

# 经济补偿金计算表格与说明

## 参照表格：

姓名	入职时间	离职时间	工作年限	离职前 12 个月平均工资	经济补偿金	代通知金	额外补偿	合计

## 计算方法：

### 一、法律依据

#### 1、经济补偿金的法律依据

##### 《劳动合同法》

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十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：

（一）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；

（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。

第四十六条 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。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限, 每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的, 按一年计算; 不满六个月的, 向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

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三倍的, 向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付, 向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

## 2、代通知金的法律依据

### 《劳动合同法实施条例》

第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定, 选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的, 其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。

## 二、说明

1、员工月工资高于当地社平工资三倍的，按社平工资三倍作为计算经济补偿金的基数，且向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

2、按照目前一般的司法实务，2008年前后可按统一的基数计算。但是也有的地方或企业，按照下列标准计算：

2008年前的工作年限对应的经济补偿金，计算基数按照员工的实际工资水平（指离职前12个月的平均工资）计算，不受社平工资三倍封顶的限制；

2008年后的工作年限对应的经济补偿金，计算基数受社平工资三倍封顶的限制。

3、如果提前30天通知员工解除劳动合同，则无需支付代通知金。

代通知金按离职前上一个月的工资标准支付，不等于离职前12个月平均工资标准。

4、额外补偿取决于企业是否愿意支付，非法律要求。