



2022 年初级会计职称《经济法基础》教材精讲班

考点三 劳动合同的履行和变更、解除和终止

四、经济补偿金（★★★）

1. 概念辨析

经济补偿金 VS 违约金 VS 赔偿金

	经济补偿金	违约金	赔偿金
适用情形	劳动关系解除或终止，而劳动者无过错	劳动者违反服务期或者竞业限制的约定	由于自己过错给对方造成损害
支付方	用人单位（可能有过错，可能无过错）	劳动者	过错方，可能是用人单位，也可能是劳动者

2. 应当支付经济补偿金的情形

(1) 由用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致而解除劳动合同的；

(2) 劳动者符合随时通知解除和无需事先通知即可解除劳动合同规定情形而解除劳动合同的；

(3) 用人单位符合提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者 1 个月工资后，可以解除劳动合同规定情形而解除劳动合同的；

(4) 用人单位符合可裁减人员规定而解除劳动合同的；

【注意】 (1) (2) (3) (4) 为劳动合同的解除须支付补偿金的情形。

(5) 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，劳动合同期满终止固定期限劳动合同的；

(6) 用人单位被依法宣告破产或者被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散而终止劳动合同的；

(7) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的；（被动终止劳动关系）

(8) 其他。

【注意】 (5) (6) (7) 为劳动合同终止应支付补偿金的情形。**【总结】** 只要同时满足下列条件，则用人单位需履行自己的社会义务，支付经济补偿金：

(1) 非试用期；

(2) 非劳动者主动提出（不得已除外）；

(3) 非劳动者过错。

3. 经济补偿的支付标准（必须掌握）

公式：经济补偿金 = 工作年限 × 每工作 1 年应得的经济补偿金 = 工作年限 × 月工资

(1) 确定工作年限

按劳动者在本单位工作的年限，满 1 年算 1 个月；6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算；不满 6 个月按半年计算。

(2) 确定月工资

当地最低工资标准 ≤ 月平均工资 ≤ 所在地区上年度职工月平均工资 3 倍

【注意】 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，对月工资“超过所在地区上年度职工月平



老会计-用心传递温度

均工资 3 倍的职工”，支付经济补偿的年限“**最高不超过 12 年**”。

【例题·单选题】2020 年 11 月 1 日，郑某到甲公司工作。2022 年 1 月 30 日，郑某因公司未及时足额向其支付劳动报酬而解除劳动合同。已知郑某离职时月平均工资为 11000 元，当地上年度职工平均工资为 3200 元。计算劳动合同解除时甲公司应向郑某支付经济补偿数额的下列算式中，正确的是（ ）。

- A. $11000 \times 1.5 = 16500$ 元
- B. $11000 \times 2 = 22000$ 元
- C. $3200 \times 3 \times 1.5 = 14400$ 元
- D. $3200 \times 3 \times 2 = 19200$ 元

网校答案：C

网校解析：①根据《劳动合同法》的规定，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；②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。③应向郑某支付的经济补偿金 = $3200 \times 3 \times 1.5 = 14400$ 元。

五、劳动合同解除和终止的法律后果（★）

1. 双方劳动关系消灭。
2. 单位应出具离职证明，并在“15 日内”为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。
3. 用人单位支付经济补偿金的，在办结工作交接时支付。
4. 已经解除或者终止的劳动合同文本，至少保存“2 年”备查。

5. 违法解除或终止劳动合同的法律责任

（1）用人单位违反规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当**继续履行**；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照《劳动合同法》规定的**经济补偿金标准的 2 倍**向劳动者支付赔偿金，支付了赔偿金的，不再支付经济补偿金。

（2）劳动者违法解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

【例题·多选题】

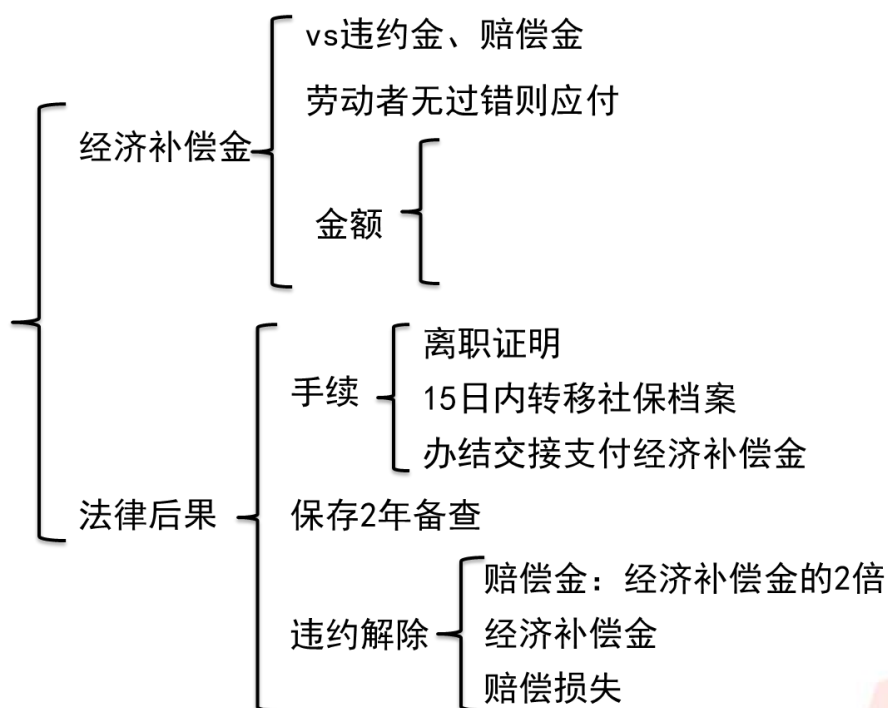
劳动合同期限内，甲公司的职工王某正好处在孕期，但甲公司要解除劳动合同。根据劳动合同法律制度的规定，下列表述中，正确的有（ ）。

- A. 甲公司不能解除劳动合同
- B. 甲公司可以解除劳动合同
- C. 如果甲公司提出解除劳动合同，王某提出继续履行劳动合同的，应当继续履行
- D. 如果甲公司提出解除劳动合同，王某也同意不继续履行劳动合同的，解除劳动合同后，甲公司应当向王某支付经济补偿金

网校答案：AC

网校解析：（1）选项 AB：在女职工怀孕期间，用人单位不得解除劳动合同；（2）选项 CD：如果用人单位违法解除劳动合同的，劳动者可以要求继续履行劳动合同，享受在劳动关系存续期间的待遇；如果劳动者不愿继续履行劳动合同或者劳动合同的履行已经不可能，用人单位应当依照《劳动合同法》规定的经济补偿金标准的 2 倍向劳动者支付“赔偿金”，支付了赔偿金的，不再支付经济补偿金。

【小结】



考点四 集体合同与劳务派遣

【大纲要求】熟悉

一、集体合同（★）

1. 订立主体

工会（上级工会指导下的劳动者代表）与企业

2. 订立程序

讨论会议应当有“2/3 以上”职工代表或者职工“出席”，且须经“全体职工代表半数以上”或者全体职工半数以上“同意”，方获通过。（2/3+1/2）

3. 两个不低于

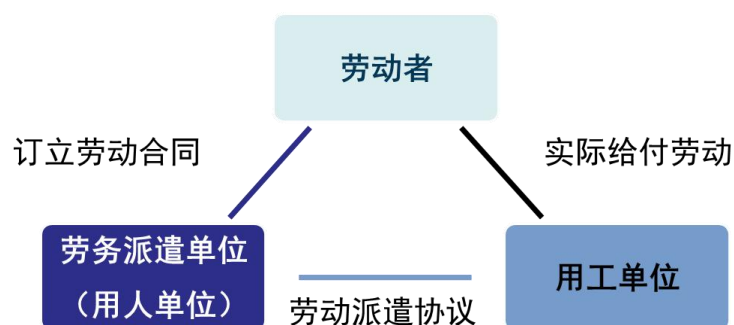
（1）集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；

（2）单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

4. 依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

二、劳务派遣（人事外包、人才租赁）（★★★）

劳务派遣的三方关系



【注意】劳务派遣用工是补充形式，只能在“临时性、辅助性或者替代性”的工作岗位上实施。——三性原则

1. 对劳务派遣单位（劳务输出单位、用人单位）的要求

（1）与被派遣劳动者订立“2年以上”的固定期限劳动合同，按月支付“劳动报酬”。

【注意1】劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

【注意2】向劳动者支付“劳动报酬”是派遣单位的义务。

（2）被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

（3）劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者，不得克扣用工单位按协议支付给劳动者的劳动报酬。

【注意】用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

2. 对用工单位（劳务输入单位）的要求

（1）用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%，该用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

派遣员工/（正式员工+派遣员工）≤10%

（2）用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议

（3）用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他单位。

【注意】劳务派遣单位和用工单位均不得向被派遣劳动者收取费用。

3. 劳动者权利

（1）享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

（2）有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。