

五、劳动合同解除和终止的经济补偿 (★★★)

(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。



(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

员工	标准	
普通员工	按劳动者在 本单位 工作的年限	
	每满1年	支付1个月工资
	6个月以上不满1年	按1年计算
	不满6个月	按半年计算
高薪员工	判定	月工资超过所在地区上年度职工月平均工资 3倍
	限制	支付经济补偿的年限 “最高不超过12年”

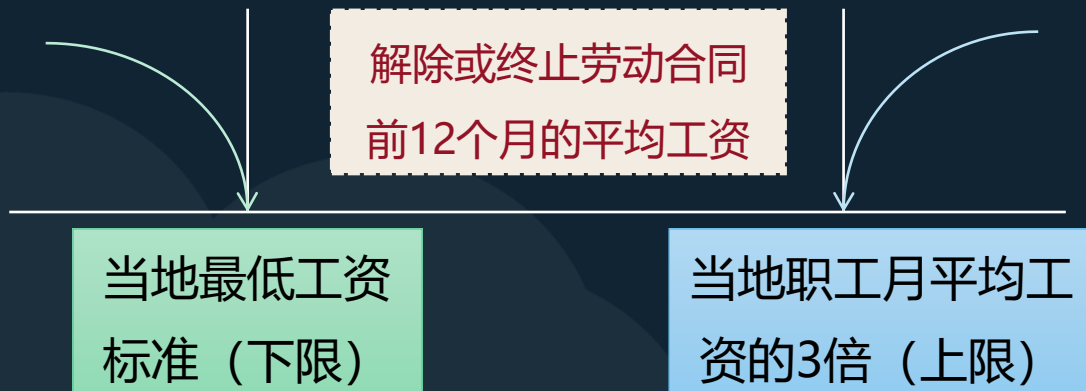


2.确定补偿基数

员工	标准	
普通员工	劳动合同解除或终止前12个月的平均工资	
低薪员工	标准	平均工资低于当地最低工资标准
	照顾	按当地“最低工资标准”计算
高薪员工	按“所在地区上年度职工月平均工资的3倍”计算	



工资



【单选题】 2016年4月冯某进入甲公司工作，每月工资4 000元；2019年4月甲公司投资一家新公司乙公司，于是将冯某派到乙公司工作，冯某与乙公司重新订立劳动合同，约定月工资为5 000元，至2023年4月乙公司多次无故不发放工资，冯某以乙公司不支付工资为由提出离职。已知当地上年度职工月平均工资为4 000元。乙公司应向冯某支付的经济补偿金为（ ）。

- A.5 000元
- B.20 000元
- C.35 000元
- D.0

【答案】 C



【单选题】 2024年11月30日，甲公司不再与刘某续订劳动合同，劳动合同期满终止，已知刘某在甲公司的工作年限为13年，劳动合同终止前12个月刘某的月平均工资为16 000元，当地上年度职工月平均工资6 000元。计算劳动合同终止时刘某可以得到的经济补偿的下列算式中，正确的是（ ）。

A. $6\ 000 \times 3 \times 13 = 234\ 000$ (元)

B. $16\ 000 \times 12 = 192\ 000$ (元)

C. $16\ 000 \times 13 = 208\ 000$ (元)

D. $6\ 000 \times 3 \times 12 = 216\ 000$ (元)

【答案】 C



经济补偿金

月工资

一般情况：前12个月平均工资

下限：最低工资标准

上限：当地职工平均工资3倍

工作年限

每满1年 1个月

满6个月不满1年 1个月

不满6个月 0.5个月

注意

对高薪职工 12年的限制



【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



六、劳务派遣（人事外包、人才租赁）（★★）

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。



（一）对劳务派遣单位的要求（劳务输出方）

1.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”。

【提示1】不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

【提示2】向劳动者支付“劳动报酬”是派遣单位的义务。



2.被派遣劳动者在“无工作期间”，应当按所在地“最低工资标准”，向其“按月”支付报酬。

3.应当将派遣协议的内容告知劳动者，不得克扣用工单位支付给劳动者的报酬。

【提示】不得设立劳务派遣单位向本单位或所属单位派遣劳动者。



(二) 对用工单位（劳务输入单位）的要求

1.使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。

【提示】派遣员工/（正式员工+派遣员工） $\leq 10\%$ 。

(2) 应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

(3) 不得将被派遣劳动者再派遣到其他单位。

【提示】劳务派遣单位和用工单位均不得向被派遣劳动者收取费用。



(三) 劳动者权利

1.享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

2.有权在劳务派遣单位或用工单位依法参加或组织工会，维护自身的合法权益。

(四) 经济补偿金的支付方

“劳务派遣单位” 应向劳动者支付解除或终止劳动合同的经济补偿金。



【多选题】 下列关于企业对员工进行劳务派遣的说法中，正确的有（ ）。

- A. 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者
- B. 在被派遣劳动者无工作期间，劳务派遣单位无需向其支付报酬
- C. 劳务派遣单位不能向被派遣劳动者收取派遣费
- D. 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限劳动合同

【答案】 ACD

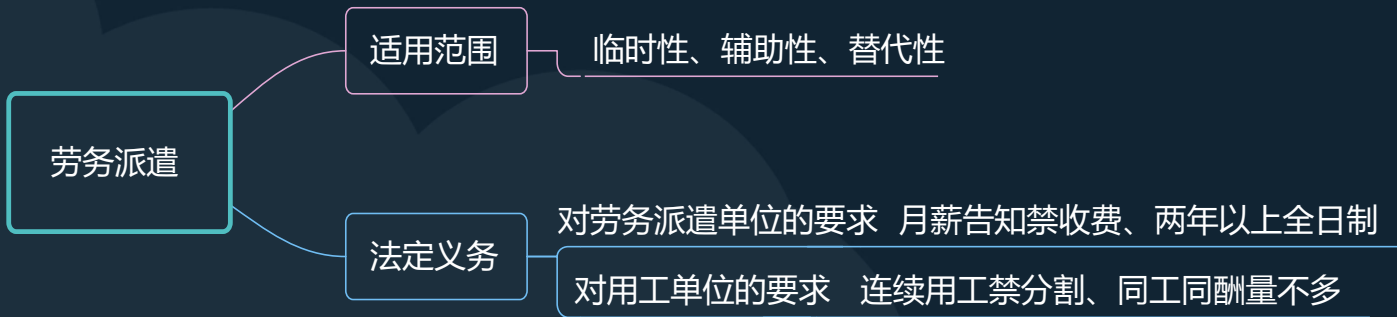


【多选题】 下列劳务派遣用工形式中，不符合法律规定的有（ ）。

- A. 丙劳务派遣公司以非全日制用工形式招用被派遣劳动者
- B. 乙公司将使用的被派遣劳动者又派遣到其他公司工作
- C. 丁公司使用的被派遣劳动者数量达到其用工总量的5%
- D. 甲公司设立劳务派遣公司向其所属分公司派遣劳动者

【答案】 ABD





七、劳动争议的解决 (★★★)

(一) 劳动争议的范围

1.属于劳动争议范围 (略) ——排除法应对

2.不属于劳动争议范围

(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。



(二) 劳动争议的解决方式

方式	具体内容
协商和解	劳动者可以与单位协商，也可以请“工会或第三方”共同与单位协商，达成和解协议
调解	当事人不愿协商、协商不成或达成和解协议后不履行的，可以向“调解组织”申请调解
劳动仲裁	不愿调解、调解不成或达成调解协议后不履行的，可以向仲裁委员会申请仲裁。 【提示】 双方可不经和解、调解，直接提起劳动仲裁
劳动诉讼	对“仲裁裁决不服”的，除《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》另有规定的以外，可以向法院提起诉讼。 【提示】 劳动仲裁是向法院提起诉讼的“必经程序”



协商达成和解协议

- ①自行协商;
- ②通过第三方协商

和解失败



申请**调解**

通过调解组织

调解失败



申请**仲裁**



劳动**诉讼**

《民事诉讼法》



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



【单选题】 下列关于劳动争议解决方式的表述中，正确的是（ ）。

A.应先向劳动争议调解组织申请调解，调解不成的，再申请劳动争议仲裁

B.应先向劳动行政部门申请行政复议，对复议决定不服的，再申请劳动争议仲裁

C.可直接向劳动争议仲裁机构申请劳动仲裁

D.可直接向法院提起行政诉讼

【答案】 C



(三) 劳动仲裁——不收费

1. 劳动仲裁管辖

情形	管辖
一般情况	劳动“合同履行地”或“单位所在地”的仲裁委员会
双方分别向两地申请	劳动“合同履行地”的仲裁委员会
有多个履行地	“最先受理”的仲裁委员会
履行地不明	单位所在地的仲裁委员会



2. 仲裁时效

适用情形	起算点	时间
一般纠纷	当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起	1年
拖欠劳动报酬的争议	劳动关系终止之日	1年



【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

