

劳动合同解除和劳动合同终止劳动合同的区别(汇总10篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。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。

劳动合同解除和劳动合同终止劳动合同的区别篇一

某某同志：

本单位与你签订的劳动合同，自年月日至年月日止，工作岗位为，现因原因，依据，决定于年月日与你终止(解除)劳动合同，在本单位的工作年限为年月，如未找到新的用人单位，请于终止(解除)劳动合同之日起60日内到本人户籍所在地劳动就业服务机构办理失业登记手续。

(单位盖章)：年月日

劳动合同解除和劳动合同终止劳动合同的区别篇二

甲方：

乙方：，身份证号：，性别：男，自起受聘于甲方岗位。

由于乙方提出解除劳动合同的申请，根据《中华人民共和国劳动法》第三十一条的相关规定，特此甲方研究决定于20xx年6月29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。

劳动合同解除和劳动合同终止劳动合同的区别篇三

劳动合同终止则是指劳动合同订立后，因出现某种法定事实，导致用人单位与劳动者之间形成的劳动关系自动归于消灭，或导致双方劳动关系的继续履行成为不可能而不得不消灭的情形。劳动合同终止主要是基于某种法定事实的出现，其一般不涉及到用人单位与劳动者的意思表示，只要法定事实出现，一般情况下，都会导致双方劳动关系的消灭。

劳动合同解除情形根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定，劳动合同解除分为：意定解除（劳动合同法36条）、劳动者提前通知单方解除即劳动者主动辞职（37条）、劳动者随时单方解除即被迫解除（38条）、用人单位单方通知解除（39条）、用人单位提前通知单方解除（40条、41条），前述各种解除的成就条件是不同的。

我国《劳动法》第23条只规定：“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。”但并没有对劳动合同终止的具体情形作出明确规定。而2008年1月1日实施的《劳动合同法》对劳动合同终止的具体情形作出了列举式的规定。该法第44条规定，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。因此，当出现劳动合同法规定的上述事实之一时，劳动合同即行终止。

劳动合同解除根据不同情形，需要履行不同的法律程序，如果未履行必要的法定程序，可能会导致劳动合同解除违法，从而不能出现当事人预想达到的解除效果，甚至事与愿违地要承担相应的损害赔偿责任。在劳动合同解除的诸多情形中，除了意定解除以及劳动者在人身受到威胁，被强迫劳动情形下解除劳动合同，不需要履行相应的法定程序外，其他均需履行相应的程序。

而对于劳动合同终止是否履行相应的法定程序，以及未履行法定程序的法律后果，我国《劳动法》和《劳动合同法》均没有做出明确规定，从而导致实践中对于劳动合同终止时用人单位是否需要履行提前通知义务，以及需要提前多长时间通知，各地掌握的尺度不尽一致，相对比较混乱。

根据《劳动合同法》规定的经济补偿金以2008年1月1日为分界点分段计算的原则，除了劳动者以用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险为由，要求解除劳动合同，并支付经济补偿金时，经济补偿金的计算年限应自2008年1月1日起计算经济补偿金的年限外，其他解除劳动合同的情形，经济补偿金的计算年限均应自双方建立劳动关系起计算，即应按工作年限计算，只是2008年1月1日前后，经济补偿金计算的数额略有不同。对于劳动合同终止经济补偿金的问题，《劳动合同法》之前的法律、法规规定，劳动合同自动终止的，用人单位是无需向劳动者支付经济补偿金。

而《劳动合同法》对于此问题做出了新的规定，《劳动合同

法》第46条第（五）款规定：劳动合同期满后，若用人单位不同意按照维持或高于原劳动合同约定条件，与劳动者续订劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。但根据《劳动合同法》规定的经济补偿金以2008年1月1日为分界点分段计算的原则，对于2008年1月1日后，因劳动合同终止需要支付经济补偿金的，经济补偿金的计算年限，应自2008年1月1日开始计算，2008年1月1日之前的工作年限，不属于经济补偿金计算范畴。

这就是解除劳动合同和终止劳动合同的区别，希望小编的撰写能够对大家有所帮助。如果大家还有其他的疑问欢迎咨询我们的在线律师，我们期待您的询问。

劳动合同解除和劳动合同终止劳动合同的区别篇四

解除与终止劳动合同有什么区别呢？大家是否清楚呢？下面一起来看看！

劳动合同的解除和终止，说明企业与员工解除劳动关系，可以有两种方法，一种是：解除劳动合同，另一种是：终止劳动合同，解除方法不同，相应的程序与补偿金也是不同的。

在绝大部分情况下，解除与终止劳动合同最重要的区别是：劳动合同是否到期。劳动合同没有到期，是解除劳动合同；劳动合同到期，是终止劳动合同。

主动提出解除或终止劳动合同的主体是企业或员工，劳动法在通知义务、补偿金也有不同的规定。从以上两个角度进行分析，会出现以下四种情况：

一、劳动合同没有到期，企业与员工解除劳动合同

这种情况，企业需要提前30天通知员工，并按员工入职时间

每满一年给予一个月工资的补偿金，这就是所谓的n+1的来源，具体的补偿金计算方法可参考：[遭遇裁员，该不该拿离职补偿\(点击打开\)](#)。

二、劳动合同没有到期，员工与企业解除劳动合同

这种情况，员工属于辞职，员工需要提前30天，书面形式通知企业，无需征得企业同意，即可于30天后离职。可参考：[辞职了，离职手续该怎么办?\(点击打开\)](#)

三、劳动合同到期，企业与员工终止劳动合同

也就是劳动合同到期未续签时，企业提出：与员工不再续签劳动合同，按劳动法是不需要提前通知的，因此，终止劳动合同不存在1个月“代通知金”的问题。（个别地方除外，如北京需要提前30天通知不续签，具体需查询当地劳动法规）。

终止劳动合同也要给补偿金，计算方法与解除劳动合同的相同，但由于终止劳动合同支付补偿金的法律依据是1月1日颁布的《劳动合同法》，所以，终止劳动合同的补偿金从2011月1日开始计算。

四、劳动合同到期，员工与企业终止劳动合同

也就是员工不续签劳动合同，这种情况员工没有提前通知的义务，也就是说，员工可以提前跟企业说明，也可以不提前说明。员工可以在合同到期时，交接工作之后，不再继续上班。当然，由于还需要企业发放工资，转档案，转社保，开离职证明等后续工作，建议员工在离职时没有必要和企业弄得很不愉快。

作为企业，无论员工离职是何原因造成的，在离职时，把离职手续处理清楚，既有利于在职员工的保留，也有利于自己在行业中的口碑。

作为员工，无论以前与企业有任何过节，离职时，一定要把后续的事情办理好，不影响企业工作的正常进行，也给自己的职业生涯留下一段美好的回忆。

拓展：

合同的法定解除

合同法第94条规定，有下列情形之一的，当事人可以解除合同：

1. 因不可抗力致使不能实现合同目的。不可抗力致使合同目的不能实现，该合同失去意义，应归于消灭。在此情况下，我国合同法允许当事人通过行使解除权的方式消灭合同关系。
2. 在履行期限届满之前，当事人一方明确表示或者以自己的行为表明不履行主要债务。此即债务人拒绝履行，也称毁约，包括明示毁约和默示毁约。作为合同解除条件，它一是要求债务人有过错，二是拒绝行为违法(无合法理由)，三是有履行能力。
3. 当事人一方迟延履行主要债务，经催告后在合理期限内仍未履行。此即债务人迟延履行。根据合同的性质和当事人的意思表示，履行期限在合同的内容中非属特别重要时，即使债务人在履行期届满后履行，也不致使合同目的落空。在此情况下，原则上不允许当事人立即解除合同，而应由债权人向债务人发出履行催告，给予一定的履行宽限期。债务人在该履行宽限期届满时仍未履行的，债权人有权解除合同。
4. 当事人一方迟延履行债务或者有其他违约行为致使不能实现合同目的。对某些合同而言，履行期限至为重要，如债务人不按期履行，合同目的即不能实现，于此情形，债权人有权解除合同。其他违约行为致使合同目的不能实现时，也应如此。

5. 法律规定的其他情形。法律针对某些具体合同规定了特别法定解除条件的，从其规定。

合同协议解除

合同协议解除的条件，是双方当事人协商一致解除原合同关系。其实质是在原合同当事人之间重新成立了一个合同，其主要内容为废弃双方原合同关系，使双方基于原合同发生的债权债务归于消灭。

协议解除采取合同(即解除协议)方式，因此应具备合同的有效要件，即：当事人具有相应的行为能力；意思表示真实；内容不违反强行法规范和社会公共利益；采取适当的形式。

劳动合同解除和劳动合同终止劳动合同的区别篇五

劳动合同解除和终止作为劳动关系消灭的两种情形，从法律效果上来看，其结果都是导致用人单位与劳动者之间的法律关系归于消灭，具有一定相同性，但劳动合同解除与终止毕竟是两种使劳动关系归于消灭的不同方式，二者在成就条件、程序、法律后果等诸多方面存在很大差异，并直接导致劳动者在遇到这两种情形时的权利义务关系的差别，采取维权手段的差别。因此，笔者认为，有必要对二者进行简单的比较，使用用人单位和劳动者明确知道，在劳动合同解除与终止两种情形中双方权利义务的不同，以便双方更好地解决因解除和终止劳动合同而引起的劳动争议纠纷。

笔者认为劳动合同解除与劳动合同终止存在以下不同之处：

一、劳动合同解除与终止是否由当事人作出意思表示不同

劳动合同解除是指在劳动合同订立后，劳动合同期限届满之前，因出现法定的情形或用人单位与劳动者约定的情形，一方单方通知或双方协商提前终止劳动关系的法律行为。作为

一种法律行为，劳动合同解除一定会涉及到用人单位或劳动者的意思表示，要么是单方的意思表示的结果，要么是双方的意思表示一致的结果。并可以因此将劳动合同解除分为法定解除和意定解除，法定解除又分为用人单位的单方解除和劳动者的单方解除。因此，劳动者与用人单位解除劳动合同时，必须做出相应的意思表示即通知对方，意思表示到达对方时，解除生效。

劳动合同终止则是指劳动合同订立后，因出现某种法定事实，导致用人单位与劳动者之间形成的劳动关系自动归于消灭，或导致双方劳动关系的继续履行成为不可能而不得不消灭的情形。劳动合同终止主要是基于某种法定事实的出现，其一般不涉及到用人单位与劳动者的意思表示，只要法定事实出现，一般情况下，都会导致双方劳动关系的消灭。

二、劳动合同解除与劳动合同终止情形不同

（一）劳动合同解除情形

根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定，劳动合同解除分为：意定解除（劳动合同法36条）、劳动者提前通知单方解除即劳动者主动辞职（37条）、劳动者随时单方解除即被迫解除（38条）、用人单位单方通知解除（39条）、用人单位提前通知单方解除（40条、41条），前述各种解除的成就条件是不同的，下面分别进行分析：

1、意定解除：只要用人单位与劳动者解除劳动合同的意思表示一致，解除条件即成就。

2、劳动者30日提前通知解除：为了保障劳动者全面自由发展的权利，我国《劳动法》和《劳动合同法》均规定了劳动者的辞职权，即劳动者单方无条件提出辞职的权利，但为了达到用人单位与劳动者的利益平衡，法律规定，此种劳动合同解除条件只有在劳动者履行一定法定程序（应提前30日书面

通知)后才能成就。

3、劳动者单方被迫随时通知解除：此种劳动合同解除是在用人单位存在严重违反劳动合同的行为或者劳动者的人身受到威胁、迫害的情形下，劳动者有随时通知解除劳动合同的权利。主要包括以下情形：（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）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，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。而且在用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动，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情形的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

4、用人单位单方随时通知解除：此种劳动解除的解除主要是指在劳动者存在严重违法用人单位规章制度，或存在其他严重损害用人单位合同利益的情形下，用人单位有权单方随时通知劳动者解除劳动合同，主要包括以下情形：（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；（四）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；（五）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

5、用人单位提前30日通知解除：此种劳动合同解除，主要是指存在非因用人单位与劳动者的主观原因，致使劳动合同无法继续履行的，用人单位提前30通知劳动者或支付劳动者一个月工资的代通知金，解除劳动合同的情形，主要包括：

（一）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；
（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。

此外，用人单位在出现经营困难等情形，需要裁减人员，解除与劳动者劳动关系时，用人单位也需要提前30日通知全体劳动者或工会。

（二）劳动合同终止情形

我国《劳动法》第23条只规定：“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。”但并没有对劳动合同终止的具体情形作出明确规定。而1月1日实施的《劳动合同法》对劳动合同终止的具体情形作出了列举式的规定。该法第44条规定：有下列情形之一的，劳动合同终止：（一）劳动合同期满的；（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；（三）

劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

（四）用人单位被依法宣告破产的；（五）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；
（六）法律、行政法规规定的其他情形。

因此，当出现劳动合同法规定的上述事实之一时，劳动合同即行终止。

三、劳动合同解除与劳动合同终止是否需要履行法定程序不同

劳动合同解除根据不同情形，需要履行不同的法律程序，如果未履行必要的法定程序，可能会导致劳动合同解除违法，

从而不能出现当事人预想达到的解除效果，甚至事与愿违地要承担相应的损害赔偿责任。在劳动合同解除的诸多情形中，除了意定解除以及劳动者在人身受到威胁，被强迫劳动情形下解除劳动合同，不需要履行相应的法定程序外，其他均需履行相应的程序：劳动者单方辞职的需要提前30日通知用人单位；用人单位因劳动者严重违反规章制度解除劳动合同时，需要通知劳动者，并出具解除劳动合同的书面文件；劳动者被迫解除劳动合同的，需要履行通知义务，尽管该通知义务既可以是口头的，也可以使书面的，但劳动者在其人身受到威胁的情形下，无需通知；用人单位因劳动者不能胜任工作等情形解除劳动合同的，应提前30日书面通知劳动者或支付一个月的代通知金作为补偿。

而对于劳动合同终止是否履行相应的法定程序，以及未履行法定程序的法律后果，我国《劳动法》和《劳动合同法》均没有做出明确规定，从而导致实践中对于劳动合同终止时用人单位是否需要履行提前通知义务，以及需要提前多长时间通知，各地掌握的尺度不尽一致，相对比较混乱。为了解决该问题，许多地方性法规或规章，对劳动合同终止的程序做出了规定。比如：《北京市劳动合同规定》第40条规定：“劳动合同期限届满前，用人单位应当提前30日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，经协商办理终止或者续订劳动合同手续。”并在该规定第47条规定了未履行该终止劳动合同程序的法律后果：“用人单位违反本规定第四十条规定，终止劳动合同未提前30日通知劳动者的，以劳动者上月日平均工资为标准，每延迟1日支付劳动者1日工资的赔偿金。”笔者认为，北京市的此项规定，可以作为各地处理劳动合同终止案件时的参考，以便更好地维护劳动者的再就业权利和其他合法权益。

在此，需要注意的是，尽管《北京市劳动合同规定》中规定了劳动合同终止前，用人单位的提前通知义务，以及未提前通知的赔偿责任，但由于劳动合同的终止是基于某种事实的出现而自然发生的。因此，用人单位未履行法定程序，并不

必要导致劳动合同终止法律效果的消灭，比如：在劳动合同期满时，用人单位未履行提前通知义务，但如果用人单位与劳动者在劳动期限届满后，未形成事实劳动关系的，此时，尽管终止劳动合同的程序存在瑕疵，但双方的劳动关系即已终止，只能追究用人单位的赔偿责任，但不能主张劳动合同尚未终止。

四、劳动合同解除与劳动合同终止经济补偿金的计算起点不同

2011年1月1日《劳动合同法》实施之前，我国《劳动法》及相关司法解释除了对用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险，劳动者有权解除劳动合同，并要求支付经济补偿金的情形未做明确规定外，对于劳动合同的其他解除情形，对用人单位需要向劳动者支付经济补偿金的情况，都做出了明确规定。因此，根据《劳动合同法》规定的经济补偿金以年1月1日为分界点分段计算的原则，除了劳动者以用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险为由，要求解除劳动合同，并支付经济补偿金时，经济补偿金的计算年限应自2008年1月1日起计算经济补偿金的年限外，其他解除劳动合同的情形，经济补偿金的计算年限均应自双方建立劳动关系起计算，即应按工作年限计算，只是2008年1月1日前后，经济补偿金计算的数额略有不同。

劳动合同解除和劳动合同终止劳动合同的区别篇六

乙方：_____

根据双方签定的劳动合同，用人单位（甲方）按以下合同条款之_____原因决定解除（终止）与乙方签定的劳动合同。

- 1、合同期限届满，不再续订新的劳动合同。
- 2、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能

胜任工作。

3、乙方患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作。

4、乙方严重违反劳动纪律或者甲方规章制度。乙方过错对甲方利益造成重大损害。

5、客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经甲乙双方协商同意终止合同。

6、劳动合同约定的其他条款：_____。

(1) 乙方应于____年____月____日前办理调出手续；

(2) 存档费用由____方负担。

(3) 住房公积金于____年____月____日（封存或转出）。

乙方：_____

____年____月____日

劳动合同解除和劳动合同终止劳动合同的区别篇七

劳动合同解除和终止作为劳动关系消灭的两种情形，从法律效果上来看，其结果都是导致用人单位与劳动者之间的法律关系归于消灭，具有一定相同性，但劳动合同解除与终止毕竟是两种使劳动关系归于消灭的不同方式，二者在成就条件、程序、法律后果等诸多方面存在很大差异，并直接导致劳动者在遇到这两种情形时的权利义务关系的差别，采取维权手段的差别。因此，笔者认为，有必要对二者进行简单的比较，使用人单位和劳动者明确知道，在劳动合同解除与终止两种情形中双方权利义务的不同，以便双方更好地解决因解除和

终止劳动合同而引起的劳动争议纠纷。

劳动合同解除是指在劳动合同订立后，劳动合同期限届满之前，因出现法定的情形或用人单位与劳动者约定的情形，一方单方通知或双方协商提前终止劳动关系的法律行为。作为一种法律行为，劳动合同解除一定会涉及到用人单位或劳动者的意思表示，要么是单方的意思表示的结果，要么是双方的意思表示一致的结果。并可以因此将劳动合同解除分为法定解除和意定解除，法定解除又分为用人单位的单方解除和劳动者的单方解除。因此，劳动者与用人单位解除劳动合同时，必须做出相应的意思表示即通知对方，意思表示到达对方时，解除生效。

劳动合同终止则是指劳动合同订立后，因出现某种法定事实，导致用人单位与劳动者之间形成的劳动关系自动归于消灭，或导致双方劳动关系的继续履行成为不可能而不得不消灭的情形。劳动合同终止主要是基于某种法定事实的出现，其一般不涉及到用人单位与劳动者的意思表示，只要法定事实出现，一般情况下，都会导致双方劳动关系的消灭。

(一) 劳动合同解除情形

根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定，劳动合同解除分为：意定解除(劳动合同法36条)、劳动者提前通知单方解除即劳动者主动辞职(37条)、劳动者随时单方解除即被迫解除(38条)、用人单位单方通知解除(39条)、用人单位提前通知单方解除(40条、41条)，前述各种解除的成就条件是不同的，下面分别进行分析：

1、意定解除：只要用人单位与劳动者解除劳动合同的意思表示一致，解除条件即成就。

2、劳动者30日提前通知解除：为了保障劳动者全面发展的权利，我国《劳动法》和《劳动合同法》均规定了劳动

者的辞职权，即劳动者单方无条件提出辞职的权利，但为了达到用人单位与劳动者的利益平衡，法律规定，此种劳动合同解除条件只有在劳动者履行一定法定程序(应提前30日书面通知)后才能成就。

3、劳动者单方被迫随时通知解除：此种劳动合同解除是在用人单位存在严重违反劳动合同的行为或着劳动者的人身受到威胁、迫害的情形下，劳动者有随时通知解除劳动合同的权利。主要包括以下情形：

(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；

(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。而且在用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动，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情形的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

4、用人单位单方随时通知解除：此种劳动解除的解除主要是指在劳动者存在严重违法用人单位规章制度，或存在其他严重损害用人单位合同利益的情形下，用人单位有权单方随时通知劳动者解除劳动合同，主要包括以下情形：

(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；

(六) 被依法追究刑事责任的。

5、用人单位提前30日通知解除：此种劳动合同解除，主要是指存在非因用人单位与劳动者的主观原因，致使劳动合同无法继续履行的，用人单位提前30通知劳动者或支付劳动者一个月工资的代通知金，解除劳动合同的情形，主要包括：

(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。

此外，用人单位在出现经营困难等情形，需要裁减人员，解除与劳动者劳动关系时，用人单位也需要提前30日通知全体劳动者或工会。

6、劳动合同终止情形

我国《劳动法》第23条只规定：“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。”但并没有对劳动合同终止的具体情形作出明确规定。而2008年1月1日实施的《劳动合同法》对劳动合同终止的具体情形作出了列举式的规定。该法第44条规定：有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一)劳动合同期满的；

(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪

的；

(四)用人单位被依法宣告破产的；

(五)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；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

因此，当出现劳动合同法规定的上述事实之一时，劳动合同即行终止。

劳动合同解除和劳动合同终止劳动合同的区别篇八

劳动合同解除和劳动合同终止，其后果都是劳动合同所确定的法律关系消灭，当事人双方的劳动合同关系不再存在，双方当事人之间相对于该劳动合同而形成的责任、权利和义务也随之消灭。这是二者的共同之处。

现实操作中，正是由于这一共同点，人们往往把二者混为一谈而不能正确区分，在处理劳动合同关系时不能正确应用有关法律法规，在相关文书表达上经常混淆使用，因而留下了纠纷隐患。

劳动合同解除和劳动合同终止的主要区别如下表所示：

表劳动合同终止、劳动合同解除差异对比

劳动合同解除和劳动合同终止劳动合同的区别篇九

甲方：

乙方：

身份证号：

甲、乙双方经友好协商，现就双方之间有关劳动关系及其他相关权利义务达成如下协议：

一、 甲方与乙方之间的劳动关系于 年 月 日解除。

二、 乙方应在上述劳动关系解除日期之前向甲方及用工单位交接工作完毕，结清全部财务手续，交还全部公司物品。

三、 甲方于 年 月 日前向乙方支付人民币 元，前述款项清偿了甲方与乙方因劳动关系履行及解除而应向乙方支付的全部款项和经济补偿，包括但不限于工资、奖金、补贴、加班费、带薪假期、协商解除劳动关系的经济补偿等其它任何款项，是为最终、全面的补偿。支付后甲方与乙方之间不存在任何未结款项及未了结事项。

四、 乙方离开甲方后，不向任何第三方泄露甲方及用工单位的商业秘密，不从事损害甲方利益和名誉的活动。

五、 乙方应于本协议签订后三日内到甲方办理档案、社会保险转出、领取离职证明等手续。如乙方未按时办理档案、社会保险关系转移、领取离职证明或未按时办理其他与离职有关的手续，由此导致的不利后果及法律责任均由乙方承担。

六、 甲乙双方确认：双方在签订本协议时已经过平等自愿协商，并已对签订后可能出现的各类情形有充分预见，无论本协议签订后出现任何情形，均不影响本协议的履行。自本协议第一条约定的劳动关系解除之日起，甲乙双方之间不存在任何劳动权利义务关系。本协议履行后，双方之间不存在任何其他权利义务关系，不存在任何争议，任何一方不得再向另一方主张任何权利或提出任何请求。

七、 本协议一式两份，甲乙双方各执一份，自双方签字（盖

章)之日起生效。

甲方： 乙方：

年 月 日 年 月 日

劳动合同解除和劳动合同终止劳动合同的区别篇十

乙方： _____，身份证号： _____，
性别： _____，自起受聘于甲方岗位。

由于乙方提出解除劳动合同的'申请，根据《中华人民共和国
劳动法》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。

日期： _____ 日期： _____