

第二节 劳动合同解除与终止

六、培训服务期

用人单位为劳动者提供 专项培训费用 ，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期	①劳动者违反服务期约定， 应当按照约定向用人单位支付违约金
	②违约金数额 不得超过 用人单位提供的培训费用
	③用人单位要求劳动者支付的违约金 不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用
用人单位与劳动者约定服务期的， 不影响 按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬	①劳动合同期满，但约定的服务期尚未到期的，劳动合同 应当续延至服务期满
	②双方另有约定的，从其约定

【例·单选题】关于培训服务期的说法，错误的是（ ）。

- A.用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期
- B.劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金
- C.违约金数额可以由用人单位和劳动者任意约定
- D.用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分担的培训费用

答案：C

解析：本题考查培训服务期。违约金数额不得超过用人单位提供的培训费用。

七、竞业限制

内容	用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项
	对负有保密义务的劳动者， 用人单位 可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内 按月 给予劳动者经济补偿
	劳动者 违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付 违约金
范围	人员范围 ：包括用人单位的 高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员
	内容范围、地域和期限 ：由用人单位和劳动者约定，但不得违反法律法规的规定。在解除或者终止劳动合同后，约定竞业限制的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限 不得超过2年
	注意 ：除约定培训服务期和约定竞业限制的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金

续表

解释规定	用人单位	<p>(1) 在劳动关系解除后，按月根据约定金额支付经济补偿（约定了竞业限制，但未约定经济补偿的，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月平均工资的30%按月支付经济补偿）</p> <p>(2) 只要用人单位支付，劳动者就得遵守竞业约定，只要用人单位不同意，劳动者就不得解除</p> <p>(3) 用人单位要求解除竞业协议的，可以解除</p> <p>(4) 劳动者违约，支付了违约金，但用人单位可以要求其继续履行协议，直到期满</p>
解释规定	劳动者	<p>(1) 若违约，需向用人单位支付违约金</p> <p>(2) 若用人单位3个月未支付，劳动者可提出解除协议，人民法院支持</p> <p>(3) 协议期未满，用人单位要求解除竞业协议的，劳动者可申请多支付3个月的竞业限制经济补偿</p>

	(4) 劳动者违约，给用人单位造成损失的，除违约金外，还需支付赔偿金
--	------------------------------------

【例·单选题】在解除或者终止劳动合同后，约定竞业限制的人员到与本单位从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位的竞业限制期限，不得超过（ ）年。

- A.0.5 B.1
C.1.5 D.2

答案：D

解析：本题考查竞业限制期限。在解除或者终止劳动合同后，竞业限制期限不得超过 2 年。

八、解除与终止劳动合同的经济补偿

(一) 经济补偿范围

有下列情形之一，用人单位应当给予劳动者 经济补偿	①劳动者依照《劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同的
	②用人单位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
	③用人单位依照《劳动合同法》第四十条规定解除劳动合同的
	④用人单位依照《劳动合同法》实施裁减人员而解除劳动合同的
	⑤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，因劳动合同期满而终止固定期限劳动合同的
	⑥ 用人单位 被依法宣告破产或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而终止劳动合同的
	⑦以完成一定工作任务为期限的劳动合同因 任务完成 而终止的

(二) 经济补偿的特殊情形

认定情形	用人单位符合下列情形之一的， 应当认定 属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”： ①劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位 ②用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动 ③因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动 ④用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同 ⑤其他合理情形
不适用情形	地方各级 人民政府及 县级以上 地方人民政府有关部门为 安置就业困难人员 提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的 公益性岗位 ，其劳动合同 不适用 《劳动合同法》有关 无固定期限劳动合同 的规定以及 支付经济补偿 的规定

续表

补偿规定	年限计算	劳动者 非因本人原因 从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限 合并计算 为新用人单位的工作年限
		原用人单位 已经 向劳动者 支付经济补偿 的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时， 不再计算 劳动者在原用人单位的工作年限

解 释 规 定	《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》规定，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依照《劳动合同法》第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限 合并计算 为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持
------------------	--

（三）经济补偿的计算标准

支 付 时 间	① 每满 1 年向劳动者支付 1 个月工资 的经济补偿（6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算）
	② 不满 6 个月的，向劳动者支付半个月工资 的经济补偿
补 偿 标 准	①经济补偿的月工资按照劳动者 应得工资 计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入 上限： 劳动合同解除或终止前 12 个月的平均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 3 倍的， 按 3 倍 ，支付经济补偿的 年限最高不超过 12 年 下限： 12 个月平均工资低于最低工资标准的，按最低
	② 不满 12 个月按实际月数计算平均工资

（四）经济补偿的支付时间

1. **用人单位**依法应当向劳动者支付经济补偿的，在**办结工作交接时支付**。
2. **劳动者**应当按照双方约定，**办理工作交接**。

（五）经济补偿的纳税

1. 一次性补偿收入，在当地上一年职工平均工资 3 倍数额 以内的部分，免征个人所得税，超过部分按照有关规定计征个人所得税
2. 个人领取一次性补偿收入时按照国家和地方政府规定的比例实际缴纳的住房公积金、医疗保险费、基本养老保险费、失业保险费，可以在计征其 一次性补偿收入的个人所得税时予以扣除
3. 企业依照国家有关法律规定宣告破产，企业职工从该破产企业取得的 一次性安置费 收入，免征个人所得税

【例·单选题】经济补偿按劳动者在本单位工作的年限计算，错误的是（ ）。

- A. 每满 1 年支付 1 个月工资的标准
- B. 6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算
- C. 不满 6 个月的，支付半个月工资的经济补偿
- D. 不满 3 个月的，支付半个月工资的经济补偿

答案：D

解析： 本题考查经济补偿的计算标准。经济补偿按劳动者在本单位工作的年限计算，不满 6 个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

本节小结

