



第二节

劳动合同解除与终止



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	★★★★



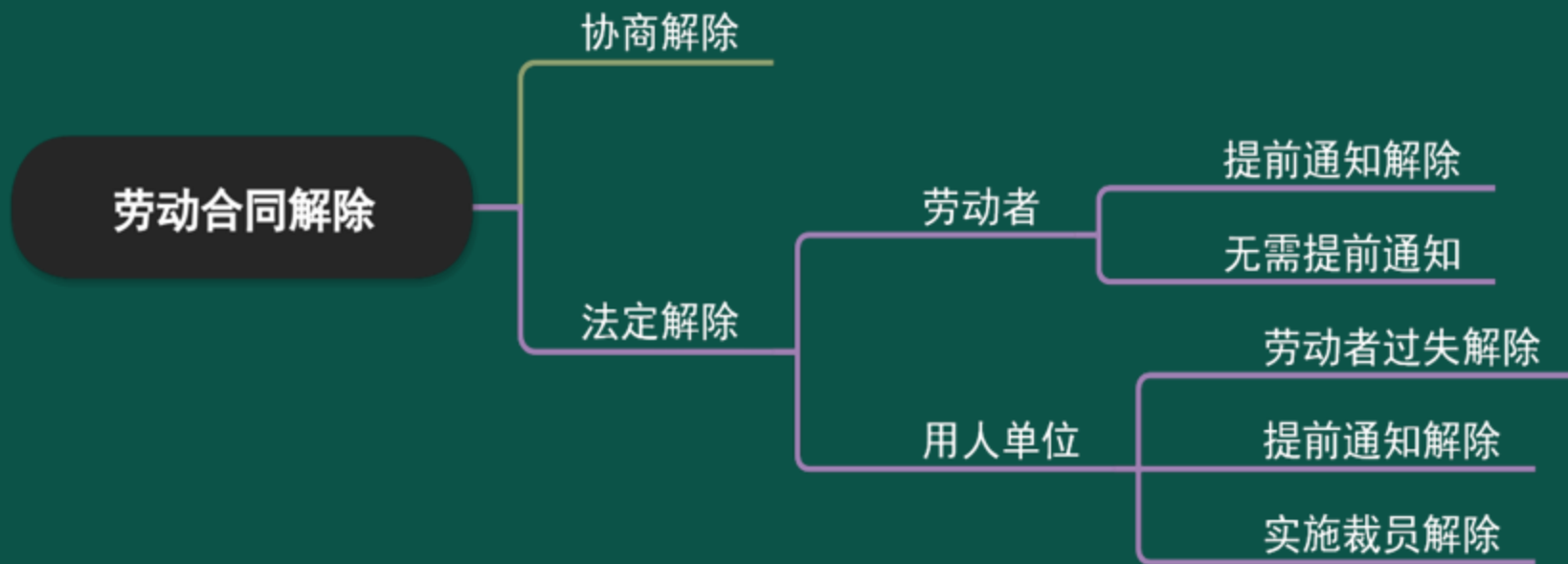
第二节 劳动合同解除与终止

一、劳动合同解除★★★

概念	劳动合同签订以后，履行完毕之前，某种因素导致双方当事人提前终止合同效力的法律行为	
类型	协商解除	劳动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	出现法律法规规定的可以解除劳动合同的情况时，不需劳动合同双方当事人一致同意，劳动合同可以被单方解除的情形



第二节 劳动合同解除与终止





第二节 劳动合同解除与终止

（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**双方**当事人对解除劳动合同达成一致意见时，劳动合同可以协商解除。

适用情形	主动提出方	是否支付经济补偿金
平等自愿 协商一致	用人单位	√
	劳动者	×



第二节 劳动合同解除与终止

【例·单选题】下列关于协商一致解除劳动合同的说法，正确的是（ ）。

- A.只需要当事人达成合意，无需法定原因
- B.用人单位应支付经济补偿
- C.应采取书面形式
- D.用人单位无需支付经济补偿



第二节 劳动合同解除与终止

答案：A

解析：本题考查劳动合同解除。《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，即劳动合同双方当事人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

(二) 用人单位解除劳动合同

1. 用人单位因劳动者过失可以解除劳动合同。

(《劳动合同法》第三十九条)

劳动者有过错

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》第四十条)

劳动者无能力

3. 用人单位因实施裁员解除劳动合同。

(《劳动合同法》第四十一条)

用人单位自身难保



第二节 劳动合同解除与终止

1. 用人单位因劳动者过失可以解除劳动合同

有过错

第三十九条	(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任务造成严重影响，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



第二节 劳动合同解除与终止

2. 用人单位提前通知无过失的劳动者后与劳动者解除劳动合同

有以下情形之一的，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（应当按照该劳动者上一个月的工资标准）后，可以解除劳动合同：

无能力+客观

第四十条

（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

3. 用人单位因实施裁员解除劳动合同

裁员情形	(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
------	--



第二节 劳动合同解除与终止

合同期限+人道主义（续表）

程序 条件	人数 要求	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
	说明 报告	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
优先 留用	(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	
优先 招用	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

【例·多选题】用人单位可以依法解除劳动合同的情形有（ ）。

A.劳动者被判处有期徒刑

B.劳动者以欺诈手段，使用用人单位在违背真实意思情况下订立劳动合同，导致劳动合同无效的

C.劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系的

D.在试用期被证明不符合录用条件的

E.劳动者严重违反用人单位规章制度



第二节 劳动合同解除与终止

答案：ABDE

解析：本题考查劳动合同解除。《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （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任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；



第二节 劳动合同解除与终止

(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。



第二节 劳动合同解除与终止

【例·单选题】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情形，用人单位的做法不符合法律规定的是（ ）。

- A. 提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同
- B. 可以立即解除劳动合同，但需要额外支付劳动者一个月工资
- C. 需要事先将理由通知工会
- D. 立即解除劳动合同，且无需额外支付劳动者一个月工资



第二节 劳动合同解除与终止

答案：D

解析：本题考查劳动合同解除。《劳动合同法》第四十条规定，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。选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。



第二节 劳动合同解除与终止

【例·单选题】下列关于企业裁减人员的方案的说法，正确的是（ ）。

- A.企业裁员人数达到20人以上时，应当在裁减人员时向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工的意见
- B.企业裁减人员方案应当向劳动行政部门报告
- C.企业裁员人数未达到20人时，可以随时实施裁员
- D.企业裁减人员方案应当经当地劳动行政部门批准后方可实施



第二节 劳动合同解除与终止

答案：B

解析：本题考查劳动合同解除。《劳动合同法》第四十一条规定，有相关情形之一，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。



第二节 劳动合同解除与终止

【例·多选题】用人单位实施经济性裁员，应当优先留用的人员有（ ）。

- A. 家庭中有未成年人的人员
- B. 家庭中有老年人的人员
- C. 残疾员工
- D. 与本单位签订无固定期限劳动合同的人员
- E. 与本单位签订较长期限固定期限劳动合同的人员



第二节 劳动合同解除与终止

答案：DE

解析：本题考查劳动合同解除。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。



第二节 劳动合同解除与终止

（三）劳动者解除劳动合同

用人单位无过错

类型	适用情形
提前通知解除	(1) 劳动者提前30日以书面形式通知用人单位； (2) 劳动者在试用期内提前3日通知用人单位



第二节 劳动合同解除与终止

类型	适用情形
不需 提前 通知	（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

用人单位有过错



第二节 劳动合同解除与终止

【总结】劳动合同解除的经济补偿

劳动合同解除情形			经济补偿
协商解除	用人单位提出，劳动者同意		√
	劳动者提出，用人单位同意		×
单方解除	劳动者	提前通知解除（3日or30日）	×
		不需提前通知（用人单位有过错）	√
	用人单位	劳动者过失解除	×
		提前通知解除	√
		实施裁员解除	√



第二节 劳动合同解除与终止

【例·单选题】如果员工主动辞职，下列说法正确的是（ ）。

- A.应当提前30天通知用人单位
- B.立即辞职，无须告知用人单位
- C.告知用人单位后，可以立即辞职
- D.应当提前3天通知用人单位



第二节 劳动合同解除与终止

答案：A

解析：本题考查劳动合同解除。《劳动合同法》第三十七条规定，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。



第二节 劳动合同解除与终止

【例·多选题】劳动者可以立即通知用人单位解除劳动合同的情形有（ ）。

- A.用人单位未及时足额支付劳动报酬的
- B.用人单位规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的
- C.用人单位未按合同约定提供劳动保护的
- D.用人单位合并或者分立的
- E.用人单位安排劳动者加班未与工会协商的



第二节 劳动合同解除与终止

答案：ABC

解析：本题考查劳动合同解除。《劳动合同法》第三十八条规定，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，无须事先告知用人单位。



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★★

《劳动合同法》第四十二条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照《劳动合同法》第四十条、第四十一条规定解除劳动合同：	(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医学观察期间的
	(2) 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
	(3) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的（见下页）
	(4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的
	(5) 在本单位连续工作满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



第二节 劳动合同解除与终止

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（包括公休、假日和法定节日）		
	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



第二节 劳动合同解除与终止

【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有（ ）。

- 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

答案：ABDE

解析：本题考查对用人单位解除劳动合同的限制。《劳动合同法》第四十二条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照《劳动合同法》第四十条、第四十一条规定解除劳动合同：

- （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医学观察期间的；
- （2）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；



第二节 劳动合同解除与终止

(3) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(5) 在本单位连续工作满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。



第二节 劳动合同解除与终止

【例·单选题】员工实际工作13年，在所在单位7年，可以享受的医疗期是（ ）。

A.16个月

B.13个月

C.5个月

D.9个月



第二节 劳动合同解除与终止

答案：D

解析：本题考查对用人单位解除劳动合同的限制。职工医疗期的期限为：

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