

最新劳动合同终止合同和解除合同的区 别 终止劳动合同书(优秀10篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。合同的格式和要求是什么样的呢？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。

劳动合同终止合同和解除合同的区别篇一

乙方：： _____

2、甲方在乙方妥善办理所有档案交接手续后支付乙经济补偿金人民币_____元，保险补偿金_____元（医疗、养老）。

3、甲方代收乙方缴纳的养老保险金、押金等，可以凭收款收据，到甲方财务室办理退款手续。

4、本协议签订后，乙方可以到人社部门办理社会灵活就业养老、医疗等保险；如果本单位下一步有新岗位需要招聘员工，同等条件下，凭此协议可优先录用；乙方离职后不得作出有损本单位名誉或利益之行为。

注：_____此协议书一式两份，各份具有同等的法律效力，甲乙双方各持一份。

甲方：_____（盖章）_____年____月____日

劳动合同终止合同和解除合同的区别篇二

甲方：（以下简称甲方）

住址：

联系电话：

乙方：（以下简称乙方）

住址：

联系电话：

鉴于：

(1) 甲方和乙方于_____年___月___日签署了《劳动合同》（详见附件）。

(2) 经乙方要求，并经甲方和乙方协商一致，双方同意按照本协议约定的条款和条件提前解除该《劳动合同》。

通过双方友好协商，达成如下一致意见：

1、合同解除及责任承担

1.1 乙方向甲方提出并同意，自本协议签署之日起解除双方已签署的《劳动合同》。自本协议签署之日起，该协议不再对双方具有法律约束力，一方相应免除另一方在《劳动合同》项下的各项义务，并放弃追索的权利。一方放弃在任何时间、任何地点，通过任何方式向另一方提出违约、赔偿权利的要求。

1.2 《劳动合同》解除后，双方同意，任何一方均无须承担《劳动合同》项下约定的须由该方承担的任何义务与责任。除甲方同意给予乙方总计人民币元的款项之外，任何一方无须向另一方支付任何钱款、费用。乙方同意，该等钱款为甲方需要向乙方支付的全部钱款，除此之外，甲方没有对乙方负有任何其他债务。

1.3乙方确认本协议签署后，《劳动合同》即行解除，对双方不再具有约束力，同时放弃根据《劳动合同》向甲方提出索赔、赔偿或其他请求的'权利。

2、承诺与保证

甲方和乙方共同承诺及保证：

2.1解除《劳动合同》不会导致一方产生对另一方的任何债务负担；

2.2解除《劳动合同》不会导致任何一方被提起诉讼、仲裁或其他法律程序或行政程序；不会导致任何一方存在诉讼和潜在纠纷的可能性。

3、管辖法律：仲裁

3.1本合同受中国法律管辖，并按中国法律解释。

3.2凡因本协议引起的或与本协议有关的任何争议，由双方协商解决，若协商不成，任何一方均可将该争议提交上海xx□按照申请仲裁时该仲裁委员会有效的仲裁规则在上海进行仲裁。仲裁裁决是终局的，对双方均有约束力。

4、其他

4.1本合同自甲方盖章、乙方签字生效。本合同一式贰份，双方各持一(壹)份。

附件：《劳动合同》

甲方：有限公司

盖章：

乙方：

签字：

劳动合同终止合同和解除劳动合同的区别篇三

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：

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，向乙方带给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(包括本协议资料)

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):_____

劳动合同终止合同和解除劳动合同的区别篇四

合同编号: _____

甲 方: _____公司

乙 方: _____(员工工号: _____)

甲、乙双方于_____年_____月_____日签订了_____有/无固定期限劳动合同，现由_____方提出协商解除劳动合同要求，经甲、乙双方协商一致，同意解除劳动合同，并达成如下协议：

四、本协议自甲、乙双方签字(盖章)并加盖甲方劳动合同专用章后生效；

五、本协议一式两份，甲、乙双方各执一份。

劳动合同终止合同和解除劳动合同的区别篇五

乙 方： _____

甲、乙双方于____年__月__日签订了有/无固定期限劳动合同，
现由____方提出协商解除劳动合同要求，经甲、乙双方协商
一致，同意解除劳动合同，并达成如下协议：

一、解除劳动合同的日期为： ____年__月__日；

二、 ____方支付____方经济补偿金(违约金) _____元；

四、本协议自甲、乙双方签字(盖章)并加盖甲方劳动合同专
用章后生效；

五、本协议一式两份，甲、乙双方各执一份。

甲方： _____公司

乙方(签字)： _____

法定代表人或委托代理人： _____

____年__月__日 ____年__月__日

劳动合同终止合同和解除劳动合同的区别篇六

甲方： _____

乙方： _____

由于使双方无法继续履行合同。经甲乙双方协商，一致同意：

1、甲乙双方签定的劳动合同将于年月日解除，如有经济补偿

金及未结算工资，甲方须于解除之日起下期工资发放日一并支付。

2、乙方对劳动合同的解除时间及经济补偿金、未结算工资等的支付时间无任何异议。

甲乙双方自合同解除之日起，互不承担其他责任，互不履行劳动合同中其他条款。

经办人：_____

日期：_____日期：_____

劳动合同终止合同和解除劳动合同的区别篇七

甲方：

乙方：，身份证号：

鉴于乙方于年月日入职本公司，乙方于20xx年月日书面向公司提出辞工。经甲乙双方本着公平合理、协商一致的原则就终止劳动合同关系事宜达成协议如下：

一、甲方同意乙方提出的终止劳动合同关系书面申请（辞工书），双方自年月日终止双方劳动关系。

二、双方同意由甲方一次性支付乙方人民币元。（大写：万仟佰拾元），作为甲方对乙方的补偿，此补偿包括但不限于甲方与乙方劳动关系存续期间所有的经济补偿金、赔偿金、社会保险费等其它费用。

三、本协议签订后，甲乙双方劳动关系终止，双方不存在其它权利义务关系，除本协议约定的补偿及相关费用外，双方互相不存在补偿或赔偿事宜。

四、双方同意无论双方劳动关系存续期间产生任何权利义务问题，自本协议签订后放弃向对方提起投诉、仲裁或诉讼的权利。

五、乙方领取上述各项费用后，乙方自愿放弃补偿差额的权利。

六、本协议一式两份，双方各执一份，自签字或盖章后生效。

甲方：（盖章） 乙方：（签字）

时间：年月日 时间：年月日

收款收据

今收到支付的终止劳动合同所有的经济补偿金、赔偿金、社会保险费等所有费用共计人民币**元。

（大写：万仟佰拾元）

收款人：_____年__月__日

劳动合同终止合同和解除合同的区别篇八

_____□

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

53、《劳动合同法》第三十八条第三项“未依法为劳动者缴纳社会保险费的”是指。意见一：指用人单位从未缴纳社会保险费的行为；意见二：指用人单位欠缴社会保险费的行为；意见三：指用人单位未足额缴纳社会保险费的行为；意见四：指用人单位未按规定险种缴纳社会保险费的行为；意见五：含上述所有行为。

54、用人单位可以与劳动者约定超过提前三十日通知解除劳

动合同的时间，但不能约定劳动者未履行提前通知的违约金。

55、劳动者按照《劳动合同法》第三十八条规定提出解除劳动合同的，用人单位不得依据服务期规定追究劳动者违约金。

56、《劳动合同法》第四十一条中“客观经济情况”是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、兼并、分立、合资等。

57、《劳动合同法》第四十一条中“裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上”是指在三个月内裁减人员达到此标准，应按照《劳动合同法》规定的程序进行。

58、《劳动合同法》第四十一条规定的用人单位裁减人员时，应当优先留用的三类人员无先后顺序之分。

59、企业由于生产经营发生重大困难，经过职工代表大会或职工代表讨论决定降低劳动报酬的，不视为未及时支付劳动报酬。

60、用人单位未建立工会的，可以不执行《劳动合同法》第四十三条的规定。用人单位解除职工劳动合同符合法律规定，但未征求工会意见的，可以事后补正程序。

61、被鉴定为6~10级的工伤人员，劳动合同终止或解除时，用人单位除应当支付一次性伤残就业补助金外，还应根据《劳动合同法》的规定支付经济补偿金。

62、计算经济补偿金的工资标准按劳动者的应发工资计算。劳动者前12个月平均收入低于所在地最低工资标准的，按最低工资标准支付。

63、用人单位依据《劳动合同法》第四十条解除劳动合同时，

额外支付劳动者一个月工资代替提前30日书面形式通知的义务的，额外支付的一个月工资标准参照《劳动合同法》第四十七条第三款规定的标准计算。

64、劳动者的工资低于用人单位所在直辖市、设区的高级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，计发经济补偿的工作年限不受十二年的限制。

劳动者的劳动合同履行地与企业注册地不一致的，劳动者的工资高低以劳动合同履行地的职工月平均工资标准为参照。

65、《劳动合同法》施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除，依法应当支付经济补偿的，经济补偿金分阶段计算。计算本法施行前的经济补偿，按照劳部发[1994]481号执行，计算本法实施后的经济补偿年限，按本法规定执行。

《劳动合同法》施行之后终止劳动合同的，经济补偿金的计发年限从xx年1月1日开始计算。同时国有企业还要按《关于（国营企业实行劳动合同制度暂行规定）废止后有关终止劳动合同支付生活补助费问题的复函》（劳社厅函[xx]280号）支付生活补助费。

劳动合同终止合同和解除合同的区别篇九

甲方：

乙方：

甲乙双方双方经协商同意解除双方的劳动合同，并达成如下协议：

一、 甲乙双方于 年 月 日解除劳动合同。

二、 甲方继续支付乙方 年 月 日至 年 月 日的工资，共元，于 年 月 日前打到乙方的工资卡里。

三、 甲方依据《劳动法》的有关规定，给予乙方相当于乙方个月工资的经济补偿，共计 元，于 年 月 日一次性打到乙方的工资卡里。

四、 乙方应于 年 月 日前办理相关的离职手续，及与甲方办理劳动合同解除及劳动关系转出手续。

五、 甲乙双方解除劳动合同后，乙方不得做任何有损甲方形象或利益的行为，否则甲方除有权停止向乙方支付本协议约定的全部款项外，还有权追究乙方相应的法律责任。

六、 甲乙双方解除劳动合同后，甲方不得以任何方式对乙方进行诋毁、恶意中伤、及任何有损乙方形象或利益的行为，否则乙方有权追究甲方相应的法律责任。

七、 补充说明：

八、 甲乙双方没有其他争议。

九、 本协议一式两份，双方各执一份，自双方签字盖章之日生效。

甲方：（签字或盖章）

乙方：（签字或盖章）

日期：

劳动合同终止合同和解除合同的区别篇十

企业名称：_____

注册地址： _____

法定代表人（负责人）： _____

乙方：（药学技术人员） _____

姓名： _____

性别： _____

年龄： _____

籍贯： _____

职称 / 资格： _____

身份证号码： _____

乙方自 _____ 年 _____ 月至 _____ 年 _____ 月于甲方担任 _____ 职务，现因 _____ 原因，甲方与乙方解除劳动聘用关系，签订本解聘协议书，自 _____ 年 _____ 月 _____ 日起生效。

甲方法定代表人（负责人）签字： _____

（企业公章）

_____ 年 _____ 月 _____ 日

乙方签字： _____

_____ 年 _____ 月 _____ 日

备注：

1. 本解聘协议书签订不得违反《中华人民共和国劳动法》及相关法律法规，否则无效。

2. 依据《中华人民共和国劳动法》第三十一条，劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

劳动合同解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的一种法律行为。劳动合同的解除分为法定解除和约定解除两种。根据劳动法的规定，劳动合同既可以由单方依法解除，也可以由双方协商解除。劳动合同的解除，只对未履行的部分发生效力，不涉及已履行的部分。

在审理劳动争议的案件中由于没有很好理解私法自治和公法干预的关系，导致司法实践在审理劳动争议的案件中暴露出一些问题，尤其是劳动合同解除方面的法律纠纷更是困惑着司法实践，文章围绕此方面展开探讨。

审理解除劳动争议案件首先应当对劳动合同法律关系有正确认识。劳动关系本质上是民事主体之间所产生的关系，因此其法律关系应当遵循私法自治原则，出于员工和用人单位地位的悬殊以及社会发展的利益衡量，对劳动关系又更多受公法律调整，所以是《劳动法》是公法与私法相融合而产生的法律，调整劳动关系的劳动合同作为其中重要的一部分，不仅体现了私法性的内容，也体现了公法的理念。当私法上的原则不能确保实质正义的时候，就要用公法的强制手段进行弥补，从而实现真正的公平和正义。也就是说法院在审理劳动争议的案件中应当遵循当事人的意思自治和国家公法干预的统一，这是我们正确审理劳动合同的前提，也是正确理解有关劳动法律、法规的基础。解除劳动合同争议主要涉及到劳动合同解除条件和合同解除后涉及手续等纠纷。

《劳动法》第三十一条规定员工解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位，这是法律法规赋予员工单方

解除劳动合同的权利，只要构成前述条件，便无需征得用人单位的同意，因此员工提前解除劳动合同的，是行使辞职权的行为，不应当承担违约责任，也谈不上违约金的问题。

我们应当注意到下面情况：第一，员工违反“提前三十日以书面形式通知用人单位”的规定，用人单位要求员工赔偿经济损失的，法院可依法予以支持，因为此规定既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。用人单位要求员工继续履行劳动合同的，人民法院不应当支持。

第二、如果用人单位与员工就服务期有特别约定，员工违反约定提前解除劳动合同的，应当承担违约责任，因为劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务（劳动法第十七条第二款）。但对于劳动合同中约定的违约金过高的，人民法院可以公平原则予以调整，需注意的是法院一般不应主动调整，应当由当事人提出请求或者抗辩。

第三、用人单位以提供住房、汽车等特殊待遇为条件与员工签订劳动合同，双方在解除劳动合同后因为住房、汽车等返还问题发生的纠纷，人民法院应当按照劳动争议的案件予以受理，具体审理时应当充分尊重当事人的劳动合同约定予以处理。

用人单位作出的解除劳动合同的决定，未向员工送达或者在送达不能时没有以公告、布告等形式公之于众的，该决定对员工不发生约束力，员工请求撤销该决定，法院应当予以撤销。根据最高人民法院〈关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释〉第十三条规定，用人单位不仅应当对解除合同的事由负举证责任，而且应当对决定告知或者书面告知的负举证责任。

需注意的是用人单位解除劳动合同的处理决定被撤销后，应当按照员工的原工资标准赔偿员工的损失；如果诉讼期间劳动合同期限届满的，人民法院可以参照当地最低工资标准判

令一次性支付员工自劳动合同届满之日至判决之日的必要生活费。

根据劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第17条规定用人单位招用职工时应当查验解除劳动合同证明，也就是说解除劳动合同证明是员工被用人单位录用审核的一个条件。劳动合同解除后，根据《合同法》的相关条文，合同关系终止后，合同当事人之间仍然有通知、协助、保密等附随义务。所以用人单位应当自解除合同之日，及时向员工出具解除劳动合同证明，证明内容应当包括合同订立、履行、解除的时间等内容，用人单位不出具解除劳动合同证明而发生的纠纷，属于劳动争议的范围，人民法院应当受理并及时作出判决，用人单位不出具解除劳动合同证明影响员工就业，员工提出赔偿要求的，应当支持。

用人单位出具的合同解除证明涉及对当事人人品等评价的，应当客观、真实，不得有侮辱当事人人格等内容，如果用人单位证明的内容侵犯当事人人格权的，当事人可以一般民事案件起诉，不属于劳动争议。

劳动合同解除后，用人单位不及时办理员工档案转移和社会保险关系转移手续，用人单位不得以双方没有结清欠款或员工未支付有关赔偿金为由扣置员工档案或不办理有关手续，员工要求办理相关手续的，人民法院应当支持。如因用人单位的行为直接导致员工无法就业而造成员工损失的，应当承担赔偿责任。

竞业限制是指公司的职员(尤其是高级职员)在其任职期间不得兼职于竞争公司或兼营竞争性业务，在其离职后的特定时期和地区内也不得从业于竞争公司或进行竞争性营业活动。竞业限制的主要目的是为了保护企业的商业秘密不会随着职员的流动流向竞争性的企业，保持企业在竞争中的优势地位。我国竞业限制的规定散见于法律法规与部门规章中。

劳动法规定，劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项，违反劳动合同中约定的保密事项，给用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

《劳动和社会保障部办公厅关于劳动争议案中涉及商业秘密侵权问题的函》第1条规定，劳动合同中如果明确约定了有关保守商业秘密的内容，由于员工未履行，造成用人单位的商业秘密被侵害而发生劳动争议，当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，仲裁委员会应当受理，并依据有关规定和劳动合同的约定作出裁决。

但是竞业限制条款是一柄双刃剑。所以我们在审判实践中应当充分认识此特点。

审理解除劳动合同争议时，如果当事人之间约定竞业限制条款的，用人单位应当在合同解除后给予员工经济补偿。用人单位没有给员工经济补偿的，约定的竞业限制条款对员工不具有约束力。用人单位无正当理由解除劳动合同导致劳动关系终止的，竞业限制条款应当不具有约束力，除非当事人另有特殊约定并且给员工经济补偿的除外。对竞业限制条款的审查也应本着意思自治为主，司法适度干预的原则。当事人对竞业限制适用的地区、时间和禁止员工从事行业的范围约定明显不合理的，对超出必要程度的竞业限制条款，法院可以认定该条款对员工不产生约束力。

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