



考点11：经济补偿金



一、什么是经济补偿金？

经济补偿金——企业承担的社会责任

是按照劳动合同法的规定，在劳动者无过错的情况下，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。

【注意】经济补偿金VS违约金VS赔偿金

	制定	适用情形	支付主体
经济补偿金	法定	①用人单位主动提出，且劳动者无过错； ②用人单位有错在先。	用人单位
违约金	约定	劳动者违反服务期或者竞业限制的约定	劳动者
赔偿金	法定	由于自己过错给对方造成损害	过错方

【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（ ）。

- A.违约金的支付主体只能是劳动者
- 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

二、经济补偿金怎么算?

计算公式：经济补偿金 = 工作年限×月工资

1.确定工作年限

(1) 一般情况

①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；

②6个月以上不满1年的，按1年计算；

③不满6个月的，向劳动者支付半个月工资标准的经济补偿。



我看的不是你的累计工作年限，因为是我们单位要履行额外的社会义务，所以我要看你在我单位工作了多少年！

(2) 对高薪职工的限制

支付经济补偿的年限 “最高不超过12年” 。



高薪职工是指月工资 “超过所在地区上年度职工月平均工资3倍的职工” 。



工作9年零5个月离职

补偿金: $9+0.5=9.5$ 个月工资



工作14年零7个月离职

工资不超过所在地区上
年度职工月平均工资3倍

补偿金: 15个月工资

工资超过所在地区上年
度职工月平均工资3倍

补偿金: 12个月工资

2.确定月工资

(1) 一般情况

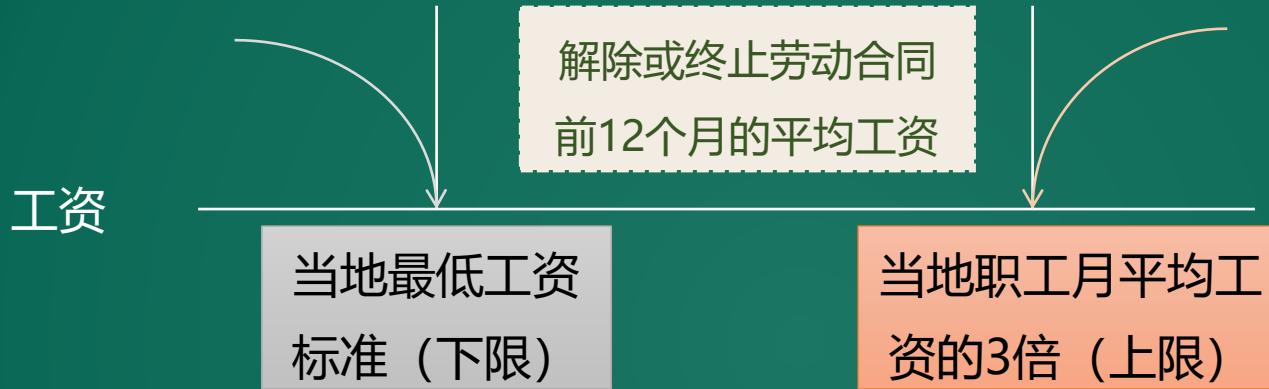
劳动者在劳动合同解除或终止前12个月的平均工资。

(2) 对低收入者的照顾

平均工资低于当地最低工资标准的劳动者，按当地“最低工资标准”计算。

(3) 对高薪职工的限制

计算基数按“所在地区上年度职工月平均工资的3倍”计算。



【例题·单选题】2018年4月1日，张某到甲公司工作，2024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（ ）。

- 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

【例题·单选题】王某在甲公司工作2年8个月，甲公司提出并与王某协商解除了劳动合同。已知王某在合同解除前12个月的平均工资为13000元，当地上年度职工月平均工资为4000元，当地月最低工资标准为2000元。劳动合同解除时，甲公司依法应向王某支付的经济补偿数额为（ ）。

- A.36000元
- B.6000元
- C.12000元
- D.390000元

【答案】A

【例题·单选题】2008年3月5日，方某入职甲公司。2020年12月1日，甲公司提出并与方某协商一致解除了劳动合同。已知方某在劳动合同解除前12个月的平均工资为20000元。当地上年度职工月平均工资为5500元。计算甲公司依法支付方某经济补偿的下列算式中，正确的是（ ）。

A. $5500 \times 3 \times 13 = 214500$ 元

B. $5500 \times 3 \times 12 = 198000$ 元

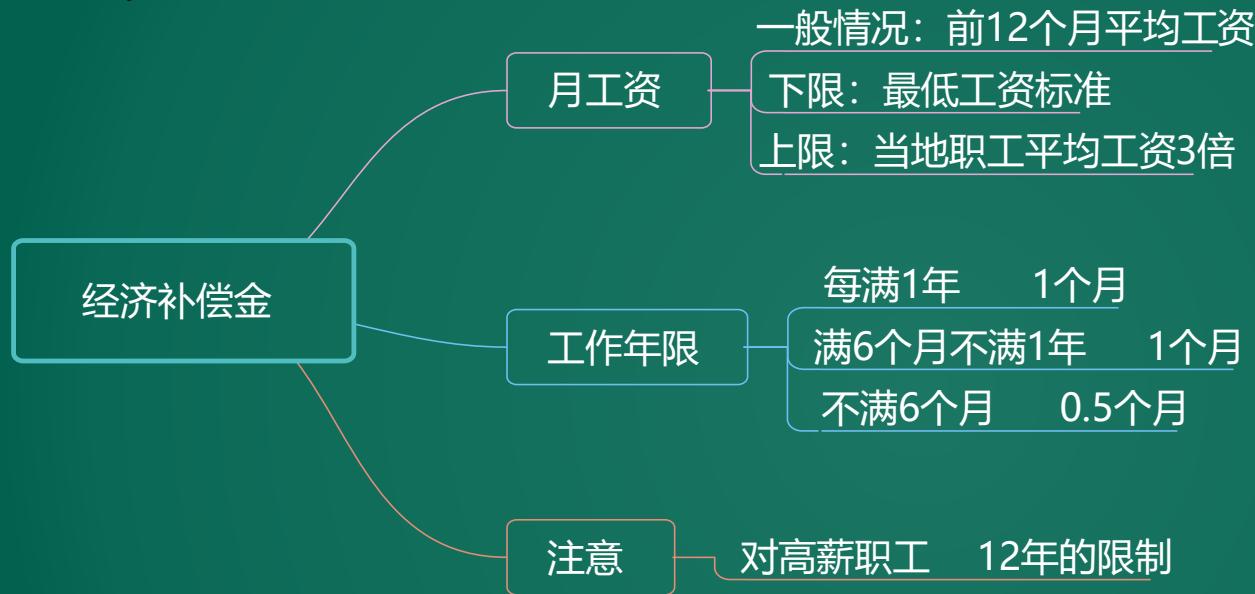
C. $20000 \times 13 = 260000$ 元

D. $20000 \times 12 = 240000$ 元

【答案】B

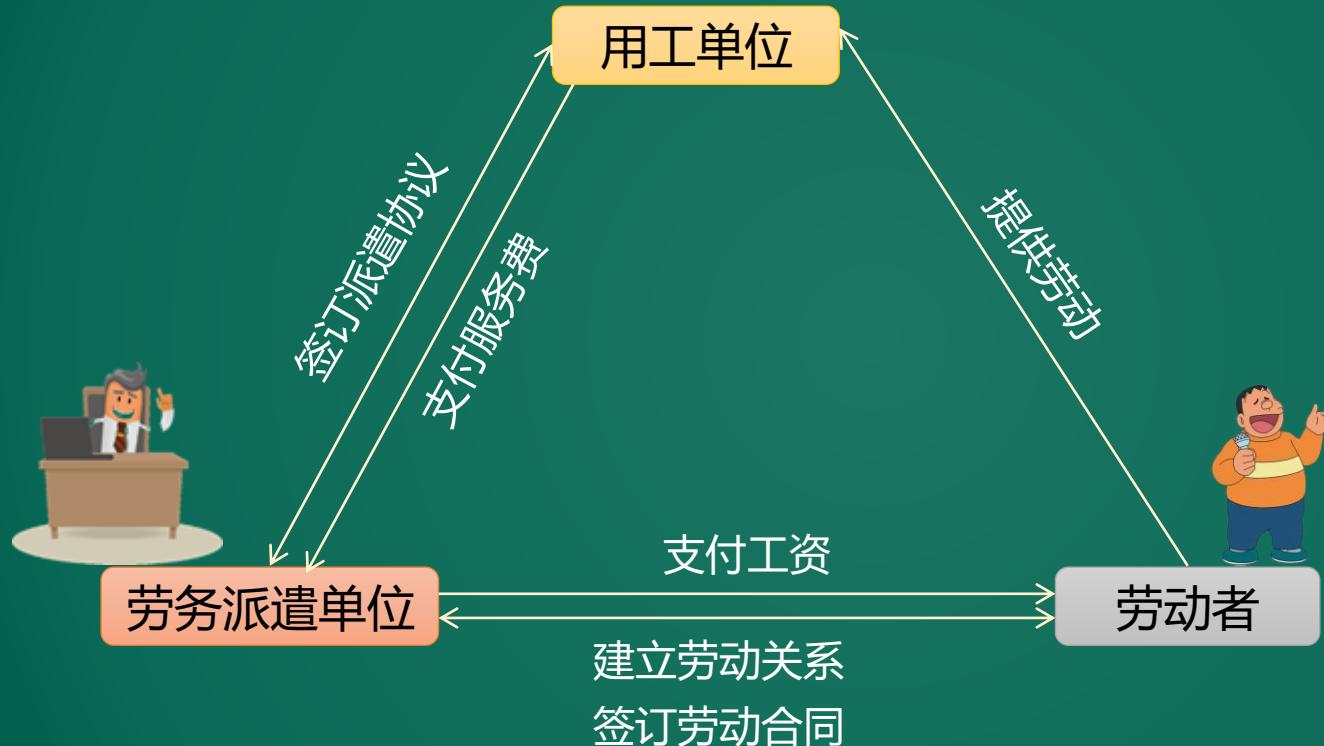


【杉杉妙招】





考点12：劳务派遣



一、劳务派遣的适用范围 ★★

劳务派遣用工是补充形式，只能在“临时性、辅助性或者替代性”的工作岗位上实施。



临时性工作岗位，是指“该岗位”的存续时间不超过6个月。

二、法定义务

(一) 对劳务派遣单位的要求 (劳务输出方)

1. 用工形式

劳务派遣单位不得以“非全日制用工”形式招用被派遣劳动者。

2. 劳动合同期限

应当与被派遣劳动者订立“2年以上”的固定期限劳动合同，按月支付“劳动报酬”。

3. 禁止收费

不得向被派遣劳动者收取费用。

4. 付薪义务

(1) 最低工资标准支付。

被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

(2) 不得克扣。

应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者，不得克扣用人单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

杉杉妙招

月薪告知禁收费、两年以上全日制

(二) 对用工单位的要求 (劳务输入方)

1. 禁止分割订立

用工单位不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

2. 同工同酬

被派遣劳动者享有与用工单位劳动者同工同酬的权利。

3. 总量限制

用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其“用工总量”的“10%”。

公式：派遣员工 / (正式员工 + 派遣员工) ≤ 10%

杉杉妙招

连续用工禁分割，同工同酬量不多

【例题·单选题】甲劳务派遣公司安排职工张某到用工单位乙公司工作。下列关于该劳务派遣用工的表述中，不正确的是（ ）。

- A.张某只能在乙公司从事临时性、辅助性或者替代性的工作
- B.乙公司应按月向张某支付报酬
- C.张某享有与乙公司劳动者同工同酬的权利
- D.甲劳务派遣公司应当与乙公司订立劳务派遣协议

【答案】 B

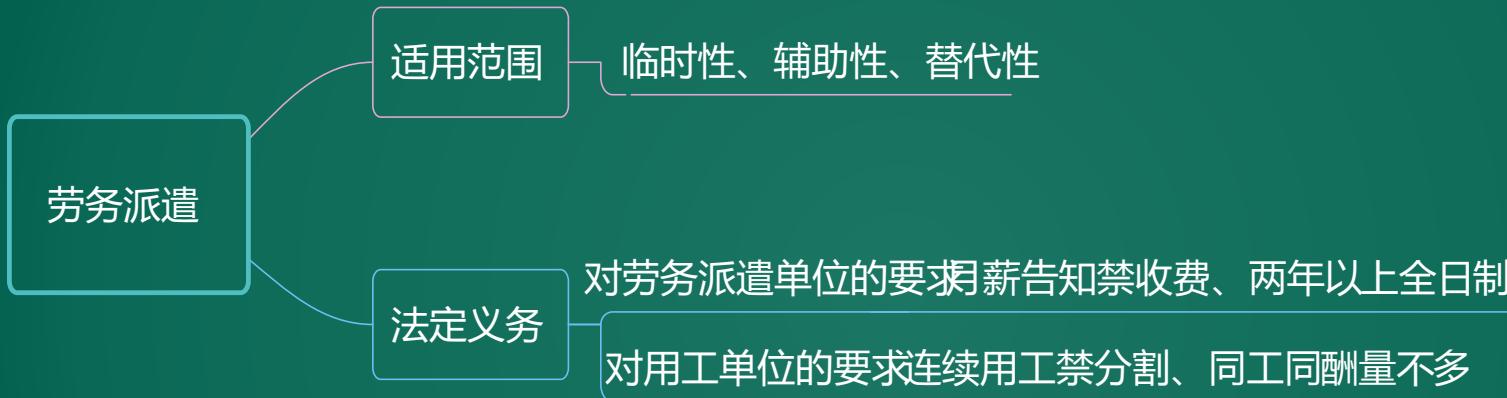
【例题·单选题】根据劳动合同法律制度的规定，被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照法定标准向其按月支付报酬。该标准为（ ）。

- A.所在地上年度职工月平均工资
- B.被派遣劳动者在工作期间的月平均工资
- C.劳务派遣单位职工月平均工资
- D.所在地人民政府规定的月最低工资标准

【答案】D



【杉杉妙招】





考点13：劳动争议的解决

一、劳动争议的范围 ★

不属于劳动争议的情形：

- (1) 劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；
- (2) 劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷

；

- (3) 劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷；
- (4) 家庭或个人与家政服务人员之间的纠纷；
- (5) 个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；
- (6) 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。



协商达成和解协议

和解失败

申请调解

调解失败

申请仲裁

劳动诉讼

- ①自行协商；
- ②通过第三方协商

通过调解组织

- ①劳动仲裁是劳动诉讼的必经程序。
- ②劳动调解、劳动和解并非劳动仲裁与劳动诉讼的必经程序

《民事诉讼法》

【例题·多选题】某与其所任职的甲公司发生劳动争议，甲公司和王某可以选择的纠纷解决方法是（ ）。

- A.申请调解
- B.双方协商解决
- C.直接向人民法院起诉
- D.劳动仲裁

【答案】ABD

二、劳动仲裁（不收费） ★★★

（一）劳动仲裁管辖

1. 基本规定

劳动争议由劳动“合同履行地”或者“用人单位所在地”的劳动争议仲裁委员会管辖。

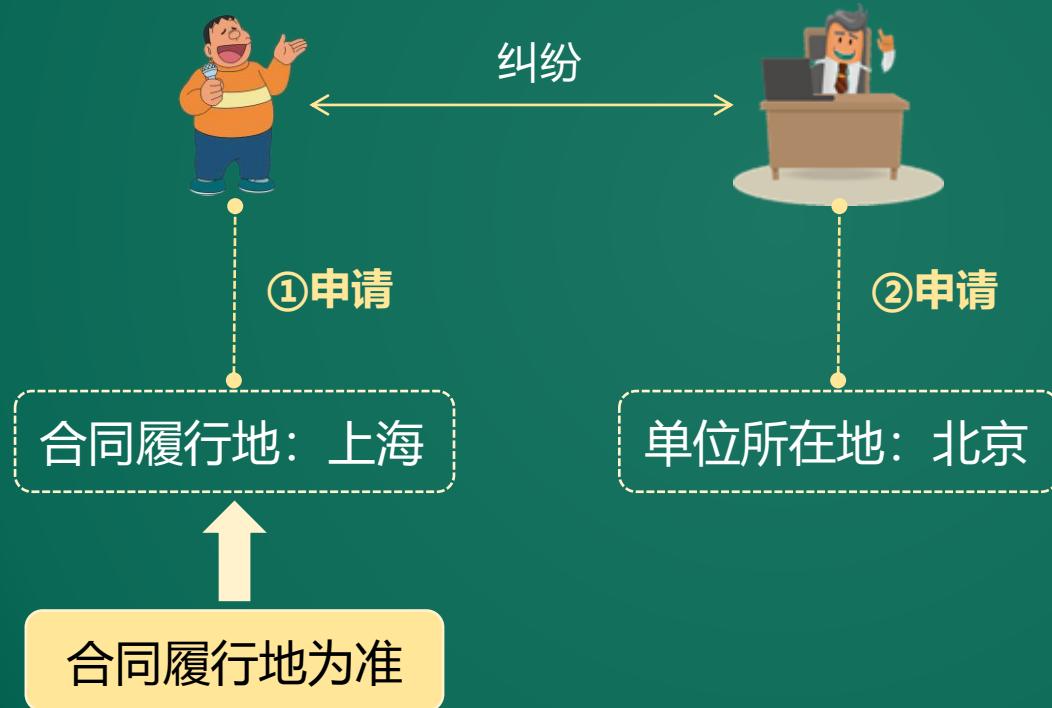


合同履行地：上海

单位所在地：北京

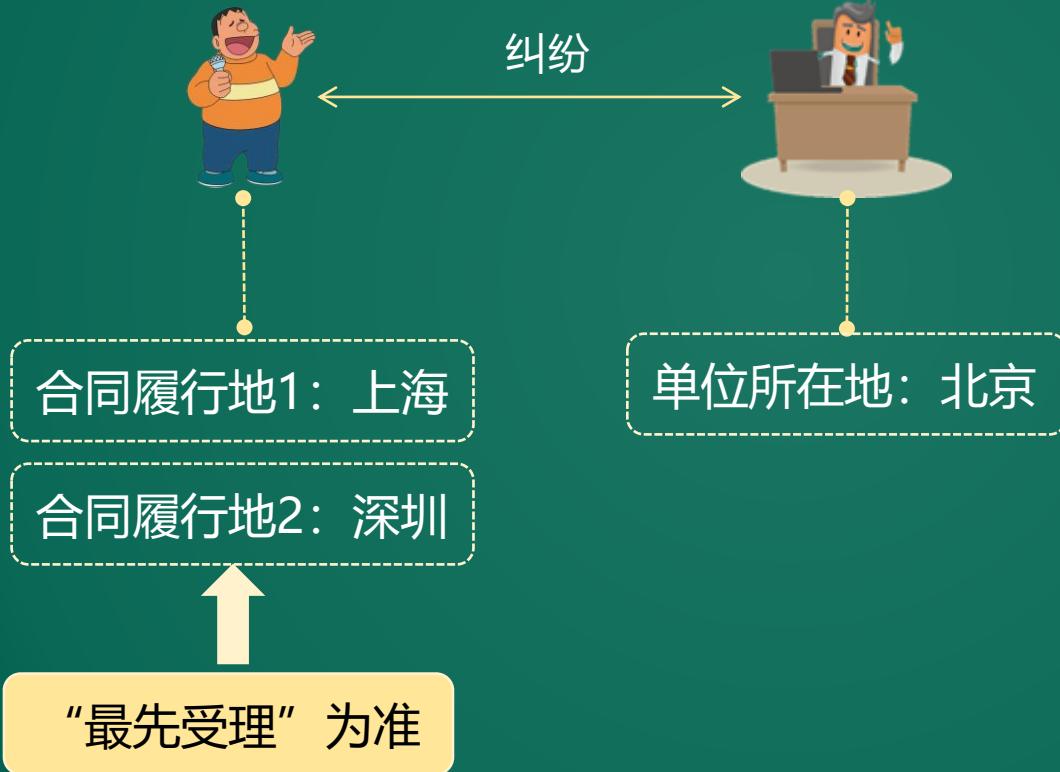
2. 分别申请

“双方当事人”分别向两地申请仲裁的，由劳动“合同履行地”的劳动争议仲裁委员会管辖。



3.多个“合同履行地”

“最先受理”的仲裁委员会管辖。



(二)仲裁时效

1.一般时效

劳动争议申请仲裁的时效期间为“1年”，从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

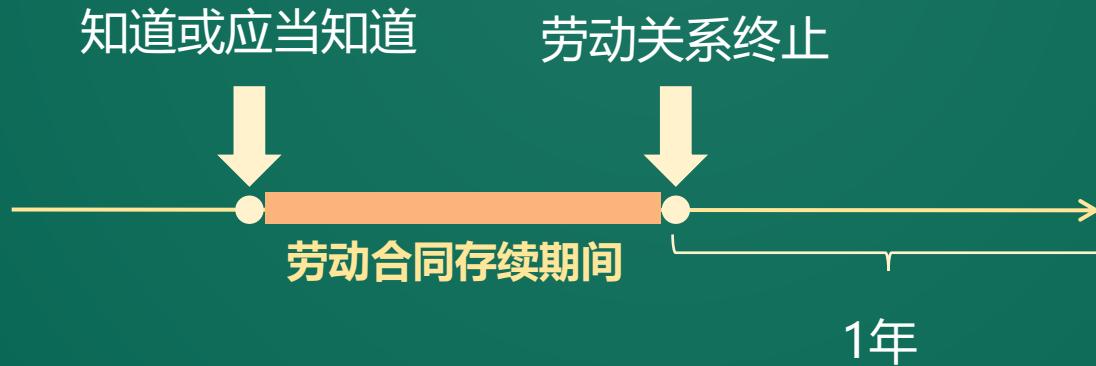
知道或应当知道



2.不受时效限制的情形

“拖欠劳动报酬”发生争议：

- (1) 强调是“劳动关系存续期间”的劳动报酬。
- (2) 因“拖欠劳动报酬”发生劳动争议。
- (3) 劳动者申请仲裁不受1年仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自“劳动关系终止之日”起“1年内”提出。



【例题·单选题】2023年7月10日，刘某到甲公司上班，公司自9月10日起一直拖欠其劳动报酬，直至2024年1月10日双方劳动关系终止。下列关于刘某申请劳动仲裁的期间的表述中，正确的是（）。

- A.应自2023年9月10日起1年内提出申请
- B.应自2023年9月10日起3年内提出申请
- C.应自2023年7月10日起3年内提出申请
- D.应自2024年1月10日起1年内提出申请

【答案】D

【例题·判断题】用人单位和劳动者分别向用人单位所在地和劳动合同履行地的劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁的，由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。 ()

【答案】 ×





【杉杉妙招】

