



第二节

劳动合同解除与终止

第十四章 劳动合同管理与特殊用工



第一节 劳动合同履行与变更

第二节 劳动合同解除与终止

第三节 用人单位劳动规章制度

第四节 特殊用工

第二节 劳动合同解除与终止

知识点名称	重要程度
1. 劳动合同解除	★★★
2. 对用人单位解除劳动合同的限制	★★
3. 对用人单位解除劳动合同的要求	★★
4. 劳动合同终止	★★
5. 用人单位解除、终止劳动合同的附随义务	★★
6. 培训服务期	★★
7. 竞业限制	★★
8. 解除与终止劳动合同的经济补偿	★★

第二节 劳动合同解除与终止

一、劳动合同解除

劳动合同解除是指劳动合同签订以后，没有履行完毕之前，由于某种因素导致双方提前终止合同效力的法律行为。

一般包括	协商解除	是指合同双方当事人因某种原因，在 <u>完全自愿</u> 的情况下，互相 <u>协商</u> ，在彼此达成 <u>一致</u> 的基础上提前解除劳动合同的情形。
	法定解除	是指出现了法律法规规定的 <u>可以</u> 解除劳动合同的情况时，不需双方当事人 <u>一致同意</u> ，劳动合同可以被 <u>单方</u> 解除的情形。

双方

单方

第二节 劳动合同解除与终止

一、劳动合同解除

（一）协商一致解除劳动合同

《劳动合同法》第三十六条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同，即劳动合同当事人双方对解除劳动合同达成一致意见时，劳动合同可以协商解除。

第二节 劳动合同解除与终止

一、劳动合同解除

(二) 用人单位解除劳动合同

(1) 用人单位因劳动者过失可以随时解除劳动合同。

(《劳动合同法》第39条)

(2) 用人单位提前30日以书面形式通知劳动者或者额外

支付劳动者工资后，可以解除劳动合同。(《劳动合同法》第40条)

(3) 用人单位因实施裁员解除劳动合同。(《劳动合同法》第41条)

过失解除
提前通知
(代通知金)

第二节 劳动合同解除与终止

一、劳动合同解除

(二) 用人单位解除劳动合同

(1) 用人单位因劳动者过失可以随时解除劳动合同

① 试用期证明不符合录用条件的；

② 严重违反用人单位规章制度的；

③ 严重失职、营私舞弊，对用人单位造成重大损害的；

④ 劳动者同时与其他企业建立劳动关系，对完成本单位的工作造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

⑤ 因劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；

⑥ 被依法追究刑事责任的。

39

第二节 劳动合同解除与终止

一、劳动合同解除

(二) 用人单位解除劳动合同

(2) 用人单位提前30日以书面形式通知劳动者或者额外支付劳动者工资后，可以解除劳动合同

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。

②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。

③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。

第二节 劳动合同解除与终止

一、劳动合同解除

(二) 用人单位解除劳动合同

(3) 用人单位因实施裁员解除劳动合同

20人以上
或
10%以上

可以裁减人员的情形	有下列情形之一，需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的，用人单位提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。
	①依照企业破产法规定进行重整的；
	②生产经营发生严重困难的；
	③企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
应当优先留用下列人员	④其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。
	①与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
	②与本单位订立无固定期限劳动合同的；
③家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。	
用人单位裁减人员后，在6个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。	

第二节 劳动合同解除与终止

一、劳动合同解除

(三) 劳动者解除劳动合同

劳动者解除劳动合同的情况	<p>需要提前通知用人单位 (37条)：劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同，劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。</p> <p>无须提前通知用人单位 (38条，有七种情形)：劳动者可以随时解除劳动合同。</p>
劳动者可以随时解除劳动合同	<p>①未按照劳动合同约定提供劳动保护或劳动条件的。</p> <p>②未及时足额支付劳动报酬的。</p> <p>③未依法为劳动者缴纳社会保险费的。</p> <p>④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。</p> <p>⑤因用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同无效的。</p> <p>⑥法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。</p>

→ 随时

劳动

第二节 劳动合同解除与终止

同步练习题

【例-单选题】用人单位实施裁员时，应当依据劳动合同法优先留用的人员是（ ）。

- A. 用人单位使用的劳务派遣人员
- B. 与用人单位订立了短期劳动合同的职工
- C. 在用人单位工作时间长且学历高的职工
- D. 家庭无其他就业人员且有需要扶养的老人的职工

第二节 劳动合同解除与终止

网校答案：D

网校解析：考点：用人单位因实施裁员解除劳动合同。

用人单位裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- ①与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- ②与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- ③家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

第二节 劳动合同解除与终止

同步练习题

【例-单选题】关于劳动者解除劳动合同的说法，错误的是（ ）。

- A. 劳动者提前30日书面通知用人单位，即可解除劳动合同
- B. 劳动者在试用期内提前3日书面通知用人单位，可解除劳动合同
- C. 用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者可以随时解除劳动合同
- D. 未经用人单位批准劳动者不得解除劳动合同

第二节 劳动合同解除与终止

网校答案：D

网校解析：考点：劳动者解除劳动合同；《劳动合同法》第38条规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- ①未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- ②未及时足额支付劳动报酬的；
- ③未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- ④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；

第二节 劳动合同解除与终止

⑤因用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；

⑥法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的**其他**情形。
用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第二节 劳动合同解除与终止

二、对用人单位解除劳动合同的限制

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得按法定程序解除劳动合同	①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；
	②在本单位患职业病或者因工负伤，被确认为丧失或者部分丧失劳动能力的；
	③患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内（见下页）的；
	④女职工在孕期、产期、哺乳期的；
	⑤本单位工作连续满15年，且距法定退休年龄不足5年的；
	⑥法律、行政法规规定的其他情形。

第二节 劳动合同解除与终止

医疗期 (因工伤
停工治疗期)

二、对用人单位解除劳动合同的限制

含义	医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治疗休息不得解除劳动合同的时限。医疗期间，公休和法定节日包括在内。		
	实际工作年限	在本单位工作年限	医疗期限 (月)
医疗期限	10年以下	5年以下	3
		5年以上	6
	10年以上	5年以下	6
		5年以上10年以下	9
		10年以上15年以下	12
		15年以上20年以下	18
		20年以上	24

(3~24)

十六



第二节 劳动合同解除与终止

同步练习题

【例-多选题】下列选项中，属于用人单位解除劳动合同限制情形的是（ ）。

- A. 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的 ✓
- B. 女职工在孕期、产期、哺乳期的 ✓
- C. 在本单位连续工作满10年，且距法定退休年龄不足5年的 ✗
- D. 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 ✓
- E. 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 ✓

第二节 劳动合同解除与终止

网校答案：ABDE

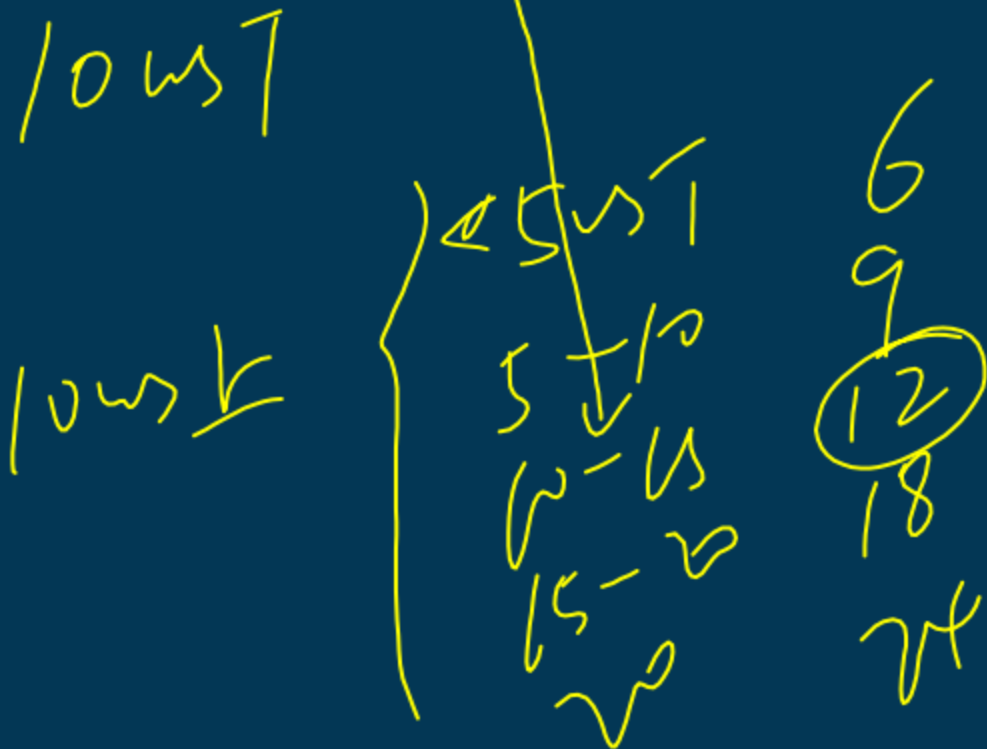
网校解析：属于用人单位解除劳动合同限制的情形一共有6种，除了上述选项之外，还有法律、行政法规规定的其他情形。其中情形之一是在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的，选项C错误。

第二节 劳动合同解除与终止

同步练习题

【例-单选题】一个人工作20年，在本单位工作12年，那么他可以享受（ ）月的医疗期

- A. 18个月
- B. 12个月
- C. 6个月
- D. 9个月



第二节 劳动合同解除与终止

网校答案：B

网校解析：医疗期的期限

实际工作年限	在本单位工作年限	医疗期限（月）
10年以下	5年以下	3
	5年以上	6
10年以上	5年以下	6
	5年以上10年以下	9
	10年以上15年以下	12
	15年以上20年以下	18
	20年以上	24