济补偿工资算 劳动合同法经济补偿金的规定(汇总5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。合同的格式和要求是什么样的呢？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

劳动合同法规定的经济补偿工资算篇一

乙方：_____

身份证号码：_____

经甲乙双方平等友好协商，就甲方给予乙方经济补偿金一事达成如下协议：

一、年月日，甲乙双方签订《劳务合同》，约定甲方雇佣乙方负责_____（乙方工作内容、工作时间等）。年月日星期日，乙方在住处被发现受伤晕倒，经救治乙方现已基本康复。但乙方却对因何原因被谁所伤及其他相关情况全然不知，经报警，公安机关亦尚未查明。

三、甲方因认为乙方系在从事雇佣活动中受伤而给予乙方经济补偿，如经公安机关查明或有其他证据表明乙方非因此受伤，则甲方有权要求乙方退还协议项下经济补偿金。

四、甲方确保按时足额向乙方支付本协议约定经济补偿金。

五、协议项下补偿金为一次性综合补偿金，甲乙双方已充分考虑乙方因受伤所需支出的各项费用及损失，乙方保证不得以在雇佣中受到伤害或工伤等为由向甲方主张权利，同时也不得向甲方的合伙人、合作方（土地转包人、发包人）等甲方

确认的关联方主张权利。

六、本协议一式两份，双方各持一份，具有同等法律效力，经双方签字后生效。

甲方：_____乙方：_____

____年____月____日____年____月____日

劳动合同法规定的经济补偿工资算篇二

本人甲(身份证号码：_____)已于____年____月____日收取_____公司支付本人经济性补偿金人民币_____元(大写_____佰_____拾_____元整)。

签名：_____

____年____月____日

劳动合同法规定的经济补偿工资算篇三

(一) 案例

(二) 分析

根据原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发[1994]481号)的规定,经劳动合同当事人协商一致,由用人单位解除劳动合同的,用人单位应根据劳动者在本单位的工作年限,每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金,最多不超过12个月。对这项规定,应把握两点:

一是解除劳动合同的`经济补偿金是根据劳动者在本单位的工作年限来计算,而不是根据其实际工龄来计算。当然,若员工

在本单位工作前的工作年限按照应合并计算在本单位工作年限内的,应计算为本单位工作年限。

二是因劳动合同当事人协商一致解除劳动合同时,用人单位支付经济补偿金最多不超过12个月。因此,如果这名员工在公司工作年限只有6年零半个月,且本人的实际工龄没有可以合并计算在本单位工作年限的,则你公司应按7个月的工资支付其经济补偿金。即便是按该员工所说,其实际工龄已有17年零半个月,公司也只须支付12个月的经济补偿金就可以了。

劳动合同法规定的经济补偿工资算篇四

3月1日,张某被某建筑设计公司聘用,担任该公司项目工程师,双方签订书面劳动合同的期限为三年。劳动合同约定,公司按月为张某发放工资3500元。9月22日,张某发现该公司未为其发放防暑降温费,便与该公司负责人协商。不料双方发生矛盾,最终协商解除劳动合同,但该公司拒不支付张某经济补偿金。为此,张某申请劳动仲裁,要求公司支付其两个月的经济补偿金及防暑降温费共计7360元。经劳动争议仲裁委员会审理后按照“一裁终局”的法律规定做出裁决,由公司向张某支付经济补偿金以及防暑降温费7360元。该公司不服劳动仲裁的裁决,向人民法院起诉,但人民法院不予受理。

案件评析

首先,“一裁终局”仅适用两类标的数额小、标准明确的劳动争议案件。

所谓一裁终局制度,是指仲裁机构对申请仲裁的纠纷进行仲裁后,裁决立即发生法律效力,当事人不得就同一纠纷再申请仲裁或向人民法院起诉的制度。根据《劳动争议调解仲裁法》第四十七条的规定:“下列劳动争议,除本法另有规定的外,仲裁裁决为终局裁决,裁决书自作出之日起发生法律

效力：（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。”可见，该条对于“一裁终局”的劳动争议案件仅限于两类劳动争议案件，一类是追索劳动报酬等不超过当地最低工资标准十二个月金额的小额劳动仲裁案件；一类是指工作时间、休息休假等标准明确的劳动仲裁案件，这两类案件的案情比较简单，标准比较明确，相对而言易于劳动仲裁及时裁定。

其次，用人单位不服“一裁终局”案件，不能向人民法院起诉，只有符合法定规定情形的，才能向中级人民法院申请撤销。

用人单位受“一裁终局”限制，其不能以不服仲裁裁决为由向人民法院起诉，只有证明了案件存在六种法定情形，才可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院行使撤销权。

根据《劳动争议调解仲裁法》第四十九条的规定：“用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：（一）适用法律、法规确有错误的；（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；（三）违反法定程序的；（四）裁决所根据的证据是伪造的；（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。”显然，用人单位必须有足够的证据证明方可以申请撤销仲裁裁决，否则要想行使撤销权将是非常困难的。

设置“一裁终局”的立法目的是防止部分用人单位利用自己的优势滥用诉权，从程序上拖延劳动者，使得劳动者合法权益不能及时实现。对用人单位的“滥诉”行为加以限制，以减少劳动者的维权成本，提高简单的劳动争议案件处理效率。

最后，为了保护弱势地位的劳动者，劳动者如果不服劳动仲裁的裁决结果，可以向人民法院提起诉讼。

相对于用人单位，劳动者不受“一裁终局”限制，根据《劳动争议调解仲裁法》第四十八条的规定：“劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。”可见，如果劳动者对仲裁裁决不服，可以在自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

“一裁终局”对用人单位和劳动者行使诉权作出了不同规定，足见具有很强的现实针对性。但是还有个例外规定，即如果仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，劳动者和用人单位任何一方都可以自收到撤销裁决的裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

[协商解除劳动合同不能拒付经济补偿金]

劳动合同法规定的经济补偿工资算篇五

依据《劳动合同法》的规定，在22种情形下，用人单位需向劳动者支付经济补偿金：

- 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；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（一）项）
- 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；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（二）项）
- 3、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；（《劳动合同法》第三十八条第一款式第（三）项）

- 4、用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款第（四）项）
- 5、用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款第（五）项即第二十六条第（一）项）
- 6、用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款第（五）项即第二十六条第（二）项）
- 7、用人单位订立劳动合同违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第一款第（五）项、第二十六条第（三）项）
- 8、法律、行政法规规定的其他情形。（《劳动合同法》第三十八条第一款第（六）项）
- 9、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，劳动者解除劳动合同的；（《劳动合同法》第三十八条第二款的第（一）种情形）
- 10、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。（《劳动合同法》第三十八条第二款的第（二）种情形）
- 11、低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。（《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第十五条第（五）项）
- 12、用人单位提出，双方协商解除劳动合同的。（《劳动合同法》第三十六条）

13、劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作，用人单位解除劳动合同的；（《劳动合同法》第四十条第（一）项）

14、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的；（《劳动合同法》第四十条第（二）项）

15、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，用人单位解除劳动合同的；（《劳动合同法》第四十条第（三）项）

16、用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；（《劳动合同法》第四十一条第一款式第（一）项）

17、用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；（《劳动合同法》第四十一条第一款式第（二）项）

18、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员，用人单位依法定程序裁减人员的；（《劳动合同法》第四十一条第一款式第（三）项）

19、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。（《劳动合同法》第四十一条第一款式第（四）项）

20、劳动合同期满，劳动者同意续订劳动合同而用人单位不同意续订劳动合同，由用人单位终止固定期限劳动合同的；（《劳动合同法》第四十四条第（一）项）

21、因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的；（《劳动合同法》第四十四条第（四）项）

22、因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。（《劳动合同法》第四十四条第（五）项）

（四）法律、行政法规规定的其他情形

23、用人单位自用工之日起超过一个月不满一年，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并支付经济补偿；（《劳动合同法实施条例》第六条）

24、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，。（《劳动合同法实施条例》第二十二条；《指导意见》第二十一条第二款）

【操作指引】用人单位在实践中需注意，协商解除劳动合同用人单位需支付经济补偿的前提条件是解除劳动合同的动议系用人单位首先提出，如果是劳动者主动提出要求解除劳动合同，即劳动者主动要求辞职，此种情况下双方协商解除劳动合同用人单位可不支付经济补偿。

《劳动合同法》第四十七条规定，劳动合同解除或终止后，用人单位应当按照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经济补偿。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，支付半个月工资的经济补偿。

计算经济补偿金的“工资”标准如何确定？实践中很多用人单位在计算经济补偿时，以劳动者的最低工资或基本工资作为计算基数，损害了劳动者的合法权益。这就必须理解“工资”的含义。

《深圳市员工工资支付条例》第三条规定，本条例所称工资，是指用人单位依据国家有关规定和劳动关系双方的约定，以

货币形式支付给员工的劳动报酬。但依据法律、法规、规章的规定，由用人单位承担或者支付给员工的下列费用不属于工资：(一)社会保险费；(二)劳动保护费；(三)福利费；(四)用人单位与员工解除劳动合同时支付的一次性补偿费；(五)计划生育费；(六)其他不属于工资的费用。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第五十三条规定，劳动法中的“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。实践中劳动者的工资一般有基本工资、应发工资、实发工资之分。基本工资通常是用人单位给劳动者设定的底薪，一般未包括加班工资、津贴、补贴、福利待遇等。应发工资是指劳动者提供正常劳动按照法律规定应当获得的全部工资，包括了基本工资、加班工资、奖金、津贴等。实发工资是劳动者每月实际拿到的工资，通常会被扣减一些费用，比如代扣代缴社会保险费、所得税，扣伙食费、房租费等，劳动者实际到手的金额通常会比应发工资少。经济补偿金的计算应当以劳动者的应发工资作为基数，而不是以基本工资、实发工资为基数。基本工资仅仅是劳动者工资的一部分，显然不能作为经济补偿的计算基数，而实发工资并不能真实体现劳动者的工资水平，比如用人单位不按规定支付加班费、克扣工资等违法行为都可导致实发工资低于劳动者实际的工资，显然也不能作为经济补偿的计算基数。

《劳动合同法实施条例》第二十七条规定，劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月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。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。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。

【典型案例】某公司因客观情况发生重大变化，与部分员工解除合同，员工李某因经济补偿金计算问题与单位发生争议，向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，公司每月实发给李某的工资为1900元/月，李某工资由基本工资1300元+加班工资300元+岗位津贴200元+住房补贴100元+津贴100元组成，公司每月在发放工资时扣减伙食费100元，实际每月发放1900元。李某要求按照2019元标准计算补偿金，而公司开始要求按照1300元标准计算补偿金，后公司作出让步，只同意按照1900元作为基数计算。

【律师评析】本案公司要求以李某的基本工资1300元计算经济补偿是不符合法律规定的，同样，以1900元作为基数也是错误的，李某虽每月实际到手的工资为1900元，但这是公司扣减伙食费后的工资额，并非李某的应得工资，应以2019元作为经济补偿的计算基数。

【操作指引】工资是一个总额的概念，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。在计算经济补偿金时，应当以劳动者的应发工资作为计算基数。

《劳动合同法》第四十七条规定，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。

《劳动合同法实施条例》第十条 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算为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。

《指导意见》第二十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人，不影响劳动合同的履行，劳动者的

工作年限应连续计算。劳动者要求解除劳动关系并由用人单位(投资人)支付经济补偿金的,不予支持。

《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第十九条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人,不影响劳动合同的履行,劳动者的工作年限应当连续计算。

《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第二十四条 用人单位与劳动者解除或者终止劳动合同,在六个月内重新订立劳动合同的,除因劳动者违反《中华人民共和国合同法》第三十九条规定被用人单位解除劳动合同外,劳动者在本单位的工作年限应当连续计算。

依据前款规定连续计算工作年限的,计算经济补偿年限时,应当扣除已支付经济补偿的年限。

另外,对于军人军龄问题,依据《中华人民共和国兵役法》和中共中央、国务院、《军队转业干部安置暂行办法》(中发[2019]3号)第三十七条以及国务院、《关于退伍义务兵安置工作随用人单位改革实行劳动合同制度的意见》(国发[1993]54号)第五条规定,军队退伍、复员、转业军人的军龄,计算为接收安置单位的连续工龄。原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发[1994]481号)规定,经济补偿金按职工在本单位的工作年限计发,因此,企业与职工解除劳动关系计发法定的经济补偿金时,退伍、转业军人的军龄应当计算为“本单位工作年限”。

【操作指引】劳动者在本单位工作的年限,应当从劳动者向该用人单位提供劳动之日起计算,即在劳动者入职之日开始计算。劳动者与用人单位未订立劳动合同的,不影响工作年限的计算。因用人单位的合并、兼并、合资、单位改变性质、法人改变名称等原因而改变工作单位的,其改变前的工作时间可以计算为“在本单位的工作时间”。

劳动者应当把握“本单位的工作年限”的含义，不是本单位的工作年限，一般不能够计算进来。

《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发[1994]481号)第十条规定，用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的百分之五十支付额外经济补偿金。

《劳动合同法》第九十七条第三款规定，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。

《劳动合同法》没有继续沿袭之前的规定，针对用人单位未按规定支付经济补偿做了新的规定。《劳动合同法》第八十五条第(四)项规定，用人单位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，由劳动行政部门责令限期支付经济补偿；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。

所以，在新的劳动合同法下，用人单位解除或者终止劳动合同，未依法向劳动者支付经济补偿的，劳动者不能再主张经济补偿金50%的额外经济补偿金。

【操作指引】根据《劳动合同法》第九十七条第三款的规定，应当分段计算。《劳动合同法》实施前按当时的规定处理，未支付解除或终止劳动合同的经济补偿时，应当支付50%的额外经济补偿金，并且可以由仲裁委员会仲裁或法院判决。

《劳动合同法》实施后，按第八十五条规定处理，用人单位按应付经济补偿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适应是有条件的，即必须在劳动行政部门责令用人单位限期支付的情况下，用人单位仍逾期不支付的情形下才适应。如果在劳动行政部门责令用人单位限期支

付经济补偿后，用人单位向劳动者支付了经济补偿，则用人单位无需支付赔偿金。相比《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发[1994]481号)的规定，实际上减轻了用人单位的法律责任。

(一)用人单位违法解除劳动合同的主要表现

违法解除终止劳动合同，是指用人单位违反法律规定的条件和程序解除劳动合同。

《劳动合同法》第三十六条规定了劳动合同当事人双方协商一致可以解除劳动合同;第三十九条规定了用人单位对劳动者给予过失性解除的条件;第四十条规定了用人单位对劳动者提前通知解除劳动合同的条件及程序;第四十一条规定了用人单位经济性裁员的条件和程序;第四十二条规定了用人单位不得解除劳动合同的特别情形。第四十三条规定了单方解除合同通知工会的程序。第四十四条、第四十五条规定了用人单位可以和不能终止合同的条件和责任。第四十六条规定了用人单位解除、终止劳动合同应当支付经济补偿的情形。违反上述规定，就构成了“违反本法规定解除或者终止劳动合同”。主要表现为：

- 1、滥用关于试用期的单方解除权。在没有约定试用期，或者试用期的约定违法，或者已过了试用期的情况下，仍以试用期内不符合录用条件为由，解除与劳动者的劳动合同。
- 2、滥用关于违反劳动纪律或用人单位规章制度的单方解除权。在没有企业规章制度，或者规章制度违法;或者规章制度没有公示;或者违纪行为轻微的情况下，以劳动者严重违反劳动纪律或用人单位规章制度为由，解除与劳动者的劳动合同。
- 3、滥用经济性裁员的单方解除权。在不符合经济性裁员条件和程序的情况下，解除与劳动者的劳动合同。

4、滥用工资奖金分配权和劳动用工管理权。随意对劳动者调岗、降职、减薪，如果劳动者不服从安排或一两天不上班，用人单位就以劳动者不服从安排或旷工为由予以辞退；或者逼迫劳动者自动离职。

5、滥用关于劳动者不能胜任工作的单方解除权。随意调动劳动者工作岗位或提高定额标准，借口劳动者不能胜任工作而解除与劳动者的劳动合同。

6、随意辞退“三期”女职工和在医疗期内的劳动者。许多用人单位觉得处于孕期、产期、哺乳期的女职工和处于医疗期内的劳动者对单位是一种负累，总是千方百计找借口辞退或者强行辞退。

7、辞退劳动者不出具任何书面通知或决定。当争议发生后，这些用人单位往往不承认是单位辞退劳动者，而称是劳动者自动离职。

用人单位违法解除劳动合同的表现形式还有许多，如滥用关于严重失职，对单位利益造成重大损害的单方解除权；滥用关于“客观情况”发生重大变化的单方解除权等等。甚至不以任何理由，只根据老板及个别领导的好恶，或打击报复，或因人际关系，强行辞退老板或个别领导“不顺眼”的劳动者。

(二)法律法规规定

《劳动合同法》第八十七条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

《劳动合同法实施条例》第二十五条规定，用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

《指导意见》第三十条规定,《劳动合同法》实施后,用人单位违法解除或终止劳动合同,劳动者不要求继续履行劳动合同或劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应按《劳动合同法》的规定向劳动者支付赔偿金,但无需另行支付经济补偿金。该赔偿金的计算年限自2019年1月1日起计算,以前的工作年限按《劳动法》的规定计算赔偿金。

【操作指引】根据以上规定,违法解除或终止劳动合同应当按照《劳动合同法》第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金,赔偿金的计算年限自用工之日起计算,无需另行支付经济补偿金。

实践中常有用人单位咨询其向劳动者支付的经济补偿金能否扣除个人所得税的问题,《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〔2019〕57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。《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》规定如下:

(1)对于个人因解除劳动合同而取得一次性经济补偿收入,应按“工资、薪金所得”项目计征个人所得税。

(2)考虑到个人所得一次性经济补偿收入数额较大,而且被解聘的人员可能在一段时间内没有固定收入,因此,对于个人所得税的一次性经济补偿收入,可视为一次取得数月的工资、薪金收入,允许在一定期限内进行平均。具体平均为:以个人所得的一次性经济补偿收入,除以个人在本企业的工作年限数,以其商数作为个人的月工资、薪金收入按照税法规定计算缴纳个人所得税。个人在本企业的工作年限数按实际工

作年限数计算，超过2019年的按2019年计算。

(3) 按照上述方法计算的个人一次性经济赔偿收入应纳的个人所得税税款，由支付单位在支付时一次性代扣，并于次月7日内缴入国库。

(4) 个人按国家和地方政府规定比例实际缴纳的住房公积金、医疗保险金、基本养老保险金、失业保险基金在计税时应予以扣除。

(5) 个人在解除劳动合同后又再次任职、受雇的，对个人已缴纳个人所得税的一次性经济赔偿收入，不再与再次任职、受雇的工资、薪金所得合并计算补缴个人所得税。

【操作指引】 如何理解一次性赔偿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？比如某地区上年职工年平均工资为30000元，则劳动者获得的经济赔偿金在90000元内可免征个人所得税，注意这里是上年职工平均工资3倍而非上年职工月平均工资3倍，一字之差，结果截然不同。

用人单位在下列情形下解除或终止劳动合同可不向劳动者支付经济补偿：

(一) 协商解除：劳动者提出，双方协商一致解除劳动合同的；

(二) 过失性辞退：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2) 严重违反用人单位的规章制度的；

(3) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(5) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

(6) 被依法追究刑事责任的。

(三) 特殊情况下的劳动合同终止：

(1) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(2) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(3) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同期限届满终止的；

(4) 固定期限劳动合同到期，用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订而终止劳动合同的。

【操作指引】 实践中因劳动者提出而协商一致解除劳动合同的，用人单位应当以书面形式确定系由劳动者提出，否则发生纠纷时将很麻烦。

《劳动合同法》第八十五条第(四)项规定，用人单位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，由劳动行政部门责令限期支付经济补偿，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。

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的适用应该满足如下条件：

(2) 劳动者就用人单位违法行为向劳动行政部门投诉；

(3) 劳动行政部门责令用人单位限期支付经济补偿，用人单位仍逾期不支付的；

(4)由劳动行政部门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。

从以上条件可知，劳动合同解除或者终止后，用人单位未依照法律规定向劳动者支付经济补偿的，劳动者不能直接申请仲裁或起诉要求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加付赔偿金，应当通过行政救济途径主张该权利。

【操作指引】实践中应当区分行政程序和司法程序，二者不能混淆。

劳动者与用人单位解除或者终止劳动合同后，就经济补偿问题签订协议，并已按协议约定的数额领取经济补偿金，但事后反悔，要求用人单位依法支付未足额给付的经济补偿金能否获得支持应区别情况作出处理：

(1)劳动者与用人单位就劳动合同解除或终止经济补偿达成协议，协议中约定的经济补偿金额低于法定标准的，原则上应认定无效，属于用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的条款。劳动者按协议领取经济补偿金后，在法定期限内申请仲裁、提起诉讼，要求用人单位依法支付未足额给付的经济补偿金的，应予支持，不得以双方已达成协议，且实际履行为由，驳回劳动者的诉求。

(2)但如果劳动者与用人单位签订的协议中已明确告知国家法律法规对经济补偿的计算方法和计算标准，劳动者明知协议所约定的补偿金额与法定标准有出入仍自愿同意签订协议的，即使补偿的标准及数额低于法律或法规规定，应当视为劳动者对自己权利的自行处分，劳动者按协议领取经济补偿金后反悔的，应当驳回其诉求。

(3)劳动者领取经济补偿金后，对用人单位未依法足额给付的经济补偿金，超过法定期限申请仲裁或提起诉讼的，丧失胜

诉权，应驳回劳动者的请求。

【操作指引】实践中用人单位和劳动者就经济补偿达成协议的情况比较多，为了避免劳动者领取经济补偿后又申请仲裁、提起诉讼的风险，用人单位和劳动者在签订协议书时应当告知国家法律对经济补偿的规定，并在协议书中告知劳动者依法可获得的经济补偿数额。可作如下约定：根据法律有关规定，甲方(用人单位)应当支付乙方(劳动者)经济补偿共计人民币×××元，经甲、乙双方平等协商，乙方(劳动者)同意甲方一次性向乙方支付经济补偿×××元，与法定标准差额部分乙方自愿放弃。

经济补偿金是指在劳动合同解除或终止后，用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助，是用人单位对符合特定情况下的劳动者支付的类似于补偿性质的款项。违约金是劳动合同当事人在合同中预先约定的当一方不履行合同或不完全履行合同时，由违约的一方支付给对方的一定金额的货币。在用人单位违反劳动合同约定的情况下，劳动者同时请求经济补偿金和违约金如何处理的问题，相关法律并没有明确规定。笔者认为，经济补偿金和违约金的产生原因不同、支付依据不同、性质和功能不同、计算的标准也不同，经济补偿金是对劳动者解除劳动合同面临失业的经济补助，而违约金是违约方违反劳动合同的惩罚，是一种违约责任，所以在特定情形下劳动者同时请求经济补偿金和违约金的，应当予以支持。但对于过高的违约金，当事人可以请求减少。

[经典案例]※申诉人郑某于1995年12月入职被诉单位某物业管理公司任保安，双方签订有劳动合同，最后一期劳动合同的期限自2019年9月1日起至2019年12月31日止，郑某的工资为800元/月。2019年11月20日，物业管理公司口头通知郑某因其年龄问题不再适合保安工作；当月30日，物业管理公司出具“临工办理辞退通知”，内容是：“总务科：科室郑某临工因工作离职需要办理辞退手续。(如期约未满足者，按规定扣押金伍拾元)。请给予办理。终止期约时间：2019年11月30日。

使用科室签名：保卫科科长唐某。”通知落款有物业管理公司名称及日期，并备注有“因保卫科根据有关规定辞退，暂不扣押金。”郑某于当日正常工作完并在总务科办理了离职手续后离开被诉单位，物业管理公司未支付郑某经济补偿金。申、被诉双方在签订的劳动合同第二十七条约定：合同期内一方违反合同的应向对方支付违约金5000元。被诉人未支付申诉人违约金。

处理结果：劳动争议仲裁委员会裁决被诉人在裁决书生效之日起十日内一次性支付申诉人经济补偿金7200元和违约金5000元。

【律师评析】 本案中物业管理公司与郑某的劳动合同于2019年12月31日期满，物业管理公司在2019年11月30日辞退郑某，显然属于违约行为，同时也是违法解除劳动合同行为，双方在合同中约定了合同期内一方违反合同的应向对方支付违约金5000元属于双方真实意思的表示，因此劳动争议仲裁委员会裁决被诉人在裁决书生效之日起十日内一次性支付郑某经济补偿金7200元和违约金5000元。值得注意的是，在劳动合同法施行后，如果双方在合同中约定“合同期内一方违反合同的应向对方支付违约金5000元”，该违约金条款对劳动者将不具有法律效力，但对用人单位还是同样有约束力。劳动合同法明确规定劳动者支付违约金仅适用于违反培训服务协议和竞业限制协议，但对用人单位则无限制，双方可以自由约定用人单位违反合同所应承担的违约责任。

【操作指引】 《劳动合同法》规定劳动者承担违约金仅限于劳动者违反服务协议和竞业限制协议这两种情形，这是法律为了限制用人单位随意约定违约金而侵害劳动者权益而作出的全新规定。但《劳动合同法》并未限制合同双方在劳动合同中约定用人单位违反劳动合同的违约责任，用人单位支付违约金的情形可由双方自由约定，不受服务协议和竞业限制协议这两种情形的限制。

实践中很多用人单位和劳动者均有一种错误认识，认为经济补偿最多不得超过12个月。《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发[1994]481号)规定两种情况下经济补偿不超过12个月，一是经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。二是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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

《劳动合同法》对该两种情形经济补偿已经不再设定限额。

《劳动合同法》第四十七条规定：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。

《劳动合同法》虽未对协商一致解除劳动合同和劳动者不能胜任工作被解除劳动合同经济补偿设定十二个月限额，但创设了一种新的补偿制度，针对高工资收入者的经济补偿进行十二个月的计算封顶。《劳动合同法》第四十七条第二款规定，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。注意这里法律仅对高收入者经济补偿作了补偿年限和补偿基数的限制，即工资按照本地区上年度职工月平均工资三倍计算，补偿年限按照不超过十二年计算，对普通劳动者是没有限制的，只要劳动者月工资不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的三倍，就不存在“三倍”和“十二年”的计算封顶。

[经典案例] 张某和李某同为深圳某大型国有企业员工，二人工作年限均有20年，张某月工资为8000元，李某由于担任公司核心技术部门的经理职务，月工资为20190元。因客观情况

发生重大变化，公司决定解除劳动合同。二人同一天被解除劳动合同，假设解除劳动合同时深圳上年度职工平均工资为3000元，因张某月工资为8000元，尚未达到深圳上年度职工平均工资的三倍9000元，因此其解除劳动合同经济补偿为8000元×20个月=16万。李某月工资为20190元，超过深圳上年度职工平均工资的三倍9000元，因此其解除劳动合同经济补偿为9000元×12个月=108000元，比张某少了5万多。

【操作指引】劳动合同法对经济补偿设限仅针对“高端”劳动者，即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那部分劳动者，对“低端”劳动者并无限制，经济补偿年限可超过2019年。

十二、劳动合同解除或终止后，用人单位支付经济补偿的时间

《劳动合同法》第五十条第二款规定：劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。实践中有很多劳动者劳动合同解除或终止后往往一走了之，不履行工作交接的义务，这时候用人单位可暂不予支付经济补偿。劳动合同法对经济补偿的支付时间作出规定，一定程度上保障了用人单位的利益，司法实践中这种案例也不少，劳动者不履行工作交接义务，但要求用人单位支付经济补偿，按照以往的司法实践，支付经济补偿和履行工作交接是两个不同的法律关系，用人单位不能因劳动者未履行工作交接而拒绝支付经济补偿金，因此常常导致劳动仲裁机构或法院判令用人单位支付了经济补偿金，但劳动者最终也没有履行工作交接的义务。

【操作指引】《劳动合同法》第五十条第二款规定：劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。注意这里的办理工作交接是按照双方约定办理，为了避免发生纠纷时劳动者以双方

未约定进行抗辩，不予办理工作交接，建议用人单位与劳动者在签订劳动合同时对劳动者离职后的工作交接事项作出约定，明确工作交接的时间、程序、要求等事项。