

记者同志：

您好。我是一家酒店大堂经理，前段时间酒店生意不太好，老板决定辞退员工关闭酒店。对于企业的决定，员工表示理解。

但在结算员工经济补偿金

时，企业方与职工方产生了争议。企业方认为，经济补偿金的计算基数，应该按职工拿到手的实发工资确定，而职工方认为，他们听说经济补偿金是按职工应发工资，即企业应该发放的工资数确定，双方争执不下。请问，经济补偿到底是按实发还是应发工资计算？

柳柳

柳柳：

您好。经济补偿金到底怎么算？我们认为首先要确定计算标准。按照相关规定，经济补偿金是按照劳动者在用人单位连续工作的年限，每满一年支付一个月工资为标准，其中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。这里的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。计算标准有了，那么“平均工资”这个计算基数如何确定？

通常来说

，劳动法律法规中

的“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，即一个工资支付周期中的所有工资，也就是所谓的应发工资，但在实践中，劳动者实际拿到手的工资，或多或少会比应发工资少一些，比如，代扣代缴社会保险费、所得税等，甚至是伙食费、房租费、水电费等，因此，经济补偿金基数的正确计算方式，应当以劳动者的应发工资为准。

当然，任何事物都不是绝对的。由于酒店在上海，计算经济补偿金基数时，需要剔除职工因延长工作时间所获得的报酬，因为其属于非经常性支付的

“特殊”工资，不能列入经济补偿金基数计算中。

文 赵竺安