

法律关怀丛书
蒋 昊 主编



解除与终止

劳动 合同

Ending Labor Contracts Made Easy

- 如何解除劳动合同才算合法？终止劳动合同是否需要赔偿？本书为读者揭秘解除与终止劳动合同的关键，并通过法商网 www.legalcare.cn 为读者提供应用服务。
- Accompanied by case studies and services via our legal website, www.legalcare.cn, this book helps to find win-win solutions for ending labor contracts under the new Labor Contract Law.



百家出版社
Baijia Publishing House

赠

会员服务

WWW.LEGALCARE.CN
00200706

CARE

法律关怀丛书
蒋昊主编



LEGALCARE™ 法律应用手册 03

解除与终止劳动合同

Ending Labor Contracts Made Easy

刁青云 黄健 编著
陆云虎 潘而东



百家出版社
Baijia Publishing House

图书在版编目(CIP)数据

解除与终止劳动合同/刁青云等著. —上海:百家出版社, 2008. 4

(法律关怀丛书/蒋昊主编)

ISBN 978-7-80703-786-6

I. 解... II. 刁... III. 劳动合同法—基本知识—中国 IV. D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 035513 号

丛 书 名 法律关怀丛书·LEGALCARE™法律应用手册

书 名 解除与终止劳动合同

出版发行 上海文艺出版总社(www.shwenyi.com)

百家出版社(www.bjph.net)

地 址 上海市茶陵路 175 弄 3 号 (200032)

经 销 各地新华书店

印 刷 常熟市兴达印刷有限公司

开 本 850×960 1/32

印 张 4.625

字 数 82000

版 次 2008 年 4 月第 1 版 2008 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80703-786-6/D·27

定 价 15.00 元

法律关怀丛书编委会

主编 蒋 昊

编委 张宇绰 潘 峰

邓伟志 潘鹰芳

前 言

随着《劳动合同法》的发布与实施,如何制定、签订、履行和终止劳动合同显得十分重要,值得探讨。

劳动合同的解除与终止,牵涉到劳资双方种种利害关系。本书通过典型案例与专家分析,帮助读者了解劳动合同解除与终止的基本流程,掌握劳动合同解除和终止与当事人切身利益最相关的要点。本书先从用人单位与劳动者两种角度分析在什么情况下能够解除劳动合同;接着对劳动合同终止的全过程作了详细的分析;继而介绍无效劳动合同的危害和应对方式;然后讨论最令人关注的经济补偿、赔偿以及违约金问题;最后探讨了工伤患病以及裁员问题。

纵观全书,专业的法律知识,通俗易懂的语言,精彩有趣的案例,资深的专家分析,实用的技巧策略,简洁的图表资料,可谓内容丰富,精彩纷呈。相信企业和员工可以领略到其中奥秘,掌握劳动合同解除和终止的要领,避开误区,从而有所获益。

本书作者刁青云、黄健、潘而东有多年从事法律服务的经验;作者陆云虎更是长期从事法院审判工作。谨此感谢他们为本书作出的贡献。

Contents

目 录

Chapter 1 第一章

Dissolution of Labor Contracts

如何解除劳动合同

Part I 第一节

Legal Effects of Labor Contract Dissolution

劳动合同解除会给我们带来什么结果? 3

Part II 第二节

Different Methods of Labor Contract Dissolution

劳动合同解除的方式 6

- 好聚好散——劳动合同的协商解除 6
- 我行我素——单方解除劳动合同 9
- 先礼后兵——提前 30 天告知解除
劳动合同 18

Part III 第三节

Non-Dissolutive Labor Contracts

不可解除的劳动合同 24

Chapter 2 第二章

Termination of Labor Contracts

天下无不散之宴席——劳动合同的终止

Part I 第一节

What Does Termination of Labor Contracts Mean?

什么是劳动合同的终止 31

Part II 第二节

Different Ways to Terminate Labor Contracts

| | |
|---------------------------------|----|
| 合同终止,各有千秋 | 34 |
| ● 劳动合同期限届满,合同一定终止吗? | 34 |
| ● 用人单位主体资格消灭以及劳动者死亡或被宣告死亡 | 38 |
| ● 劳动者被法院宣告失踪 | 39 |
| ● 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇 | 42 |

Part III 第三节

Flow Charts for the Dissolution and Termination of Labor Contracts

真相大白——劳动合同解除与终止之流程

| | |
|-------------------|----|
| 解剖 | 47 |
| ● 劳动合同解除的程序 | 47 |
| ● 劳动合同终止的程序 | 48 |

Part IV 第四节

Under What Circumstances Should a Labor Contract Be Extended?

| | |
|-----------------------------------|----|
| 劳动合同应当延续的情况 | 50 |
| ● 从事职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查 | 50 |
| ● 女职工在孕期、产期以及哺乳期 | 52 |

Chapter 3 第三章

Invalid Labor Contracts

无效劳动合同

Part I 第一节

What Are Invalid Labor Contracts?

| | |
|-------------------|----|
| 揭开无效劳动合同的面纱 | 59 |
|-------------------|----|

- 全部无效与部分无效 59
- 哪些属于无效劳动合同? 60

Part II 第二节

How to Handle Invalid Labor Contracts

无效就能随意解除? ——如何处理无效劳动

- 合同 62
 - 如何挽救部分无效劳动合同? 62
 - 合同无效了,工资也无效? 65

Chapter 4 第四章

Severance Pay and Compensation

经济补偿与违约金

Part I 第一节

When Should an Enterprise Pay Severance and How?

经济补偿金——该出手时就出手 71

- 正确的时间做正确的事——何时
支付经济补偿金 72
- 经济补偿金的计算 75

Part II 第二节

When Should an Enterprise Pay Economic Compensations?

迟来的补偿——经济赔偿金 76

- 不签书面劳动合同的代价 76
- 是可忍孰不可忍——“加长版”试
用期 78
- 有所为有所不为——企业支付赔
偿金的其他情况 80

Part III 第三节

Compensation Payment

支付违约金——违反服务期与竞业限制

- 的后果 87

- 劳动者违反服务期的约定 87
- 劳动者违反竞业限制的约定 92

Chapter 5 第五章

How to Manage Employees Suffering Illness and Work-Related Injuries

患病与工伤——劳动合同中不能承受之重

Part I 第一节

How to Dissolve Sick Employees' Labor Contracts

怎样与患病的劳动者解除劳动合同？ 97

Part II 第二节

How to Cope with Employees Suffering Work-Related Injuries

怎样“摆平”工伤员工？ 100

- 职工工伤住院期间,企业解除合
同违法 101
- 工伤赔偿,道义还是义务? 104

Chapter 6 第六章

Guide for Layoffs

无奈的裁员

Part I 第一节

What Are Layoffs?

裁员,你不可不知的事 109

- 什么是裁员? 109
- 裁员,需要理由吗? 112

Part II 第二节**What Should an Enterprise Do Before Laying-off Employees?**

企业在裁员前必须做好哪些准备 115

Part III 第三节**Procedures for Layoffs**

裁员的程序 117

Part IV 第四节**Layoff Tips for Enterprises**

公司在裁员时的几个技巧 119

- 如何减少裁员成本? 119
- 裁员应当注意保护商业秘密 120

Law Quiz — Labor Contracts Law (3)

法商™测试——《劳动合同法》(3) 123

1

Dissolution of Labor Contracts

如何解除劳动合同

LegalCare™

常言道：“请神易、送神难。”对用人单位而言，如何不留隐患地与劳动者解除劳动合同，是人事管理中最棘手的问题之一。对劳动者而言，在解除劳动合同时，如何维护自身权益则是其最关心的问题。其实，不管是用人单位还是劳动者个人，对于解除劳动合同不必太过忧虑和烦恼，关键是要正确地理解与掌握《劳动合同法》的规定。



Glossary of
Legal Terms
名词解释

劳动合同的解除：劳动合同依法签订后，在尚未履行完毕时，因某种原因致使当事人提前中断劳动合同法律效力、解除劳动权利义务关系的法律行为。

Part I 第一节

Legal Effects of Labor Contract

Dissolution

劳动合同解除会带来什么结果？

凡事有开始就有结束，劳动合同也不例外。劳动合同的解除是劳动关系结束的形式之一。劳动合同的解除可以是单方面的行为，也可以是双方的行为；可以因当事人一方的过错而解除，也可以双

方均无过错而解除。

劳动合同解除后,它的法律效力是否改变?根据相关法律规定,合同已经产生效力部分仍然有法律效力,未发生效力的合同条款归于无效。



Case Studies
案例

小羽今年24岁了,刚从大学毕业。成绩优异的他很快通过面试,成为了某建材公司的采购人员。根据劳动合同的约定,小羽的工作就是为公司采购建筑材料,主要是红木等一些木材。初出茅庐的小羽对于红木的鉴别缺乏实践经验,在采购中因一次购入大量的次品红木而使公司蒙受巨大损失。人事主管考虑再三,决定调换小羽的岗位,而小羽却认为公司这么做是故意给他难堪,因此在新的岗位上自由散漫,不专心工作,经常擅离职守,最终公司与其解除了劳动合同。



Professional
Analysis
专家分析

在案例中,由于小羽缺乏工作经验导致用人单位蒙受了巨大的损失,因此用人单位可以以小羽不能胜任工作为由而调整其岗位。此外,小羽的行为又符合《劳动合同法》第三十九条中严重违反用人单位规章制度的情形,所以用人单位可以依法与其解除

劳动合同。

劳动合同解除之后,用人单位不需要继续支付小羽的工资,也不需要再依据劳动合同条款对小羽的人身安全提供保障;小羽也不需要为用人单位提供劳动。这就是之前我们说的“劳动合同未发生效力的部分就不再发生法律效力”。但是,用人单位无法因为小羽的过失和违反劳动规章的规定要求他将在在此之前单位支付的工资返还出来。这就符合了《劳动合同法》关于劳动合同解除的“已经发生法律效力的条款仍然有效”的规定。



Relevant Links
法律链接

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条

<http://www.legalcare.cn/book/?id=10482>



Legal Tips
小贴士

这里需要注意的是如果合同中约定有保密条款与竞业限制条款,或者用人单位与劳动者签有保密协议与竞业限制协议,即使合同解除甚至合同终止,这部分条款与协议仍然发挥法律效力。

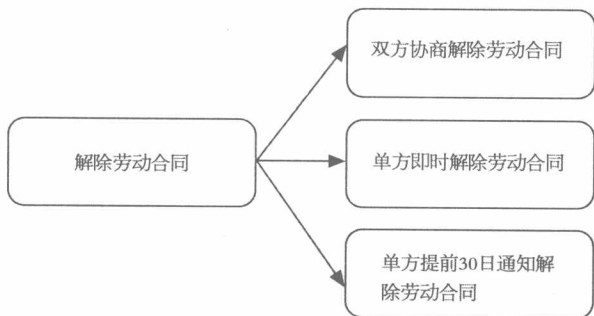
Part II 第二节

Different Methods of Labor

Contract Dissolution

劳动合同解除的方式

劳动合同的解除意味着法律关系的终止,但劳动合同不能任由当事人双方随意解除。任意解除劳动合同的后果就是损害另一方的权利,所以《劳动合同法》对于劳动合同的解除方式制定了具体而又明确的规定。



● 好聚好散——劳动合同的协商解除

解除劳动合同有各种方式,其中最理想的方式是协商解除。所谓协商解除就是劳动合同的双方当事人在遵循平等、自愿、诚实信用、合法以及符合道德规

范的原则下,以协商的方式最终意见一致地达成劳动合同解除的方式。根据《劳动合同法》的相关规定,只要符合原则,用人单位与劳动者协商一致,劳动合同就能够解除。这种“好聚好散”的方式为当事人双方节约了时间和精力,所以最值得采纳。



Case Studies
案例

阿伦就职于一家外贸公司。最近公司扩展经营市场,准备将生意拓展到美国。阿伦是公司重要管理人员,公司希望他能够作为第一批“拓荒者”前往美国新设立的分公司。不巧的是,就在阿伦准备前往美国之际,家中来电称“母亲病危,速回老家”。阿伦非常担心母亲的病情,将情况通知了公司,希望能够延迟出国。可公司不同意,对阿伦说:“美国新公司的发展是你这个阶段最重要的任务,如果你现在无法完成,就不要再干了。”无奈之下,阿伦只得要求与公司协商解除劳动合同。公司方面称,要解除合同可以,但是需要他支付因为他无法前往美国对公司造成的损失。由于时间的紧迫,阿伦同意了。事后,阿伦觉得公司要求支付的补偿金额巨大,同时自己也是在无奈之下同意与用人单位解除劳动合同的,不应该支付补偿金,因此提请劳动仲裁。在仲裁审理过程中,用人单位抗辩称:“当时