



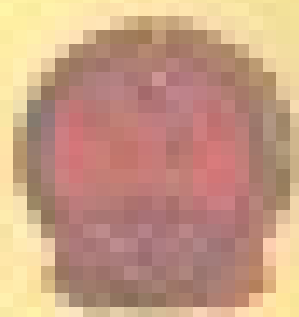
《中华人民共和国劳动合同法》

法条释义与案例精析手册

◆主 编：王高升



法制出版社



《中华人民共和国劳动合同法》

法条释义与案例释析手册

中国劳动关系学院 编



《中华人民共和国劳动合同法》 法条释义与案例精析手册

主编 王高升

【下 卷】

法制出版社

第九篇

解除劳动合同损害 赔偿计算标准

第一章 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。”

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员,在六个月内录用人员的,应当优先录用被裁减的人员。”

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条规定中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责任。

（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扣减经济补偿金，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，无效劳动合同有两种类型。一类是违反法律、行政法规的劳动合同。另一类是采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。劳动合同的无效由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

由于用人单位的原因而订立无效合同的，该用人单位承担的主要责任是民事责任。即由于用人单位的原因订立的无效合同，给劳动者造成损害的，应当赔偿劳动者所受的损害。

侵害女职工、未成年工健康是指用人单位违反法律、法规的规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工的合法权益的行为。

（二）相关法律、行政法规的规定

1. 《劳动法》

第97条 “由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

2. 劳动部《违反(劳动法)有关劳动合同规定的赔偿办法》

第2条 “用人单位有下列情形之一，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失：(一)用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用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；(二)由于用人单位的原因订立无效劳动合同，或订立部分无效劳动合同的；(三)用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的；(四)用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。”

第3条 “本办法第二条规定的赔偿，按下列规定执行：(一)造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用；(二)造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品；(三)造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用；(四)造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用25%的赔偿费用；(五)劳动合同约定的其他赔偿费用。”

3. 《女职工劳动保护规定》

第5条 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他女职工禁忌从事的劳动。

第6条 女职工在月经期间，所在单位不得安排其从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第7条 女职工在怀孕期间，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动，不得在正常劳动日以外延长劳动时间；对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排其他劳动。

怀孕7个月以上(含7个月)的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动；在劳动时间内应当安排一定的休息时间。

怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间。

第10条 女职工在哺乳期内，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的劳动，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

第13条 对违反本规定侵害女职工劳动保护权益的单位负责人及其直接责任人员，其所在单位的主管部门，应当根据情节轻重，给予行政处分，并责令该单位给予被侵害女职工合理的经济补偿；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

四、用人单位违法解除劳动合同的损害赔偿

(一) 相关概念的解释

用人单位违法解除劳动合同是指用人单位在不具备法律规定的条件下或法律禁止的

情况下解除劳动合同,或者解除劳动合同没有履行法律规定的程序。我国《劳动法》及有关的行政法规规定了用人单位不得解除劳动合同的情形,也规定了其依法解除劳动合同的法定程序,如果用人单位违反上述规定解除劳动合同,给劳动者造成损失的,应当承担赔偿责任。

(二) 相关法律、行政法规的规定

1. 《劳动法》

第98条 规定:“用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的,由劳动行政部门责令改正;对劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。”

2. 劳动部《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》

第16条 “用人单位未按《劳动法》规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的,应责令限期改正;逾期不改的,应给以通报批评。”

3. 劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》

第2条 “用人单位有下列情形之一,对劳动者造成损害的,应赔偿劳动者损失:(一)用人单位故意拖延不订立劳动合同,即招用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;(二)由于用人单位的原因订立无效劳动合同,或订立部分无效劳动合同的;(三)用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的;(四)用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。”

第3条 “本办法第二条规定的赔偿,按下列规定执行:(一)造成劳动者工资收入损失的,按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者,并加付应得工资收入25%的赔偿费用;(二)造成劳动者劳动保护待遇损失的,应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品;(三)造成劳动者工伤、医疗待遇损失的,除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外,还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用;(四)造成女职工和未成年工身体健康损害的,除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外,还应支付相当于其医疗费用25%的赔偿费用;(五)劳动合同约定的其他赔偿费用。”

(三) 相关法律、行政法规关于禁止解除劳动合同的规定

1. 《劳动法》

第29条 “劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同:(一)患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;(二)患病或者负伤,在规定的医疗期内的;(三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的;(四)法律、行政法规规定的其他情形。”

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34条 “除劳动法第二十五条规定的情形外,劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内,劳动,劳动合同期限届满时,用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期满为止。”

第4条 “不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者解除劳动合同”

第26条 “任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由，辞退女职工或者单方解除劳动合同。”

第二章 劳动者解除劳动合同的损害赔偿

一、劳动者违法解除劳动合同的损害赔偿

(一) 相关概念的解释

劳动者违法解除劳动合同,又称违法辞职,是指劳动者违反法律规定的解除劳动合同的条件或违反法律规定的解除劳动合同的程序,单方解除劳动合同的行为。根据劳动法和相关法规的规定,劳动者违法解除劳动合同给用人单位造成经济损失的,应当向用人单位赔偿其因违法解除劳动合同所遭受的经济损失。

我国《劳动法》赋予了劳动者辞职的权利。也就是说,劳动者如果认为自己正在从事的工作难以发挥自己的作用或特长时,或已经找到了更好的工作时,或由于其他原因,都有权提出解除劳动合同,即向单位提出辞职。但辞职权的行使必须符合法律的规定和双方在劳动合同中的约定。如《劳动法》第31条:“劳动者解除劳动合同,应当提前三十日以书面形式通知用人单位。”除了《劳动法》第32条规定的劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同的三种情形外,在其他情况下,劳动者要解除劳动合同都必须符合法律规定的程序。否则,给用人单位造成经济损失的,就应当承担赔偿责任。

(二) 相关法律、行政法规的规定

1. 《劳动法》

第102条 “劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项,对用人单位造成经济损失的,应当依法承担赔偿责任。”

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32条 “按照劳动法第三十一条的规定,劳动者解除劳动合同,应当提前三十日以书面形式通知用人单位。超过三十日,劳动者可以向用人单位提出办理解除劳动合同手续,用人单位予以办理。如果劳动者违法解除劳动合同给原用人单位造成经济损失,应当承担赔偿责任。”

第33条 “劳动者违反劳动法规定或劳动合同的约定解除劳动合同(如擅自离职),给用人单位造成经济损失的,应当根据劳动法第一百零二条和劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》(劳部发〔1995〕23号)的规定,承担赔偿责任。”

3. 劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》

◆

第4条 “劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：（一）用人单位招收录用其所支付的费用；（二）用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；（三）对生产、经营和工作造成的直接经济损失；（四）劳动合同约定的其他赔偿费用。”

二、劳动者违反劳动合同保密条款的损害赔偿

（一）相关概念的解释

违反劳动合同保密条款，又称违反约定保密义务，是指劳动者违反劳动合同关于保守用人单位商业秘密的约定，在保密期内将自己在劳动过程中所掌握的用人单位商业秘密，泄漏给保密范围以外的单位和个人的行为。

所谓商业秘密，根据我国《反不正当竞争法》的规定，是指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。劳动者违反约定保密义务，即可能是在与用人单位存在劳动关系时，也可能是在解除劳动合同过程中，或者是已经依法与用人单位解除了劳动合同但约定的保密期限尚未届满。不论何时，只要劳动者违反了劳动合同中约定的保密义务，给用人单位造成经济损失的，就应当承担损害赔偿责任，赔偿用人单位所遭受的损失。

（二）相关法律、行政法规的规定

1. 《劳动法》

第102条 “劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。”

2. 劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》

第5条 “劳动者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，按《反不正当竞争法》第二十条的规定支付用人单位赔偿费用。”

3. 《反不正当竞争法》

第20条 “经营者违反本法规定，给被侵害的经营者造成损害的，应当承担损害赔偿责任，被侵害的经营者的损失难以计算的，赔偿额为侵权人在侵权期间因侵权所获得的利润；并应当承担被侵害的经营者因调查该经营者侵害其合法权益的不正当竞争行为所支付的合理费用。被侵害的经营者的合法权益受到不正当竞争行为损害的，可以向人民法院提起诉讼。”

第三章 用人单位与劳动者的连带赔偿责任

一、相关概念的解释

按照我国现行法律规定,除了法律允许业余兼职和依法暂停劳动关系的劳动者外,招用尚未解除劳动合同的劳动者是违法的,该用人单位与劳动者共同侵犯了原用人单位的合法权益,所以应当共同承担法律责任。

所谓连带赔偿责任,是指用人单位或劳动者对于给原用人单位造成的经济损失都有义务全部清偿;原用人单位有权向用人单位或劳动者提出全部的赔偿要求。也就是说,当原用人单位要求新的用人单位赔偿全部损失时,该用人单位不得拒绝;当该用人单位支付的赔偿金额超过其依法应当承担的赔偿份额时,有权向劳动者追偿。同样,当原用人单位要求劳动者赔偿全部损失时,劳动者也不得拒绝。

二、相关法律、行政法规的规定

1. 《劳动法》

第 99 条 “用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者,对原用人单位造成经济损失的,该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。”

2. 劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》

第 6 条 “用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者,对原用人单位造成经济损失的,除该劳动者承担直接赔偿责任外,该用人单位应当承担连带赔偿责任。其连带赔偿的份额应不低于对原用人单位造成经济损失总额的 70%。向原用人单位赔偿下列损失:(一)对生产、经营和工作造成的直接经济损失;(二)因获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失。赔偿本条第(二)项规定的损失,按《反不正当竞争法》第二十条的规定执行。”

3. 《反不正当竞争法》

第 20 条 “经营者违反本法规定,给被侵害的经营者造成损害的,应当承担损害赔偿责任,被侵害的经营者的损失难以计算的,赔偿额为侵权人在侵权期间因侵权所获得的利润;并应当承担被侵害的经营者因调查该经营者侵害其合法权益的不正当竞争行为所支付的合理费用。被侵害的经营者的合法权益受到不正当竞争行为损害的,可以向人民法院提起诉讼。”

第四章 用人单位解除劳动合同 合同赔偿金的计算

一、用人单位依法解除劳动合同的经济补偿金的计算

(一) 协商解除劳动合同的经济补偿金的计算

1. 经济补偿金计算的法律依据

劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第5条规定：“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11条规定：“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。”

2. 经济补偿金的计算公式

经济补偿金 = 工作年限 × 月工资（工作年限超过12年的，按12年计算）

3. 计算案例

张明原在某化工厂工作，在工作的第5年时，因单位进行改制，需要分流部分职工，而张明本人也正希望换一份工作，遂与单位协商解除了劳动合同，并由单位支付适当的经济补偿。（注：张明工作期间的月工资是1500元）那么，经济补偿金的计算如下：张明的工作年限是5年，月工资为1500元，所以该化工厂应当支付张明的经济补偿金的数额为：工作年限 × 月工资 = 5 × 1500元 = 7500元。

(二) 因病或者非因工负伤解除劳动合同的经济补偿金的计算

1. 经济补偿金计算的法律依据

劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第6条规定：“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11条规定：“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。”

2. 经济补偿金的计算公式

经济补偿金 = 工作年限 × 月工资 + 医疗补助费（医疗补助费不低于6个月的工资）

注：患重病和绝症的应当增加医疗补助费。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100%。

3. 计算案例

王庆从1991年起，开始在某市某建筑公司当建筑工人，2003年春节期间，由于在一次探亲时饮酒过多，在骑自行车回家途中，不小心滚到路边的坑中，导致严重的颈椎骨折，由于没能及时治疗，最后导致上半身瘫痪。由于王庆所在的建筑公司主要是建筑工人，经当地劳动鉴定委员会鉴定，王庆已不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的其他工作。故此，该建筑公司决定解除与王庆之间的劳动合同，并支付王庆住院治疗期间的医疗补助费。王庆在医院住院治疗共有10个月；王庆2002年的月工资是2000元。经济补偿金的计算如下：王某的工作年限是11年，月工资为2000元，该建筑公司应当支付王庆的经济补偿金的数额是：工作年限 × 月工资 + 医疗补助费 = 11 × 2000元 + 10 × 2000元 = 42000元。

（三）劳动者不能胜任工作被解除劳动合同的经济补偿金的计算

1. 经济补偿金计算的法律依据

劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第7条规定：“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11条规定：“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。”

2. 经济补偿金的计算公式

经济补偿金 = 工作年限 × 月工资（工作年限超过12年的，按12年计算）

3. 计算案例

刘某，初中文化，从1989年8月起，开始在某市电子设备厂后勤工作，负责烧锅炉。2002年3月，该市政府根据全市环保规划的要求，要求全市各机关及企业事业单位一律改用天然气，禁止再用煤炭烧锅炉。该电子设备厂根据市政府的要求，改用天然气热能。刘某由于文化层次较低已不能适应新的工作的要求，而该电子设备厂也没有