

第一单元 劳动合同法律制度

考点 14: 劳动合同的终止(★★)

【解释】解除是一方或者双方,“主动”、“人为”地提前结束合同;终止是出现法定事由后,“被动”地提前或如期结束合同。

1. 劳动合同终止的情形

情形		是否支付经济补偿金
劳动合同期满	用人单位维持或提高原条件续订而劳动者拒绝	×
	用人单位决定不续订或降低条件续订 (“不 留用”)	√
劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的		×
劳动者达到法定退休年龄的		×
劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的		×
用人单位被依法宣告破产的 (“不 营业”)		√
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 (“不营业”)		√

2. 既不得解除也不得终止 劳动合同的情形

(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,或者疑似职业病患者在诊断或者医学观察期间的;

(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;

(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。

【例题 1·判断题】劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止。() (2017年)

【答案】√

【例题 2·多选题】下列情形中,用人单位可单方面解除劳动合同的有()。(2016年、2013年)

A. 张某严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损失

B. 胡某被依法追究刑事责任

C. 钱某严重违反用人单位的规章制度

D. 王某因怀孕无法胜任工作

【答案】ABC

【解析】(1) 选项 ABC: 属于“不能用”,用人单位有权单方面随时通知劳动者解除劳动合同;(2) 选项 D: 在女职工怀孕期间,用人单位不得解除劳动合同。

【例题 3·多选题】根据劳动合同法律制度的规定,下列情形中,可导致劳动合同关系终止的有()。(2012年)

A. 劳动合同期满

B. 劳动者达到法定退休年龄

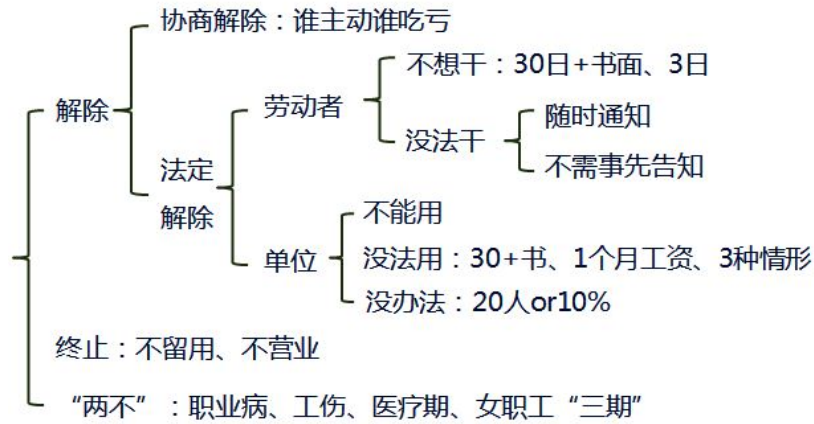
C. 用人单位被依法宣告破产

D. 女职工在哺乳期

【答案】ABC

【解析】选项 D: 女职工在孕期、产期、哺乳期的,用人单位既不得解除劳动合同,也不得终止劳动合同,劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止。

【小结】



考点 15：经济补偿金（★★★）

（一）什么是经济补偿金？

1. 经济补偿金，是按照劳动合同法的规定，在 **劳动者无过错（单位可能有过错，也可能无过错）** 的情况下，用人单位与劳动者解除或终止劳动合同时，应给予劳动者的经济上的补助。

2. 经济补偿金 VS 违约金 VS 赔偿金

	经济补偿金	违约金	赔偿金
产生原因	法定	约定	法定
适用情形	劳动关系解除或终止，而劳动者无过错	劳动者违反服务期或者竞业限制的约定	由于自己过错给对方造成损害
支付方	用人单位	劳动者	过错方，可能是用人单位，也可能是劳动者

【例题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于经济补偿金和违约金的表述中，不正确的是（ ）。（2016年）

- A. 违约金的支付主体是劳动者
- B. 经济补偿金只能由用人单位和劳动者在劳动合同中约定
- C. 违约金只能在服务期和竞业限制条款中约定
- D. 经济补偿金的支付主体只能是用人单位

【答案】 B

【解析】 选项 B：经济补偿金是法定的。

（二）是否应付经济补偿金？

1. 应当支付经济补偿金的情形

（ 1）劳动者符合随时通知解除和不需要事先通知即可解除劳动合同规定情形而解除劳动合同的；（“没法干”）

（ 2）由用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致而解除劳动合同的；

（ 3）用人单位符合提前 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，可以解除劳动合同规定情形而解除劳动合同的；（“没法用”）

（ 4）用人单位符合可裁减人员规定而解除劳动合同的；（“没办法”）

（ 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，劳动合同期满终止固定期限劳动合同的；（“不留用”）

（ 6）用人单位被依法宣告破产或者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；（“不营业”）

（ 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。

2. 不支付经济补偿金的特殊情况

地方各级人民政府及县级以上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支付经济补偿的规定。

【例题 1·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，因下列情形解除劳动合同的，用人单位应向劳动者支付经济补偿的有（ ）。（2017年、2016年）

- A. 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
- B. 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

- C. 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，经用人单位提出，拒不改正的
D. 用人单位未及时足额支付劳动报酬的

【答案】 ABD

【解析】 选项 C：因劳动者存在法定过错，用人单位可随时通知解除劳动合同的，无需支付经济补偿金。

【例题 2·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，劳动合同解除或者终止的下列情形中，用人单位应向劳动者支付经济补偿的有（ ）。 （2017年）

- A. 劳动者提前 30日以书面形式通知无过错用人单位而解除劳动合同的
B. 劳动者提出并与无过错用人单位协商一致解除劳动合同的
C. 劳动者符合不需事先告知用人单位即可解除劳动合同的情形解除劳动合同的
D. 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

【答案】 CD

【解析】 选项 AB：均属于劳动者主动辞职（选项 A为提前通知的法定解除，选项 B为协商解除），劳动者对劳动合同的解除存在过错，用人单位不需支付经济补偿金。

【例题 3·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，劳动者单方面解除劳动合同的下列情形中，不能获得经济补偿金的有（ ）。 （2015年）

- A. 劳动者提前 30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同的
B. 劳动者因用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护而解除劳动合同的
C. 劳动者因用人单位未及时足额支付劳动报酬而解除劳动合同的
D. 劳动者在试用期内提前 3日通知用人单位解除劳动合同的

【答案】 AD

【解析】 本题选项 ABCD均为劳动者单方通知用人单位解除合同的情形：（1）在选项 BC中，用人单位出现法定过错是劳动者解除劳动合同的直接原因（“没法干”），劳动者并无过错，用人单位应当支付经济补偿金；（2）在选项 AD中，是劳动者自己想离开，劳动者是劳动合同解除的过错方，用人单位不必支付经济补偿金。

（三）支付多少经济补偿金？

1. 经济补偿金的计算

（1）基本思路

经济补偿金按劳动者在本单位工作的年限，每满 1年支付 1个月工资的标准向劳动者支付。计算公式：

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

= 工作年限 × 月工资

（2）工作年限的确定

除整数年限外，工作年限“零头”部分按以下标准计算：

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（按半年计算）。

【提示】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入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。（2018年新增）

89 → 2.3. ✓ 3
X 8+3

（3）月工资的确定

① 月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前 12个月的平均工资；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。

② 劳动者在劳动合同解除或者终止前 12个月的平均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。

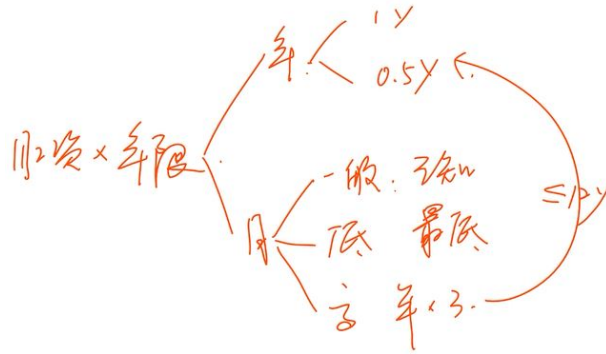
（4）高工资的特殊处理

劳动者月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，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，向其支付经济补偿的年限最高不超过 12年。

计算公式为：

经济补偿金

= 工作年限（≤ 12年）× 当地上年度职工月平均工资 3倍



【案例 1】王某与甲公司 2012 年 1 月 1 日订立了 5 年期的劳动合同，2016 年 2 月 1 日，甲公司主动与王某协商解除劳动合同。已知王某的月工资为 5000 元，当地职工月平均工资为 4000 元。

【解析】（1）王某的月工资虽高于当地职工平均工资，但并不畸高（高于 3 倍），按月工资 5000 元为标准计算即可；（2）王某在甲公司的工作时间为 4 年零 1 个月，工作年限应确定为 4.5 年；因此，甲公司应当向王某支付的经济补偿金 = $5000 \times 4.5 = 22500$ （元）。

【案例 2】王某与甲公司 2013 年 1 月 1 日订立了 5 年期的劳动合同，2016 年 9 月 1 日，甲公司主动与王某协商解除劳动合同。已知王某的月工资为 2000 元，当地最低工资标准为 2500 元。

【解析】（1）王某的月工资低于当地最低工资标准，应按当地最低工资标准计算；（2）王某在甲公司的工作时间为 3 年零 8 个月，工作年限应确定为 4 年；因此，甲公司应当向王某支付的经济补偿金 = $2500 \times 4 = 10000$ （元）。

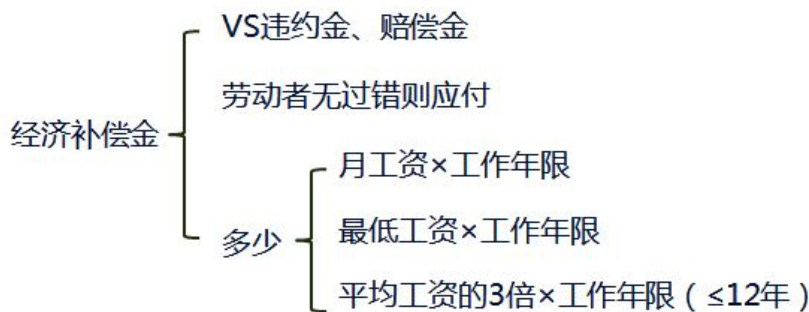
【案例 3】王某与甲公司 2013 年 1 月 1 日订立了 5 年期的劳动合同，2016 年 9 月 1 日，甲公司主动与王某协商解除劳动合同。已知王某的月工资为 20000 元，当地职工月平均工资为 4000 元。

【解析】（1）王某的月工资已经超过当地职工月平均工资的 3 倍，应按当地上年度职工月平均工资 3 倍计算；（2）王某在甲公司的工作时间为 3 年零 8 个月，工作年限应确定为 4 年；因此，甲公司应当向王某支付的经济补偿金 = $4000 \times 3 \times 4 = 48000$ （元）。

【案例 4】2016 年 9 月 1 日，甲公司主动与王某协商解除劳动合同。已知王某在甲公司已经工作 15 年，月工资为 20000 元，当地职工月平均工资为 4000 元。

【解析】由于“高工资”情形下向劳动者支付经济补偿金的年限最高不超过 12 年，因此，甲公司应当向王某支付的经济补偿金 = $4000 \times 3 \times 12 = 144000$ （元）。

【小结】



【例题 1·单选题】2010 年 4 月 1 日，张某到甲公司工作，2016 年 8 月 1 日，双方的劳动合同期满，甲公司不再与张某续签。已知劳动合同终止前 12 个月，张某月平均工资 5000 元，甲公司所在地职工月平均工资 4500 元。计算劳动合同终止后甲公司应向张某支付经济补偿的下列公式中，正确的是（ ）。（2017 年）

- A. $4500 \times 6 = 27000$ （元）
- B. $4500 \times 7 = 31500$ （元）
- C. $5000 \times 5.5 = 27500$ （元）
- D. $5000 \times 6.5 = 32500$ （元）

【答案】D

【解析】（1）工作年限：每满 1 年支付 1 个月工资标准的经济补偿金；6 个月以上不满 1 年的，按 1 年算；不满 6 个月的，按半个月算；本题张某在甲公司工作 6 年零 4 个月，工作年限应为 6.5 年。（2）计算方法：张某的工资（5000 元）未超过当地职工月平均工资（4500 元）的 3 倍，正常计算即可，即甲公司应当向张某支付的经济补偿金 = 工作年限 × 月工资 = $6.5 \times 5000 = 32500$ （元）。

【例题 2·单选题】 2014年 4月 1日，吴某到甲公司担任高级技术人员，月工资 15000元， 7月 1日，吴某得知甲公司未依法为其缴纳社会保险费，遂通知甲公司解除劳动合同，并要求支付经济补偿金。已知甲公司所在地区上年度职工月平均工资为 4000元。根据劳动合同法律制度的规定，下列关于甲公司向吴某支付经济补偿金的表述中，正确的是（ ）。 （2015年）

- A. 甲公司应向吴某支付经济补偿金 7500元
- B. 甲公司应向吴某支付经济补偿金 6000元
- C. 吴某单方面解除劳动合同，甲公司无须向其支付经济补偿金
- D. 甲公司应向吴某支付经济补偿金 2000元

【答案】 B

【解析】 （1）吴某的月工资 15000元已经超过了当地上年度职工月平均工资 4000元的 3倍，只能按当地上年度职工月平均工资 3倍即 12000元作为支付经济补偿金的月工资标准；（2）吴某在甲公司工作仅 3个月，应按半个月工资标准支付经济补偿；（3）甲公司应向吴某支付的经济补偿金 = $4000 \times 3 \times 0.5 = 6000$ （元）。

考点 16：劳动合同解除和终止的法律后果（★）

- 1. 劳动合同解除和终止后，用人单位和劳动者双方不再履行劳动合同， **劳动关系消灭**。
- 2. 手续
 - （1）劳动合同解除或终止的，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在 **15 日内** 为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。
 - （2）用人单位应当在解除或者终止劳动合同时向劳动者支付经济补偿金的，在 **办结工作交接时** 支付。
- 3. 用人单位对已经解除或者终止的劳动合同文本， **至少保存 2年备查**。
- 4. 违法解除或终止劳动合同的法律责任
 - （1）用人单位违反规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照《劳动合同法》规定的 **经济补偿金标准的 2倍** 向劳动者支付赔偿金，支付了赔偿金的， **不再支付经济补偿金**。
 - （2）劳动者违法解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担 **赔偿责任**。

【例题·多选题】 劳动合同期限内，甲公司的职工王某正好处在孕期，但甲公司要解除劳动合同。根据劳动合同法法律制度的规定，下列表述中，正确的有（ ）。 （2013年）

- A. 甲公司不能解除劳动合同
- B. 甲公司可以解除劳动合同
- C. 如果甲公司提出解除劳动合同，王某提出继续履行劳动合同的，应当继续履行
- D. 如果甲公司提出解除劳动合同，王某也同意不继续履行劳动合同的，解除劳动合同后，甲公司应当向王某支付经济补偿金

【答案】 AC

【解析】 （1）选项 AB：在女职工怀孕期间，用人单位不得解除劳动合同；（2）选项 CD：如果用人单位违法解除劳动合同的，劳动者可以要求继续履行劳动合同，享受在劳动关系存续期间的待遇；如果劳动者不愿继续履行劳动合同或者劳动合同的履行已经不可能，用人单位应当依照《劳动合同法》规定的经济补偿金标准的 2倍向劳动者支付“赔偿金”，支付了赔偿金的，不再支付经济补偿金。

考点 17：非全日制用工（★★）

- 1. 非全日制用工双方当事人可以订立 **口头协议**。
- 2. 从事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；但后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。
- 3. 非全日制用工双方当事人 **不得约定试用期**。
- 4. 非全日制用工双方当事人 **任何一方** 都可以 **随时通知** 对方终止用工；终止用工，用人单位 **不向劳动者支付经济补偿金**。
- 5. 工资
 - （1）非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的 **最低小时工资标准**；
 - （2）用人单位可以按小时、日或周为单位结算工资，但非全日制用工劳动报酬结算支付周期 **最长不得超过 15日**。

【例题 1·多选题】 根据劳动合同法法律制度的规定，关于非全日制用工的下列表述中，正确的有（ ）。 （2017年）

- A. 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准
- B. 非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15日
- C. 非全日制用工双方当事人可以约定试用期
- D. 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议

【答案】 ABD

【解析】 选项 C：非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

【例题 2·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于非全日制用工形式的表述中，正确的是（ ）。 （2015年）

- A. 终止用工时，用人单位不向劳动者支付经济补偿金
- B. 双方当事人可约定试用期
- C. 劳动报酬结算支付周期最长不得超过 30日
- D. 双方当事人应订立书面劳动合同

【答案】 A

【解析】（ 1）选项 B：非全日制用工双方当事人“不得约定”试用期；（ 2）选项 C：非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过 15日；（ 3）选项 D：非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

