

第一单元 劳动合同法律制度

考点 13: 劳动合同的解除 (★★★)

(一) 劳动合同的解除的类型



(二) 协商解除

类型	适用情形	是否支付经济补偿金
用人单位提出解除劳动合同	双方自愿协商一致	√
劳动者主动辞职		×

(三) 法定解除 (单方解除)

1. 劳动者单方解除

(1) 提前通知解除 (“不想干”)

适用情形	是否支付经济补偿金
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	

(2) 随时通知解除 (“没法干”)

适用情形	是否支付经济补偿金
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	√

(3) 不需事先告知解除 (“没法干”)

适用情形	是否支付经济补偿金
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	

劳动法 { 不想干 < 30+书
 { 没法干 < 一般 随
 { 会不

2. 用人单位单方解除

(1) 随时通知解除 (“不能用”)

适用情形	是否支付 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 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	×

(2) 无过失性辞退 (“没法用”)

适用情形	是否支付 经济补偿金
有下列情形之一的，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 1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	√

(3) 经济性裁员 (“没办法”)

适用情形	是否支付 经济补偿金
(1) 经济性裁员的适用情形： 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 (2) 特别程序 ①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 ②裁减人员不足 20人且占企业职工总数不足 10%的，无需执行上述程序	√

<p>(3) 裁减人员时, 应当优先留用下列人员:</p> <p>①与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的</p> <p>②与本单位订立无固定期限劳动合同的</p> <p>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</p> <p>(4) 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</p>	
--	--



【提示】在上述法定解除的情形中, 用人单位最怕“没” (没法干、没法用、没办法), 只要一沾“没”, 用人单位的钱就没了 (支付经济补偿金)。

【例题 1 • 多选题】下列劳动者中, 可随时通知用人单位解除劳动合同的有 ()。(2016年)

- A. 所在单位规章制度违法, 损害其利益的王某
- B. 所在单位未依法为其缴纳社会保险费的李某
- C. 所在单位未及时足额向其支付劳动报酬的张某
- D. 所在单位未按照劳动合同约定为其提供劳动保护的赵某

【答案】ABCD

【解析】选项 ABCD: 属于“没法干”的情形, 劳动者有权单方随时通知用人单位解除劳动合同。

【例题 2 • 判断题】劳动者不能胜任工作岗位, 用人单位应先经过培训或者调整工作岗位, 仍不能胜任工作的, 方可按程序与其解除劳动合同。() (2012年)

【答案】√

【例题 3 • 多选题】根据劳动合同法法律制度的规定, 下列各项中, 属于用人单位可依据法定程序进行经济性裁员的情形有 ()。(2016年)

- A. 企业转产, 经变更劳动合同后, 仍需裁减人员的
- B. 依照企业破产法规定进行重整的
- C. 企业重大技术革新, 经变更劳动合同后, 仍需裁减人员的
- D. 生产经营发生严重困难的

【答案】ABCD

【例题 4 • 单选题】甲公司现有职工 100人, 因生产经营发生严重困难需裁员, 根据劳动合同法法律制度的规定, 该公司裁减人员达到一定人数或者一定比例以上, 甲公司向工会或者全体职工说明情况, 听取工会或者职工的意见, 并将裁减人员方案向劳动行政部门报告, 甲公司可不执行该程序的裁减人员的最大数量是 ()。(2014年)

- A. 11 人
- B. 8 人
- C. 9 人
- D. 10 人

【答案】C

【解析】执行特别程序的情形: (1) 需要裁减人数为“20人以上”; (2) 裁减人数不足 20人但占企业职工总数为“10%以上”。迅速浏览本题发现 4个备选项均不足 20人, 可见进攻点为“10%以上”, 即裁减人数大于等于 10人 ($100 \times 10\%$) 时应执行特别程序, 反过来, 在不执行特别程序的前提下, 可裁减的人数最多为 9人。