

从**索赔指南**到**计算公式**，
为您提供一站式的纠纷解决方案
从**典型案例**到**法律依据**，
为您提供全方位的争议处理参考

最新 索赔指南与赔偿计算标准

从**怎么办**
到**怎么算**

解除劳动合同 索赔指南与赔偿计算标准

朱棣全 ©编著

随书奉上**索赔锦囊**，看看专业人士为您准备的维权妙计
归纳总结全国各地的赔偿**计算标准**，算算在哪索赔更加划算！

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

最新 索赔指南与赔偿计算标准

解除劳动合同 索赔指南与赔偿计算标准

朱棣全 ©编著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

最新解除劳动合同索赔指南与赔偿计算标准 / 《最新解除劳动合同索赔指南与赔偿计算标准》编写组编.

—北京: 中国法制出版社, 2012. 6

(最新索赔指南与赔偿计算标准)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 3726 - 4

I. ①最… II. ①最… III. ①劳动合同 - 经济纠纷 - 索赔 - 中国②劳动合同 - 经济纠纷 - 赔偿 - 标准 - 中国
IV. ①D922. 524

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 095774 号

策划编辑 周林刚、孟文翔 责任编辑 朱丹颖 封面设计 周黎明

最新解除劳动合同索赔指南与赔偿计算标准

ZUIXIN JIECHU LAODONG HETONG SUOPEI ZHINAN YU PEICHANG
JISUAN BIAOZHUN

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

印张/9.25 字数/211 千

版次/2012 年 7 月第 1 版

2012 年 7 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 3726 - 4

定价: 25.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66077369

市场营销部电话: 66017726

邮购部电话: 66033288

出版说明

“最新解除劳动合同索赔指南与赔偿计算标准”系列丛书是“赔偿金额计算标准丛书”的最新修订版。我社2004年推出“赔偿金额计算标准丛书”，受到了读者的广泛欢迎，成为市场上持续畅销的品种；2007年再版时，推出了10个品种的精选修订版，再度获得了读者的认可。这次修订再版，和以往比较，作了比较大的调整，形成了鲜明的特色。

【索赔指南】

全程讲解法律纠纷处理流程，总结纠纷处理的各个环节与索赔程序，既做到简明扼要，又使读者清楚透彻地明白，在遇上此类纠纷时应该怎么办。

【计算公式】

根据法律法规以及司法解释的规定，总结司法实践中的做法，把各个损害赔偿项目以计算公式的形式表现出来，并详加解释，使赔偿数额的计算过程既一目了然、生动直观，又细致、准确。

【索赔锦囊】

根据不同赔偿项目的特点，有针对性地附加索赔过程中的取证技巧和相关注意事项，帮助读者在索赔实践中提高效率和胜算。

【计算标准】

以表格的形式整理出各地相关计算标准，方便查询、简单易算。尤其要说明的是，这次修订专门新增了城镇居民人均可支配收入和农村居民人均纯收入两组数据，这两组数据是计算残疾赔偿金和死亡赔偿金的重要标准。

【典型案例】

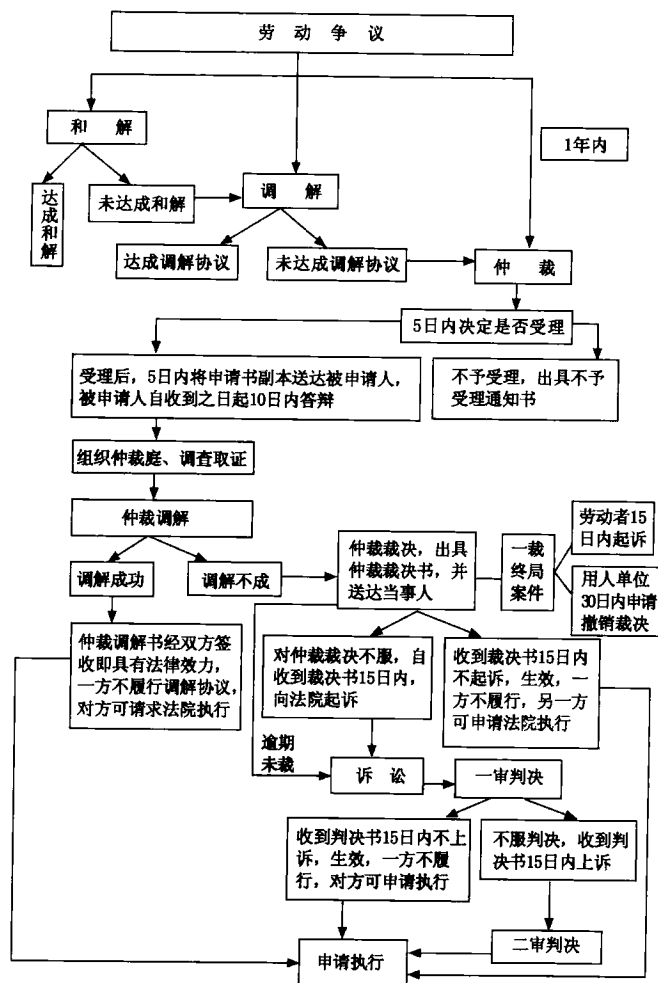
选取真实典型案例，并提炼了案例的争议焦点，通过标注的方法把每个案件的索赔依据和计算公式凸现出来，方便读者领会案件精髓。

【法律依据】

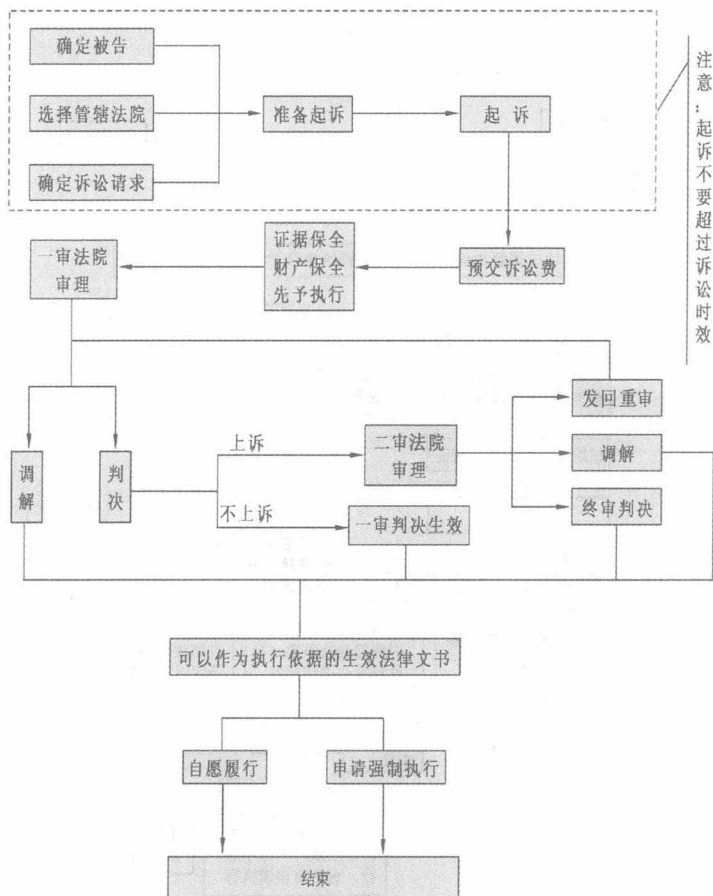
整编相关法律文件，并对最重要的法律文件加以注释和条文链接，部分条文还有典型案例指引以帮助理解记忆，方便读者检索、加深理解。

实用图表：

劳动争议处理流程图



劳动诉讼流程示意图



公式索引

项 目	公 式	页码
一、劳 动 合 同 法 上 经 济 补 偿 与 赔 偿 金 的 计 算 公 式	(一) 依法解除或终止劳动合同时的经济补偿 经济补偿金 = 月工资 × 月份数 (根据工作年限换算)	26
	(二) 用人单位违法解除或终止劳动合同时的赔偿金 赔偿金 = 经济补偿金 × 2	31
	(三) 劳动者支付的赔偿金 1. 劳动者违法解除劳动合同的赔偿金 赔偿金 = 录用费用 + 培训费用 + 直接经济损失 + 约定的其他赔偿费用	33
	2. 劳动者违反保密义务或竞业限制的赔偿金 赔偿金 = 被侵害的经营者的损失 (或侵权人因侵权获得的利润) + 合理的调查费用	35
二、劳 动 合 同 法 实 施 前 经 济 补 偿 与 赔 偿 金 的 计 算 公 式	(一) 用人单位依法解除劳动合同的经济补偿金 经济补偿金 = 月工资 × 月份数 (根据工作年限换算)	37
	(二) 用人单位解除劳动合同后不支付经济补偿金的赔偿 赔偿金 = 经济补偿金 × N (其中 $50\% \leq N \leq 1$)	42
	(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 1. 造成劳动者工资收入损失的赔偿金 赔偿金 = 应得工资收入 × 25%	44
	2. 造成劳动者工伤、医疗待遇损失的赔偿金 赔偿金 = 医疗费用 × 25%	46
	3. 造成女职工和未成年工身体健康损害的赔偿金 赔偿金 = 医疗费用 × 25%	47
	(四) 用人单位违法解除劳动合同的赔偿金 1. 造成劳动者工资收入损失的赔偿金 赔偿金 = 应得工资收入 × 25%	49

	2. 造成劳动者工伤、医疗待遇损失的赔偿金 赔偿金 = 医疗费用 $\times$ 25%	51
	3. 造成女职工和未成年工身体健康损害的赔偿金 赔偿金 = 医疗费用 $\times$ 25%	52
	(五) 用人单位与劳动者的连带赔偿责任 赔偿金 = 直接经济损失 + 因获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失	54

目 录

Contents

第一章 索赔指南：解除劳动合同怎么办	1
一、劳动合同法关于经济补偿与赔偿金的规定	1
（一）依法解除劳动合同时支付经济补偿的情形	1
（二）依法终止劳动合同法时支付经济补偿的情形	5
（三）违法解除或终止劳动合同法时支付赔偿金的情形	8
（四）其他赔偿金	11
（五）不具备经营资格的用人单位的经济补偿与赔偿	13
二、劳动合同法实施前的经济补偿与赔偿金	14
（一）用人单位依法解除劳动合同时支付经济补偿的情形	14
（二）用人单位解除劳动合同后不支付经济补偿时的 赔偿金	15
（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	17
（四）用人单位违法解除劳动合同的损害赔偿	19
（五）劳动者支付赔偿金的情形	20
（六）用人单位与劳动者的连带赔偿责任	22
三、劳动争议处理流程	23
第二章 计算公式：经济补偿与赔偿金怎么算	26
一、劳动合同法上经济补偿与赔偿金的计算公式	26
（一）依法解除或终止劳动合同时的经济补偿	26
（二）用人单位违法解除或终止劳动合同时的赔偿金	31

(三) 劳动者支付的赔偿金	33
二、劳动合同法实施前经济补偿与赔偿金的计算公式	37
(一) 用人单位依法解除劳动合同的经济补偿金	37
(二) 用人单位解除劳动合同后不支付经济补偿金的赔 偿金	42
(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	44
(四) 用人单位违法解除劳动合同的赔偿金	49
(五) 用人单位与劳动者的连带赔偿责任	54
第三章 解除劳动合同赔偿金额的计算标准	56
2003—2011 年各地区职工平均工资	56
第四章 典型解除劳动合同案例要点提示	74
1. 当事人没有证据证明解除劳动合同经济补偿金额怎么办?	74
甲解除劳动合同经济补偿金等纠纷案	
2. 用人单位是否可以约定年终双薪作为解除劳动合同的 经济补偿金?	77
傅某某与广州某某物业有限公司等劳动合同纠纷上诉案	
3. 用人单位没有为劳动者支付社会保险费用的补偿金怎么算? ...	88
海南某游艇会有限公司与吴某劳动争议纠纷上诉案	
4. 未签订书面劳动合同, 怎么办?	94
乌鲁木齐市某康复中医医院(有限公司)与王某劳动争议 纠纷上诉案	
5. 加班不支付加班费的赔偿金额怎么算?	98
李某某与乌鲁木齐地王国际贸易有限公司劳动争议纠纷上诉案	
6. 未足额支付工资的经济补偿金怎么算?	104
新疆天诚药业有限公司与王某甲劳动争议纠纷上诉案	
7. 用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资怎么办?	108
新疆建筑科学研究院与张某劳动争议纠纷上诉案	

8. 从《劳动合同法》实施前就未签订劳动合同的, 双倍 工资的起算期限是什么时候?	112
谢某某与河南省某集团实业有限公司劳动争议纠纷上诉案	
9. 劳动关系的建立以什么为标准?	118
焦作市某内胎有限公司与叶某某劳动争议纠纷上诉案	
10. 竞业禁止条款的效力	120
王云飞诉施耐德电气(中国)投资有限公司上海分公司 劳动争议纠纷案	
第五章 法律依据	126
中华人民共和国劳动法	126
(2009 年 8 月 27 日修正)	
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	176
(1995 年 8 月 4 日)	
中华人民共和国劳动合同法	193
(2007 年 6 月 29 日)	
中华人民共和国劳动合同法实施条例	229
(2008 年 9 月 18 日)	
最低工资规定	236
(2004 年 1 月 20 日)	
国务院关于职工工作时间的规定	240
(1995 年 3 月 25 日)	
职工带薪年休假条例	241
(2007 年 12 月 14 日)	
企业职工患病或非因工负伤医疗期规定	243
(1994 年 12 月 1 日)	
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	244
(2007 年 12 月 29 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	254
(2001 年 4 月 16 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 (二)	258
(2006 年 8 月 14 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 (三)	262
(2010 年 9 月 13 日)	
中华人民共和国社会保险法	265
(2010 年 10 月 28 日)	

第一章

索赔指南： 解除劳动合同怎么办

一、劳动合同法关于经济补偿与赔偿金的规定

（一）依法解除劳动合同时支付经济补偿的情形

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为。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，一方当事人可以行使解除权消灭合同效力；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。

劳动者可以依照《劳动合同法》规定的条件、程序，与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同。劳动者单方解除劳动合同的情形包括：（1）劳动者与用人单位协商一致的；（2）劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的；（3）劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的；（4）用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(5) 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；(6) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；(7) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；(8) 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；(9) 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；(10) 劳动合同违反法律、行政法规强制性规定的；(11) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；(12) 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；(13) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位可以依照劳动合同法规定的条件、程序与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同。用人单位单方解除劳动合同的情形包括：(1) 用人单位与劳动者协商一致的；(2) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；(3) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；(4) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；(5) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；(6) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；(7) 劳动者被依法追究刑事责任的；(8) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的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；(9) 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；(10) 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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；(11) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；(12) 用人单位生产经营发生严重困难的；(13) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；(14) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行

的。

并不是每一种依法解除劳动合同的情形，用人单位都必须支付经济补偿。《劳动合同法》第46条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项、第四项、第五项规定终止固定期限劳动合同的；（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；（七）法律、行政法规规定的其他情形。”《劳动合同法实施条例》第6条第1款规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。”

通过整理上述规定，我们可以把解除劳动合同时用人单位应当支付经济补偿的情形概括为以下两大类21种（终止劳动合同时的经济补偿见下文）：

1. 劳动者提出解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的有11种情形。

（1）用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者解除劳动合同的；

（2）用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者解除劳动合同的；

（3）用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资，劳动者解除劳动合同的；

(4) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同的；

(5) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益，劳动者解除劳动合同的；

(6) 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；

(7) 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；

(8) 用人单位订立劳动合同违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效，劳动者解除劳动合同的；

(9) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动，劳动者解除劳动合同的；

(10) 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的；

(11) 法律、行政法规规定的其他情形。

2. 用人单位解除劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的有10种情形。

(1) 用人单位提出，双方协商解除劳动合同的（需注意，协商解除劳动合同用人单位需支付经济补偿的前提条件是解除劳动合同的动议系用人单位首先提出，如果是劳动者主动提出要求解除劳动合同，即劳动者主动要求辞职，此种情况下双方协商解除劳动合同用人单位可不支付经济补偿）。

(2) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的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，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者一个月工资^①后解

^① 这里以及以下第(3)、(4)两项所说的“额外支付劳动者一个月工资”，应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

除劳动合同的；

(3) 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，用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同的；

(4) 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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议，用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同的；

(5) 用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；

(6) 用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；

(7) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员，用人单位依法定程序裁减人员的；

(8) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，用人单位依法定程序裁减人员的。

(9) 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同，在这个“超过一个月不满一年”的期间内，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位书面通知劳动者终止劳动关系的；

(10) 法律、行政法规规定的其他情形。

(二) 依法终止劳动合同法时支付经济补偿的情形

劳动合同终止是指劳动合同的法律效力依法被消灭，即劳动关系由于一定法律事实的出现而终结，劳动者与用人单位之间原有的权利义务不再存在。但是，劳动合同终止，原有的权利义务不再存在，并不是说劳动合同终止之前发生的权利义务关系消灭，而是说合同终止之后，双方不再执行原劳动合同中约定的事项。如用人单位在合同终止前拖欠劳动者工资的，劳动合同终止后劳动者仍可依法请求法律救济。

从上述概念看，劳动合同的终止和劳动合同的解除可以是一种包