

2012最新劳动法案例大全解析

管理者劳动法实务手册

人力资源总监必读手册 劳动者普法知识手册

经济补偿、赔偿



全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证书班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证书班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证书班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证书班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证书班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证书班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证书班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证书班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证书班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证书班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证书班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证书班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证书班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证书班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证书班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】 13684609885 0451--88342620

【咨询教师】 王海涛 郑毅

【学校网站】 <http://www.mhjy.net>

【咨询邮箱】 xchy007@163.com



【报名须知】

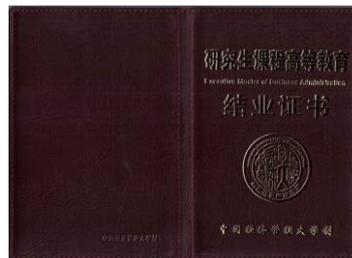
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020 收件人：王海涛
方式二	学校帐号 (企业账户)	学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034
方式三	交通银行 (太平洋卡)	帐号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄 (存折)	帐号：602610301201201234 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	中国工商银行 (存折)	帐号：3500016701101298023 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行
方式六	建设银行帐户 (存折)	中国人民建设银行帐户(存折)：1141449980130106399 用户名：王海涛
方式七	农业银行帐户 (卡号)	农业银行帐户(卡号)：6228480170232416918 用户名：王海涛 农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行
方式八	招商银行 (卡号)	招商银行帐户(卡号)：6225884517313071 用户名：王海涛 招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。



60

经济补偿、赔偿

- 经济补偿 | 60-010 经济补偿金都有哪些种类
- 60-020 经济补偿金的计算标准是什么
- 60-030 哪些情况下，解除或终止劳动合同要支付经济补偿
- 60-040 解除或终止劳动合同时，无须支付经济补偿的情形有哪些
- 60-050 解除或终止劳动合同的经济补偿金以何为计算基数
- 60-060 经济补偿的工作年限如何计算
- 60-070 经济补偿金的个税如何代扣代缴

- 赔偿 | 60-470 用人单位在哪些情况下，因自身的违法行为，需要承担支付赔偿金、赔偿损失及其他法律责任
- 60-480 用人单位不与劳动者订立书面劳动合同，法律后果是什么
- 60-490 用人单位违法裁员，须付赔偿金吗
- 60-500 克扣或无故拖欠工资，企业要付赔偿金吗
- 60-510 解除或终止劳动合同，未支付

经济补偿金，用人单位要付赔偿金吗

60-520 用人单位支付了违法解除或终止劳动合同的赔偿金后，还要支付经济补偿金吗

 问：经济补偿金都有哪些种类？

 答：法定的经济补偿金包括：

- 解除劳动合同的经济补偿金；
- 终止劳动合同的经济补偿金；
- 克扣或无故拖欠工资以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的补偿金；
- 支付工资低于当地最低工资标准的经济补偿金；
- 未按规定给予劳动者解除劳动合同经济补偿的额外经济补偿金。

企业需要注意，经济补偿金的种类不同，那么经济补偿金的计算标准也不同。

参考法规：

1. 《劳动合同法》第 30 条、第 38 条、第 46 条、第 47 条；
2. 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第 22 条；
3. 《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》（法释〔2001〕14 号）第 13 条；
4. 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 4 条、第 5 条、第 10 条。

 例：

王某某自 2009 年 9 月 1 日起到某贸易公司工作。2009 年 9 月 16 日，双方签订了期限自 2009 年 9 月 16 日至 2017 年 9 月 15 日的劳动合同，约定某贸易公司安排王某某从事会计或其他业务岗位（工种）工作，工作地点为某贸易公司及其相关联的国内

外企业所在地，月工资标准为1,800元。劳动合同签订后，王某某在某贸易公司一直工作至2009年11月3日。2009年11月4日，王某某以有事为由向某贸易公司出具请假条，此后未再到某贸易公司工作。

某贸易公司未支付王某某2009年9月至11月工作期间的工资，但为王某某缴纳了此期间的社会保险费。

王某某（申请人）向青岛市某区劳动争议仲裁委员会提请仲裁，要求裁决被申请人某贸易公司支付其：1、2009年7月27日至2009年10月31日期间的工资5,813元；2、解除劳动合同经济补偿金900元；3、为申请人办理解除劳动合同手续等请求。2010年8月26日，该仲裁委下达仲裁裁决书，裁决：1、某贸易公司支付王某某2009年9月1日至2009年11月3日的工资3,765.52元；2、某贸易公司支付王某某解除劳动合同经济补偿金900元；3、某贸易公司自裁决书生效之日起15日内为王某某办理解除劳动合同手续。某贸易公司不服此裁决诉至法院。

原审法院认为：根据《劳动合同法》第三十条第一款“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额

支付劳动报酬”之规定，王某某于2009年9月1日至11月3日期间在某贸易公司工作，约定月工资1,800元，但某贸易公司未依法及时支付王某某在职期间的工资，因此，王某某在仲裁过程中主张某贸易公司应支付其2009年9月1日至10月31日期间工资的请求符合法律规定，某贸易公司应支付王某某2009年9月1日至10月31日期间工资3,600元（1,800元×2）。

根据《劳动合同法》第三十八条“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……（二）未及时足额支付劳动报酬的；……”和第四十六条“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；……”之规定，王某某于2009年9月1日至11月3日期间在某贸易公司工作，约定月工资1,800元，但某贸易公司未依法及时支付王某某在职期间的工资，王某某离开某贸易公司，某贸易公司应支付王某某经济补偿金900元（1,800元×0.5），故对某贸易公司主张不予支付王某某经济补偿金900元的诉讼请求，法院不予支持。原审判决：一、某贸易公司与王某某之间的劳动合同

关系于2009年11月4日解除；二、某贸易公司于判决生效之日起10日内支付王某某2009年9月1日至10月31日期间工资3,600元；三、某贸易公司于判决生效之日起10日内支付王某某经济补偿金900元；四、某贸易公司于判决生效之日起15日内为王某某办理解除劳动合同手续……

宣判后，某贸易公司不服，上诉至二审法院。

某贸易公司上诉称：一、王某某擅自离职，视为其单方解除劳动合同。二、王某某作为财务科长兼主管会计，故意不领取工资，且王某某违约给上诉人造成损失，上诉人有权扣发其工资，不应支付其经济补偿金。王某某应赔偿上诉人经济损失8,319元、误工费1,500元。三、王某某2009年9月、10月曾在青岛某塑料包装有限公司工作，其同时与两个公司存在劳动关系违反了劳动法。请求：撤销原判，改判不支付王某某工资3,765.52元、经济补偿金900元，判令王某某赔偿上诉人经济损失8,319元及其误工费1,500元。

王某某答辩称：

1) 王某某根据上诉人的安排，到其关联企业青岛某塑料包装有限公司工作，并为王某某报销路费。

2) 王某某在上诉人处任会计，财务科长另有其人。王某某工作尽职尽责，而上诉人却无故克扣工资。一审判决认定事实清楚，适用法律正确，请求驳回上诉，维持原判。

经审理查明，二审法院驳回上诉，维持原判。

 解：

本案的法律要点是：

- 因用人单位作出除名、开除、辞退、减少劳动报酬等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任；
- 未及时足额支付劳动报酬的，劳动者有权解除劳动合同并要求经济补偿金。

本案中，

1) 某贸易公司主张因王某某失职给其造成经济损失有权扣发王某某工资、王某某擅自离职、与其他公司同时存在劳动关系不应支付王某某工资及经济补偿金，其对此应负举证责任。某贸易公司在审理期间未提交能够证明因王某某失职给其造成损失及应扣发王某某工资的证据，故其扣发王某某的工资没有依据。某贸易公司亦未提交能够证明王某某擅自离职、与其他公司同时存在劳动关系的证据，应承担举证不能的法律后果。

2) 某贸易公司未及时足额支付劳动者工资，王某某有权解除劳动合同并要求解除劳动合同经济补偿金。王某某离开某贸易公司，某贸易公司应支付王某某经济补偿金 900 元（1,800 元 \times 0.5）。

 操作提示：

1) 用人单位在解除劳动合同时，一定要有法定事由，并为劳动者办理解除劳动合同的手续，用人单位解除劳动合同，应当采用书面通知的形式。

2) 在劳动合同存续期间，要及时足额支付劳动报酬；否则，劳动者有权单方解除劳动合同，并要求用人单位支付解除劳动合同的经济补偿金。

3) 要关注解除或终止劳动合同时各类须支付经济补偿金的法定情形。

❓ 问：经济补偿金的计算标准是什么？

💬 答：经济补偿金的种类不同，那么经济补偿金的计算标准也不同。主要有以下几种计算标准：

1) 解除劳动合同经济补偿金的计算标准

- 经济补偿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。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。这里所称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。
- 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（即通常所说的社平工资3倍封顶），向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。
- 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。

2) 支付低工资经济补偿金的计算标准

用人单位支付劳动者的工资报酬低于当地最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分 25% 的经济补偿金。

3) 用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的，除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外，还需加发相当于工资报酬 25% 的经济补偿金。

4) 用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿，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。

另外，企业还需注意劳动合同期限跨越 2008 年 1 月 1 日时经济补偿金的问题：

根据《劳动合同法》第 97 条规定，对于劳动合同的期限跨越 2008 年 1 月 1 日的，经济补偿金的计算遵循的原则是：单一基数、分段计算、合并相加，也就是说，对于 2008 年 1 月 1 日之后的部分，按照《劳动合同法》的规定计算经济补偿金；对于 2008 年 1 月 1 日之前的部分，按照当时的规定计算经济补偿金，然后把两部分相加，就是应当支付给劳动者的经济补偿金。而作为计算基数的月平均工资，均为劳动合同解除前 12 个月劳动者的平均工资。

当然，关于经济补偿金和赔偿金的计算方

法，在司法实践中确有很多争论，许多问题到现在为止仍然没有得到很好的解决。对此，请读者留意。

参考法规：

1. 《劳动合同法》第 47 条、第 97 条；
2. 《劳动合同法实施条例》第 27 条；
3. 《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第 3 条、第 4 条、第 10 条。

 例：

2010 年 3 月 8 日侯某到乌鲁木齐某公司工作，某公司与侯某未签订劳动合同，侯某的月工资为 2,500 元。2010 年 5 月某公司与侯某因工作事宜产生纠纷，某公司扣发了侯某 2010 年 5 月至同年 7 月的工资。2010 年 7 月 20 日之后，某公司停止了侯某的工作。

2010 年 7 月 19 日侯某向乌鲁木齐某区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求某公司补发 2010 年 5 月至同年 7 月的工资 5,818.18 元、支付解除劳动关系经济补偿金等费用。该仲裁委员会作出裁决：一、某公司补发侯某工资 5,818.18 元；二、某公司发给侯某经济补偿金 1,250 元。某公司对该仲裁裁决不服，诉至法院。

原审法院认为，《中华人民共和国劳

动法》规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。《中华人民共和国合同法》规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。某公司诉称因侯某给某公司造成损失，故不应向侯某支付2010年5月1日至2010年7月20日的工资。某公司的该行为有悖上述法律规定，对某公司的该项诉讼请求，应不予支持，某公司应当支付侯某2010年5月1日至2010年7月20日工资。《中华人民共和国合同法》规定，用人单位未及时足额支付劳动者报酬的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。经济补偿金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。本案某公司存在未及时支付侯某工资的情形，故某公司应当向侯某支付解除劳动关系经济补偿金。侯某在某公司工作不满六个月，某公司应当向侯某支付半个月工资的经济补偿金。依照《中华人民共和国劳动法》第五十条、《中华人民

《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、第三十八条第(二)项、第四十六条第(一)项、第四十七条之规定,原审判决:一、驳回某公司的全部诉讼请求;二、某公司补发侯某2010年5月1日至2010年7月20日的工资5,818.18元;三、某公司支付侯某经济补偿金1,250元(2,500元×0.5个月)。

某公司不服原审判决,提起上诉称,2010年4月9日我公司给侯某50,000元汇票,让其购买油料,但其未予购买,也未将上述款项归还我公司。侯某的行为已给我公司造成重大财产损失,应当予以赔偿,故其要求我公司补发工资,支付经济补偿金于法无据。请求二审法院撤销原审判决,依法改判支持我公司原审诉讼请求。

侯某答辩称,某公司应支付我扣发的工资,以及解除劳动关系经济赔偿金,请求二审法院驳回某公司的上诉请求,维持原审判决。

二审法院认为,某公司与侯某之间未签订书面劳动合同,某公司也未提交其应予扣发侯某2010年5月1日至2010年7月20日工资的相关证据。因此,某公司对侯某该期间的工资应予补发。某公司未及时发放侯某工资,在双方劳动关系解除后,应支付侯某解除劳动关系经济补偿金。某

公司与侯某之间因 50,000 元是否购买油料引发的争议，已作为另案予以处理，某公司以其遭受该 50,000 元损失为由，不予补发侯某工资、支付经济补偿金的上诉意见，本院不予采信。原审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。

 解：

本案有三个法律要点：

- 用人单位扣发劳动者的工资，对其决定要提供相关证据；
- 用人单位未及时足额支付劳动者报酬的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿；
- 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。6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算；不满 6 个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

本案中：

1) 某公司未能提供其扣发侯某工资的相关证据，其扣发行为属于用人单位未及时足额支付劳动者报酬的情形，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

2) 侯某在某公司工作不满 6 个月，某公司应当向侯某支付半个月工资的经济补偿金。

 操作提示：

1) 用人单位要掌握经济赔偿金的种类，因为经济赔偿金的种类不同，其计算标准也不同。

2) 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

3) 用人单位只有在掌握充分的证据的情况下，才可以作出扣发劳动者工资的决定。

❓ 问：哪些情况下，解除或终止劳动合同要支付经济补偿？

💬 答：用人单位应支付经济补偿金的 22 种情形是：

1) 劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的 9 种情形：

- 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；
- 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；
- 用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资，劳动者解除劳动合同的；
- 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；
- 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；
- 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，劳动者解除劳动合同的；
- 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；
- 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；

- 法律、行政法规规定的其他情形。

2) 用人单位解除或终止劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的 12 情形：

- 用人单位提出协商解除劳动合同，并与劳动者协商一致而解除劳动合同的；
- 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，用人单位提前 30 日通知劳动者解除劳动合同的；
- 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，用人单位提前 30 日通知劳动者解除劳动合同的；
- 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，用人单位提前 30 日通知劳动者解除劳动合同的；
- 用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；
- 用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；
- 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；

- 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；
- 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，由用人单位终止固定期限劳动合同的；
- 因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的；
- 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；
- 法律、行政法规规定的其他情形。

3) 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第 22 条规定，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，用人单位应当依照《劳动合同法》第 47 条的规定向劳动者支付经济补偿。此条规定是对《劳动合同法》第 46 条第 5 项的补充。第 5 项明确了劳动合同终止需支付经济补偿仅适用于固定期限劳动合同，排除了以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

参考法规：

1. 《劳动合同法》第26条第1款、第38条、第40条、第41条第1款、第44条第4、5款、第46条、第50条；
2. 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第22条；
3. 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）；
4. 劳动部办公厅对《关于终止或解除劳动合同计发经济补偿金有关问题的请示》的复函。

 例：

原告黎某是被告某铝业公司单位职工，双方于2008年5月1日签订劳动合同书，约定：原告根据被告工作需要，担任电解工工作，合同的期限为2008年5月1日至2011年4月30日，原告的工资为计时工资，月基本工资为800元。原告黎某向被告邮寄信件一封，原告陈述其内容为：黎某、刘某与王某因工作岗位面临高温、粉尘、强电流等，环境恶劣，防护措施差，工资待遇低，严重影响身体健康为由，不愿意再续签劳动合同。经核实，该份邮件于2011年5月5日由李某某代收。2011年1月11日，某市某区疾病预防控制中心出具了原告的体检报告，该报告显示的检查结果为：目前未见异常。2011年4月30日，原告签署了合同签订意见反馈书，内容为：因本人原因，本人自愿提出劳动合

同到期后不再与公司续签劳动合同。同日，被告方出具终止（解除）劳动合同通知书，因劳动合同到期原告自愿不再续签劳动合同，双方终止劳动合同。

庭审中，原告出示另一名职工王某某在重庆市第六人民医院的理化检验科检测报告单，检测结果为尿氟为 4.64mg/L，高于成人正常参考值，以此证明被告的防护标准没有达到有效保护劳动者。被告举示被告公司于 2011 年 4 月 27 日向公司各职能部门、业务中心、生产车间发布的关于签订劳动合同的通知，该通知要求合同期考核合格的员工续签劳动合同，不愿意续签劳动合同的员工，于 2011 年 4 月 28 日前将书面意见反馈到人力资源部。同时，被告提交了该通知的附件 1 劳动合同书的范本，该范本中劳动合同的期限为 2011 年 5 月 1 日至 2015 年 4 月 30 日，月基本收入为 1650 元。原、被告双方一致确认被告为原告参加了失业保险。

2011 年 5 月 20 日，原告黎某向重庆某区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求：
1、被告向原告支付经济补偿金 10,320 元；
2、被告支付一次性生活补助金 3,078 元。
该委员会于 2010 年 6 月 27 日出具超时未决定受理案件证明书，证明该案逾期未做

出受理决定，原告遂向法院起诉。

法院认为，劳动合同期满终止，除用人单位维持或提高劳动合同的约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，用人单位终止劳动合同，应当支付劳动者经济补偿金。本案中，原告在劳动合同期满之日自愿提出劳动合同到期后不再与被告公司续签劳动合同，同时原告称被告工作环境恶劣并无相关证据予以证实，故被告依法不应当支付原告经济补偿金……

法院判决：驳回原告黎某的全部诉讼请求。

 解：

本案有两个法律要点：

- 劳动合同到期，劳动者自愿提出不再续订的，企业无需支付经济补偿金；
- 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，用人单位应当支付经济补偿金，但劳动者要负举证责任。

本案中，原、被告劳动合同期满之日，原告黎某自愿提出劳动合同到期后不再与被告公司续签劳动合同，同时原告称被告工作环境恶劣并无相关证据予以证实，故被告依法不应当支付原告经济补偿金。

 操作提示：

1) 企业 HR 在日常管理中要特别留意，劳动者提出解除劳动合同也要支付经济补偿金的法定情形。

2) 企业在与员工解除劳动合同时理由要合法，程序要严谨，并做好证据的固定工作。

3) 要依法按照劳动合同约定为劳动者提供劳动保护或者劳动条件。

❓ 问：解除或终止劳动合同时，无须支付经济补偿的情形有哪些？

💬 答：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：

1) 协商解除。劳动者提出，双方协商一致解除劳动合同的。

2) 过失性辞退。劳动者有下列情形之一，用人单位解除劳动合同的：

- 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 严重违反用人单位的规章制度的；
- 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- 劳动者以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同，用人单位解除劳动合同的；
- 被依法追究刑事责任的。

3) 特殊情况下的劳动合同的终止。

- 非全日制用工劳动合同的终止；
- 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

- 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- 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。

企业需注意：

实践中因劳动者提出而协商一致解除劳动合同无需支付经济补偿金的，用人单位应当以书面形式载明系由劳动者提出，否则发生纠纷时将很麻烦。

参考法规：

《劳动合同法》第26条第1款1项、第36条、第37条、第39条、第44条第2款、第3款、第46条第5款、第71条。

 例：

熊某于2005年4月26日入职A公司，入职后即到A公司的昆山分公司报到。熊某与A公司签订有劳动合同，最后一期劳动合同期限为2007年12月1日至2010年11月30日。合同约定：熊某工作地点为华东地区，工作岗位为技服工程师（即售后服务部门的外勤人员），工作内容、工作目标及任职要求按《职位简要》，熊某的工作时间为不定时工作制，工资为3,000

元/月。

熊某在2009年5月22日至同年7月11日期间，A公司昆山分公司安排他和公司其他技服工程人员实行两班制，连续24小时工作。因工作时间太长，劳动强度太大，其向部门主管提出需要休息，并要求A公司昆山分公司支付加班补助，但遭到拒绝。之后熊某开始消极怠工。

2009年8月27日，A公司以熊某不听从上级给予的工作指挥派遣，且语带威胁口吻，并消极怠工，违反《员工守则》为由，决定给予熊某记过处分。同月31日，A公司以熊某再次不听指挥安排工作，消极怠工，严重影响其他人员工作士气为由，决定再次给予熊某记过处分。2009年9月16日，A公司以熊某擅自改变劳动合同约定的工作时间和工作内容，拒不履行本职工作并采取怠工行为，不服从主管的合理工作安排及指挥，经多次劝导仍没有改善，违反《员工守则》第三次记过处分并解除解除劳动合同。A公司对上述警告、记过处分及解除劳动合同的决定，均已书面通知工会，并得到工会的同意。

2009年9月26日，A公司及A公司昆山分公司共同发出《公告》，从即日起解

除熊某的劳动合同。

熊某因上述纠纷，向广州市某区劳动争议仲裁委员会提起申诉，要求A公司支付其单方解除劳动合同经济补偿金等。2010年2月18日，该仲裁委员会做出裁决，驳回其仲裁请求。熊某提起诉讼。

原审法院认为，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第一款第（二）项规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。熊某作为A公司的技术服务工程师，应自觉遵守公司的规章制度，履行工作岗位职责和服从公司的工作安排。熊某认为公司侵害其合法权益，致使其利益蒙受损失时，应通过理智、正当、合法的途径寻求解决的方法，这是法律赋予熊某的权利。但熊某却采取消极怠工的方式对待，擅自离开自己工作的地点，到A公司昆山分公司的办公室闲坐长达两个多月，此种行为不但影响了自己的本职工作，也对其他员工造成一定的负面影响。而且，熊某在公司对其给予多次警告和记过处分的情况下，仍然没有改善。显然熊某的行为已严重违反了公司的规章制度。A公司根据上述法律规定及依照经民主程序制定并已作公示的《员

工守则》的相关规定，解除与熊某的劳动合同，合法合理。熊某要求 A 公司支付单方解除劳动合同的经济补偿金，缺乏理据，原审法院不予支持。

判后，熊某不服该判决，提起上诉。经审理，二审法院驳回上诉，维持原判。

 解：

本案的法律要点是：

- 劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同；
- 在此情况下劳动合同的解除，只要劳动者的严重违反规章制度行为能够被确认，用人单位无需支付经济补偿金。

本案中，熊某没有完成工作任务、消极怠工，没有完成领导分配的任务，在被 A 公司给予两次记过处分的情况下，仍没有改正，其行为已符合 A 公司《员工守则》给予辞退的规定。因此，A 公司解除与熊某的劳动合同符合法律规定，依法不须支付经济补偿金。

 操作提示：

1) 企业人力资源管理部门在解除或终止与劳动者的劳动合同时，要熟悉哪些劳动合同的解除和终止情形无需经济补偿金。

2) 如果企业要用劳动者“严重违反用人单位的规

章制度的”作为理由，来解除与劳动者的劳动合同，那么企业人力资源管理部门首先要把基础工作做好，即要通过公司的规章制度来明确界定清楚劳动者的那些行为是严重违反用人单位规章制度的行为。在规章制度中明确规定“劳动者有上述行为，用人单位有权单方面解除劳动合同”。

3) 用人单位要利用劳动者“严重违反用人单位的规章制度”这一条处理员工，很关键的一点是：用人单位要有证据证明该规章制度的制定程序是合法的，而且有证据证明该制度已经履行法定的民主及公示程序。

 问：解除或终止劳动合同的经济补偿金以何为计算基数？

 答：经济补偿金的基数是按照解除或者终止劳动合同前 12 个月劳动者的月平均工资计算。劳动者在劳动合同解除或终止前 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。

1) 这里的“月工资”是指用人单位根据国家规定或者劳动合同的约定，依法以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资等货币性收入。劳动者个人承担的社会保险费以及个人所得税应当包含在内。

2) 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。经济补偿金通常以应发工资为计算基数。

基本工资通常是指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。

实发工资是指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。

3) 劳动者的以下劳动收入不列入经济补偿金基数的范围：

- 社会保险福利费用，如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等；
- 劳动保护费用，如工作服、解毒剂、清凉饮料费用等；
- 按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

参考法规：

1. 《劳动合同法》第 47 条、第 50 条；
2. 《劳动合同法实施条例》第 27 条；
3. 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；
4. 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；
5. 国家统计局《关于工资总额组成的规定》第 4 条；
6. 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。

 例:

原告周某某 1989 年 12 月 8 日来到被告重庆某某学院的前身“重庆某某高等专科学校”从事水电维修工作，一直未签订书面劳动合同。2004 年 5 月 18 日，该校与重庆某高等机械学校合并为被告重庆某某学院。2007 年 12 月 21 日，原、被告签订书面劳动合同，劳动合同期限为 2007 年 12 月 21 日至 2008 年 7 月 20 日。2008 年 7 月 20 日，双方又签订一份书面劳动合同，劳动合同期限至 2010 年 7 月 20 日。2010 年 9 月 15 日，被告向原告出具劳动合同期满终止通知书，终止双方劳动合同。2011 年 6 月 24 日，原告周某某向重庆市某某区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求被告支付经济补偿金差额部分 13,020 元。该委于 2011 年 7 月 1 日作出超期未受理函。遂原告告诉至法院要求判如所请。

被告重庆某某学院辩称，原告所述其于 1989 年 12 月起在被告处工作至合同终止时已经 21 年以及按照该工作年限和 880 元 / 月的工资标准支付经济补偿金 18,480 元属实。原告已在经济补偿金领取表上签字确认，应当视其认可该补偿标准；即使按照 1,500 元 / 月的工资标准计算，重庆

某某高等专科学校于2004年5月18日与重庆高等机械学校合并为重庆某某学院，原、被告劳动关系重新确立，经济补偿金支付年限应该从2004年起算，被告支付了18,480元也已足够。故要求驳回原告的诉讼请求。

法院认为，原告周某某于1989年12月8日与重庆某某高等专科学校建立事实劳动关系，该校于2004年5月18日与重庆高等机械学校合并为被告重庆某某学院。对于劳动者因用人单位因合并等原因而改变工作单位的，改制前的工作时间可以计算为在本单位的工作时间，故原告的工作年限应连续计算。2007年后，原、被告连续签订两次书面劳动合同。合同到期后，被告于2010年9月15日向原告出具劳动合同期满终止通知书，故原告在被告处工作年限实际为21年9个月，终止劳动合同的经济补偿金应当按照22个月的工资计算。劳动合同终止前12个月，原告的基本工资和岗位津贴为880元、应发工资平均为1,513元。经济补偿金应当按照劳动合同解除或终止前12个月的平均工资计算，该平均工资不是仅指劳动合同约定的基本工资和津贴，而是劳动者在单位工作期间

实际应当获得的工资收入，故原告因终止劳动合同而获得的经济补偿金应当按照终止劳动合同前12个月的平均工资1,513元计算。综上，对于被告的辩解理由，本院不予采信，原告因与被告终止劳动合同应当获得的经济补偿金为33,286元（1,513元/月×22个月）。原告表示仅要求按照21个月和1,500元/月的标准计算，系对自己权利的自由处分，故原告实际应当获得经济补偿金为31,500元。减扣已经支付的18,480元，被告尚应支付原告经济补偿金差额部分13,020元。据此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，判决如下：

限被告重庆某某学院于本判决发生法律效力后立即支付原告周某某经济补偿金差额部分13,020元。

 解：

本案有三个法律要点：

- 劳动合同期满，由用人单位终止固定期限劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿金，除非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。

- 因终止劳动合同而获得的经济补偿金应当按照终止劳动合同前 12 个月的平均工资来计算。平均工资应该是劳动者在单位工作期间实际应当获得的工资收入。
- 对于劳动者因用人单位合并等原因而改变工作单位的，改制前的工作时间可以计算为在本单位的工作时间。

本案中，在连续签订两次劳动合同后，用人单位重庆某某学院要求终止劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金。法院认定周某某的工作时间应当从在被告重庆某某学院的前身重庆某某高等专科学校工作的 1989 年起开始计算。合同终止前 12 个月的平均工资应该是劳动者在单位工作期间实际应当获得的工资收入 1,513 元，而不是仅指劳动合同约定的基本工资和津贴的 880 元。法院支持了周某某的诉求。

操作提示：

1) 企业在解除与劳动者的劳动合同时，要关注在哪些情况下应该支付经济补偿金。

2) 企业须特别留意，终止劳动合同也要支付经济补偿金的情形。在到期终止劳动合同时，应当就劳动者在 2008 年 1 月 1 日之后的工作年限支付经济补偿金。

3) 要注意解除或终止劳动合同经济补偿金的计算基数。

 问：经济补偿的工作年限如何计算？

 答：计算经济补偿金时的“工作年限”仅指劳动者在“本单位工作年限”，即自劳动者与用人单位建立劳动关系之日开始计算在用人单位的工作时间，不包括劳动者在前单位的工作时间。

1) 企业须注意，在以下情形下，计算经济补偿金时的“工作年限”应当包括劳动者在原单位的工作时间：

- 劳动合同制度实行以前原固定工在本单位的工作年限，可以计算为“在本单位的工作时间”；
- 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”；
- 由于成建制调动、组织调动等原因而改变工作单位的，是否计算为“在本单位的工作时间”，在行业直属企业间成建制调动或组织调动等，由行业主管部门作出规定；其他调动，由各省、自治区、直辖市作出规定；
- 劳动者由部队复转后直接与用人单位建立劳动合同关系的，其军龄应当计入“在本单位的工作时间”；
- 劳动者非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。但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。

2) 企业还需注意劳动合同期限跨越 2008 年 1 月 1 日时经济补偿金的问题：

根据《劳动合同法》第 97 条规定，对于劳动合同的期限跨越 2008 年 1 月 1 日的，计算经济补偿金遵循的原则是：单一基数、分段计算、合并相加。也就是说，对于 2008 年 1 月 1 日之后的部分，按照《劳动合同法》的规定计算经济补偿金；对于 2008 年 1 月 1 日之前的部分，按照当时的规定计算经济补偿金，然后把两部分相加，就是应当支付给劳动者的经济补偿金。而作为计算基数的月平均工资，均为劳动合同解除前 12 个月劳动者的平均工资。

参考法规：

1. 《劳动合同法》第 38 条、第 46 条、第 47 条、第 97 条；
2. 《劳动合同法实施条例》第 9 条、第 10 条；
3. 《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第 5 条、第 6 条、第 7 条、第 8 条、第 9 条；
4. 《关于如何理解“同一用人单位连续工作时间”和“本单位工作年限”的请示》；

5. 《劳动部办公厅对〈关于终止或解除劳动合同计发经济补偿金有关问题的请示〉的复函》；
6. 劳动部办公厅《关于复转军人军龄及有关人员工龄是否作为计算职工经济补偿金年限的答复意见》。

 例：

刘某某为某某公司员工，与某某公司签订有2003年8月1日至2004年7月1日，2005年7月30日至2006年7月30日、2008年1月10日至2011年1月9日的三份劳动合同书。某某公司未依法为刘某某参加职工医疗保险。在1996年1月至2009年期间，某某公司为刘某某参加企业职工基本养老保险。在2004年9月28日至2011年3月1日期间，某某公司为刘某某参加工伤保险。在2010年6月1日至2011年4月1日期间，某某公司为刘某某参加生育保险。在2010年5月至2011年3月期间，某某公司为刘某某参加失业保险。2010年12月28日，刘某某以特快专递的形式向某某公司邮寄了辞职申请，该辞职申请载明的辞职理由为某某公司未全面缴纳社会保险费用。该邮件于2010年12月30日邮政妥投。

2011年2月21日，刘某某申诉至重庆市某区劳动人事争议仲裁委员会，要求与某某公司解除劳动关系及支付经济补偿

金 19,500 元。2011 年 4 月 15 日, 仲裁委员会作出裁决: 一、刘某某于 2011 年 2 月 21 日与某某公司解除劳动关系; 二、某某公司于裁决书生效之日起十日内支付刘某某经济补偿金 4,550 元。

某某公司向一审法院诉称及并案辩称, 刘某某于 2008 年 1 月 8 日到某某公司工作, 2010 年 12 月擅自离开公司。某某公司不服仲裁裁决, 认为刘某某系自动辞职, 擅自离开工作岗位, 不符合支付经济补偿金的条件。故某某公司起诉至法院, 请求法院判决: 1、确认刘某某于 2010 年 12 月 30 日与某某公司解除劳动关系; 2、某某公司不支付刘某某经济补偿金; 3、诉讼费用由刘某某负担。

刘某某辩称及并案诉称, 刘某某于 1996 年 1 月 6 日到某某公司从事机加工作工作及从事库房工作。刘某某因某某公司未为其购买社会保险于 2011 年 2 月 21 日离开某某公司。刘某某不服仲裁裁决, 认为其与某某公司从 1996 年开始建立劳动关系, 某某公司应支付 12 个月工资的经济补偿金。故起诉至法院, 要求某某公司支付 15,600 元经济补偿金。

一审法院认为, 依据《中华人民共和

《劳动合同法》第三十八条“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的”，以及第四十六条“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”的规定，某某公司未为刘某某缴纳社会保险费，刘某某向某某公司提出解除劳动关系，某某公司应当支付刘某某经济补偿金。

本案中，虽刘某某于2010年12月30日向某某公司提出解除劳动关系的申请，但陈述其于2011年2月21日才正式离开某某公司，而刘某某的银行储蓄卡上也载明在2011年3月7日某某公司还在向刘某某支付工资，某某公司也为刘某某参保至2011年3月初，而某某公司没有向一审法院举示工资表及考勤表来证明刘某某的离职时间，故本院认为刘某某正式离开某某公司的时间为2011年2月21日。故一审法院对某某公司主张的要求确认双方的劳动关系于2010年12月30日解除的诉讼请求，一审法院不予支持。刘某某认可双方劳动关系于2011年2月21日解除，一审法院予以确认。

另，某某公司在2008年之前已开始为刘某某参加社会保险，说明刘某某在2008年之前与某某公司存在劳动关系。依据《中华人民共和国劳动合同法》第九十七条“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”的规定，故某某公司支付刘某某2008年1月至2011年2月期间的经济补偿金。

对于劳动者解除劳动合同前十二个月月平均工资问题。因刘某某举示的银行储蓄卡不能完整反映解除劳动合同前十二个月平均工资，而某某公司未向法院举示工资表，应承担不利后果。故刘某某请求按照1,300元/月工资标准支付经济补偿金，一审法院予以确认。

综上，刘某某于2011年2月21日与某某公司解除劳动关系。某某公司应支付刘某某2008年1月至2011年2月的经济补偿金4,550元(1,300元/月×3.5个月)。

某某公司不服一审判决，提起上诉，请求：撤销原判并依法改判某某公司不支

付经济补偿金。主要事实和理由：刘某某在劳动合同有效期内书面申请辞职并离开某某公司，某某公司不应当支付经济补偿金。

刘某某答辩称：请求驳回某某公司的上诉请求。主要事实和理由：1、刘某某与某某公司的劳动关系存续了10余年。2、刘某某申请辞职的理由是某某公司没有为其缴纳社会保险，因此，某某公司应当支付经济补偿金。

刘某某不服一审判决，向本院提起上诉，请求：撤销原判，改判某某公司支付经济补偿金15,600元。

某某公司答辩称：请求驳回刘某某的上诉请求。主要事实和理由：刘某某系主动申请辞职并离开某某公司，某某公司不应当支付经济补偿金。

二审诉讼中，刘某某向本院举示了1996年至2011年的养老保险接续卡，拟证明双方三份劳动合同的中断期间，刘某某一直在某某公司工作。某某公司质证认为：刘某某在三份劳动合同的中断期间未在某某公司工作，某某公司为其缴纳养老保险，系工作失误。因某某公司对该证据的真实性，未提出相反证据予以推翻，本院予以

确认。

二审法院认为，原审判决认定事实清楚，适用法律正确。因此驳回上诉，维持原判。

 解：

本案的法律要点是：

- 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者有权解除劳动合同，用人单位须支付经济补偿金；
- 经济补偿年限自《劳动合同法》施行之日起计算；《劳动合同法》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。

本案中：

1) 某某公司未为刘某某缴纳社会保险费，刘某某向某某公司提出解除劳动关系，某某公司应当支付刘某某经济补偿金。某某公司关于其不应当支付刘某某经济补偿金的上诉理由于法无据。

2) 《劳动合同法》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”的规定，故某某公司应支付刘某某 2008 年 1 月至 2011 年 2 月期间的经济补偿金。由于 2008 年 1 月 1 日之前，并无劳动者以用人单位未缴纳社会保险为由解除劳动合同、用人单位需要支付经济补偿金的规定，刘某某 2008 年 1 月 1 日之前的工作年限，不应当计算经济补偿金。因此，刘某某关于经济补偿金应当按照其在某某公司的实际工作年限计算的上诉理由于法无据。一审法院关于刘某某的经济补偿金 4550 元的认定正确。

操作提示：

- 1) 为劳动者缴纳各项社会保险费是用人单位的法定义务，企业违法将面临法律风险。
- 2) 用人单位在支付经济补偿金时要留意《劳动合同法》颁布后，跨越 2008 年 1 月 1 日时经济补偿金的问题。
- 3) 企业在计算工作年限时，还须关注各地区对“在本单位工作年限”的特殊规定。

❓ 问：经济补偿金的个税如何代扣代缴？

💬 答：按照规定，劳动者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），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，计算征收个人所得税。

1) 应纳税额及纳税方式

以超过部分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 12 年的按 12 计算。

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，由支付补偿的用人单位在支付时一次性代扣，并于次月 7 日内缴入国库。

2) 免征对象

- 只有依照《中华人民共和国企业破产法（试行）》宣告破产的国有企业职工，其从破产企业取得的一次性安置费收入，免于征收个人所得税。
- 除此之外，其他国有企业及非国有企业中的劳动者与用人单位解除劳动合同取得的一次性补偿收入，超过当地上年企

业职工平均工资 3 倍的部分，一律按照《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》的有关规定计算征收个人所得税。

3) 可扣除的收入范围

个人领取一次性补偿收入时按照国家和地方政府规定的比例实际缴纳的住房公积金、医疗保险费、基本养老保险费、失业保险费，可以在计征其一次性补偿收入的个人所得税时予以扣除。

4) 不对一次性经济补偿重复征税

劳动者在解除劳动合同后又再次任职、受雇的，对劳动者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。

参考法规：

1. 《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》第 1 条、第 2 条；
2. 《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》第 1 条、第 2 条、第 5 条。

 例：

小王在北京一家商贸公司工作，最近，公司因业绩不佳进行裁员，小王是被裁人

员之一。公司经理与小王商谈后，双方协商签订了解除劳动合同协议书。其中约定，自即日起商贸公司与小王解除劳动合同，待小王办完离职手续后，商贸公司按国家规定向其支付解除劳动合同的经济补偿金。

小王认为，自己工作已经三年多了，按规定可以拿四个月工资的补偿金。按照每月的工资平均三千多元计算，四个月工资应有一万两千多元。但是，财务人员发给他的补偿金只有不到一万一千元。他问及原因时，财务人员解释说，计算出来的补偿金的确是一万两千多元，但需要扣除个人所得税。小王不解的是，自己领到的经济补偿金还要缴个人所得税？

 解：

本例的法律要点是：

- 协商解除劳动合同是合法解除劳动合同的方式之一；
- 超过当地上年职工平均工资三倍数额以上的部分的经济补偿金才须交个人所得税。

本例中：

1) 商贸公司与小王通过签订协商解除劳动合同协议的形式，解除双方的劳动合同是合法的，但商贸公司在向小王支付经济补偿金时，

不应扣缴个人所得税。因为，

2) 根据财政部、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、生活补助费和其它补助费用），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。本例中，小王所得到的解除劳动合同经济补偿金的数额，没有超过上年当地职工平均工资的三倍数额。因此，他的解除合同经济补偿金是不应当缴纳个人所得税的。

操作提示：

1) 企业在解除劳动合同时，不但要注意解除劳动合同的合法性，还有关注国家有关对税收政策对经济补偿金的个税代扣代缴的规定。

2) 企业在计算经济补偿金时要留意当地年平均工资的变化。

❓ 问：用人单位在哪些情况下，因自身的违法行为，需要承担支付赔偿金、赔偿损失及其他法律责任？

☰ 答：用人单位有下列情形之一，应支付赔偿金：

- 1) 不及时与劳动者签订书面劳动合同。
- 2) 违法约定试用期。
- 3) 招录时扣证件或要求劳动者提供担保，收取劳动者财物，给劳动者造成损失的。
- 4) 劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品。
- 5) 不按照规定或约定向劳动者支付劳动报酬。
- 6) 签订劳动合同缺乏必备条款或者未将劳动合同文本交付劳动者，给劳动者造成损失的。
- 7) 招用与其他单位存在劳动关系的劳动者，给其他用人单位造成损失的。
- 8) 用人单位的规章制度违法，给劳动者造成损失的。
- 9) 用人单位的原因致使劳动合同无效，给劳动者造成损失的。
- 10) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动等行为。
- 11) 违法解除或终止劳动合同。
- 12) 解除或者终止劳动合同未依法支付经济补偿金。

13) 未及时提供解除或者终止劳动合同证明，给劳动者造成损失的。

14) 违法不签订无固定期限劳动合同，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付 2 倍的工资。

15) 侵害女职工或未成年工合法权益，对劳动者造成损害的。

企业须注意：

劳动法上的“赔偿金”，与一般民商事法上的赔偿金不同的是，劳动法上的赔偿金是一个专有概念，带有惩罚性。用人单位需要支付赔偿金的情形由法律法规进行规定，支付赔偿金的情形不同，赔偿金的计算标准也不同。

参考法规：

1. 《劳动合同法》第 9 条、第 26 条、第 47 条、第 48 条、第 81 条、第 82 条、第 83 条、第 84 条、第 85 条、第 86 条、第 87 条、第 88 条、第 89 条；
2. 《劳动合同法实施条例》第 25 条；
3. 劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》。

 例：

2008 年 7 月，梁某某到某工艺制品公司机电班工作，约定工资 1,200 元 / 月，双方未签订劳动合同。2009 年 10 月 31 日，某工艺制品公司通知梁某某不用到公司上班了，双方解除了劳动关系。2010 年 1 月

20日，被告向某县劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求某艺术品公司支付：1. 解除劳动合同经济补偿金2,400元；2. 支付违法解除劳动合同二倍赔偿金2,400元；3. 支付未签订劳动合同二倍工资18,000元。

仲裁委审理认为，被申请人某工艺品公司作为用工单位，自用工之日起超过一个月不满一年未与申请人订立书面劳动合同的，申请人要求被申请人支付二倍工资，符合法律规定，应当予以支持。被申请人通知申请人解除双方劳动关系后，未在规定期限内办理解除劳动关系手续，亦未向申请人支付经济补偿金。申请人要求被申请人支付经济补偿金标准的二倍赔偿金2,400元，在应当支付的赔偿金范围内，符合法律规定，应当予以支持。被申请人支付了二倍赔偿金，不再支付经济补偿金。

2010年4月18日，某县劳动争议仲裁委员会作出渝劳仲案裁字(2010)第38号《仲裁裁决书》，裁决：一、由被申请人支付申请人赔偿金2,400元；二、由被申请人支付申请人二倍工资13,200元；三、驳回申请人经济补偿金的请求。

某工艺品公司不服仲裁裁决，提起诉讼。

法院认为：原（某工艺制品公司）、被告（梁某某）双方符合劳动用工主体资格，劳动关系清楚。2008年7月，被告到原告公司机电班工作，双方建立了劳动关系，未签订书面劳动合同。2009年10月，原告通知被告解除了劳动关系。原告未按相关规定办理解除被告的劳动关系手续、支付经济补偿金。2008年7月至2009年10月，被告在原告公司工作年限为1年零3个月。被告依照相关法律规定，要求原告支付未订立书面劳动合同的二倍工资及违法解除劳动关系的赔偿金，依法予以支持。原告应当按照被告工资1,200元/月，补发给被告11个月（2008年8月至2009年6月）的二倍工资13,200元；并按照被告工作年限支付其本人工资1个半月经济补偿标准的二倍赔偿金3,600元。仲裁程序中，被告在赔偿范围内主张赔偿金2,400元，属于当事人对自己权利的主张和处分，本院予以认可。原告承担了二倍赔偿金的，不再支付经济补偿金。为此，被告要求原告支付经济补偿金的主张，本院不予支持。原告诉称被告违反了公司规章制度被解除的劳动关系，未提交相关证据证明，负有举证不能的责任。原告主张不承担被告赔

偿金及二倍工资的诉讼请求，不符合法律法规的规定，不予支持。根据《中华人民共和国合同法》第十条、第四十七条、第八十二条、第八十七条、《中华人民共和国合同法实施细则》第二十五条及《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条之规定，判决如下：

一、驳回原告某工艺制品有限公司的诉讼请求。

二、由原告某工艺制品有限公司支付补发给被告11个月的二倍工资13,200元。

三、由原告某工艺制品有限公司支付给被告梁某某解除劳动合同赔偿金2,400元。

四、原告某工艺制品有限公司不支付被告梁某某经济补偿金。

 解：

本案的法律要点是：

- 用人单位应及时与劳动者签订书面劳动合同；
- 用人单位违法解除劳动合同，要以经济补偿金的二倍向劳动者支付赔偿金；
- 用人单位违法解除劳动合同，支付了赔偿金的，不再支付经济补偿金。

本案中：

- 1) 某工艺制品公司没有与梁某某签订劳动

合同，应当按《劳动合同法》第 82 条的规定，承担向劳动者每月支付二倍工资的法律責任；

2) 某工艺制品公司以梁某某违反了公司规章制度为由，解除了与梁某某的劳动关系，但未提交相关证据证明，应该负有举证不能的責任。法院认为某工艺制品公司应依照《劳动合同法》第 87 条的规定，承担违法解除劳动合同的二倍赔偿金的法律責任；

3) 由于用人单位已经支付了违法解除劳动合同的赔偿金，按照《劳动合同法实施条例》第 25 条的规定，不再支付经济补偿金。对于梁某某支付经济补偿金的主张，法院不予支持。

操作提示：

1) 用人单位在实际用工之日起一个月之内，要与劳动者签订劳动合同，不然要承担不订立书面劳动合同的法律責任。

2) 用人单位与劳动者解除劳动合同要有法定理由，并有充分的证据来支持。

 问：用人单位不与劳动者订立书面劳动合同，法律后果是什么？

 答：用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

参考法规：

1. 《劳动合同法》第 82 条；
2. 《劳动合同法实施条例》第 6 条、第 7 条。

 例：

原告商某于 2010 年 8 月 11 日填写《重庆某建设工程公司聘用员工登记表》，2010 年 8 月 15 日经被告重庆某建设工程公司法定代表人批示同意试用。职位为成本采购部成本控制员。2011 年 2 月 11 日，原告商某以个人原因为由向被告提出辞职。2011 年 2 月 15 日原告离职并办理交接手续。

原告在被告重庆某建设工程公司工作期间，双方未签订劳动合同。

庭审中，原被告一致确认原告在被告处领取了 2010 年 8 月（15 ~ 31 日）工资 662.10 元、9 月工资 1,245 元、10 月工资 1,305 元、11 月工资 1,473 元、12 月工资 1,570

元、2011年1月工资1,500元,2月(1~15日)工资345元。

2011年2月21日,原告商某向重庆市某区劳动争议仲裁委员会申请仲裁,请求被告支付2010年7月15日至2011年2月15日双倍工资差额、加班工资、失业、养老、医疗、工伤、生育保险等。2011年6月8日该委员会作出仲裁裁决书,裁决被告重庆某建设工程公司支付原告商某2010年9月15日至11月15日二倍工资差额2,664元,驳回原告的其他仲裁请求。原告不服该仲裁裁决向本院起诉。

上述事实,有双方当事人提交工商登记材料、仲裁裁决书、《聘用员工登记表》、工资发放表、辞职信、《离职交接表》、双方当事人的陈述以及庭审笔录等予以证实,法院予以确认。

法院认为,关于原告请求补发2010年7月15日至8月15日工资的问题,因原告未就该两项诉讼请求申请仲裁,该两项请求未经过仲裁前置程序,本院不予处理。关于加班工资的问题,原告应提供证据证明被告安排其加班的事实。因原告仅提供了证人袁某的书面证言,证人并未到庭接受询问,真实性无法核实,经法庭释明,

对其拟证明加班和入职情况的书面证言不予采信，因无其他证据证明被告安排原告加班的基本事实，原告应承担举证不能的后果，对原告要求被告支付加班工资的请求本院不予支持。关于补缴养老保险和失业保险的问题，本院不予处理，原告可以向相关行政部门要求解决。

关于原告入职时间的确认，被告举示的《聘用员工登记表》的填表时间并不能说明原告的入职时间，原告举示的《离职交接表》上注明入职时间为2011年7月15日，在该表上有其相关部门领导的签名确认，因此，本院对原告的入职时间按《离职交接表》上注明的入职时间即2010年7月15日予以确认。用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同，应向劳动者每月支付二倍的工资。关于未签订劳动合同的问题，被告方仅提供证人陈述系原告自己不愿与被告签订劳动合同，但未提供书面证据证明系原告自己不愿签订劳动合同，对证人证言本院不予采信，因此，被告重庆某建设工程公司应支付原告商某未签订劳动合同的双倍工资差额。综上，被告重庆某建设工程公司应支付原告2010年8月15日至2011

年2月15日的双倍工资差额共计8,100.10元(662.10元+1,245元+1,305元+1,473元+1,570元+1,500元+345元),鉴于原告起诉只要求7,872.41元,对此本院予以尊重。

综上,依照《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五条之规定,判决如下:

一、被告重庆某建设工程公司于本判决生效之日起五日内支付原告商某未签订劳动合同双倍工资差额7,872.41元;

二、驳回原告商某的其他诉讼请求。

 解:

本案的法律要点是:

- 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同,应向劳动者每月支付二倍的工资。
- 如果用人单位主张系劳动者自己不愿与用人单位签订劳动合同,要提供相应证据。

本案中,原告商某在被告重庆某建设工程公司工作期间,双方一直未签订劳动合同。商某辞职后,要求被告支付未与其签订书面劳动合同的二倍工资的赔偿。虽然被告以原告商某

自己不愿意签订劳动合同为由进行抗辩，但未能提供有效的证据，其提供的证人证言没有被法院采信。因此法院判决，被告支付原告商某每月支付二倍的工资。

操作提示：

1) 用人单位与劳动者建立劳动关系时，一定要与之签订书面劳动合同。

2) 根据《劳动合同法》第 17 条，劳动合同中要必备法定的内容，其中包括用人单位的主体信息、劳动者的身份信息、劳动合同期限、工作内容、工作地点、工作时间和休息休、社会保险、劳动报酬、劳动保护、劳动条件及职业危害防护等内容。

3) 根据法律规定，如果自用工之日起 1 个月内，经用人单位书面通知后，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，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

4) 用人单位应及时行使终止劳动关系的权利，不然自用工之日起超过 1 个月不满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的，要向劳动者支付 2 倍的工资的赔偿责任。

5) 企业须注意《劳动合同法实施条例》中规定的用人单位补订劳动合同的条款，包括用工不满 1 年书面劳动合同的补订与用工满 1 年书面劳动合同的补订两种情况。

6) 在用工不满 1 年书面劳动合同的补订时，如果劳动者不与用人单位订立书面劳动合同，用人单位应当

书面通知劳动者终止劳动关系，并依照《劳动合同法》第 47 条的规定支付经济补偿。

 问：用人单位违法裁员，须付赔偿金吗？

 答：用人单位违法裁员属于用人单位违法解除劳动合同需要赔偿劳动者的一种情形。按照法律规定，用人单位违法解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照《劳动合同法》第 87 条规定支付赔偿金，即：应当依照《劳动合同法》第 47 条规定的经济补偿标准的 2 倍向劳动者支付赔偿金。

参考法规：

1. 《劳动合同法》第 48 条、第 82 条、第 87 条；
2. 《劳动合同法实施条例》第 7 条。

 例：

2001 年 7 月 1 日，原告（周某某）到被告（某物业开发公司）处工作，担任财务负责人一职；双方没有签订劳动合同。2002 年 2 月 20 日，原告与被告签订《劳动合同》一份，约定合同期限 5 年，自 2001 年 7 月 1 日起至 2006 年 6 月 30 日止，试用期自 2001 年 7 月 1 日起至 2001 年 12 月 31 日止。双方关于劳动报酬的约定：

1) 试用期间，原告的工资标准为 1,580 元 / 月；

2) 试用期满后，原告在合同期内，其

工资标准为 1,780 元 / 月，被告每年度对原告工作业绩进行综合考评，根据原告完成工作情况和公司赢利状况授予原告期权（5 ~ 10 万元）。

2008 年 1 月 2 日，被告出具《关于给公司全体员工调整工资的决定》，载明：从 2008 年 1 月起，原告的工资调至 2,380 元 / 月。

2011 年 1 月 12 日，被告出具《关于本公司暂时歇业的决定》，载明：本公司与岳麓区某村合作的杜鹃路项目，因市政府区域规划的调整，导致三年内无法开发，致使我们历时五年的努力将付之东流，加之我司现阶段又没有新项目（包括预备项目）可做，经公司研究，决定公司暂时歇业，现将有关事宜安排如下：一、元月、二月两个月放假，员工不用来公司上班，工资照发，给大家寻找新工作的时间；二、公司继续为已买社保和医保的员工续缴两个月的保险（至四月底）……

2011 年 2 月 25 日，原告周某某（申请人）将被告列为被申请人向长沙市某区劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，申请事项：

1) 裁决被申请人向申请人支付从

2008年2月1日至2008年12月31日止共计11个月的双倍工资26180元（按每月工资2,380元计算）；

2) 裁决被申请人向申请人支付赔偿金47,600元（从2001年7月1日起计算，2380元/月×10个月×2=47,600元）……同日，该仲裁委以单位已关闭歇业为由，作出（2011）长劳仲字第21号《不予受理通知书》。2011年3月1日，原告诉至本院，请求裁决。

本院认为：

一、关于双倍工资问题。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条规定“用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。”原告与被告签订的《劳动合同》于2006年6月30日到期后至被告于2011年1月12日单方面解除劳动合同前，被告没有提供证据证明其与原告续签了书面劳动合同，应认定此后双方没有签订书

面劳动合同。《中华人民共和国劳动合同法》第九十七条第二款规定：“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。”被告应于2008年1月31日前与原告签订书面劳动合同，自2009年2月1日起，原告应知道其权利受到侵害，其应自该日起一年内向被告主张双倍工资的权利，其于2011年2月25日主张权利，确已超过仲裁时效。故原告要求被告支付自2008年2月1日起至2008年12月31日止共计11个月未签订劳动合同的双倍工资26180元，本院不予支持。

二、关于赔偿金问题。《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定：“有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日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，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

- 1) 依照企业破产法规定进行重整的；
- 2) 生产经营发生严重困难的；
- 3) 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;

4) 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。”

被告于 2011 年 1 月 12 日以其与岳麓区石某村合作的杜鹃路项目因市政府区域规划的调整, 导致三年内无法开发及现阶段没有新项目(包括预备项目)可做为由, 单方面解除与原告的劳动关系, 违反了相关法律规定。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定: “有下列情形之一的, 用人单位应当向劳动者支付经济补偿:

- 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;
- 用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的;
- 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的;
- 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。”

同时根据本法第八十七条规定: “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。”被告应支付原告赔偿金，因此原告要求被告支付赔偿金 47,600 元，符合法律规定，本院予以支持。

依据《中华人民共和国合同法》第十条、第四十一条、第四十六条第一款第（四）项、第四十七条、第八十二条、第八十七条，第九十七条第二款，《中华人民共和国合同法实施条例》第七条之规定，判决如下：

一、被告某物业开发有限公司于本判决生效后 3 日内支付原告周某某违法解除劳动合同赔偿金 47,600 元；

二、驳回原告周某某的其它诉讼请求。

 解：

本案的法律要点是：

- 用人单位不及时与劳动者签订书面劳动合同，应当向劳动者每月支付二倍工资的赔偿；
- 用人单位违法解除劳动合同，要以经济补偿金的二倍向劳动者支付赔偿金。

本案中：

1) 被告某物业开发公司在与原告的劳动合同于 2006 年 6 月 30 日到期后至被告于 2011 年

1月12日单方面解除劳动合同前，被告没有提供证据证明其与原告续签了书面劳动合同，应认定此后双方没有签订书面劳动合同。因此，原告周某某有权要求被告支付双倍工资。但是，法院认为，按照《劳动合同法》第97条的规定，被告应于2008年1月31日前与原告签订书面劳动合同，自2009年2月1日起，原告应知道其权利受到侵害，其应自该日起一年内向被告主张双倍工资的权利，其于2011年2月25日主张权利，确已超过仲裁时效。故原告要求被告支付自2008年2月1日起至2008年12月31日止共计11个月未签订劳动合同的双倍工资26,180元，法院不予支持。

2) 被告某物业开发公司解除与原告周某某的劳动合同理由不合法，不符合裁员的条件和程序，属于违法解除劳动合同。因此原告要求被告支付赔偿金47,600元，符合法律规定，法院予以支持。

操作提示：

1) 用人单位在实际用工之日起一个月之内，要与劳动者签订劳动合同，不然要承担不订立书面劳动合同的法律责任。

2) 用人单位与劳动者解除劳动合同要有法定理由，有充分的证据来支持，并要符合法定程序。不然用人单位要依法支付赔偿金，并有可能承担继续履行合同的~~风险~~。

 问：克扣或无故拖欠工资，企业要付赔偿金吗？

 答：用人单位如果存在未足额支付或拖欠劳动者工资的情形，劳动者可能选择下列程序来要求用人单位支付赔偿金：

1) 申请劳动行政部门的处罚

用人单位有下列情形之一的，依照《劳动合同法》由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费。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，按应付金额 50% 以上 100% 以下的标准责令向劳动者加付赔偿金：

- 未依照劳动合同的约定或者未依照本法规定支付劳动者劳动报酬的；
- 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；
- 安排加班不支付加班费的。

2) 直接向人民法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金。

参考法规：

1. 《劳动合同法》第 85 条；
2. 《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（三）》第 3 条；
3. 劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第 3 条、第 4 条。

 例:

原告与被告于2007年12月8日签订书面劳动合同1份,合同期限从2008年1月1日起至2018年1月1日止。《劳动合同书》第十二条约定,由原告以其月基本工资为缴费基数自行办理社会保险,应由被告负担的部分被告每年给付原告8,000元;第三十二条约定,经双方协商一致同意增加下列内容:因原告与西安原用人单位解除合同到被告单位工作,被告同意补偿原告人民币拾万元,2007年12月底前补偿伍万元,2008年12月30日补偿伍万元,如果被告长期不能支付兑现工资和经济补偿金等支付条款,原告有权提出解除劳动合同,补偿款也不返还。如原告违约,应如数退还不是服务期的补偿款。

被告于2008年1月25日付给原告伍万元补偿款,余款伍万元被告于2010年2月10日向原告出具了欠条。

原告原系西安某高压电气股份有限公司职工,2008年7月,原告与原用人单位解除劳动合同,同时将社会保险关系从西安某高压电气股份有限公司转移至西安市职业介绍服务中心缴纳。

自2010年6月18日起,原告未经请

假连续旷工。同年6月24日，被告以原告旷工已达3天以上为由做出解除与原告的劳动关系书面决定，通过留置、拍照的方式送达原告。同年7月1日，原告以被告拖欠其工资为由提出与被告解除劳动关系，通过邮寄的方式送达被告。同年7月2日，原告以被告拖欠其工资等提起仲裁申请，后不服仲裁裁决向本院提起诉讼。

另查明，2007年6月1日，被告已就制定公司的规章制度（含考勤制度、安全生产制度等）征得职工同意。在考勤制度的第二条明确规定，职工未经批假而休假者，视为旷工，旷工三天以上予以辞退。规章制度、考勤制度、安全生产制度制定后，被告以张贴上墙的方式对全体职工进行了告知，当日还要求职工在《规章制度告知签收表》签字。

本院认为：对原告要求被告支付工资36,000元的诉请，被告认为：2010年2月10日、11日，被告以支付现金和打卡的方式共计付给原告70,080元，其中40,080元系原告妻子张某2008年2月至2010年2月期间的工资，30,000元中有6,000元系预发原告妻子张某2010年度的工资，24,000元系预发原告高某的工资。被告提

供领款凭证证明原告高某代替原告妻子张某某领取2008年2月至2010年2月期间工资40,080元的事实。原告对被告通过银行打卡的30,000元有异议。第一次在仲裁开庭时,原告认为被告于2010年2月10日支付了10,080元,同年2月11日被告又通过打卡的方式一次性支付余款30,000元,30,000元包含在2010年2月10日应由被告支付的40,080元内(见仲裁笔录第8页第18至19行)。所以被告仍然拖欠原告2010年2月至6月期间的工资未付。第二次在一审诉讼期间,原告认为,对农业银行的30,000元汇款,这是曹某某还给高某的50,000元欠款(见2011年5月6日的证据交换笔录第9页第6行)。本院认为,原告对银行打卡30,000元存有异议,前后说法不一,缺乏证明力。被告则通过持有原告高某某签名的领款凭证、银行打卡回单来加以证明其主张,被告提供的书证证明力大于原告口头陈述的证明力,故本院对原告所述被告未支付其2010年2月至6月期间工资的说法不予采信,对被告预发原告2010年度24,000元工资的事实予以确认。据此本院确认,被告已预发原告2010年度24,000元,依照原告月工资标准6,000元计算,被告还应支付原告2010年2月至6月期间的余下

工资 12,000 元。

对原告主张被告支付加付赔偿金 36,000 元之诉请，按《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（三）》第三条的规定，法院有权就加付赔偿金作出处理。加付赔偿金的数额以拖欠的工资 12,000 元为基数，在《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条的规定的幅度内酌定为 7,200 元（60%）。

对原告要求被告给付社会保险补贴 4,000 元的诉讼请求，本院认为：社会保险制度是经法定程序确立，由政府主管部门组织和管理，劳动者及其所在单位共同承担缴费义务，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得经济帮助和补偿而制定的社会保障制度。《中华人民共和国劳动法》明确规定用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。因此，依法参加社会保险，缴纳保险费用，是用人单位和劳动者法定责任和义务。用人单位缴纳的社会保险费除一部分纳入社会统筹外，其余转入劳动者个人帐户。因此双方约定由原告直接给付被告补贴社保费用，违反了《劳动法》有关规定，属无效条款，故对该诉讼请求不予支持。

对原告主张被告支付其解除劳动关系经济补偿金之诉请，本院认为：依据《中

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二款之规定，劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以与其解除劳动合同关系。被告单位的规章制度(含考勤制度、安全生产制度等)已征得职工同意并公示，其内容不违背法律、行政法规的规定，且不存在明显不合理的情形，依有关规定应作为处理劳动争议的依据。自2010年6月18日起，原告未经请假连续旷工。被告于2010年6月24日按公司的规章制度以原告旷工三天以上为由做出与其解除劳动合同关系，符合法律规定，其行为有效。原告于2010年6月30日以拖欠工资为由单方与被告解除劳动合同关系。庭审中，被告以相关证据证明做出解除劳动合同关系决定在前，原告以被告拖欠其工资为由与被告解除劳动合同关系在后，故本院对原告主张被告支付其解除劳动合同关系经济补偿金诉请不予支持。

法院作出如下判决：

一、被告某机械有限公司于本判决生效之日起十日内一次性支付原告高某2010年2月至6月期间的余下工资12,000元，并支付加付赔偿金7,200元，合计19,200元。

二、驳回原告高某的其它诉讼请求。

……

 解:

本案有 4 个法律要点:

- 当事人对自己提出的主张负有举证责任;
- 对于拖欠劳动报酬的案件,劳动者要求用人单位支付加付赔偿金的,法院有权就加付赔偿金作出处理;
- 双方约定有用人单位直接给付劳动者补贴社保费用不合法,属无效条款;
- 在员工有《劳动合同法》第 39 条规定的“严重违反规章制度”、“严重失职给用人单位造成重大损害”等情况时,用人单位合法解除劳动合同不需支付经济补偿金。

本案中:

1) 原告对被告所支付的工资的质疑没有提出有力的证据,而被告提供的书证证明力大于原告口头陈述的证明力。故法院对原告所述被告未支付其 2010 年 2 月至 6 月期间工资的说法不予采信,对被告预发原告 2010 年度 24,000 元工资的事实予以确认。据此法院确认,被告已预发原告 2010 年度 24,000 元,依照原告月工资标准 6,000 元计算,被告还应支付原告 2010 年 2 月至 6 月期间的余下工资 12,000 元。

2) 对原告主张被告支付加付赔偿金 36,000 元之诉请,按《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(三)》第 3 条的规定,法院有权就加付赔偿金作出处

理。加付赔偿金的数额以拖欠的工资 12,000 元为基数，在《中华人民共和国劳动合同法》第 85 条的规定的幅度内酌定为 7,200 元。

3) 社会保险制度是经法定程序确立，由政府主管部门组织和管理，劳动者及其所在单位共同承担缴费义务。因此双方约定由原告直接给付被告补贴社保费用，违反了劳动法有关规定，属无效条款，对原告要求被告给付社会保险补贴 4,000 元的诉讼请求，法院不予支持。

4) 被告单位的规章制度内容合法，已通过民主程序并公示，可以作为处理劳动争议的依据。被告于 2010 年 6 月 24 日按公司的规章制度以原告旷工三天以上为由解除与其劳动关系，符合法律规定。

操作提示：

企业须特别留意，在《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(三)》公布之前，《劳动合同法》第 85 条规定的对劳动报酬、加班费或者经济补偿金拖欠的处罚，是法律赋予劳动行政部门的权利。因此，责令用人单位以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处罚，只能由劳动行政部门来行使。现在，劳动者可以就上述问题直接向法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金了。

❓ 问：解除或终止劳动合同，未支付经济补偿金，用人单位要付赔偿金吗？

💬 答：用人单位如果存在解除或终止劳动合同后，未支付经济补偿金的情况，须留意，劳动者可能选择下列程序来主张自己的权利，要求经济补偿金或者赔偿：

1) 申请劳动行政部门的处罚

用人单位有下列情形之一的，依照《劳动合同法》由劳动行政部门责令限期支付经济补偿金。逾期不支付的，按应付金额 50% 以上 100% 以下的标准责令向劳动者加付赔偿金：

……

- 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；

……

2) 直接向人民法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金。

参考法规：

1. 《劳动合同法》第 35 条、第 85 条；
2. 《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（三）》第 3 条；

💡 例：

2007 年 10 月 19 日，原告陈某到被告安徽某化工重庆有限公司工作，双方签订了《劳动合同书》，合同期限：2007 年 10

月 19 日至 2012 年 10 月 19 日。双方在合同中约定：1、工资标准 4,000 元 / 月（含税，不含保险）；2、住宿、就餐由公司承担（暂时）；3、电话费报销 200 元 / 月（扣除 50 元 / 月自用，以后按公司规定办）；4、解决其爱人工作（按吴董事长、杨总约定办）。该《劳动合同书》载明陈某为中专文化。

2008 年 2 月 13 日，陈某以“杨某”的名义向被告递交了请假条：“尊敬的公司领导：由于老婆生小孩需照顾，特请假三天（2 月 13 日至 15 日），望批准为感。请假人：杨某”。

2008 年 11 月 23 日，被告单位总公司安徽某化工股份有限公司作出《关于全公司调薪的通知》：“全体员工：由于受当前金融危机及行业面临的双重压力影响，公司生产经营及销售遇到历史性的空前困难，……考虑多数员工与公司一起成长、发展，公司领导不提倡裁员，但毕竟当前公司面临多重危机，为确保此次公司平稳过度，让每个人能够在公司长远发展，经公司研究决定对全公司所有岗位员工进行调薪，具体内容如下：一、职能部门调薪幅度，高管：年薪下调 30%；经理级（含

副经理)：月薪下调 15%；主管级(含生产系统车间主任、副主任、技术员、工艺主管、研究员)：月薪下调 10%；……三、自 2008 年 12 月份工资(即 2009 年元月份发放工资时)开始下调。……”被告收到该通知后，将该文件在部分员工中进行了传阅，陈某传阅后，在“来文传阅单”上签了“杨某，2008.12.2”。

2009 年 10 ~ 12 月，被告向陈某发放的工资为基本工资 2,000 元、岗位工资 420 元，合计 2,420 元。

2010 年 1 月 18 日，被告决定与原告终止劳动关系，并制作了“终止劳动合同一次性经济补偿金”表，向原告发放了终止劳动合同一次性经济补偿金 3,800 元。此后，原告未在被告处上班。

2010 年 10 月 26 日，陈某向重庆市某区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，以安徽某化工重庆公司违法与其解除劳动合同关系为由，要求该公司支付其经济补偿金 12,000 元。2010 年 12 月 7 日，该仲裁委员会作出某劳仲案字(2010)第 ×××× - 2 号《仲裁裁决书》，裁决由安徽某化工重庆公司支付陈某解除劳动合同的经济补偿金 2,035 元。陈某对此不服，便向法院起诉。

法院认为：关于原告对被告作出的《关于全公司调薪的通知》是否知晓的问题。原告陈某在该“调薪通知”的传阅单上签了“杨某”字样，陈某辩称系自己代公司的另一员工杨某签名，但未提供该公司另一员工名“杨某”的证据，且被告否认除陈某外另有员工名“杨某”之事。结合陈某之妻邱某分娩后，陈某向被告公司请假照料其妻子时的请假条使用“杨某”的名字，本院认定陈某在被告公司曾使用过“杨某”的名字。由此认定被告的调薪通知原告陈某是知晓的，且陈某对该调薪通知中的调薪方案并未提出异议。因此，该调薪方案适用于原告陈某。

对陈某在被告公司是否属高级管理人员问题。被告称陈某为高级管理人员，陈某在就本劳动争议纠纷提起仲裁时称自己在“被申请人处从事高管工作”，由此可认定陈某在被告公司属高级管理人员。那么，被告公司调薪通知中“职能部门调薪幅度，高管：年薪下调30%……”对陈某是适用的。被告仅提供了2009年10~12月的工资表，但未提供发生劳动争议纠纷前12个月的工资表。由此，该工资表不能作为陈某发生劳动争议纠纷前12个月的工

资认定依据。本院按原、被告劳动合同中约定的陈某的月工资4,000元,结合其调薪通知,计算陈某在工资下调后的月工资为:4,000元/月×12月/年×70%÷12月=2,800元。并以此作为原、被告发生劳动争议前12个月原告陈某的工资标准。

2010年1月18日,被告安徽某化工重庆公司决定与原告陈某终止劳动关系,并制作了“终止劳动合同一次性经济补偿金”表,原告陈某在该表上签字领取了被告发放的终止劳动合同一次性经济补偿金3,800元。原告对其诉称的自己当时拒绝,被告便不向其发放工资。当时正值年底,因经济紧张急需用钱,自己迫于无奈才在该单上签字,但这并非其真实意思表示等事实。因原告陈某未提供被告扣押其工资的证据,结合其系中专文化程度的情况,其诉称的自己签字领取非真实意思表示的意见,本院不予采信。原告诉称的该经济补偿金为其一个月的工资的意见,与该表载明“终止劳动合同一次性经济补偿金”的事实不符,对原告的辩解意见,本院不予采信。至于原、被告是否签订解除劳动关系的协议,是否办理离职交接手续,不影响原、被告劳动关系解除的事实认定,

且原告此后未在被告处上班。据此，本院认定原、被告的劳动关系于2010年1月18日解除。

尽管被告安徽某化工重庆公司于2010年1月18日决定与原告陈某“终止”劳动关系时，制作了“终止劳动合同一次性经济补偿金”表，原告陈某也签字领取了被告发放的“终止”劳动合同一次性经济补偿金3,800元。但该表体现不出原、被告对“终止”劳动合同时原告应得的经济补偿金的协商过程，也未载明其计算基数即对原告是按月工资标准的多少计算的，更体现不出主张了几年的工龄。据此，不足以证明原、被告就解除劳动合同的经济补偿金达成了一致意见。根据《中华人民共和国劳动合同法》“第三十六条用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。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：（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；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。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”之规定，原告自2008年1月1日《中华人民共和国劳动合同法》施行之日起至2010年1月18日解除劳动合同之日止，被告应按2.5个月工资标准向原告支付解除劳动合同的经济补偿金： $2,800\text{元}/\text{月} \times 2.5\text{月} = 7,000\text{元}$ 。扣除被告已支付的3,800元后，被告还应支付原告3,200元。根据《中华人民共和国劳动合同法》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。”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（三）》第三条：“劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，向人民法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金的，人民法院应予受理”的规定，对原告要求被告支付赔偿金的请求本院予以

以支持。但本院只按被告未足额支付部分经济补偿金的百分之百主张赔偿金，即主张赔偿金 3,200 元。

依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第四十六条、第四十七条、第八十五条、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(三)》第三条、《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条之规定，判决如下：

一、由被告安徽某化工重庆有限公司在本判决生效之日起 10 日内给付原告陈某解除劳动合同的经济补偿金 3,200 元、赔偿金 3,200 元；

二、驳回原告陈某的其余诉讼请求。

 解：

本案有三个法律要点：

- 用人单位与劳动者只有在协商一致的情况下，才可以变更劳动合同的内容；
- 用人单位与劳动者协商一致下，可以解除劳动合同，但要支付经济补偿金；
- 解除或者终止劳动合同，依法应当向劳动者支付经济补偿金的，应当在劳动者办结工作交接时支付，不可迟延。用人单位未依法及时向劳动者支付经济补偿

金的，劳动者提起诉讼要求支付经济补偿金及 50% ~ 100% 的加付赔偿金的，法院可以受理。

本案中：陈某对于用人单位的调薪方案进行了签字，并未提出异议。因此，该调薪方案适用于原告陈某。

 操作提示：

1) 用人单位要变更劳动合同，一定要与劳动者协商，在协商一致的情况下，应当采用书面形式来把协商的内容正式固定下来，留案存档。

2) 用人单位未及时足额支付劳动报酬的，安排劳动者加班不支付加班费的，解除或终止劳动合同未依法支付经济补偿金的，劳动者有权要求用人单位按照应付金额 50% ~ 100% 的标准，向其加付赔偿金。

 问：用人单位支付了违法解除或终止劳动合同的赔偿金后，还要支付经济补偿金吗？

 答：《劳动合同法实施条例》第 25 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 87 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。

本条明确了用人单位支付赔偿金后不再支付经济补偿。

参考法规：

1. 《劳动合同法》第 87 条；
2. 《劳动合同法实施条例》第 25 条。

 例：

2009 年 8 月 12 日，潘某某与某公司签订《服务协议》，约定：潘某某在某公司的服务期限为 3 年，即 2009 年 8 月 12 日至 2012 年 8 月 11 日。2009 年 11 月 20 日，某公司以潘某某不胜任工作及不愿和某公司签订劳动合同为由，与潘某解除劳动合同关系，并出具了《终止或解除劳动关系证明》。

潘某某向广州市黄埔区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁请求为：某公司支付半个月工资的解除劳动关系经济补偿金 1,500 元；支付违法解除劳动合同的赔偿金 3,000 元等。

2010年4月26日，广州市某区劳动争议仲裁委员会做出《仲裁裁决书》，裁决：某公司在裁决书生效之日起三日内一次性支付违法解除劳动合同赔偿金3,000元等；驳回潘某某的其他仲裁请求。潘某某不服该裁决，向原审法院提起诉讼。

原审法院认为：

……

五、关于违法解除劳动合同的经济补偿金、赔偿金的问题。

依照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十五条的规定，某公司作为用人单位违反《中华人民共和国劳动合同法》的规定解除劳动合同，依照该法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。违法解除劳动关系的赔偿金的计算年限自用工之日起计算。潘某某在某公司工作不足半年，某公司应依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定，按经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金，为3,000元。

……

原审法院作出如下判决：

……某公司在判决生效之日起三日内向潘某某支付违法解除劳动合同赔偿金

3,000元……

判后，潘某某、某公司不服，均向本院提起上诉。

潘某某上诉称：

……从2009年8月11日至11月29日止，其在某公司工作4个月，根据《劳动法》第二十六条、第二十八条、《劳动合同法》第四十七条的规定，某公司应支付其半个月工资的解除劳动关系经济补偿金1,750元。此外，根据《劳动合同法》的规定，某公司还应支付其违法解除劳动关系的赔偿金3,500元……

二审法院对原审法院支付赔偿金3,000元，不再支付经济补偿金的认定予以支持。

 解：

本案的法律要点是：

- 用人单位违法解除劳动合同支付了赔偿金，不再需要支付经济补偿金。

本案中，某公司以潘某某不胜任工作及不愿和某公司签订劳动合同为由，与潘某解除劳动合同，但没有证据来支持自己的主张，系违法解除劳动合同。依法按经济补偿标准的二倍向劳动者支付违法解除劳动合同的赔偿金。对潘某某以其在某公司工作4个月，不到半年，某公司还应支付其半个月工资的解除劳动关系

经济补偿金 1,750 元的请求，法院不予支持。

 操作提示：

1) 用人单位在解除与员工的劳动合同时，要具有法定理由，并有证据支持自己的主张。

2) 用人单位要注意解除劳动合同须支付经济补偿金和赔偿金的情形及两者的区别和适用的条件。

全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：**全国招生 函授学习 权威双证 国际互认**
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、**IE**工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+**MBA**研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：**仅收取1280元** 招生网址：www.mhjy.net
- 报名电话：**13684609885 0451—88342620**
- 咨询邮箱：xchy007@163.com 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学（美华教育）



美华论坛
www.mhjy.net

- 颁证单位：中国经济管理大学
- 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆：www.mhjy.net