

经济法劳动合同考点(精选7篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

经济法劳动合同考点篇一

在我国，劳动法中对于劳动者的保护力度是比较大的，通常情况下，如果劳动者遭遇到了需要解除劳动合同的情形时，单位有可能会涉及支付经济补偿金的问题。这里给大家分享一些关于解除劳动合同经济补偿，希望对大家有所帮助。

依据《劳动合同法》的规定，在24种情形下，用人单位需向劳动者支付经济补偿金：

(一)劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的有10种情形：

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》第三十八条第一款式第(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

条第一款式第(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》第三十八条第一款式第(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》第三十八条第一款式第(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》第三十八条第一款式第(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)

(二)用人单位解除劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的有8情形：

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）

（三）终止劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的有8情形：

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

第十四条第(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》)

劳动合同法规定，经济补偿金计算按劳动者在本单位工作的年限，有以下标准：

1、每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。

2、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。

3、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。

4、此处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。

根据财政部、国家税务总局《关于个人与用人单位解除劳动合同关系取得的一次性补偿收入免征个人所得税问题的通知》中规定：个人因与用人单位解除劳动合同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三倍数额以内的部

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》计算征收个人所得税。

劳动合同法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。

因此，依据劳动合同法的规定，劳动者获得经济补偿金的计算标准最高只能为本地区上年度职工月平均工资三倍，那么依据税务局的相关规定，劳动者获得经济补偿金无须缴纳税费。

经济法劳动合同考点篇二

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。

这里所称的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。

兹有本单位职工 ， 性别 ， 年龄 ， 身份证号 ， 住址 。

劳动合同期限为 年 月 日至 年 月 日。

因 ，根据《劳动法》第 条第款第 项规定，本单位解除与该职工的劳动合同。经双方协商，我单位支付其经济补偿共计 元人民币，工资发至年月份，特此证明。

员工签名：

(用人单位盖章)

年月日

1、违反《劳动法》和合同约定，克扣拖欠工资，拒不支付延长工作时间工资报酬；支付低于当地工资标准的工资报酬的，用人单位应加发工资报酬和低于部分25%的经济补偿金。

2、对因劳动者患病、非工负伤或不能胜任工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。对患重病和绝症者，用人单位还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。

3、对“经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的；劳动者不能胜任工作，经过培训或调换工作岗位后仍不能胜任，由用人单位解除合同的，用人单位应按其在本单位工作年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。若劳动者工资高于社平三倍的，则最多付给12个月的经济补偿金”。

4、对劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更合同达成协议，用人单位解除合同的；用人单位濒临破产进行法定整顿期间或生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，用人单

位应按劳动者在本单位工作年限支付经济补偿金，在本单位工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。此种情况的经济补偿金支付没有12个月的限制。

综上所述，如果是用人单位与劳动者协商解除劳动合同的，用人单位无需向劳动者支付经济补偿金，如果是用人单位单方解除的，那么应当一次性支付经济补偿金。

经济法劳动合同考点篇三

教你计算劳动经济补偿金！

企业什么情况需要支付经济补偿金？

按照现行规定，用人单位违法解除劳动合同或者按照《劳动法》第24条、第26条、第27条的规定解除劳动关系的，应当依照国家有关规定给予经济补偿，具体包括以下12种情况：

- (1) 用人单位违法解除劳动合同的；
- (2) 经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的；
- (3) 用人单位提前解除事实劳动关系的；
- (6) 用人单位拒不支付加班加点工资或低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；
- (11) 劳动合同期内用人单位破产或者解散的；
- (12) 劳动合同终止，地方有特殊规定需要支付经济补偿金的。

企业什么情形下需要支付额外经济补偿金？

按照劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发(1994)481号)第10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50%支付额外经济补偿金。

经济补偿金与生活补助费有何区别？

经济补偿金以何为计算基数？

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)第11条规定：经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除合同前12个月的月平均工资。

劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第53条、国家统计局《关于工资总额组成的规定》第4条明确规定，工资包括计时工资、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。国家统计局《〈关于工资总额组成的规定〉若干具体范围的解释》第3条第2项明确规定，补贴包括生活补贴和住房补贴。

经济补偿金以何为计算基数？

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)第11条规定：经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除合同前12个月的月平均工资。

劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第53条、国家统计局《关于工资总额组成的规定》第4条明确规定，工资包括计时工资、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。国家统计局《〈关于工资总额组成的规定〉若干具体范围的解释》第3条第2项明确规定，补贴包括生活补贴和住房补贴。

计发经济补偿金的'工作年限有何上限限制?

用人单位按照《劳动法》第24条或第26条第2款解除劳动合同,即经劳动合同当事人协商一致,由用人单位解除劳动合同的;或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,这两种情况计发经济补偿金的工作年限有12个月的上限。

其它情况下计发经济补偿金的工作年限没有限制,按照劳动者在本单位工作的年限,每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

计发经济补偿金的平均工资有何下限限制?

用人单位按照《劳动法》第26条第2、3款或第27条解除劳动合同,即劳动者患病或者非因工负伤,经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的;劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作而解除劳动合同的;用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难,确需裁减人员而解除劳动合同的,这三种情况如果劳动者本人的月平均工资低于企业月平均工资的,须按照企业月平均工资的标准支付。

其它情况按正常生产情况下本人解除劳动合同前12个月的月平均工资计算。

经济补偿金与失业救济金是否可以同时领取?

劳动合同解除后,用人单位对符合规定的劳动者应支付经济补偿金。不能因劳动者领取了失业救济金而拒付或克扣经济补偿金,失业保险机构也不得以劳动者领取了经济补偿金为由,停发或减发失业救济金。

经济法劳动合同考点篇四

《劳动合同法》是调整劳动者和用工单位之间关系的法律，这部法律是解决劳动关系纠纷的依据。从维护劳动者权益的角度出发，这部重要的法律对于解除合同之后经济补偿金问题做了极详细又留有空间的规定。这些规定，对劳动者和用工单位都非常重要。但是这些规定在《劳动合同法》中是以“互引”的行文方式体现在文本中，这种表现方式是由法律语言的概括性简洁性所决定的。但是也造成了阅读和整体了解的障碍，为此笔者将这些“互引”的相关条文进行内容还原，希望读者可以一目了然明白在解除劳动合同时有哪些情况适用“经济补偿金”，“经济补偿金”数额如何确定这些问题。

一、劳动合同法明确规定有6种情况下，劳动者有权解除劳动合同并且有权取得经济补偿金：

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二) 未及时足额支付劳动报酬的；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

第六种情况是如果用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

二、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，用人单位应当支付经济补偿金。

三、3种情况下用人单位可以提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资之后，解除劳动合同支付经济补偿金：

(二)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；

(三)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。

四、4种情况下用人单位大规模裁员(需要裁员二十人以上或者不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十天向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经过劳动行政部门报告后)还应当支付经济补偿金：

(一)依照企业破产法规定进行重整的；

(二)生产经营发生严重困难的；

(三)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，仍需裁减人员的；

(四)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的。

五、劳动合同期满之后，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，劳动合同解除用人单位应当支付经济补偿金。

换言之，劳动合同期满，如果劳动者在维持原劳动合同条件续订劳动合同，用人单位不同意续订，此时用人单位应当支付经济补偿金。

六、2种情况下，致使劳动合同终止用人单位应当支付经济补偿金：

(二)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；

综上所述，《劳动合同法》具体规定了17种解除劳动合同情况，用人单位应当支付经济补偿金。当然这并不是全部，因为《劳动合同法》还有兜底条款，法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的，劳动者也可以要求经济补偿金。

经济补偿金的数额如何确定？《劳动合同法》第四十七条对此明确的规定：

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。

在梳理相关法条之后，笔者对用工单位和劳动者都有所建议：

第一、用工单位与用工者签订合同要保存双方自愿签约的证据，应当按照劳动合同约定(如果劳动合同对此没有明确约定，应该依照相关法律行政法规的规定)提供劳动条件，提供劳动保护，按时发放工资以及各项福利，依法缴纳各项保险。单位制定规章制度要合法，不合法的规章制度不受法律保护，

即使单位以劳动者违反了单位规章制度为由解除合同，也不能得到法律支持。用人单位在任何情况下不能以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动，用人单位不能违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

第二、《劳动合同法》的十七项经济补偿金的规定是对劳动者权益的有力保障，劳动者要注意6种情况下自己解除合同有经济补偿金，其余情况下劳动者自己提出解除劳动合同是没有经济补偿金的。笔者曾经解除过一些咨询者，他们因为“老板”、“经理”、“人事”要求自己辞职，自己就打了辞职报告。这样的情况下，用工单位就不用支付经济补偿金了。而劳动者自己的权益被自己毫不知情的损害了。由谁提出解除合同，真的很重要。

经济法劳动合同考点篇五

一、劳动者解除劳动合同，单位不需要支付经济补偿的情形：

1. 劳动者提出解除劳动合同，并与单位协商一致的。
2. 劳动者提前30天以书面形式通知单位。
3. 劳动者在试用期内提前3天通知单位。

二、劳动者解除劳动合同，单位需要支付经济补偿的情形：

1. 单位未按劳动合同约定提供劳动保护和劳动条件。
2. 单位未及时足额支付劳动报酬。
3. 单位未依法为劳动者缴纳社会保险。
4. 单位的规章制度违法损害劳动者利益。
5. 单位以欺诈胁迫的手段或乘人之危，使劳动者在违背真实

意思的情况下订立或变更劳动合同。

6. 单位在劳动合同中免除自己的法定责任，排除劳动者权利的。
7. 单位违反法律法规强制性规定。
8. 单位以暴力威胁或非法限制人身自由强迫劳动者劳动。
9. 单位违章指挥，强令冒险作业危及劳动者人身安全。
10. 单位不支付劳动者延长工作时间的工资报酬（就是加班费）。
11. 单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资。

三、用人单位解除劳动合同，需要支付经济补偿的情形：

1. 单位提出解除劳动合同，双方协商一致。
2. 劳动者患病或非因工负伤，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安排的其他工作。
3. 劳动者不能胜任工作，经过培训或调岗后仍不能胜任。
4. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，使劳动合同无法继续履行，双方协商未能达成一致的。
5. 单位依照企业破产法规定进行重整的。
6. 单位生产经营发生严重困难的。
7. 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，仍需要裁员的。

四、用人单位解除劳动合同，不需要支付经济补偿的情形：

1. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的。
2. 劳动者严重违反单位规章制度的。
3. 劳动者严重失职，营私舞弊，给单位造成重大损害的。
4. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对本单位工作造成严重影响，或经用人单位提出，拒不改正的。
5. 劳动者以欺诈，胁迫或者乘人之危，使单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同。
6. 劳动者被依法追究刑事责任的。

经济法劳动合同考点篇六

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

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。

经济法劳动合同考点篇七

解除劳动合同的经济补偿金应该怎么算呢，下面小编为大家精心搜集了一篇“解除劳动合同经济补偿金”，欢迎大家参考借鉴，希望可以帮助到大家！

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：

(一)劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的有10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；(《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》第三十八条第一款式第（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》第三十八条第一款式第（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》第三十八条第一款式第（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》第三十八条第一款式第（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》第三十八条第一款式第（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二种情形）

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）

(二)用人单位解除劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的有8情形：

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）

(三)终止劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的有8情形：

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关系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《中华人民共和国劳动合同法》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，针对用人单位不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劳动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 and 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”。主要表现有：

- 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合同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合同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补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补偿收入，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】 如何理解一次性补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补偿金在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期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，不受服务期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。

《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。