

# 2023年劳动合同法约定解除劳动合同的条件 新劳动合同法中可以约定的事项(精选5篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

## 劳动合同法约定解除劳动合同的条件篇一

按现行法律法规的规定，劳动合同期满或者双方约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即告终止，用人单位无须支付经济补偿金。但《劳动合同法》实施后，情况就不一样了。根据《劳动合同法》第四十六条第五项的规定，除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，劳动合同期满的应当支付经济补偿金。

### 2、签约两次后须签无固定期限合同

按原《劳动法》的规定，须具备三个要件，劳动者才能签订无固定期限的劳动合同，一是劳动者在同一用人单位连续工作满10年以上；二是当事人双方同意续延；三是劳动者提出。

但《劳动合同法》实施后，只要劳动者提出或者同意续订，除劳动者要求订立固定期限除外，企业就要订立无固定期限劳动合同，再无须企业“同意续延”。而且，签约两次后须签无固定期限合同。

### 3、报酬约定不明确的实行同工同酬

《劳动合同法》第十一条规定用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，实行同

工同酬。从深圳用工管理情况看，建筑行业和私营企业口头约定工资的情况最为普遍，发生劳动争议也多。如果《劳动合同法》实施后，用人单位仍然这样约定工资，就要付出违法成本了。

#### 4、单位不签劳动合同将付双倍工资

《劳动合同法》实施后，用人单位一年一签或只签过一次就不再签书面劳动合同的招数就不好使了。因为《劳动合同法》第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付两倍的工资。在《劳动合同法》实施后，不但员工能要求经济补偿金，还能要求用人单位支付两倍的工资。过去用人单位用工不订立劳动合同，如被查出，只须接受行政处罚，无须向劳动者额外赔偿。

#### 5、一年不签合同视为无固定期限雇用

《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，可视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。这一条规定对一些用工管理不规范、疏于管理或故意不签劳动合同以规避劳动仲裁风险的用人单位是实实在在的硬约束。

《劳动合同法》实施后，此类用人单位人事部门须注意规范管理，不然将面临被提起仲裁、诉讼的法律风险。

### 劳动合同的内容

#### (一) 必备条款

(1) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(2) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件

号码;

(3) 劳动合同期限;

(4) 工作内容和工作地点;

(5) 工作时间和休息休假;

(6) 劳动报酬;

(7) 社会保险;

(8) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

(9) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项

## (二) 协商条款

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

## (三) 期限

### 1. 固定期限劳动合同

### 2. 无固定期限劳动合同

《劳动合同法》第十四条有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(1) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(3) 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三

十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

3. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同

4. 试用期

劳动关系的确认

劳社部发[2005]12号《关于确立劳动关系有关事项的通知》中的判决标准：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

(1) 用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

(3) 劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

劳动合同的变更

《劳动合同法》第三十五条用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

## 劳动合同法约定解除劳动合同的条件篇二

关键词一：签合同

《劳动合同法》规定了三项措施：一是放宽了订立劳动合同的时间要求，规定已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，如果在自用工之日起一个月内订立了书面劳动合同，其行为即不违法。二是规定用人单位未在自用工之日起一个月内订立书面劳动合同，但在自用工之日起一年内订立了书面劳动合同的，应当在此期间向劳动者每月支付两倍的工资。三是规定用人单位自用工之日起满一年仍然未与劳动者订立书面劳动合同的，除在不足一年的违法期间向劳动者每月支付两倍的工资外，还应当视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

关键词二：合同期

《劳动合同法》延续了《劳动法》关于劳动合同期限分类的规定，规定劳动合同期限分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同三种类型；并且规定用人单位与劳动者双方协商一致，可以订立任何类型的劳动合同。同时，为了解决劳动合同短期化问题，引导用人单位与劳动者订立更长期限的固定期限劳动合同以及无固定期限劳动合同，《劳动合同法》作出了一些新规定：

一是规定除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，在固定期限劳动合同期满终止时，用人单位应当依法向劳动者支付经济补偿金。

二是用人单位裁减人员时，应当优先留用与本单位订立较长期限固定期限劳动合同以及无固定期限劳动合同的劳动者。

三是规定在法定情形下，如果劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。法定情形包括：劳动者在该用人单位连续工作满十年的；用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；连续订立两次固定期限劳动合同，正常情况下将续订劳动合同的。

### 关键词三：试用期

《劳动合同法》延续了《劳动法》有关试用期的一些规定，如试用期属于劳动合同的约定条款，双方可以约定也可以不约定试用期；试用期包含在劳动合同期限之内；试用期最长不得超过六个月。同时，针对实践中一些用人单位滥用试用期的问题，如试用期过长、过分压低劳动者在试用期内的工资、在试用期内随意解除劳动合同等，《劳动合同法》新规定：

一是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。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

二是规定劳动者在试用期的工资不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并重申试用期工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

### 关键词四：违约金

根据《劳动法》规定，用人单位与劳动者可以在不违法的前

提下自由约定违约责任。一些用人单位借此与劳动者约定在劳动者单方解除劳动合同时必须支付明显过高的违约金，从而实际上剥夺了劳动者依法解除劳动合同权、自主择业权。为了防止用人单位滥用违约金条款，保护劳动者的自主择业权，《劳动合同法》规定，只有在两种情形下，用人单位可以约定由劳动者承担违约金：

一是在培训服务期约定中约定违约金。用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

二是在竞业限制约定中约定违约金。用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后，以上规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过两年。

除以上两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金，或者以赔偿金、违约赔偿金、违约责任金等其他名义约定由劳动者承担违约责任。但对于约定由用人单位承担的违约金，《劳动合同法》没有作出禁止性规定。

## 关键词五：解约

《劳动法》规定，劳动者单方解除劳动合同分为提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同和随时通知用人单位解除劳动合同两种类型。《劳动合同法》补充规定了第三种类型，即用人单位以暴力、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。

另外，《劳动合同法》还规定，用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护的；用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的等情形下，劳动者也可以随时通知用人单位解除劳动合同。

《劳动法》规定，有下列情形之一的，用人单位可以提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同：劳动者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用人单位另行安排的工作的；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；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，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。《劳动合同法》一方面延续了《劳动法》以上规定，另一方面考虑到在这30日时间内，劳动者往往需要时间去寻找新的工作，因此，借鉴一些国家和地区实行的代通知金制度，增加规定了用人单位提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同的替代方式，即在符合以上三种法定情形时，用人单位既可以提前30日以书面形式通知劳动者本人，也可以额外支付劳动者一个月工资，然后解除劳动合同。

## 关键词六：裁员

《劳动法》规定，用人单位只有在濒临破产进行法定整顿期



间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，才可以裁减人员。《劳动合同法》除延续以上规定外，增加了两种用人单位可以裁减人员的情形：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；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。

《劳动法》规定，用人单位裁减人员的，都应当提前30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，并向劳动行政部门报告。《劳动合同法》放宽了用人单位裁减人员的程序要求：用人单位需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的，才应当按照以上规定的程序执行；裁减人员不足20人且占企业职工总数不足10%的，无须按照以上规定的程序执行。

与此同时，为了降低裁减人员对劳动者工作和生活的影响，《劳动合同法》补充规定了用人单位在裁减人员中应当承担的社会责任：一是补充规定了裁减人员时，应当优先留用下列人员：与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；与本单位订立无固定期限劳动合同的；家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。另外还规定，用人单位在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

根据《劳动法》规定，如果劳动者有下列情形之一的，用人单位不得与劳动者解除劳动合同：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；患病或者负伤，在规定的医疗期内的；女职工在孕期、产期、哺乳期内的等。另外，《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与其订立的劳动合同；在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间，不得解除与其订立的劳动合同。

《劳动合同法》除延续以上规定外，还补充规定了一种情形，即：劳动者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。

## 关键词七：终止合同

在《劳动法》的实施中，一些用人单位随意与劳动者约定劳动合同终止条件，并据此终止劳动合同，使无固定期限劳动合同提前消灭，不能真正起到维护劳动者就业稳定权益的作用；同时，对于劳动者退休、死亡或者用人单位破产等情形下，劳动合同如何处理，法律没有作出规定。《劳动合同法》调整了关于劳动合同终止的规定内容：

一是取消了劳动合同的约定终止，规定劳动合同只能因法定情形出现而终止。也就是说，劳动合同当事人不得约定劳动合同终止条件；即使约定了，该约定也无效。

二是增加了劳动合同法定终止的情形，除劳动合同期满外，还包括：劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；用人单位被依法宣告破产的；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等。

三是增加了终止劳动合同的限制情形。除延续《工会法》、《职业病防治法》等相关规定外，还补充规定，劳动者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，即使劳动合同期满，用人单位也不得与劳动者终止劳动合同。

## 关键词八：经济补偿

《劳动合同法》对用人单位在解除和终止劳动合同时支付经济补偿作出了一些新规定：用人单位存在违反工资支付、社会保险等方面的法律规定的行为，劳动者提出解除劳动合同的，用人单位也必须支付经济补偿。

用人单位应当依法支付经济补偿的情形是：除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情况外，固定期限劳动合同期满终止的；因用人单位被依

法宣告破产，或者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，而终止劳动合同的。

新法还增加规定了向高收入劳动者支付经济补偿的限额。即劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级政府公布的上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

## 劳动合同小常识

### 劳动合同的概念

《劳动法》第十条规定：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。”

### 劳动合同订立的基本原则和要求

《劳动合同法》第三条规定了订立劳动合同的原则：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”

### 劳动合同订立程序

1. 要约；
2. 承诺与协商
3. 签名盖章
4. 建立职工名册

## 劳动合同法约定解除劳动合同的条件篇三

□

本案争议的焦点是当事人能否在劳动合同中约定劳动合同解除的条件。部分用人单位认为双方在劳动合同中约定解除劳动合同的条件，属于双方协商一致达成的协议，属于协议解除劳动合同，依法有效，应受法律保护。其实不然，根据《劳动合同法》规定，只有符合第三十九条、四十条、四十一条规定的条件才能解除劳动合同，而且第四十条、第四十一条规定的情形下，仍需支付经济补偿金，业务考核不合格属于不胜任工作，依法应先调岗或培训，仍不符合才能解除劳动合同，并且需支付经济补偿金，用人单位与劳动者约定不符合劳动合同法规定的解除条件，由于违反法律规定而不具有法律效力，依法属于无效约定。用人单位据此解除劳动合同，属于违法，依法应向劳动者支付赔偿金。

《劳动合同法》第三十九条、第四十条、第四十一条规定了用人单位解除劳动合同的条件，劳动合同解除的条件是法定的，只有在法定条件下，才可以进行约定。如《劳动合同法》规定了劳动者严重违反规章制度的，用人单位可以解除劳动合同并不支付经济补偿，那么，劳动者和用人单位就可以在劳动合同约定或者在规章制度中由用人单位依据法定程序制定规章制度，细化严重违反规章制度的情形，达到契合《劳动合同法》规定的效果。

那么回到本案，该公司如何来实现自己的意愿，达到自己的目的呢？用人单位如何降低成本，解雇“庸才”而不支付经济补偿呢？用人单位如何实现“能进能出”的用人机制？律师能否有一种方式，既接近用人单位降低用工成本的本意，又达到符合劳动合同法规定的效果呢？个人认为可以，即劳动合同这样约定：劳动者连续三个月业务量达不到100万元，视为不胜任该岗位，公司可以对劳动者进行培训，或者将劳动者调至业务助理岗位，工资待遇亦按照岗变薪变的原则按公司的工资制度执行。

同时，由于业务助理的岗位由于实行较低的底薪和较低提成制度，有利于用人单位降低工资支付成本，同时劳动者也将

因此认为不胜任工作或者不符合工资预期而自己主动提出辞职。

[]

## 劳动合同法约定解除劳动合同的条件篇四

新修改的《劳动合同法》于7月1日起正式实施，特别针对劳务派遣方面做出重大调整 and 规定，主要有四大亮点：

四是加大劳动部门对违法行为的处罚力度。对未经许可擅自经营劳务派遣业务的单位，人力社保部门可依法责令其停止违法行为，没收违法所得，并处以违法所得一倍以上五倍以下罚款；没有违法所得的，可处5万元以下的罚款。对劳务派遣单位、用工单位违反劳动合同法有关劳务派遣规定的，可依法责令其限期改正，逾期不改正的处以罚款，罚款标准由原来的“每人1000元以上5000元以下”提高到“每人5000元以上1万元以下”，并吊销劳务派遣单位业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成伤害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议决定对《中华人民共和国劳动合同法》作如下修改：

一、将第五十七条修改为：“经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

“（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

“（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

“（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

“（四）法律、行政法规规定的其他条件。

“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

二、将第六十三条修改为：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”

三、将第六十六条修改为：“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”

四、将第九十二条修改为：“违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”本决定自2007月1日起施

行。

本决定公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合本决定关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的规定的，应当依照本决定进行调整；本决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。具体办法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门规定。

《中华人民共和国劳动合同法》根据本决定作相应修改，重新公布。

## 劳动合同法约定解除劳动合同的条件篇五

劳动合同法解除怎样写出一份汇报总结，以下由文书帮提供劳动合同法解除证明书相关阅读。

本单位与\_\_\_\_\_同志签订的劳动合同，依据\_\_\_\_\_，于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日解除劳动合同。

经办人：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

相关劳动合同解除的法律法规：

《劳动合同法》

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。