

解除劳动合同损害 赔偿计算标准

JIECHULAODONGHETONG SUNHAI PEICHANG JISUAN BIAOZHUN

主 编 纪 春 雷

$$\text{赔偿金} = \text{应得工资收入} \times 25\%$$

$$\text{赔偿金总额} = \text{直接经济损失} +$$

$$\text{因窃取商业秘密给原用人单位造成的经济损失}$$

$$\text{经济补偿金} = \text{原经济补偿金} + \text{额外经济补偿金}$$

$$\text{经济补偿金} = \text{工作年限} \times \text{月工资}$$

中国法制出版社

解除劳动合同损害 赔偿计算标准

《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》《劳动争议调解仲裁法》《劳动争议司法解释(一)》《劳动争议司法解释(二)》

主编 杨海君

附赠《劳动合同法》全文

附赠《劳动合同法实施条例》全文

附赠《劳动争议调解仲裁法》全文

经济补偿 = 经济补偿金 + 赔偿金

经济补偿金 = 工作年限 × 月工资

中国法制出版社

赔偿金额计算标准丛书③

解除劳动合同损害赔偿 计算标准

主 编 纪春雷
撰稿人 纪春雷 苏志甫
刘 杨 李 岳
张浥林

中国法制出版社

图书在版编目(CIP)数据

解除劳动合同损害赔偿计算标准/纪春雷编著.

—北京:中国法制出版社,2004.7

(赔偿金额计算标准丛书③)

ISBN 7-80182-313-3

I. 解… II. 纪… III. 劳动合同-侵权行为-赔偿-标准-中国 IV. D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 067391 号

赔偿金额计算标准丛书③

解除劳动合同损害赔偿计算标准

JIECHU LAODONG HETONG SUNHAI PEICHANG JISUAN BIAOZHUN

主编/纪春雷

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/850×1168 毫米 32

印张/6.75 字数/123 千

版次/2004 年 7 月第 1 版

2004 年 7 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 7-80182-313-3/D·1279

定价:12.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真:66062741

市场营销部电话:66012216

编辑部电话:66062738

读者俱乐部电话:66026596

邮购部电话:66033288

目 录

第一章 解除劳动合同的损害赔偿	(1)
第一节 用人单位解除劳动合同的损害赔偿	(3)
一、用人单位依法解除劳动合同的经济补偿	(3)
二、用人单位解除劳动合同后不支付经济补偿金的损害赔偿	(7)
三、因用人单位原因不订立、订立无效劳动合同及侵害女职工、未成年工健康的损害赔偿	(9)
四、用人单位违法解除劳动合同的损害赔偿	(12)
第二节 劳动者解除劳动合同的损害赔偿	(15)
一、劳动者违法解除劳动合同的损害赔偿	(15)
二、劳动者违反劳动合同保密条款的损害赔偿	(17)
第三节 用人单位与劳动者的连带赔偿责任	(19)
一、相关概念的解释	(19)
二、相关法律、行政法规的规定	(19)
第二章 解除劳动合同赔偿金的计算	(21)
第一节 用人单位解除劳动合同赔偿金的计算	(22)
一、用人单位依法解除劳动合同的经济补偿金的计算	(22)
二、用人单位解除劳动合同后不支付经济补偿金的赔偿金的计算	(30)

三、因用人单位原因不订立劳动合同、订立无效劳动合同及侵害女职工、未成年工健康的赔偿金的计算	(32)
四、用人单位违法解除劳动合同的赔偿金的计算	(36)
第二节 劳动者解除劳动合同赔偿金的计算	(41)
一、劳动者违法解除劳动合同的赔偿金的计算	(41)
二、劳动者违反劳动合同保密条款的赔偿金的计算	(43)
第三节 用人单位与劳动者的连带赔偿责任	(45)
第三章 典型解除劳动合同案例要点提示	(48)
1. 陈维礼诉赖国发雇佣合同纠纷案	(48)
2. 宜昌市无线电厂诉卢玲等四人终止劳动合同纠纷案	(54)
3. 刘建发诉上海奥的斯电梯有限公司以免职迫其辞职不成被解聘劳动争议案	(62)
4. 冯阳诉中国康辉辽宁旅行社终止劳动合同关系后返还预收的风险抵押金案	(66)
5. 梁兴荣诉南宁市新阳造纸厂在劳动合同期限届满后要求续订劳动合同劳动争议案	(69)
6. 郑海斯诉中国轻工业安装工程公司以其不服从正常调动为理由予以辞退不当劳动争议案	(72)
7. 刘有堂因工伤丧失劳动能力诉大连麻纺织厂不应以其曾被劳教而开除劳动争议案	(75)
8. 陈黎琼等诉建阳市立医院学习进修回单位后服务年限不满调离时超收费用应退回案	(78)
9. 罗德胜停薪留职期满后未报到也未重新签订劳动合同致劳动关系解除诉五峰县客运公司给予经济补偿案	(82)

10. 上海华中锅炉厂诉钱刚杰劳动争议案	(85)
11. 吕洪庚诉丹阳市省城大酒店劳动合同争议案	(89)
12. 青海重型机床厂诉王金凤辞退争议案	(96)
第四章 法律依据	(102)
中华人民共和国劳动法	(102)
(1994 年 7 月 5 日)	
劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》	
若干问题的意见	(122)
(1995 年 8 月 4 日)	
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法	(146)
(1995 年 5 月 10 日)	
劳动部办公厅关于用人单位不签订劳动合同, 员	
工要求经济补偿问题的复函	(149)
(1996 年 9 月 5 日)	
违反和解除劳动合同的经济补偿办法	(150)
(1994 年 12 月 3 日)	
关于终止劳动合同支付经济补偿金有关问题的复函	(153)
(1996 年 11 月 14 日)	
中华人民共和国企业劳动争议处理条例	(155)
(1993 年 7 月 6 日)	
劳动部印发《〈中华人民共和国企业劳动争议处	
理条例〉若干问题解释〉的通知	(164)
(1993 年 9 月 23 日)	
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	(171)
(2001 年 3 月 22 日)	
女职工劳动保护规定	(177)
(1988 年 7 月 21 日)	

未成年工特殊保护规定	(180)
(1994 年 12 月 9 日)	
禁止使用童工规定	(188)
(2002 年 10 月 1 日)	
最低工资规定	(193)
(2004 年 1 月 20 日)	
集体合同规定	(199)
(2004 年 1 月 20 日)	

第一章 解除劳动合同 的损害赔偿

劳动关系是指劳动者与用人单位（包括各类企业、个体工商户、事业单位等）在实现劳动过程中建立的社会经济关系。从广义上讲，生活在城市和农村的任何劳动者与任何性质的用人单位之间因从事劳动而结成的社会关系都属于劳动关系的范畴。从狭义上讲，现实经济生活中的劳动关系是指受国家劳动法律法规调整的劳动法律关系，即双方当事人是和被一定的劳动法律法规所规定和确认的权利和义务联系在一起的，其权利和义务的实现，是由国家强制力来保障的。劳动法律关系的一方（劳动者）必须加入某一个用人单位，成为该单位的一员，并参加单位的生产劳动，遵守单位内部的劳动规则；而另一方（用人单位）则必须按照劳动者的劳动数量或质量给付其报酬，提供工作条件，并不断改进劳动者的物质文化生活。

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。订立、变更及解除劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则。

劳动合同的解除，是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前中断劳动关系的行爲。劳动合同的解除分为法定解除和协商解除两种。法定解除是指出现国家法律、法规或合同规定的可以解除劳动合同的情况时，不需双方当事人一致同意，合同效力可以自然或单方

提前终止；协商解除是指合同双方当事人因某种原因，在双方自愿的情况下，互相协商，在彼此达成一致的基础上提前终止劳动合同的效力。根据《中华人民共和国劳动法》的规定，劳动合同既可以由单方依法解除，也可以双方协商解除。

由于劳动合同的解除是在当事人没有完全履行合法的劳动合同的情况下产生的，当事人双方订立劳动合同的目的没有彻底实现，必然会给另一方或双方的利益造成影响。因此，解除劳动合同涉及到合同双方即用人单位和劳动者的切身利益，所以必须依法进行。只有依法解除劳动合同才能充分维护双方当事人的合法权益。如果劳动合同的一方当事人（用人单位或劳动者）不依法解除劳动合同，并给对方当事人造成损害的，应当承担损害赔偿赔偿责任。在解除劳动合同的损害赔偿中，主要包括两种情形：一种是用人单位解除劳动合同的损害赔偿；另一种是劳动者解除劳动合同的损害赔偿。

第一节 用人单位解除劳动合同的损害赔偿

一、用人单位依法解除劳动合同的经济补偿

(一) 相关概念的解释

所谓解除劳动合同的经济补偿，是指解除劳动合同后，用人单位给劳动者的经济上的补助。用人单位给劳动者的经济补偿一般包括两方面：一是生活补助费，二是医疗补助费。实行解除劳动合同的经济补偿制度，是为了使劳动者在被解除劳动合同以后，寻找到新的工作以前，其基本生活开支有必要的保障，或者有能力继续医疗疾病。当然，并不是所有被解除劳动合同的劳动者都可以享受用人单位的经济补偿。根据我国《劳动法》的有关规定，除了因劳动者违法、违纪而被用人单位解除劳动合同的以外，用人单位都应当依法对劳动者给予经济补偿。根据我国现行法律和行政法规的规定，劳动者有权享受的经济补偿主要包括生活补助费和医疗补助费两个方面。

用人单位依法解除劳动合同，劳动者可以领取经济补偿金的情况包括：

1. 协商解除劳动合同。经用人单位与劳动者双方协商一致，由用人单位解除劳动合同的，单位应根据职工在本单位工作的年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿，但最多不超过

12个月。工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。

2. 因病或者非因工负伤解除劳动合同。是指职工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，也不能从事单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的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. 劳动者不能胜任工作被解除劳动合同。这是指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1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。

4. 因发生重大变化解除劳动合同。这是指劳动合同签订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，双方又不能就变更劳动合同达成协议，由单位解除劳动合同的，应按职工在本单位的工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金。

5. 因经济性裁员解除劳动合同。这是指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，必须裁减人员的，用人单位应按被裁减人员在本单位工作的年限，每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金。

6. 用人单位逾期给付经济补偿金的责任。这是指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。

（二）相关法律、行政法规的规定

1. 《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）

第28条 “用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。”

第24条 “经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。”

第26条 “有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：（一）劳动者患病或者非因工负伤，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的；（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，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。”^①

第27条 “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，确需裁减人员的，应当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，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。用人单位依据本条规定裁减人

^① 本条第（一）项指劳动者医疗期满后，不能从事原工作的，由原用人单位另行安排适当工作之后，仍不能从事另行安排的工作的，可以解除劳动合同。本条第（二）项中的“不能胜任工作”，是指不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种、同岗位人员的工作量。用人单位不得故意提高定额标准，使劳动者无法完成。本条中的“客观情况”，是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第27条所列的客观情况。

员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。”^①

2. 劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》

第36条 “用人单位依据劳动法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同，应当按照劳动法和劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》支付劳动者经济补偿金。”

3. 劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》

第5条 “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。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。”

第6条 “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，用人单位应按其在本单位的工作年限，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。患重病和绝症的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百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。”

第7条 “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。”

第8条 “劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变

^① 本条中的“法定整顿期间”，是指依据《中华人民共和国破产法》和《中华人民共和国民事诉讼法》规定的破产程序进入的整顿期间。“生产经营状况发生严重困难”可以根据地方政府规定的困难企业标准来界定。

化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者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。”

第9条 “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，必须裁减人员的，用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。”

第10条 “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。”

第11条 “本办法中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十二个月的月平均工资。用人单位依据本办法第六条、第八条、第九条解除劳动合同时，劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。”

二、用人单位解除劳动合同后不支付经济补偿金的损害赔偿

（一）相关概念的解释

用人单位支付经济补偿金是指我国《劳动法》第28条规定的用人单位依据《劳动法》第24条、第26条、第27条的规定解除劳动合同后，依照劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的有关规定给予经济补偿的情况。经济补偿金的数额和范围依据《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第5

条至第 10 条的规定确定。

由于支付经济补偿金是为了确保劳动者在被解除劳动合同以后，寻找到新的工作以前，基本生活开支有必要的保障，或者有能力继续医疗疾病。如果用人单位解除劳动合同后不支付经济补偿金，就会对劳动者的合法权益造成损害，所以除了支付经济补偿金外，还应当承担损害赔偿任。

(二) 相关法律、行政法规的规定

1. 《劳动法》

第 28 条 “用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。”

第 91 条 “用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（四）解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。”

2. 劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》

第 91 条 “劳动法第九十一条的含义是，如果用人单位实施了本条规定的第四项侵权行为，即解除劳动合同后未依法给予劳动者经济补偿的，因不存在支付工资报酬的问题，故劳动行政部门只责令用人单位支付劳动者经济补偿，还可以支付赔偿金。”

第 43 条 “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。”

3. 劳动部《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》

第6条 “用人单位有下列侵害劳动者合法权益行为之一的，应责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可责令按相当于支付劳动者工资报酬、经济补偿总和的一至五倍支付劳动者赔偿金：（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（四）解除劳动合同后，未依照法律、法规规定给予劳动者经济补偿的。责令用人单位支付劳动者经济补偿按有关规定执行。”

三、因用人单位原因不订立、订立 无效劳动合同及侵害女职工、 未成年工健康的损害赔偿

（一）相关概念的解释

用人单位不订立合同是指用人单位招用劳动者后，故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的行为。

无效劳动合同是指劳动关系双方当事人所订立的劳动合同不符合法律规定的条件，不能发生用人单位或劳动者所预期的法律后果的劳动合同。根据我国《劳动法》的规定，无效劳动合同