

# 劳动合同终止与解除的法律性质有何不同 (通用6篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 劳动合同终止与解除的法律性质有何不同篇一

存根第 号

本单位与 同志签订的劳动合同，依据  
，于 年 月 日终止（解除  
）劳动合同。

经办人： 年 月 日

终止（解除）劳动合同证明书

第 号

本单位与 同志签订的劳动合同，依据  
，于 年 月 日终止（解除  
）劳动合同。

（单位盖章）：

## 劳动合同终止与解除的法律性质有何不同篇二

（一）协商解除 第36条

（二）劳动者提出解除

1. 劳动者提前通知解除劳动合同 第37条

2. 劳动者单方解除劳动合同 第38条

(三)用人单位提出解除

1. 用人单位单方解除劳动合同 第39条

2. 无过失性辞退 第40条

3. 经济性裁员 第41条(略)

4. 解除行为的限制 第42条

二、劳动合同的终止

(一)终止的情形

(二)终止行为的限制

三、经济补偿

正文

(一)协商解除

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

《劳动合同法》第36条继承了《劳动法》的协商解除条款。作为现代劳动立法的发展方向，劳资双方通过意思自治的方式处理劳动关系，事实上已经成为我们在实务操作中最常用的劳动关系解除方式。

值得关注的是，《劳动法》在关于协商解除动议方的措辞上，并未做强调性描述，反倒是劳动部的《违反和解除劳动合同

的经济补偿办法》明确规定了只有当用人单位主动提出解除并经协商取得一致时，才应支付经济补偿金。考虑到劳动者提出协商解除时往往出于主动跳槽，而这种情形并不会造成其失业，且更类似于劳动者提前通知解除劳动合同的情形，因此，本次《劳动合同法》立法通过第46条再次加以明确。

这一条款对我们在实践中的影响在于：通常我们在经协商就解除劳动合同达成一致后会签署相关协议，为避免双方今后就是否存在经济补偿问题产生争议，我们建议企业在该协议中明确解除请求的动议方，例如使用如下的措辞：“甲乙双方劳动合同至某年某月止，现经乙方提议，双方就提前解除劳动合同事宜达成以下协议……”。如果双方未签订协议，则应当注意证明解除的动议方。

## (二) 劳动者提出解除

### 1. 劳动者提前通知解除劳动合同

第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

关于劳动者提前解除劳动合同条款并无太大变化，倒是在试用期的问题上加强了员工的通知义务，在《劳动法》的试用期内员工可以随时通知单位解除劳动合同关系，但根据新法，劳动者必须提前三天通知用人单位，以便用人单位安排员工接替其工作。该条款用意在于遏制目前个别劳动者不讲诚信，滥用试用期条款情形的出现。

我们注意到对于37条对于试用期的通知没有强调书面形式，这种措辞导致我们在理解上产生了一点混乱。但是，就《劳动合同法》的立法精神而言，应该说新法对于告知义务强调采用一种较为慎重的表达方式，无论是试用期还是非试用期，告知行为直接影响其三十天或三天预告期的起算问题，同时

涉及劳动者工资等利益，因此我们认为，即使37条第二句没有书面二字，劳动者在试用期辞职仍需提交书面申请。

## 2. 劳动者单方解除劳动合同

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二) 未及时足额支付劳动报酬的；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四) 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；

(五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

本条的变化是本次劳动合同法中的重点变化之一。相比较原《劳动法》，该条主要增加了企业不缴纳社会保险费、规章制度违法、劳动合同无效等单方解除情形，下面我们逐条分解：

### 1. 关于劳动保护或劳动条件

首先，该条所述为“劳动合同约定”的劳动保护或劳动条件，那么不是劳动合同约定的劳动保护是否就无须遵守了呢？显然不是。此处所谓劳动合同约定的劳动保护或劳动条件是基于本法第17条明确将劳动保护或劳动条件规定为劳动合同的必备条款，因此采用了“劳动合同约定”的措辞，事实上对于国家规定的相关标准即使没有约定在劳动合同上，用人单位仍须遵守，否则劳动者随时可以提出解除劳动合同关系。

其次，是否提供了合法的劳动保护由谁来确认？保护劳动者在劳动过程中的生命健康安全是用人单位的基本责任和义务，该义务存在一定的法定标准，并非可以随意提高。对于是否提供了合法的劳动保护需要经国家劳动部门、卫生部门等部门确认，劳资双方自身均无法单方做出判定。

## 2. 及时足额支付劳动报酬

本条与《劳动法》基本一致，所谓“及时足额”是要求用人单位按劳动合同约定或国家法律、法规规定的数额、日期支付劳动报酬，禁止克扣和无故拖欠。

## 3. 缴纳社会保险费

就本条款的措辞来看，未足额缴纳亦属未依法缴纳，但从全国人大法工委对劳动合同法所作的解释中我们并没有看到更为明确的答案。事实上，未足额缴纳社会保险费的情形在实践中大量存在，这种欠缴有些是出于用人单位的违法目的，而有些则出于政策、执法的不统一，并不能完全归咎于用人单位。同时，社保问题非常复杂，许多历史遗留问题很难在短时间内得到解决，对于以前发生的欠缴情况，是否可以适用本条款？目前仅仅根据该法我们很难做出准确的判断，相信后续的司法解释以及相关规规定会给出答案。

## 4. 规章制度违法

该条包含了两层含义，第一：规章制度违法；第二，损害劳动者权益。而对于规章制度违法又分为了内容违法和制定程序违法两方面。

首先我们来看内容违法。所谓“法律、法规”，通常理解是指宪法、劳动法、劳动合同法以及其他相关的法律、法规，这里法规应当包括国务院行政法规和各地的地方性法规。那么，国务院各部委，如劳动部颁布的部门规章包括在内吗？总所周知，劳动部的部门规章在劳动法体系中占据着绝对主导的作用，没有了劳动部的部门规章《劳动法》几乎没有操作性，因此我们认为，即使该条款未明确采用“规章”的措辞，但在理解时仍应当将部门规章囊括进“法律、法规”中，用人单位制定的规章制度不得与其相冲突。

此外，我们在此次全国人大法工委对该条款的解释中还发现了一个有意思的地方：根据法工委的解释，所谓规章制度的合法化，既不能违反宪法、劳动法、劳动合同法以及其他法律法规的规定，同时还不得与劳动合同或集体合同的内容相冲突。立法者认为：规章制度属企业单方制定，而劳动合同为双方合意而成，前者的效力应当低于后者，因此凡涉及劳动条件和劳动待遇之处，用人单位规章制度的规定均不得低于劳动合同的约定。按照法工委的解释，一旦有劳动合同约定的待遇高于规章制度了，那么规章制度即已陷入违法境地，员工可以随时行使解除权。

事实上，考虑到一个企业不同员工的劳动合同千差万别，如何能保证规章制度所规定的劳动保护和劳动待遇高于每一份劳动合同？同时，员工的单方解除权是一种特别解除权，对特别解除权应当严加限制，如果将规章制度冲突于劳动合同认定为“违反法律、法规的规定”，那么这种解除权将具有极大的随意性。

另外，依据该款可以提起解除劳动合同的主体将是全部因规章制度违法而致权益受损的劳动者，这不同于37条其他款项，

一旦出现甚至是一个企业的全体员工均有权解除劳动合同，这将导致企业用工关系的极大不稳定性。

其次我们看程序违法。程序包括两方面内容：民主程序和公示程序。应该说劳动合同法的一大立法特色正在于其对之前被忽视的程序问题给予了较大的关注，包括第4条在内的若干条款均对企业规章制度的制定程序进行了较为明确的规定。而在此之前，最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》虽然提到了民主程序和公示程序，但对于规章制度的民主程序以及公示程序并未进行具体的说明。

根据《劳动合同法》第4条，凡用人单位的规章制度，均须经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，此即所谓民主程序。而公示程序，可以以公告、通知、培训等多种方式进行，作为用人单位应当注意对公示程序的举证，例如目前在企业管理过程中常用的签收员工手册、针对新的规章制度举办培训班等方式。需要提醒的是，很多企业拥有自己的内部网络，对于企业在内部网络上进行公告虽亦属公示手段，但鉴于网络数据易于篡改的特性，该方式目前仍较难为法院所采信，作为用人单位应慎重使用。

最后，关于损害劳动者权益，并无太大的实质性意义，但凡违法的规章制度，皆因损害劳动者权益而致，如果对劳动者权益没有任何侵害，那么这样的规章制度也很少会违反法律、法规的规定。

## 5. 劳动合同无效

根据新法第26条第1款的规定，当劳动合同或其条款存在26条所述情形时自合同订立时无效，劳动者可以不予履行，对已经履行的，给劳动者造成损害的，用人单位还应承担赔偿责任。

根据民法原则，所谓合同解除的前提是合同有效存在，如果劳动合同被认定为无效，单从理论而言，是不存在可以解除之说的。确切的说法应当是宣告该合同无效，而非解除。但考虑到劳动法的保护对象较少能掌握复杂的法律技巧，立法应更重视法律的实效性，因此，劳动合同法在此处突破了所谓民法原则，对无效合同和采用了解除之说，其用意在于将劳动合同无效情形纳入到对劳动者权益的保护体系中来，使得劳动者能够更积极得运用解除方式保护自身权益。

6. 第38条第二款对用人单位采用暴力、威胁等非法手段严重侵害劳动者权益的行为采用了强调式的条款，并规定可以不经告知程序单方解除劳动合同，其中增加的主要有用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的情形。

本法与《劳动法》还有一个细小的区别：第38条并未使用“随时”二字，但通过对全法的解读我们可以看出本条仍属随时解除条款。

### (三)用人单位提出解除

#### 1. 用人单位单方解除劳动合同

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的；

(二)严重违反用人单位的规章制度的；

(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

## (六)被依法追究刑事责任的。

本条之变化着重在后四、五两项，其他四项本文不再赘述。

1. 我国有关劳动方面的法律、法规没有关于“兼职”的禁止性规定，但作为劳动者完成本职工作是其应尽的义务。因此，《劳动合同法》在立法过程中引进了这一原则，并提供了两种可以由企业行使解除权的情形：(1)造成严重影响；(2)拒不改正。前者强调了对本职工作影响的程度必须达到“严重”的程度，而后者强调了程序，即用人单位必须先提出改正建议，如果劳动者仍不改正，用人单位方可使用本条款。

不难想象，出于用人策略的考虑，公司往往会对希望留用的人员采用情形二，而对希望借此裁退的人员采用情形一。但是相比较而言，情形一的举证难度将高于情形二，如果仅考虑举证问题的话，情形二的法律风险将大大降低，因此希望用人单位在实际适用本条款时能够慎重选择。

2. 第26条第1款第1项因劳动合同无效致用人单位解除合同同时适用于劳资双方，需要对第26条第1款第1项做一些解释。

首先，“欺诈”是指一方当事人故意告知对方当事人虚假的情况，或者故意隐瞒真实的情况，诱使对方当事人做出错误意思表示。

“胁迫”是指以给公民及其亲友的生命健康、荣誉、名誉、财产等造成损害为要挟，迫使对方做出违背真实意思表示的行为。

“乘人之危”是指行为人利用他人的危难处境或者紧迫需要，为牟取不正当利益，迫使对方违背自己的真实意思做出行为。

## 2. 无过失性辞退

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(二)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；

(三)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。

很显然，根据《上海市劳动合同条例》，所谓承担劳动合同约定的义务，意即用人单位不但需要支付期间工资、社保，还要对包括工伤在内的所有风险承担雇主责任；但根据《劳动合同法》的规定，用人单位只需支付一个月工资即可，而无须再承担其他义务。换句话说，根据《上海市劳动合同条例》，劳动关系的解除日仍然为通知期届满之日，而依照《劳动合同法》，只要支付了这一个月工资后，劳动关系即日解除。

我们需要明确的是，新法的效力显然高于各地方性法规，应以《劳动合同法》为准。

### 3. 经济性裁员(略)

本条作为企业裁员专题将另行详述，本文不再铺叙。

### 4. 解除行为的限制

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(二)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；

(三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

《劳动合同法》对于劳动合同解除行为的限制条款进行了补充，除原有的四种情形外，又增加了如第42条第1项、第5项情形。

1. 根据职业病防治法第32条的规定，对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果如实告知劳动者。鉴于此，《劳动合同法》将未进行离岗前职业健康检查的情形意即疑似职业病病人在诊断或医疗观察期情形规定为不得单方解除劳动合同的情形之一。

在这里，我们顺便对职业病的理解做一个澄清，并非所有因工作原因导致的疾病都叫做职业病，法律上认可的职业病是有一定范围的，具体可以参考卫生部和劳动部在20xx年颁布的《职业病目录》。只有被列入该目录的职业疾病才适用本条款。

2. 凡在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的劳动者，根据《劳动合同法》亦不得由用人单位依据第40条(无过失性辞退)和第41条(经济性裁员)解除劳动合同。增加该项情形旨在保护老职工，其立法意图和第14条第2款第1项、第2项是一致的。

第42条的立法限制同《劳动法》一样，仅针对无过失性辞退以及经济性裁员而不限制员工过失性辞退，也就是说，如果

劳动者有本法第39条情形之一的，即使属于第42条所列的保护对象，用人单位亦可解除其劳动关系。

此外，本条除第2项外，也同样是劳动合同终止的顺延情形，根据本法第45条，劳动合同应当顺延至上述情形消失之日。而对于第2项，劳动合同是否终止应根据《工伤保险条例》执行。具体来说就是：

第三，部分丧失劳动能力(七级至十级伤残)，劳动者可以提出解除或者终止劳动关系，但用人单位不得提出解除劳动合同，但劳动合同期满，用人单位可以终止劳动合同。

## 劳动合同终止与解除的法律性质有何不同篇三

被通知人：\_\_\_\_\_

所属部门：\_\_\_\_\_

因下列第\_\_\_\_项原因，根据《劳动合同法》及单位规章制度的规定，本单位决定从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起解除或终止与您的劳动合同关系：

- 2、员工不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作；
- 4、单位依法进行裁员；
- 5、在试用期内被证明不符合录用条件；
- 6、严重违反单位的规章制度；
- 7、严重失职，营私舞弊，给单位造成重大损害；
- 9、因员工欺诈、胁迫或乘人之危，致使合同无效；

10、员工被依法追究刑事责任的；

11、劳动合同到期；

12、员工已达退休年龄。

13、其它：

您可领取经济补偿金：\_\_\_\_\_元，其它费用：\_\_\_\_\_元

请您于前述劳动合同解除之日前一周内到单位人事部门办理劳动合同解除和工作交接手续，逾期不办理手续者责任自负。

特此通知！

（公章或负责人签字）：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 劳动合同终止与解除的法律性质有何不同篇四

被通知人：\_\_\_\_\_

所属部门：\_\_\_\_\_

因下列第\_\_\_\_项原因，根据《劳动合同法》及单位规章制度的规定，本单位决定从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起解除或终止与您的劳动合同关系：

2、员工不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作；

4、单位依法进行裁员；

5、在试用期内被证明不符合录用条件；

- 6、严重违反单位的规章制度；
- 7、严重失职，营私舞弊，给单位造成重大损害；
- 9、因员工欺诈、胁迫或乘人之危，致使合同无效；
- 10、员工被依法追究刑事责任的；
- 11、劳动合同到期；
- 12、员工已达退休年龄。
- 13、其它：

您可领取经济补偿金：\_\_\_\_\_元，其它费用：\_\_\_\_\_元

请您于前述劳动合同解除之日前一周内到单位人事部门办理劳动合同解除和工作交接手续，逾期不办理手续者责任自负。

特此通知！

(公章或负责人签字)：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 劳动合同终止与解除的法律性质有何不同篇五

甲方：

乙方：

由于乙方提出解除劳动合同的申请，根据《\_\_\_\_\_》第三十一条的相关规定，特此甲方研究决定于年月日起与乙方解除该劳动合同。

至此，乙方与甲方结清工资等薪资事项以及社会保险等福利事项，乙方离职后将不再因此款项与甲方另有不同异议。

同时乙方郑重承诺：离职后将按原《劳动合同》的规定，保守甲方的商业秘密，不从事对甲方不利的活动或发表不利的言论，否则愿承担一切法律后果。

甲方(公章)：

乙方签名

日期： 年 月 日

日期： 年 月 日

## 劳动合同终止与解除的法律性质有何不同篇六

同志，性别女，周岁，系我单位职工，身份证号码  
，工作岗位为销售经理，在本单位工作年限为肆  
年，劳动合同期限为壹年(自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_  
年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止)，因个人提出辞职，于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_  
月\_\_\_\_日解除(终止)劳动合同。

特此证明。

此证明不影响劳动关系双方发生劳动争议的申诉权利。

单位：(章)

职工签字：

签字时间：20\_\_年10月21日