

第四单元劳动合同的解除和终止

【考点1】劳动合同的解除(★★★)

协商解除	“双方”协商一致解除	
法定解除	“劳动者”单方面解除	提前通知解除
		随时通知解除
		不需要事先告知解除
	“用人单位”单方面解除	随时通知解除
		无过失性辞退
		经济性裁员

1. 协商解除（双方自愿协商一致）

提出解除劳动合同的主体	是否支付经济补偿金
(1) 用人单位提出解除劳动合同	支付
(2) 劳动者主动辞职	无需支付

【总结】只要在“员工没过错”的情况下解除合同的，用人单位就需要向员工支付经济补偿金。

2. 劳动者的单方解除

(1) 提前通知解除

	适用情形	经济补偿金
试用期	提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同	无需支付
非试用期	提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同	

【注意】如果劳动者没有履行通知程序，则属于违法解除，因此给用人单位造成损失的，劳动者应承担赔偿责任。

(2) 随时通知解除（用人单位有错）

具体情形	经济补偿金
①用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的； ②用人单位未及时足额支付劳动报酬的； ③用人单位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的； ⑥用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的； ⑦用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；	支付

【注意】因用人单位有过错，劳动者可以随时通知解除劳动合同的，无需提前通知用人单位，用人单位需向劳动者支付经济补偿。

(3) 即时解除（用人单位要命）

具体情形	经济补偿金
------	-------

①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； ②用人单位 违章指挥、强令冒险作业 危及劳动者人身安全的。	支付
---	----

【注意】劳动者**不需要事先告知**用人单位即可解除劳动合同的，用人单位需向劳动者**支付经济补偿**。

【举例】三国公司的老板以胁迫的方式要求司机张飞帮其运送毒品，张飞无需事先告知就可以解除合同，并可要求支付赔偿金。

【考题·单选题】谢某与甲公司签订劳动合同，约定的劳动合同期限为1年，试用期为2个月。在试用期内，谢某决定离职出国留学。下列关于谢某单方面解除劳动合同方式的表述中，正确的是（ ）。（2025年）

- A. 需要提前3天通知甲公司解除
- B. 需要提前30天通知甲公司解除
- C. 可随时通知甲公司解除
- D. 无须通知甲公司即可解除

答案：A

解析：劳动者在试用期内应提前3日通知用人单位解除劳动合同。故选A。

【考题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，劳动者不需事先告知用人单位即可单方面解除劳动合同的是（ ）。（2023年）

- A. 用人单位非法限制人身自由，强迫劳动者劳动的
- B. 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任，排除劳动者权利的
- C. 在试用期内，劳动者想辞职的
- D. 用人单位的规章制度违反法律法规规定损害劳动者权益的

答案：A

解析：（1）A正确，劳动者不需事先告知用人单位即可解除劳动合同的情形：

用人单位以暴力、或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；

用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

（2）BD错误，为劳动者可随时通知用人单位解除的情形；

（3）C错误，属于劳动者提前通知的情形。

3. 用人单位的单方解除

（1）提前通知解除（废柴）

适用情形	经济补偿金
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。	支付

【解释】由于劳动者**非过失性**原因和客观情况，用人单位应当向劳动者**支付经济补偿**。

【注意】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1个月工资**后，可以解除劳动合同。

(2) **随时通知解除**（坏人）

具体情形	经济补偿金
①劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的； ②劳动者 严重违反 用人单位的规章制度的； ③劳动者严重失职，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任务造成严重影响，或者经用人单位提出， 拒不改正的 ；（吃里扒外） ⑤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的； ⑥劳动者被依法追究 刑事责任的 。	无需支付 （劳动者有过错）

(3) 经济性裁员

具体情形	经济补偿金
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；（如：AI替代人工） ④其他情形。	支付 （劳动者无过错）

【注意】企业符合上述法定情形，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。

【注意】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；（长期合同员工）
- ②与本单位订立**无固定期限**劳动合同的；（长期合同员工）
- ③**家庭无其他就业人员**，有需要抚养的**老人**或者**未成人**的。（上有老下有小）

【解释】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**。（减少社会问题）

【总结】劳动合同解除的经济补偿

劳动合同解除情形		是否支付经济补偿？
协商解除	用人单位提出	✓
	劳动者提出	(×)
法定解除	劳动者单方解除	提前通知（3日、30日） (×)
	随时通知（用人单位“有错”）	✓
	即时解除（用人单位“要命”）	✓

用人单位单方解除	提前通知（劳动者“废柴”）	√
	随时通知（劳动者“坏人”）	(×)
	经济性裁员	√

【考题·判断题】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。（ ）（2020年）

答案：√

解析：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。

【考题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列职工中，属于用人单位经济性裁员应**优先留用**的有（ ）。（2020年）

- A. 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的
- B. 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的
- C. 与本单位订立无固定期限劳动合同的
- D. 与本单位订立较短期限的固定期限劳动合同的

答案：ABC

解析：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。