

劳动合同约定 如何约定劳动合同终止的条件(优质5篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

劳动合同约定篇一

某国有服务性企业系当地执行劳动法律法规较好的用人单位, 12月31日该企业将有大批职工的期劳动合同到期, 经公司经理办公会讨论通过, 除对个别职工终止劳动合同外, 决定依法与绝大部分职工续订无固定期限的劳动合同, 因该企业的经营结构和管理模式即将在实行重大改革, 故公司人事部提出要在续订无固定期限劳动合同的同时与职工约定3条终止劳动合同的条件: 1、合同履行中, 如遇本部门工作外包给其他专业公司, 本合同即行终止, 2、合同履行中, 如乙方在甲方每年实施的聘用制中落聘, 本合同即行终止。3、合同履行中, 如遇乙方被医疗机构确诊为不适宜在服务性行业工作的传染性疾病带菌者, 本合同即行终止。

那么, 该企业人事部提出的约定终止条件是否合法? 用人单位与职工约定终止劳动合同条件时应把握什么原则? 注意什么问题? 如果您是该企业人事部负责人, 您将就约定终止劳动合同条件提出什么具体建议。

专家处方

终止合同的五点建议

由于《劳动法》规定的可以解除劳动合同的条件是向保护劳动者一方倾斜的, 对用人单位是有一定限制的。因此, 在劳动

合同中约定终止条件,从保护用人单位劳动权益来说,不仅是必要的,而且是至关重要的。但是,绝大多数用人单位的劳动合同中没有约定劳动合同的终止条件,从而使用人单位对一些不符合法定解除条件,又无法继续使用的职工束手无策,从而背上了沉重的包袱,有的甚至支付高额费用协商解除劳动合同。本期案例讨论如何约定终止劳动合同条件这个问题,对用人单位非常及时和必要。就个人观点看,用人单位与职工约定终止劳动合同条件应注意把握以下几点:

二、约定的终止条件应当是除时间之外的某种事件或某种行为。在任何情况下,时间都不能作为约定劳动合同终止条件。劳动合同终止的'条件只能是时间之外的某种事件或某种行为。对用人单位来说,主要生产经营过程中出现某种事件,如生产线报废;对职工来说,主要是个人的某种行为,如出国定居考上大学或在社会上打架斗殴,经批评教育不改,其劣迹反复出现等。

三、约定的终止条件必须是合同生效前尚未出现的客观情况。如果是劳动合同生效前就已经出现的事件或行为,就不能作为终止条件在劳动合同中约定。而这里所说的客观情况,是指不能确定的情况是自然出现的,不是人为制造的,即可以预见到的,但不能是事先预谋的。这就是说,用人单位不能在劳动合同中把本单位主观制造的条件约定为合同终止条件。例如,机构合并、人事调整等。

四、约定终止条件要充分考虑生产经营特点。用人单位约定劳动合同终止条件,目的是要在这种条件出现时终止合同。因此,必须充分考虑本单位的生产经营特点,因为不同性质的生产性单位在劳动合同履行过程中遇到的具体情况是不同的,生产经营单位可能遇到的情况在一些经营单位是不可能出现的,如果把本单位生产经营中根本不可能遇到的情况约定为劳动合同终止的条件,约定条款根本出现不了,约定的终止条件就失去了意义。

五、约定终止条件要兼顾到合同当事人双方的情况。由于劳动合同履行过程中,用人单位和职工都可能出现某些客观情况,导致用人单位不愿意继续履行合同,而又不能解除合同,因此,用人单位既要把本单位生产经营过程中可能出现的某种情况约定为终止劳动合同的条件,也要把职工在履行劳动合同过程中可能出现的某种行为约定为劳动合同终止条件。例如,企业聘用的部门管理人员、技术人员中,有的业务能力不差,工作业绩尚佳,也没有违纪问题。但是,其性格和工作作风与其他员工不合,多数员工都不肯与其合作一同共事,甚至表现出离职倾向。对于这种情况企业无法继续使用该职工,但又不能解除合同,针对这类问题,可以考虑约定为劳动合同终止条件。一旦出现这种情况,劳动合同即可终止。具体条款可表述为:乙方(员工)履行职责期间,经年度工作总结或职工民主评议,有一半以上员工不肯继续接受其领导或与其共事,其履行职责出现危机的,劳动合同终止。

无固定期限合同不是终身合同

劳动合同约定篇二

劳动合同的终止是指劳动合同期满或当事人双方约定的劳动合同终止条件出现,劳动合同即行终止。

如果约定的终止条件是合同生效前就已经发生的事件或行为,则该合同无效。而客观情况指的是,合同终止情况的发生是自然出现的,不是人为制造的,不能事先预谋的。因而用人单位以考核结果的某种等级(层次)约定为劳动合同终止的条件,就具有很高的主观因素,不能作为劳动合同终止的条件。用人单位若要把对劳动者的考核情况作为劳动者能否胜任工作的依据,只能依照《劳动法》第二十六条第二项规定办理解除劳动合同。同样,用人单位不能将企业并购、机构外包等主观制造的重大变化约定为终止劳动合同的情形也是因为这个原因。

根据合同法有关原理，合同的终止权与解除权虽然都表现为依一方当事人的意思表示使合同关系消灭的权利，在性质上均为形成权，但二者在理论上存在不少差别：首先，法律效力不同。合同终止仅使合同关系发生将来消灭的效力，不具有溯及既往的效力，因此不能产生恢复原状的法律后果；而合同解除使合同关系发生既往消灭的效力，具有溯及既往的效力，因而对已履行的合同将产生恢复原状的后果。其次，适用的条件不同。合同终止既适用于一方违反合同，也适用于没有违反合同的情况；而合同解除主要适用于当事人一方不履行合同的情况。

根据如上分析，可得，用人单位可以约定作为劳动合同的终止条件的可以是：1、法律规定用人单位可以随时解除，劳动者又没有给用人单位造成经济损失的。如约定劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度；又如劳动者因私人事务被依法追究刑事责任的情况。2、因劳动者本人原因丧失某种专业资格的。如从事食品饮食类用人单位所从事的行业有特别禁忌规定，将劳动者患慢性传染病约定为劳动合同终止条件的。又如劳动者的工作职能就是开车，则用人单位将劳动者被吊销驾驶执照约定为劳动合同终止条件的。

国家对劳动合同的终止设定了严格的条件，并且对终止的情形做了明确的限制，根据《劳动合同法实施条例》第十三条的规定，用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定的劳动合同终止条件。可见，终止的情形是法定的，不允许用人单位和劳动者在此之外设定任何的终止情形。根据《劳动合同法》第四十四条的规定，有下列情形之一的，劳动合同终止：

- 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；
- 3、劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

4、用人单位被依法宣告破产的；

5、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；

6、法律、行政法规规定的其他情形。该条明确地规定了终止的法定情形，超出则属无效约定，不受法律保护，这也是劳动法与民法自治原则的重要区别。

《劳动合同法》第四十五条的规定，劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。该条规定是指具有下列六种情况之一，用人单位不得终止劳动合同，必须将劳动合同的期限顺延至该情形消失时，才能终止劳动合同：

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；该项应当按照国家有关工伤保险的规定执行，即职工按照工伤保险的规定享受有关待遇。

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；该条就是通常所讲的女职工的“三期”的规定。

6、法律、行政法规规定的其他情形。

《劳动合同法》第七十一条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。

终止劳动关系协议书

_____□

我们双方于_____年____月____日签订的劳动合同将于_____年____月____日期限届满(终止条件已出现),单位(本人)决定不再续订劳动合同,现根据《劳动法》第____条的规定,决定与你(单位)终止劳动合同,请你(单位)于_____年____月____日前到_____部门(给予)办理终止劳动合同手续。

通知方(签名或盖章)

年月日

签收回执

本人(单位)已收到单位(职工)于_____年____月____日发出的《终止劳动合同通知书》。

被通知方(签名或盖章):

年月日

劳动合同约定篇三

如何约定劳动合同期限

在现代化社会中,劳动时间被认为是衡量劳动效率和成果的一把尺子。劳动合同期限由用人单位和劳动者协商确定。那我国法律规定如何确定劳动合同期限呢?将为您作如下介绍,希望对您有所帮助。

劳动合同期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三种。固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动

者约定合同终止时间的劳动合同。无固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

第一，单独的试用期合同是无效的。根据《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的规定：“劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。”这就是说，试用期不是劳动合同中的法定条款，可以约定也可以不约定。而如果约定试用期，则只能在劳动合同中约定，劳动合同是试用期存在的前提条件。不允许只签订试用期合同，而不签订劳动合同。这样签订的“试用期合同”是无效的。但“试用期合同”的无效，并不导致劳动法对劳动者的保护失效。

第二，劳动期限应和劳动合同期限挂钩，最长不得超过六个月。《劳动法》第二十一条规定：“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月”。《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

第三，资金担保违法，可酌情提供担保人。用人单位要求新入职员工试用期提供担保，可能有两种形式，一种是以收取保证金（物）的形式，一种是以提供担保人要求其承担担保责任的形式。第一种是我国劳动法明令禁止的；另一种是要求提供担保人来承担连带责任，在我国没有法条作出过明文的允许或禁止，劳动者可以本着自愿的原则提供。

第四，试用期企业须有理由退工，员工可无理由走人。《劳动法》规定在试用期内，用人单位必须有证据证明劳动者不符合录用条件时，才能辞退。而员工只要“通知”单位就可以解除劳动合同，无须提供任何理由。

建议当事人咨询专业律师，以防劳动合同对劳动期限的约定不合法，导致诉争。

劳动合同约定篇四

劳动合同的基本种类：

一、固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

二、无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。原劳动法规定的长期合同。

三、单项劳动合同，即没有固定期限，以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同。

劳动合同的内容可分为两方面，一方面是必备条款的内容，另一方面是协商约定的内容。

劳动合同约定篇五

1、仔细了解情况，莫签不知情合同。《劳动民法典》规定，招用劳动者时，应当如实告知工作内容、条件、地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等情况。打工者签订劳动合同前，应尽量对用人单位的这些情况以及企业文化、发展趋势、员工管理等进行全面了解，尽量与资质和声誉较好的单位签订劳动合同，从源头防范非法用工和侵害合法权益的情形发生。

2、签约落在纸上，莫签口头承诺合同。《劳动民法典》规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。口头约定一旦发生

纠纷各执一词，打工者往往有口难辩。所以，打工者要主动提出签订书面劳动合同。如单位不签，可向当地劳动保障部门反映并由其督促签订。

3、查清用人资格，莫签主体不适格合同。事先了解单位名称、法人是谁等情况，注意与具备用工主体资格的人直接签订劳动合同，对于转包严重的行业要特别小心。比如，《关于加强建设等行业农民工劳动合同管理的通知》规定，建筑工程项目部、项目经理、包工头等都不具备用工主体资格。

二、如何约定工资

根据《劳动法》和《工资支付暂行规定》等规定，工资应以人民币形式支付，且至少每月支付一次。根据《最低工资规定》，工资在剔除加班工资和中班、夜班、高温、低温、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴以及法定福利待遇等之后，不得低于当地最低工资标准。

根据《建设领域农民工工资支付管理暂行办法》规定，工资严禁发放给“包工头”或其他不具备用工主体资格的组织和个人。

而根据《劳动民法典》规定，试用期包含在劳动合同期限内。仅约定试用期的，试用期不成立。试用期工资不低于本单位相同岗位最低档工资或合同约定工资的80%。具体岗位、报酬、试用期限等未按上述要求表述清楚的，要及时说明并要求修订才可签订合同。

以上就是签订劳动合同应注意什么以及如何约定工资的具体内容。以劳动合同的形式明确双方的权利和义务，使双方之间有了一个具有法律约束力的协议，在劳动过程中，用人单位依据劳动合同管理职工，行使权利和履行义务，职工也可依据劳动合同保护自身的权益、履行相应的义务。