

央视网消息（记者/阚纯裕 剪辑/吕媛媛）：N、N+1、2N、2N+1，这么多经济补偿金的计算标准是不是让你看得眼花缭乱？央视网记者邀请有8年劳动争议纠纷解决经验的法律博主袁亚洋为您厘清不同经济补偿金计算标准的适用情形。

其实，《劳动合同法》对于经济补偿金只规定了四种情形，N、N+1、2N以及N+X。前三种我们都耳熟能详，可怎么还有个N+X？

袁亚洋表示，实际上，广泛被企业运用的“裁员”属于协商解除，而协商解除的赔偿标准就是N+X。“因为协商解除的前提是需要员工同意，所以这个X可以是0，可以是3，甚至可以是10。”

这也是为什么我们会看到很多企业在“裁员”时存在不同的赔偿标准，正是因为对于X值的确定是不尽相同的。

作为最为常见的补偿金的计算方式，N+1的适用也有严格的前提，除了协商解除，N+1只有三种情形：分别是医疗期满不能工作、不胜任工作、客观情况发生重大变化。这三种情形也属于用人单位可以单方解除劳动合同的情形，如果用人单位没有提前三十日通知员工单方解除，就需要支付N+1。如果提前三十日通知，则只需要支付N。不过，用人单位依据这三种情形单方解除劳动合同，如果操作不当，很有可能会被认定为违法解除。

这就会涉及到第三个计算标准——2N。不过，2N的前提是认定企业解除劳动合同违法，往往需要员工申请劳动仲裁进行主张。

说了这么多，N究竟是什么？袁亚洋介绍，N相当于劳动者在本单位工作的年限，经济性裁员、劳动合同期满、劳动者开始领养老金等情形适用N的赔偿标准。根据法律规定，工作年限不满半年的，按照0.5计算，满半年的，按照1计算。举个例子，如果员工在职时间刚刚满1年6个月，则N应该按照2计算。

袁亚洋强调，N的计算标准是员工的税前十二个月的平均工资，“因为年终

奖、员工个人缴纳的五险一金

同样属于工资总额的一部分，所以这些项目当然也需要计算在内”。