



2023 初级会计职称《经济法基础》精讲班

第四单元 劳动合同的解除和终止

(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：人工智能替代人力） 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年人的。（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	✓

【例题·多选题】甲公司职工王某因病住院，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事公司为其另行安排的工作，甲公司欲解除与王某的劳动合同。下列关于甲公司解除劳动合同采用方式的表述中，正确的有（ ）。
(2021 年)

- A. 甲公司不需额外支付 1 个月工资可直接解除
- B. 甲公司可提前 30 日以书面形式通知王某解除
- C. 甲公司与王某协商一致可以解除
- D. 甲公司可额外支付王某 1 个月工资解除

答案：BD

解析：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（选项 BD）；

（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。

【例题·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。



【例题·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。

【例题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，劳动者出现的下列情形中，用人单位可**随时通知**劳动者解除劳动合同的有（ ）。（2019 年）

- A. 被依法追究刑事责任的
- B. 在试用期间被证明不符合录用条件的
- C. 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. 严重违反用人单位规章制度的

答案：ABCD

解析：用人单位可以随时通知劳动者解除合同的情形包括：

- （1）劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的（选项 B）；
- （2）劳动者严重违反用人单位的规章制度的（选项 D）；
- （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（选项 C）；
- （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；



老会计-用心传递温度

(6) 劳动者被依法追究刑事责任的 (选项 A)。

【考点 2】劳动合同的终止 (★★★)

1. 劳动合同终止的情形

劳动合同终止情形			经济补偿
合同到期	劳动合同期满的	用人单位不续签	✓
		用人单位续签 降低标准劳动者不同意续签	✓
		维持或提高待遇劳动者不同意续签	(×)
员工退休	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		(×)
员工死亡	劳动者死亡, 或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的		(×)
单位关门	用人单位被依法宣告破产的、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		✓

2. 劳动合同解除和终止的限制性规定

(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; (孕)

(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; (老)

(6) 法律、行政法规规定的其他情形。

【口诀】老、病、孕。

【例题·多选题】根据劳动合同法律制度的规定, 下列情形中, 可导致劳动合同终止的有 ()。(2021 年)

A. 劳动者患病, 在规定的医疗期内劳动合同期满的



老会计-用心传递温度

- B. 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的
- C. 劳动者被人民法院宣告失踪的
- D. 劳动者怀孕，在孕期内劳动合同期满的

答案：BC

解析：劳动者有下列情形之一的，用人单位既不得对其进行无过失性辞退或经济性裁员，也不得以劳动合同期满为由与其终止劳动合同：

- （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（选项 A）；
- （4）女职工在孕期、产期、哺乳期的（选项 D）；
- （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·单选题】甲公司与刘某订立了 1 年期限劳动合同。刘某上班 2 个月后，不能胜任工作，经甲公司培训后仍不能胜任，甲公司欲解除与刘某的劳动合同，此时刘某已怀孕。下列关于甲公司解除与刘某劳动合同的表述中，正确的是（ ）。（2020 年）

- A. 甲公司提前 30 日以书面形式通知刘某可解除劳动合同
- B. 甲公司不得解除劳动合同
- C. 甲公司可随时通知刘某而解除劳动合同
- D. 甲公司额外支付刘某 1 个月工资后可解除劳动合同

答案：B

解析：（1）劳动者有下列情形之一的，用人单位既不得无过失性辞退或经济性裁员解除劳动合同，也不得终止劳动合同：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。

（2）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的属于无过失性辞退的情形。

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

- A. 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的



- B. 劳动者医疗期内遇劳动合同期满的
- C. 劳动者达到法定退休年龄的
- D. 劳动者被人民法院宣告死亡的

答案：B

解析：劳动合同终止的情形：

- (1) 劳动合同期满的；
- (2) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的（选项A）；
- (3) 劳动者达到法定退休年龄（选项C）；
- (4) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的（选项D）；
- (5) 用人单位被依法宣告破产的；
- (6) 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。

【考点3】经济补偿（★★★）

1. 经济补偿金、违约金与赔偿金

	适用条件	性质	支付主体
经济补偿金	(1) 劳动关系的解除和终止 (2) 劳动者无过错	法定	用人单位
违约金	劳动者违反了服务期和竞业限制的规定	约定	劳动者
赔偿金	用人单位和劳动者由于自己的过错给对方造成损害	法定或约定	过错方 (单位或劳动者)

【解释】经济补偿金，是按照劳动合同法的规定，在劳动者无过错的情况下，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。

【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）



老会计-用心传递温度

- A. 违约金的支付主体只能是劳动者
- 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，主要是针对劳动关系的解除和终止，如果劳动者无过错，用人单位则应给予劳动者一定的经济补偿。

2. 经济补偿支付的情形

单位提出	(1) 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。
	(2) 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”规定的情形而解除劳动合同的。
有错+要命	(3) 劳动者符合 随时通知解除 和 不需事先通知即可解除 劳动合同规定的情形而解除劳动合同的。 (用人单位有错+用人单位要命)
裁员	(4) 用人单位符合 可裁减人员规定 而解除劳动合同的。
单位不续	(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。
员工无过错	(6) 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。
单位关门	(7) 用人单位被依法宣告 破产 终止劳动合同的。
	(8) 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。

3. 经济补偿金的支付标准

经济补偿金=工作年限×月工资

【解释】“工作年限”的确定：

- (1) 每满 1 年支付 1 个月工资的标准向劳动者支付。



老会计-用心传递温度

(2) 6 个月以上不满 1 年的, 按 1 年计算; 不满 6 个月的, 向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

【举例】张飞离职时工龄:

(1) 3 年零 9 个月, 算 4 年支付 4 个月的经济补偿金;

(2) 3 年零 2 个月, 算 3.5 年支付 3.5 个月的经济补偿金。

【解释】“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;

(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。(底线: 当地最低工资标准)

(3) 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。(顶格: 3 倍+12 个月)

【例题·单选题】2008 年 3 月 5 日, 方某入职甲公司。2020 年 12 月 1 日, 甲公司提出并与方某协商一致解除了劳动合同。已知方某在劳动合同解除前 12 个月的平均工资为 20000 元。当地上年度职工月平均工资为 5500 元。计算甲公司依法支付方某经济补偿的下列算式中, 正确的是 ()。(2021 年)

A. $5500 \times 3 \times 13 = 214500$ 元

B. $5500 \times 3 \times 12 = 198000$ 元

C. $20000 \times 13 = 260000$ 元

D. $20000 \times 12 = 240000$ 元

答案: B

解析: 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) $\times$ 当地上年度职工月平均工资 3 倍 = $12 \times 5500 \times 3 = 198000$ (元)。

【例题·单选题】2016 年 3 月 1 日, 甲公司招用周某并与其签订了劳动合同。2019 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 ()。(2020 年)

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：（1）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。6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算；本题中：周某在甲公司工作年限为三年零八个月，即按照四年计算。

（2）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，向其支付经济补偿金的标准按职工月平均工资 3 倍的数额支付，向其支付经济补偿金的年限最高不超过 12 年。

【例题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定。下列情形中，用人单位应向劳动者支付经济补偿的有（ ）。（2020 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. 用人单位提出并与劳动者协商一致而解除劳动合同的
- C. 劳动者不能胜任工作，经过培训仍不能胜任工作而被解除劳动合同的
- D. 劳动者在试用期内被证明不符合录用条件而被解除劳动合同的

答案：BC

解析：（1）选项 A：由于劳动者主动要求走人，劳动者不能获得经济补偿。

（2）选项 BC：均属于劳动者一方无过错的情形，用人单位应当依法支付经济补偿金。

（3）选项 D：属于用人单位可以“随时通知解除劳动合同”（劳动者一方存在一定程度过错）的情形，用人单位无须向劳动者支付经济补偿金。

【例题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的有（ ）。（2018 年）

- A. 用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的
- B. 由用人单位提出并与劳动者协商一致而解除劳动合同的
- C. 固定期限劳动合同期满，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
- D. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而止的



答案：ABD

解析：（1）选项 A：用人单位被依法宣告破产或者被吊销营业执照、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，应当向劳动者支付经济补偿。

（2）选项 B：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，应当向劳动者支付经济补偿。

（3）选项 C：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，应当向劳动者支付经济补偿。

（4）选项 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，应当向劳动者支付经济补偿。

【例题·多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列解除或终止劳动合同的情形中，用人单位不向劳动者支付经济补偿的有（ ）。（2018 年）

A. 自用工之日起 1 个月内，经用人单位书面通知后，劳动者

不与用人单位订立劳动合同，用人单位书面通知劳动者

终止劳动合同的

B. 用人单位通知非全日制用工劳动者终止用工的

C. 用人单位因劳动者在试用期间被证明不符合录用条件而

解除劳动合同的

D. 劳动者达到法定退休年龄而终止劳动合同的

答案：ABCD

解析：（1）选项 A：自用工之日起 1 个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无须向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

（2）选项 B：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。

（3）选项 C：劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可随时通知劳动者解除劳动关系，不需向劳动者支付经济补偿。

（4）选项 D：劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止，用人单位不需要向劳动者支付经济补偿。

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：

①劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；



②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。根据劳动合同法律制度的规定，下列表述中，正确的有（ ）。(2020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：用人单位违法解除劳动合同，劳动者可以要求继续履行劳动合同；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。