

# 哪些情形下有经济补偿金？怎么算

经济补偿金是用人单位在劳动合同解除或终止时，依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。可是，因为它所产生的争议在劳动人事争议案件占比不低。事实上，在解除劳动关系时，用人单位是否应当向劳动者支付经济补偿金、应当支付多少、按什么标准支付等都与用人单位及劳动者息息相关。对此，以下4个案例分别作出了详细的分析。

## 【案例1】 哪些情形下可以获得经济补偿金？

邹某于2018年1月入职，公司与他签订了固定期限劳动合同。2022年4月，邹某以公司自2022年1月份以来未发放工资为由递交辞职书。在办理离职手续时，邹某要求公司结清所拖欠的工资，并按规定支付给经济补偿金。公司则认为，邹某系主动辞职，不同意支付解除劳动合同经济补偿金。

那么，劳动者在哪些情形下离职可以主张经济补偿金？

### 【说法】

根据相关法律法规规定，劳动者在以下5种情形下解除或者终止劳动合同的，有权领取经济补偿金：一是用人单位首先提出解除劳动合同并经双方协商一致；二是用人单位恶意采取各种手段逼迫员工自己离职的；三是因用人单位有《劳动合同法》第三十八条规定的过错情形，如拖欠劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社保、以非法手段强迫劳动等，导致劳动者辞职的；四是用人单位根据《劳动合同法》第四十条、第四十一条之规定预告辞退和经济性裁员的；五是劳动合同期满，用人单位决定不再续订，或者因降低原劳动合同约定条件导致劳动者不同意续订的；六是用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者自行决定提前解散的。

相反，如果劳动者在无法定理由情况下自动辞职，或者因具有《劳动合同法》第三十九条规定的过错情形被单位解雇，或者单位提出续订劳动合同并维持或提高劳动合同约定条件，而劳动者不同意续订的，则没有经济补偿金。

本案中，公司未及时足额支付邹某的劳动报酬，其自身存在过错，所以，邹某有权解除劳动合同并领取经济补偿金。

## 【案例2】 可以领取多长期限的经济补偿金？

徐某于2019年4月1日入职某宾馆，双方签订了3年期劳动合同。2022年3月31日劳动合同到期时，宾馆因生意清淡，决定不与徐某续订劳动合同。徐某想知道自己可以领取多少经济补偿金？

### 【说法】

《劳动合同法》第四十七条第一款规定：“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。”这里的“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。如果离职前的12个月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。如果劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

本案中，徐某在宾馆工作年限为3年，故宾馆应当按其月工资标准支付给3个月的经济补偿金。

## 【案例3】 经济补偿金按什么标准计算？

金某于2020年9月初入职，与公司签订了期限为3年的劳动合同，合同约定金某的月工资“按同期当地最低工资标准执行”。但相关明细显示，金某每月实发工资、社保个人负担部分、公积金个人缴纳部分之和约5500元左右。

近段时间，公司因生产经营发生严重困难，遂于2022年3月20日通知金某解除双方之间的劳动合同并于4月19日办理解聘手续。在办理工作交接时，双方就经济补偿金的支付标准发生争议：金某认为应当按其每月的应得工资为标准计算，公司称应按解约时当地的最低工资2160元计付。

那么，离职时的经济补偿金



邵怡明 绘图

究竟该按什么标准支付呢？

### 【说法】

《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。”据此，经济补偿金的计算并不是以劳动合同中约定的工资标准或基本工资、实发工资为基数，而是应当以劳动者的应得工资作为基数，应得工资包括被扣减的一些费用在内，比如，单位代扣代缴社会保险费、个人所得税、公积金等。不包括单位缴纳的各种社保费、职工福利方面的各种费用、劳动保护的支出等非工资性收入。

本案中，公司主张金某的月工资标准按解约时的当地最低工资标准计算。该主张虽与双方劳动合同约定一致，但与实际工资支付情况并不相符，故公司的理由不能成立。金某有权要求按其每月应得的工资作为计算经济补偿金的标准。

## 【案例4】 经济补偿金要缴个人所得税吗？

宋某于2016年7月4日入职一家投资公司，从事分析师工作，双方订立了无固定期限劳动合同。自2017年7月起，宋某的月工资增长为4万元。2022年4月16

日，由于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，经投资公司与宋某协商，未能就变更劳动合同内容达成协议，故决定与宋某解除劳动合同。由于当地2021年度职工月平均工资为1.05万元，故宋某在离职时领到了6个月的经济补偿金18.9万元。

宋某一次性拿了这么多钱，要不要缴个人所得税呢？

### 【说法】

《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，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。”本案中，投资公司是按该条规定向宋某支付经济补偿的。

一般情况下，劳动者离职时领取的经济补偿金是不用缴个税的。《财政部、税务总局关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知》第五条第（一）项规定：“个人与用人单位解除劳动关系取得一次性补偿收入（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），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3倍数额的部分，不并入当年综合所得，单独适用综合所得税率表，计算纳税。”

潘家永 律师

# 放任痴呆老人独自外出 养老院应给予伤害赔偿

编辑同志：

我在外地工作，无法就近照料身患老年痴呆的母亲，只好将她送到一家养老院。一个月前的傍晚，宿舍管理员看见我母亲独自外出，却未加制止或给予帮助。随后，我母亲不慎摔倒受伤。

请问：养老院应否承担赔偿责任？

读者：杨佳柠

杨佳柠读者：

养老院应当承担赔偿责任。

一方面，从民事法律关系看，养老院必须担责。

《民法典》第1198条规定：“宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者，未尽到安全保障义务，造成他人损害的，应当承担侵权责任。因第三人的行为造成他人损害的，由第三人承担侵权责任；经营者、管理者或者组织者未尽到安全保障义务的，承担相应的补充责任。经营者、管理者或者组织者承担补充责任后，可以向第三人追偿。”即只要是对应的主体没有尽到安全保障义务就必须承担赔偿责任，即使是第三人所致，当第三人不能承担全部赔偿责任时，也必须就第三人不能偿付部分承担补充赔偿责任。

本案中，养老院作为为老年人提供养老服务的社会组织，明显具有经营者或管理者的身份，所经营或管理的区域当属公共场所。养老院宿舍管理员放任你患有老年痴呆的母亲独自外出，无论其是对可能出现的意外应当预见因为疏忽大意而没有预见，还是已经预见但轻信可以避免，都意味着其未尽到安全保障义务。

另一方面，从规范管理上看，养老院难辞其咎。

《养老机构管理办法》第17条、第28条分别规定：“养老机构按照服务协议为老年人提供生活照料、康复护理、精神慰藉、文化娱乐等服务。”“养老机构应当实行24小时值班，做好老年人安全保障工作。养老机构应当在各出入口、接待大厅、值班室、楼道、食堂等公共场所安装视频监控设施，并妥善保管视频监控记录。”实行24小时值班与安装视频监控的目的，无疑具有防止老人私自外出的因素。

本案中，养老院宿舍管理员不仅没有给你母亲外出提供帮助甚至放任自流。因此，养老院必须对宿舍管理员的行为买单。此外，《民法典》也有此类规定，其中第1191条规定：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”

再一方面，从过错程度上看，你母亲应当分担损失。

你母亲未考虑自身状况，在傍晚独自外出无疑也是造成损害的因素。对此，《民法典》第1173条规定：“被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的，可以减轻侵权人的责任。”

颜东岳 法官



# “五一”劳动节将至，加班费应如何计算？

□本报记者 余翠平

度。其中，综合工时和不定工作制度需要行政审批部门审批，审批后才能施行。

如果用人单位实行标准工时制度，依据《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，应当这样计付加班工资：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

而对于“日或者小时工资基数”的确定，应当按照劳动合同

约定的劳动者本人工资标准确定。劳动合同或集体合同均未约定的，按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。

此外，董梅律师说，企业对劳动者月工资折算为日工资时，应当按照《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》中规定的月计薪天数21.75天进行折算。

举例来说，职工张三的月工资为5000元，如果单位安排他在5月1日，法定节假日当天上班1天，那么，他的加班工资为：5000（元）÷21.75（天）×300%×1（天）=690（元）。

如果单位安排他在4月30日、5月2日-5月4日加班且不能安排补休，他的加班工资应为：5000

（元）÷21.75（天）×200%×4（天）=1839（元）。

需要注意的是，根据《关于印发北京市企业实行综合计算工时工作制和不定工作制办法的通知》：

如果用人单位实行综合计算工时制度，未超过计算周期工作时间的，周末加班（4月30日、5月2日-5月4日）无需支付加班费；如超过计算周期总工时的，超出的部分按1.5倍支付工资；5月1日加班的，按照3倍支付工资。

如果单位实行不定时工作制，根据《北京市工资支付规定》，周末或法定节假日加班的，无需支付加班费。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

“五一”劳动节假期即将到来，根据国务院办公厅关于2022年部分节假日安排的通知，2022年“五一”劳动节放假日期为4月30日至5月4日，共5天。4月24日（星期日）、5月7日（星期六）为正常工作日。对于“五一”劳动节期间坚守工作岗位的劳动者如何计付加班工资呢？本报记者专题采访了全国五一劳动奖章获得者、北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员董梅。

劳模律师董梅说，用人单位安排劳动者在“五一”期间上班，是否需要支付加班工资，首先要看用人单位实行哪种工时制