

2023年违法终止劳动合同的情形(优秀9篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。合同的格式和要求是什么样的呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

违法终止劳动合同的情形篇一

款规定解除或终止你与单位的劳动合同(关系)：

一、符合《劳动合同法》第三十六条 经双方当事人协商一致，解除劳动合同(关系)；

二、符合《劳动合同法》第三十八条 款规定，解除劳动合同(关系)；

三、符合《劳动合同法》第三十九条 款规定，解除劳动合同(关系)；

四、符合《劳动合同法》第四十条 款规定，解除劳动合同(关系)；

五、符合《劳动合同法》第四十一条 款规定，解除劳动合同(关系)；

六、符合《劳动合同法》第四十四条 款规定，终止劳动合同(关系)；

七、因其它原因解除或终止劳动合同(关系)：

解除或(终止)劳动合同日期：年 月 日

甲方单位(章)： 劳动者(签名)：

送达时间：年 月 日 签收时间：年 月 日

注：《证明书》一式四联，附《劳动合同法》相关法律条款。

附：《劳动合同法》条款规定：

第三十六条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第三十八条 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；

(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。

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)严重违反用人单位规章制度的；

(三)严重失职，营私舞弊，对用人单位造成重大损害的；

(六)被依法追究刑事责任的。

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，致使原劳动合同无法履行，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。

第四十一条 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人占企业职

工总数百分之十以上的，用人单位提前三十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：

(一) 依照企业破产法规定进行重整的；

(二) 生产经营发生严重困难的；

(三) 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；

(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履

行的。

第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同即行终止：

(一) 劳动合同期限届满的；

(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。

另：其他原因(如：辞职、辞退、开除等)。

违法终止劳动合同的情形篇二

什么是终止劳动合同

终止劳动合同是指企业劳动合同法律效力的终止，也就是双方当事人之间劳动关系的终结，彼此之间原有的权利和义务关系不复存在。

终止劳动合同的条件

(6) 企业不复存在。企业因依法宣告破产、解散、关闭或兼并后，原有企业不复存在，其合同也告终止。

终止劳动合同需要重视或正确处理的问题

(3) 双方当事人在办理续订手续时不合法或不完备。比如，合同期限届满后，用人单位不与劳动者协商，不经劳动者签字，而是由他人代为办理。通过这种方式续订的合同不具有法律

效力，对企业会祸害无穷。劳动者一方一旦不承认续订合同的有效性，或采取不辞而别的行为，企业的损失无从追究。

不得终止劳动合同的情况

(2) 劳动和社会保障部等部门《关于进一步推行平等协商和集体合同制度的通知》规定，参与集体协商签订集体合同的职工协商代表在任期内，劳动合同期满的，企业原则上应当与其续签劳动合同至任期届满。

(3) 原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定，除劳动法第二十五条规定的情形外，劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期期满为止。

(4) 国务院《工伤保险条例》规定，用人单位不得终止伤残程度为1~6级的工伤职工的劳动合同。不过，伤残程度为5或6级的，经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由用人单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

(5) 《职业病防治法》规定，用人单位对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同；用人单位在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间，不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

违法终止劳动合同的情形篇三

合同效力是法律赋予依法成立的合同所产生的约束力。合同的'终止，又称合同的消灭，是指合同关系在客观上不复存在，合同权利和合同义务归于消灭。

一是劳动合同期满的；

二是劳动者达到法定退休年龄的；

三是劳动者死亡，或者被法院宣告死亡或者宣告失踪的；

四是用人单位被依法宣告破产的；

五是用人单位被吊销营业执照，责令关闭、撤销的；

六是劳动者因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，经工伤职工本人提出终止劳动关系的；

七是法律、行政法规规定的其他情形。

用人单位与劳动者不得合意选择劳动合同终止条件。

续签劳动合同。用人单位欲续签劳动合同的，可以于劳动合同期满前的n日向劳动者发出《劳动合同续签通知书》（提前天数由用人单位确定），劳动者应于收到该通知书的n日内（由用人单位确定）填写续签意见并交至用人单位人力资源部门，逾期未交者，视为拒绝续签劳动合同。

劳动合同期满后自然终止，劳动者应停止工作，用人单位将停发与劳动者有关的薪酬福利待遇。

双方同意续签劳动合同的，应在合同期满之前完善续签手续，有其他合理的原因导致不能按时完善续签手续的可以推迟，但至推迟不得超过合同期满后的n日（由用人单位确定）。

劳动者的损害赔偿责任。劳动者违反用人单位规章制度及劳动合同中约定的事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。劳动者应支付的赔偿金额，用人单位可从劳动者每月工资中扣除，扣除的金额不得超过劳动者每月工

资额的20%，且保证劳动者每月工资余额不得低于当地最低工资标准。

劳动合同解除或者终止。劳动合同解除或者终止(不再续签劳动合同的情况)后，双方应履行下列义务：

劳动者应按照约定及用人单位相关规章制度办理离职手续。劳动者在终止或解除本合同起的n日内(天数由用人单位确定且小于15日)，按用人单位规定办理工作交接手续，包括工作中的未竟事项、文件、资料、各种办公物品等，须全部清点造册移交用人单位指定人员并签名确认、双方还需要按规定办理《离职手续会签单》。

违法终止劳动合同的情形篇四

委托单位：（以下简称“甲方”）

设计单位：（以下简称“乙方”）

由于 原因，致使甲乙双方于 年 月 日

签订的`家庭居室装饰设计合同，（以下简称“原合同”）不能继续履行，双方

协商后达成以下协议：

一、乙方已完成设计工作包括：

二、合同费用结算：原合同的设计费总额为元（币种为 人

民币）。根据乙方设计工作实际完成情况和原合同中对设计费的约定，甲方应付

共计元，甲方已付元，甲方应付未付 元（大写：元整），除

此之外甲方无需支付乙方任何其他费用。

三、甲方拥有包括设计成果在内的本项目资料的著作权。甲方保留在本项目

中继续使用、深化该设计、或将设计成果提交其他第三方设计单位参考的权利。

四、自双方签字盖章之日起本协议生效、原合同终止。

五、本协议一式贰份，甲、乙双方各执壹份。

甲方：（盖章） 乙方：（盖章）

法定代表人： 法定代表人：

委托代理人：（签字） 委托代理人：（签字）

协议签订日期：年月日

签约地点：

违法终止劳动合同的情形篇五

甲方：

乙方：

甲乙双方于*年*月日*签订为期*年的. 劳动合同，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本协议如下：

1、自*年*月*日起，解除双方签订的劳动合同，双方的权利义务随之终止；

2、乙方工资结算至离职之日，支付时间为甲方正常发放工资

时间。乙方奖金为元，差旅费、交通费、手机费等费用合计*元，以上费用均需扣除所得税，甲方同意在乙方办理完工作移交手续后三日内一次性支付给乙方。

3、甲方同意向乙方支付经济补偿金共计人民币*元。（税前）甲方同意在乙方办理完工作移交手续后三日内一次性支付给乙方。

4、甲方为乙方缴纳基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、工伤保险金、生育保险金、住房公积金至*年*月*日止。

5、甲方根据相关劳动法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续；

6、乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。

7、乙方应为所掌握的甲方之任何商业秘密（包括本协议内容）进行保密，不得泄露给任何第三方，否则应向甲方支付违约金*元。

8、甲乙双方之间无任何竞业限制协议，合同解除后，乙方无需履行任何竞业限制义务。

9、本协议是解决双方之间劳动争议的所有安排和规定，双方之间不再存在其他任何劳动争议。

此协议书一式三份，各份具有同等的法律效力，甲乙双方各持一份，另一份留存乙方本人档案。自双方签署之日起成立并生效。

甲方（盖章）： 乙方（签字或盖章）：

法定代表人或授权委托人

（签字或签章）：

年 月 日 年 月 日

违法终止劳动合同的情形篇六

(6)企业不复存在。企业因依法宣告破产、解散、关闭或兼并后，原有企业不复存在，其合同也告终止。

合同效力是法律赋予依法成立的合同所产生的约束力。合同的终止，又称合同的消灭，是指合同关系在客观上不复存在，合同权利和合同义务归于消灭。

第一，在期满终止中，增加了以完成一定工作任务为期限的情形。这种情形，是指劳动合同中约定，以某项任务完成的时间为劳动关系终结的时间点。在一些法院的审判实践中，尚无因此类劳动合同终止引发的案件。但随着社会经济持续发展，《劳动合同法》进一步贯彻落实，不排除今后发生的必然性。应该说，这是一项前瞻性的立法。

第二，在条件终止中，《劳动合同法》第17条规定的劳动合同必备条款中，虽然对约定条件出现时劳动关系终结没有明确规定，但这并不意味着《劳动合同法》删除了该项规定。

《劳动法》和《劳动合同法》都是调整劳动关系的法律，不存在上位法和下位法的从属关系，是相溶互补的并列关系。虽然《劳动合同法》未直接规定劳动合同可因约定条件出现而终止，但在第17条劳动合同必备条款中，规定了“法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。这里的“法律”当然包括《劳动法》。

1. 劳动者开始享受基本养老保险待遇的。

该项规定较之“劳动者达到法定退休年龄”终止，更符合我国国情。一种观点认为，实施这一规定后，虽未达到法定退休年龄，但因种种原因已享受基本养老保险待遇的劳动者(如提前退休的特殊工种劳动者)，在其仍具有劳动能力的年龄段内，与新的用人单位建立的关系已非劳动关系而属于劳务关系，这将不利于对劳动者权利的保护。结合我国面临庞大就业群体的具体国情，从宏观分析，该种观点在目前历史条件下是否妥当?有待探讨。

2. 劳动者死亡或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪时终止。

该种情形下，劳动者已丧失了履行劳动合同法律意义上的主体资格，劳动合同应当终止履行。需要指出的是，劳动者被宣告失踪期间劳动合同处于何种状态?宣告期内是否应认定劳动合同中止?《劳动合同法》对此没有作出明确规定。审判实践中一般认为，认定该期间内劳动合同处于中止履行的状态，利于劳动关系的相对稳定和对劳动者权益的保护。

3. 用人单位履约能力丧失或者主体资格丧失导致劳动合同终止。

这类情形包括：“用人单位被依法宣告破产”、“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”。上述情形均意味着用人单位已无法履行劳动合同规定的权利与义务，导致法定终止条件出现。

违法终止劳动合同的情形篇七

【案例评析】

劳动和社会保障部在《关于贯彻劳动法若干问题的意见》中第34条规定：劳动者在孕期、产期、哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同，合同期限应随孕期、产期、哺乳期的多少自动延续到相应的期限届满为止。由此

可见，劳动合同期满，劳动合同即行终止的规定，不适用于处在孕期、产期、哺乳期的女职工；企业与处在孕期、产期、哺乳期的女职工的劳动合同，只有当女职工的孕期、产期、哺乳期满时，才可以终止劳动合同。

据此，你所在的公司单方宣布与你终止劳动合同的做法是违法的。对公司的这种行为，在公司拒绝改正的情况下，你可以申请劳动争议仲裁。若对仲裁不服，你还可以向人民法院提起诉讼，请求人民法院依法保护你的合法权益。

比较有利于你，并且不违反劳动法的方法是：

你提出续签合同的申请，然后赶紧怀孕，劳动法规定，公司企业不得解聘拒聘孕妇，所以你能得到合同。

然后你会有孕期反映，到医院看病，最好找熟人后门关系，让大夫给你开病假条，然后就这样看病休假。直到生孩子，你又开始休产假。总之，如果你在单位里有后门，在医院里有朋友，那么，你将休息至少一年半。

如果你怀孕了，企业不能和你解除劳动合同，更不影响你继续签订劳动合同。

建议你及时调整工作岗位，优生优育，祝好

劳动和社会保障部在《关于贯彻劳动法若干问题的意见》中第34条规定：劳动者在孕期、产期、哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同，合同期限应随孕期、产期、哺乳期的多少自动延续到相应的期限届满为止。由此可见，劳动合同期满，劳动合同即行终止的规定，不适用于处在孕期、产期、哺乳期的女职工；企业与处在孕期、产期、哺乳期的女职工的劳动合同，只有当女职工的孕期、产期、哺乳期满时，才可以终止劳动合同。

根据法律规定，用人单位不得安排怀孕女职工从事下列劳动：

(3) 《体力劳动强度分级》标准中第三级体力劳动强度的作业；

(4) 伴有全身强烈振动的作业；如风钻、捣固机、锻造等作业以及拖拉机驾驶等；

(5) 工作中频繁弯腰、攀高、下蹲的作业，如焊接作业；

(6) 《高处分级》标准所规定的高处作业。

(7) 对有过两次以上自然流产史，现又无子女的女职工，应暂时调离有可能直接或间接导致流产的作业岗位。

一、女职工按计划生育怀孕，经过医师开据证明，需要保胎休息的，其保胎休息的时间，按照本单位实行的疾病待遇的规定办理。

二、保胎休息和病假超过六个月后领取疾病救济费的女职工，按计划生育时可以从生育之日起停发疾病救济费，改发产假工资，并享受其它生育待遇。产假期满后仍需病休的，从产假期满之日起，继续发给疾病救济费。

三、保胎休息的女职工，产假期满后仍需病休的，其病假时间应与生育前的病假和保胎休息的时间合并计算。

违法终止劳动合同的情形篇八

一、根据甲、乙双方于____年__月__日签订的劳动合同，甲方按照以下合同条款之()项原因，决定自 年 月 日终止与乙方签订的劳动合同。

1、 合同期限届满，不再续订新的劳动合同；

- 2、 在试用期内证明乙方不符合录用条件；
- 3、 乙方严重违反甲方依法制定的规章制度；
- 4、 乙方以欺诈、胁迫的手段使甲方违背真实意思签订劳动合同致使劳动合同无效；
- 6、 乙方严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害；
- 7、 乙方被依法追究刑事责任；
- 11、 甲乙双方协商一致同意解除劳动合同；
- 12、 乙方主动提出辞职；
- 13、 法律规定的其他情形；
- 14、 其他劳动合同约定的条款。

二、 甲方按照相关劳动法规规定以及劳动合同书约定的条款，对经济补偿金做如下决定：

- 1、 不予支付经济补偿金；
- 2、 按照合同规定，支付经济补偿金共计 月工资合计 元。

三、 本协议书一式二份，甲、乙双方各执一份。

甲方(盖章)： _____ 乙方(签字)： _____

签订日期： _____年__月__日

违法终止劳动合同的情形篇九

职工姓名：

年月日与甲方签订的. 年期限的劳动合同，现因劳动合同期满
(或者由于 原因)，终止(解除)劳动合同。

根据有关规定，符合(或者不符合)发给经济补偿，发给相当
于本人 月工资 元人民币整。

甲方： (签字盖章)

乙方： (签字盖章)

年月日

变更劳动合同书一式三份，甲乙双方、失业职工机构各一份。