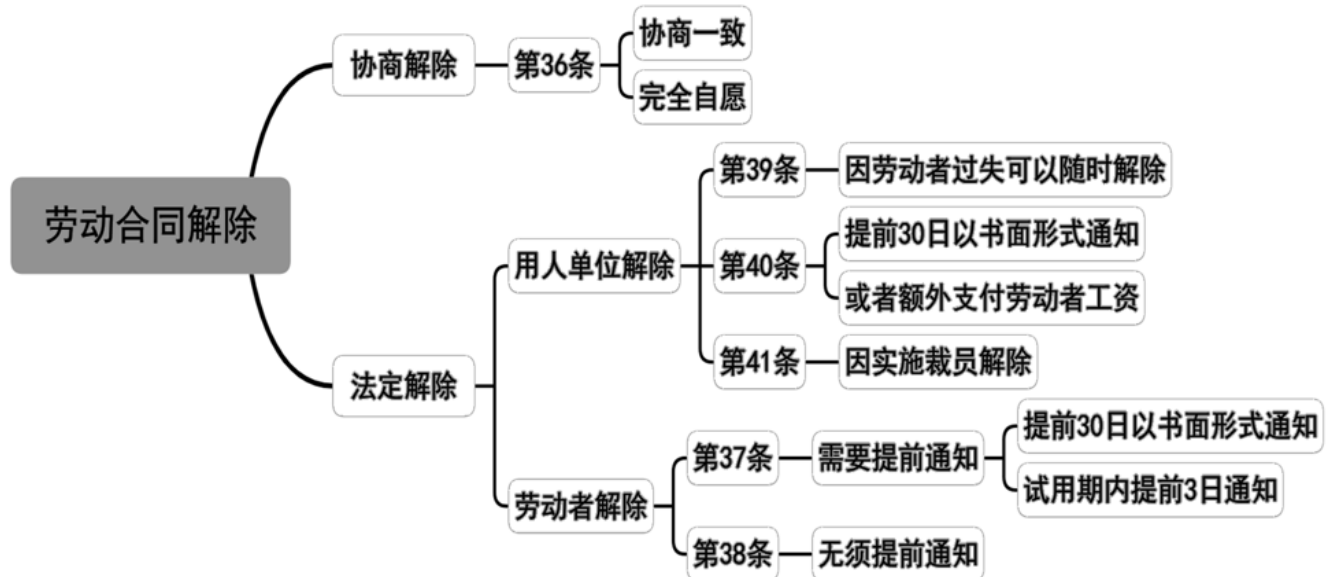


第二节 劳动合同解除与终止

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	★★★★

一、劳动合同解除

<p>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</p>		
一般包括	协商解除	是指合同 双方 当事人因某种原因，在完全自愿的情况下，互相协商，在彼此达成一致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可以解除劳动合同的情况时，不需双方当事人一致同意，劳动合同可以被 单方 解除的情形



(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。

(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。(《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)

(1) 用人单位因劳动者过失可以随时解除劳动合同

①在试用期间被证明不符合录用条件的
②严重违反用人单位的规章制度的
③严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害的
④劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，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的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

(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一个月工资后，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

注意：额外支付劳动者一个月工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

(3) 用人单位因实施裁员解除劳动合同

可以裁减人员的情形	有下列情形之一的，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
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	
应当优先留用下列人	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

员	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
---	--

（三）劳动者解除劳动合同

劳动者解除劳动合同的情况	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
	无须提前通知 用人单位（38条）：劳动者可以 随时解除 劳动合同（ 有六种情形，见下页 ）
劳动者可以 随时解除 劳动合同	<ul style="list-style-type: none"> ①未按照劳动合同约定提供劳动保护或劳动条件的 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 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

【例·多选题】 用人单位因实施裁员解除劳动合同，表述正确的是（ ）。

- A.需要裁减人员二十人以上，用人单位提前三十日向工会说明情况
- B.裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向全体职工说明情况
- C.应当优先留用与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的人员
- D.应当优先留用与本单位订立无固定期限劳动合同的人员
- E.用人单位裁减人员后在**12个月内**重新招用人员的，应优先招用被裁减的人员

答案： ABCD

解析： 本题考查用人单位因实施裁员解除劳动合同的相关规定。其中，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。

【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

答案： D

解析： 本题考查劳动者解除劳动合同。D选项错误，《劳动合同法》第38条规定，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。

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	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
------------	--

的，用人单位不得按法定程序解除劳动合同	②在本单位患职业病或者因工负伤，并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本单位连续工作满 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

医疗期	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。			
	期限	实际工作年限	在本单位工作年限	医疗期限（月）	【提示】 医疗期期间（包括公休、假日和法定节日）
		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			
注：对某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在24个月内尚不能痊愈的，经企业和劳动主管部门批准，可以适当延长医疗期					

企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病	企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，在 医疗期内医疗终结 ，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残等级鉴定标准 进行劳动能力的鉴定	
	被鉴定为 一至四级的	应当退出劳动岗位，终止劳动关系，办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇
	被鉴定为 五至十级的	医疗期内不得解除劳动合同。医疗期满尚未痊愈者，被解除劳动合同的经济补偿依法执行
《妇女权益保障法》规定	《妇女权益保障法》规定，任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。	

【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

答案：ABDE

解析：本题考查对用人单位解除劳动合同的限制。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。

【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（ ）的医疗期。

- A.18个月
- B.12个月
- C.6个月
- D.9个月

答案：B

解析：本题考查医疗期的期限。

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

三、对用人单位解除劳动合同的要求

1.用人单位单方解除劳动合同，应事先将理由通知工会
2.用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正
3.用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会

【例·单选题】《劳动合同法》规定，用人单位单方解除劳动合同应当事先将理由通知（ ）。

- A.工会
- B.劳动者
- C.劳动行政部门
- D.劳动争议仲裁委员会

答案：A

解析：本题考查对用人单位解除劳动合同的要求。用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。

四、劳动合同终止

劳动合同终止是指劳动合同双方当事人劳动合同中约定的合同期限届满或达到其他法定终止条件的情形	
《劳动合同法》第四十四条规定，有下列情形之一的，劳动合同终止	①劳动合同期满的
	②劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的
	③劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的
	④用人单位被依法宣告破产的
	⑤用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的
	⑥法律、行政法规规定的其他情形
《劳动合同法》第四十五条规定	劳动合同期满，且有《劳动合同法》第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当延续至相应的情形消失时终止

【例·多选题】《劳动合同法》第四十四条规定，有下列（ ）情形之一的劳动合同终止。

- A. 劳动合同期满的
- B. 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的
- C. 劳动者被人民法院宣告死亡的
- D. 用人单位被依法宣告破产的
- E. 劳动者患病在规定的医疗期内的

答案：ABCD

解析：本题考查劳动合同终止。选项 E 不符合《劳动合同法》第四十四条规定。

五、用人单位解除、终止劳动合同的附随义务

时间	用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在 15日内 为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续
内容	用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明 劳动合同期限 、解除或者终止劳动合同的 日期 、 工作岗位 、 在本单位的工作年限
保存	用人单位对已解除或者终止的劳动合同的文本， 至少保存2年 备查