

微信识别下方二维码

关注正保会计网校初级会计职称公众号

可下载更多会计实操资料+初级备考资料



经济法基础第八章劳动合同解除、终、金专题

【温馨提示】本专题适用于初级经济法的备考学习。

劳动合同解除、终止与经济补偿金的支付情形和标准是第八章劳动合同法中比较特殊的内容，学习时感觉像是玩积木，需要分别组装，结构化搭建，最后形成一个整体成果。我这次直播会帮助考生朋友一揽子解决全部问题，应对习题势如破竹。

第一部分 劳动合同解除★★★

劳动合同解除是劳动合同“期限届满之前”终止劳动合同关系的“法律行为”。

【提示】劳动合同解除是法律事实中的法律行为；引起劳动合同终止的是法律事实中的“法律事件”。

一、协商解除（合意解除、意定解除）

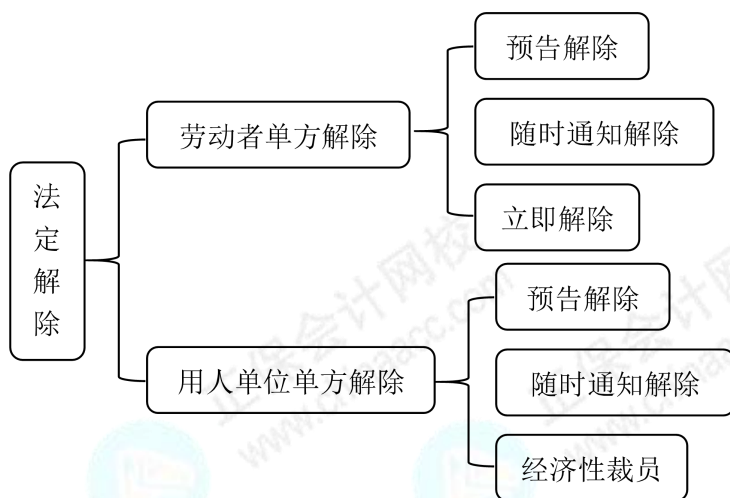
（一）用人单位提出

用人单位必须依法支付经济补偿金。

（二）劳动者提出辞职

用人单位“无需”向劳动者支付经济补偿。

二、法定解除



【上图示说明】第一，预告解除是指当事人一方在解除劳动合同之前，应提前一定法定期限向对方履行通知义务，即“先说后走”；第二，随时通知解除是指“通知义务”与“解除终止”没有法定间隔期，即“随说随走”；第三，立即解除是指劳动者解除合同前无需履行通知义务，即“不辞而别”。另外，本图为学习法定解除的逻辑思维导图，大家可根据后面的法条规定自行扩展上图的内容。

（一）劳动者可单方面解除劳动合同的情形

1. 预告解除

（1）劳动合同期限。

劳动者“提前 30 日”以“书面形式”通知用人单位，可以解除。

【提示】提前 30 日+书面通知。

（2）试用期。

劳动者“提前 3 日”通知用人单位，可以解除。

2. 随时通知解除

（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，致使劳动合同无效的；

（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；

(8) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

3.立即解除

劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

(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；

(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

(二) 用人单位可以单方面解除劳动合同的情形

1.随时通知解除（过失性辞退）

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”被证明不符合录用条件的；

【链接】试用期内，劳动者“提前3日”通知用人单位，可以解除。

(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；

【链接】非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同。

(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) 被依法追究刑事责任的。

2.预告解除（无过失性辞退）

(1) 原因。

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。

(2) 解除程序

以下两种手段用人单位选择其一，即可解除劳动合同：

①“提前30日”以“书面”形式通知劳动者本人。

②额外支付劳动者“1个月”工资。

【例题·单选题】甲公司承接一项清理玻璃幕墙的工作，为缩减工程成本，未给执行清理工作的“蜘蛛人”设置安全保护措施。甲公司安排其员工王某进行清洗作业，王某以作业环境不安全为由拒绝工作，关于该情况，下列说法中正确的是（ ）。

- A.王某可以提前30天书面通知甲公司解除劳动合同
- B.王某可以随时通知甲公司解除劳动合同
- C.王某不得解除劳动合同，只能自行购买安全设施进行作业
- D.甲公司有权以王某违反公司纪律为由单方解除劳动合同

【答案】B

【解析】本题考核劳动合同的解除。根据规定，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，劳动者有权随时通知解除劳动合同。注意，本题未涉及用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，因此并非是劳动者单方解除劳动合同中的“立即解除”情形。

（三）“经济性”裁员

界定：特殊经济原因+批量裁减

1.特殊经济原因

- （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。

2.批量裁减人员

- （1）需要裁减人员20人以上；
- （2）裁减不足20人但占企业职工总数10%以上。

3.程序

- （1）说明情况。

用人单位提前30日向工会或者全体职工说明情况。

- （2）听取意见。

听取工会或者职工的意见。

- （3）报告方案。

裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。

4. 优先留用人员

(1) “两类老员工”。

①与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同

②与本单位订立无固定期限劳动合同

(2) “一类单职工”。

家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

5. 优先招用要求

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。

【提示】注意此处用人单位“并非必须”招用。

第二部分 劳动合同终止★★★

一、终止情形（六点）

根据《劳动合同法》及其实施条例规定了七类终止情形，可归纳如下表。

要点		具体规定
时间		劳动合同期满 【链接】法律事实导致劳动法律关系终止
劳动者	退休养老	享受基本养老保险待遇
		劳动者达到法定退休年龄
	死亡失踪	劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的
用人单位		用人单位被依法宣告破产的
		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

【提示】用人单位与劳动者不得约定上述情形之外的其他劳动合同终止条件，即使约定也无效。

二、劳动合同解除和终止的限制性规定

用人单位既不得适用“无过失性辞退”或“经济性裁员”解除劳动合同的情形解除劳动合同，也不得“终止”劳动合同，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。

劳动合同解除和终止的限制性规定

要点		具体规定
病	职业 病	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
		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
	非职业病	患病或者非因工负伤，在规定的“医疗期内”的 【链接】医疗期满→不能从事原工作→用人单位另行安排工作→亦不能从事→用人单位可单方解除（无过失性辞退）
孕		女职工在孕期、产期、哺乳期
老		本单位连续工作满“15年”，且距法定退休年龄不足“5年”

【提示】若符合因“劳动者过错”解除劳动合同的情形（过失性辞退），用人单位的解除权和终止效力不受上述限制性规定的影响。

【单选题】(2018年) 根据劳动合同法律制度的规定，下列情形中，不能导致劳动合同终止的是（ ）。

- A. 劳动者被人民法院宣告死亡的
- B. 劳动者医疗期内遇劳动合同期满的
- C. 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的
- D. 劳动者达到法定退休年龄的

【答案】B

【解析】本题考核劳动合同终止的情形。

第三部分 经济补偿金

当劳动合同依法解除或终止时，用人单位仍然需要支付给劳动者一定数额的金钱。

【提示】可理解为是用人单位承担的一种“社会责任”。

一、经济补偿金、违约金和赔偿金的比较

经济补偿金、违约金和赔偿金的比较

比较项目	主要适用条件	支付主体
------	--------	------



经济补偿金	①劳动者“随时通知”解除; ②劳动者“立即解除”; ③用人单位“预告解除”; ④用人单位“经济性裁员”	用人单位
违约金	劳动者违反: ①服务期条款; ②竞业禁止、保密条款的约定	劳动者
赔偿金	用人单位或者劳动者由于自己的过错给对方造成损害	用人单位或劳动者

二、用人单位支付经济补偿金的情形★★★

劳动合同解除或终止的情形			经济补偿金
劳动合同解除	劳动者单方解除	与用人单位协商一致解除	×
		预告解除 (2 项)	×
		随时通知解除 (8 项)	√
		立即解除 (2 项)	√
	用人单位单方解除	与劳动者协商一致解除	√
		预告解除 (无过失性辞退) (3 项, 包括患病、能力差、客观情况)	√
		随时通知解除 (过失性辞退) (劳动者有过错的 6 项)	×
		经济性裁员 (经济性+批量裁减)	√
劳动合同终止	合同期限届满	用人单位不再与劳动者续订劳动合同	√
		用人单位降低劳动者待遇条件提出续订, 劳动者不同意	√

		用人单位维持或提高劳动者待遇条件提出续订, 劳动者不同意	×
		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	√
	劳动者	享受基本养老保险待遇	×
		劳动者达到法定退休年龄	×
		劳动者死亡, 或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的	×
	用人单位	用人单位被依法宣告破产	√
		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	√

注: 本表中“√”代表“支付”, “×”代表“不支付”。

【反向列举】用人单位不支付经济补偿金的情形

(1) 协商解除。

劳动者先提出。

(2) 法定解除。

①劳动者预告解除。

②用人单位随时通知解除。

(3) 法定终止。

死亡、退休、养老保险、合同期满维持和提高劳动者待遇续订劳动合同。

三、经济补偿金的支付标准★★

经济补偿金=劳动合同解除或者终止前劳动者在本单位的工作年限×每工作1年应得的经济补偿

经济补偿: 每满1年支付1个月工资的标准;

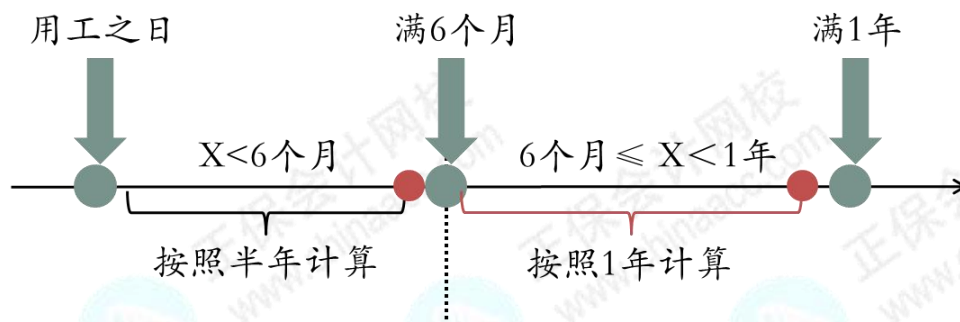
月工资: 解除或终止前劳动者12个月的平均工资。

(一) 关于劳动者在本单位工作的年限

1. 满年算

每满1年支付1个月工资的标准。

2. 不满年算



(1) 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”工资标准的经济补偿。

(二) 关于补偿基数的计算标准（平均工资）

1. 高工资，双封顶

(1) 金额的封顶线（3倍）。

月工资高于用人单位所在地区上年度“职工月平均工资3倍”的，向其支付经济补偿的标准按“职工月平均工资3倍”的数额支付。

(2) 补偿年限的封顶线（12年）。

在上述金额封顶线3倍的基础上，向其支付经济补偿的年限“最高不超过12年”。

2. 低工资，有底线

月工资“低于”当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。

【提示】低工资情况下，不设最高不超过12年的限制。

【举例】经济补偿金计算

【示例1】假设张某劳动合同解除前在本单位工作年限为5年零3个月，月工资为8000元，当地上年度职工月平均工资为3000元，当地最低工资标准为1200元。

【提问】张某可获得的经济补偿金？

【分析】第一步：确定是否为高工资

月工资8000元，当地职工月平均工资三倍为9000元，非高工资。

第二步：确定劳动者工作年限

张某在本单位工作年限为5年零3个月。不满6个月的，向劳动者支付半个月工资标准。因此补偿年限

为 5.5 年。

第三步：确定是否低于了当地最低工资标准

月工资 8 000 元，最低工资标准 1 200 元，未低于当地最低工资标准。

第四步：计算经济补偿金

经济补偿金 = $8000 \times 5.5 = 44000$ (元)

【示例 2】假设李某劳动合同解除前在本单位工作年限为 15 年，月工资为 10000 元，当地上年度职工月平均工资为 3000 元，当地最低工资标准为 1200 元。

【提问】李某可获得的经济补偿金？

【分析】第一步：确定是否为高工资

月工资 10000 元，当地职工月平均工资三倍为 9 000 元，是高工资，因此李某月工资应按 9 000 元封顶计算。

第二步：确定劳动者工作年限

李某在本单位工作年限为 15 年，由于是高工资，因此补偿年限应按 12 年封顶计算。

第三步：确定是否低于了当地最低工资标准

月工资 10000 元，最低工资标准 1 200 元，未低于当地最低工资标准。

第四步：计算经济补偿金

经济补偿金 = $9000 \times 12 = 108000$ (元)

【示例 3】假设赵某劳动合同解除前在本单位工作年限为 15 年零 8 个月，月工资为 1000 元，当地上年度职工月平均工资为 3000 元，当地最低工资标准为 1200 元。

【提问】赵某可获得的经济补偿金？

【分析】第一步：确定是否为高工资

月工资 1000 元，当地职工月平均工资三倍为 9 000 元，非高工资。

第二步：确定劳动者工作年限

赵某在本单位工作年限为 15 年零 8 个月，非高工资，补偿年限不封顶。6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算，因此补偿年限为 16 年。

第三步：确定是否低于了当地最低工资标准

月工资 1000 元，最低工资标准 1 200 元，低于了当地最低工资标准，因此月工资应按 1 200 元计算。

第四步：计算经济补偿金

经济补偿金=1200×16=19200 (元)

【例题·单选题】2018年3月1日甲公司招用周某并与其签订了劳动合同。2021年10月31日,劳动合同到期,甲公司不再与周某续订。已知,周某在劳动合同终止前12个月的平均工资为20000元,甲公司所在地月最低工资标准为2000元,当地上年度职工月平均工资为5000元。计算劳动合同终止时甲公司依法应向周某支付经济补偿数额的下列算式中,正确的是()。

- A. $20000 \times 4 = 80000$ (元)
- B. $5000 \times 3 \times 4 = 60000$ (元)
- C. $2000 \times 3 \times 3.5 = 21000$ (元)
- D. $20000 \times 3.5 = 70000$ (元)

【答案】B

【解析】本题考核经济补偿金的支付标准。周某本人月工资20000元,高于当地上年度职工月平均工资的3倍,应以当地上年度职工月平均工资的3倍计算经济补偿金(高工资、双封顶)。不满6个月的按半年计算,6个月以上不满1年的按1年计算,周某的工作年限为3年零8个月,因此,甲公司应支付4个月的经济补偿金。甲公司依法应向周某支付经济补偿金=5000×3×4=60000元。

更多学习内容,敬请关注正保会计网校张稳老师的经济法课程。