

离职后 经济补偿这么算

哪些情况不用给经济补偿? 自愿离职有经济补偿吗? 应该如何计算经济补偿金? 2023年离职经济补偿标准是什么? 有很多人离职后不清楚经济补偿的相关事宜, 这一篇文章给大家讲清楚。



哪些情况需要支付经济补偿?

劳动者离职与用人单位解除劳动合同需要区别情况来看, 主要分为协商解除、劳动者单方解除和用人单位单方解除两种情况, 具体表现为:

协商解除、劳动者单方解除

如果用人单位和劳动者协商一致解除劳动合同, 由劳动者提前30天提出, 那么用人单位不用支付经济补偿。

如果劳动者因为以下几个原因提出解除劳动合同, 用人单位需要支付经济补偿金并且劳动者不用提前30天通知用人单位, 即:

未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

未及时足额支付劳动报酬的;

未依法为劳动者缴纳社会保险费的;

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;

因《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;

法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

如果是由用人单位提出, 那么双方协商一致的情况下也需要支付经济补偿。

用人单位单方解除

用人单位能解除劳动合同主要包括:

● 过失性解除

主要是指劳动者因违反了以下几种情形, 用人单位可以不用提前通知并不支付经济补偿金, 即:

在试用期间被证明不符合录用条件的;

严重违反用人单位的规章制度的;

严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的;

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;

因《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;

被依法追究刑事责任的。

● 非过失性解除

企业因以下几种情况与劳动者解除劳动合同需要在提前30天通知或支付一个月工资的情况下, 支付经济补偿金, 即:

劳动者患病或非因工负伤医疗期满不能从事原工

作, 也不能从事另行安排的工作;

不能胜任工作, 经培训或调岗后仍无法胜任的;

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。

需要注意的是, 当劳动者处于以下几种情况时, 用人单位不得依照过失性解除或经济裁员的方式解除劳动合同:

从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查, 或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

在本单位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;

患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期内的;

女职工在孕期、产期、哺乳期的;

在本单位连续工作满十五年, 且距法定退休年龄不足五年的;

法律、行政法规规定的其他情形。

经济补偿金计算公式

1 通用经济补偿金公式=S×N

S:指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资, 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照职工月平均工资3倍的数额支付, 且年限最高不超过12年。

N:按劳动者在本单位工作年限, 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。

提醒: 经济补偿金中的月平均工资是指劳动者在解除劳动合同前12个月的月实际平均工资, 而不仅仅是劳动合同中约定的基本工资。

根据劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的规定:

“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定, 以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬, 一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。

2 代通知金经济补偿金公式=S×N+S(上)×1

N+1: 有非过错解除情形的, 用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后, 可以解除劳动合同。

S(上)×1: 额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

3 违法解除赔偿金公式=S×2N

2N: 用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同的, 应当依照通用经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。

离职经济补偿金计算方式是什么?

N、N+1、2N都是实践中约定俗成的一些叫法。以N为例, 结合劳动合同法的相关规定, N是工作年限, 用来指代劳动合同法中的经济补偿。

N、N+1、2N的应用

● N的适用情况

结合劳动合同法的相关规定, N实际为工作年限的代称, 正常情况下的经济补偿都为N。

● N+1的适用情况

劳动合同法第40条中的三种情况, 会涉及到N+1:

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; 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; 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。

提前30天书面形式通知劳动者或者额外支付一个月工资后, 可以解除劳动合同。

● 2N的适用情况

违法解除劳动合同赔偿金额为2N, 比如, 未支付劳动报酬, 未缴纳社会保险等。

本报综合

步步为赢

