# 2024年无固定期限劳动合同解除条件(25篇)

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2024-10-12

*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。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢!无固定期限劳动合同解除条件篇一无固定期限劳动合同，...*

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。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢!

**无固定期限劳动合同解除条件篇一**

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。“无确定终止时间”不是无终止时间，而是指没有确定的终止时间，即期限长短无法提前预料和确定。没有固定的合同终止期限，是无固定期限劳动合同与固定期限劳动合同之间的最大区别。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。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：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

(二)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;

(三)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。

用人单位违反劳动合同法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

无固定期限劳动合同和其他类型的劳动合同一样，可以依据双方当事人的合意进行变更。变更合同条款时，双方应当按照自愿、平等原则进行协商，不能采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，同时还必须注意变更后的内容不违法。

无固定期限劳动合同并不是像很多用人单位及劳动者所认为的那样一旦签订就无法解除。法定情形出现或者双方协商一致，同样可以解除。下列情况出现，无固定期限劳动合同可以依法解除：

(一)用人单位与劳动者协商一致的;

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;

(三)劳动者严重违反用人单位的规章制度的;

(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

(五)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;

(六)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(七)劳动者被依法追究刑事责任的;

(八)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;

(九)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;

(十)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;

(十一)用人单位依照企业破产法规定进行重整的;

(十二)用人单位生产经营发生严重困难的;

(十三)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;

(十四)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。

(一)用人单位首先提出并与劳动者协商一致解除无固定期限劳动合同的，应按照劳动者工作年限支付经济补偿金;

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件用人单位解除无固定期限劳动合同的，需提前三天通知劳动者，但无需支付经济补偿金;

(三)劳动者严重违反用人单位的规章制度用人单位解除无固定期限劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金;

(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害用人单位解除无固定期限劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金;

(五)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，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金

(六)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金。

(七)劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金。

(八)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，应提前30日通知劳动者本人，或者额外支付劳动者一个月工资后，用人单位可以依据此条解除无固定期限劳动合同，随后还应当按照劳动者工作年限支付经济补偿。

(九)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，应提前30日通知劳动者本人，或者额外支付劳动者一个月工资后，用人单位

劳动者不知道与用人单位之间能否签订无固定期限的劳动合同，或者已经签订了无固定期限的劳动合同想要辞职，却不知道能否得到补偿。对于这种问题，为您具体作答。

问：我在一家印刷厂工作已经5年多。公司原来是每年签一次劳动合同，去年我要求签无固定期限合同时单位不同意，我就申请了劳动仲裁，裁决印刷厂与我签订无固定期限劳动合同，单位也跟我签了，此后就一直安排我干一些又脏又累没人愿意干的工作，而每月工资全加起来才1800元。我觉得现在继续在这儿工作没什么意思，想辞职，请问：单位已跟我订立了无固定期限劳动合同，要是我主动辞职，能得到经济补偿吗?

答：依据《劳动合同法》第38条和第46条的规定，劳动者提出解除劳动合同，单位是否应当支付经济补偿与双方订立的劳动合同期限无关，而与劳动者提出解除劳动合同的理由有关。一般情况下，劳动者因个人原因主动提出解除劳动合同的，单位无须支付经济补偿。但是如果单位存在《劳动合同法》第38条规定的未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费等情形的，劳动者提出解除劳动合同，根据《劳动合同法》第46条第一款规定，用人单位应当支付经济补偿金。

具体到您的情况，如果您所在的公司没有《劳动合同法》第38条规定的未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费等情形，您是因为觉得工资低、“继续在这儿工作没什么意思”等个人原因想与单位解除劳动合同，那么您所在单位就无须支付经济补偿。

问：我是某企业一名劳资人员，企业里有名职工在厂里工作已经10年了，他想和企业订立无固定期限劳动合同，请问是否符合规定。

答：《劳动合同法》第14条规定，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。

第14条中还规定：“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：(一)劳动者在该用人单位工作满十年的……”。

从上述规定中可以看出,当满足以下三个条件时，用人单位必须与劳动者订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在同一用人单位连续工作十年以上;

(二)劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同;

(三)劳动者没有提出订立固定期限劳动合同。

关于此，劳动合同中规定的是很明确的，该法第49条第3款规定了，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，除非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，用人单位是没有权利拒绝的。注意这里除了满足连续订立二次固定期限劳动合同条件外，还有一个附加的条件就是不存在该法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形（具体情形可对照参看下面的法条规定），这些条件要同时满足。

另外，还要注意一点，不是说签订了无固定期限合同，企业就绝对不能解雇员工，如果出现了《劳动法》中所规定的解除劳动合同的法定情形，比如严重违反单位规章制度，给单位造成巨大损失，此时依然是可以解除劳动关系的。

《劳动合同法》

第十四条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。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。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：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）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；

（三）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。

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；

（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）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。

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：

（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。

**无固定期限劳动合同解除条件篇二**

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。“无确定终止时间”不是无终止时间，而是指没有确定的终止时间，即期限长短无法提前预料和确定。没有固定的合同终止期限，是无固定期限劳动合同与固定期限劳动合同之间的最大区别。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。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：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

(二)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;

(三)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。

用人单位违反劳动合同法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

无固定期限劳动合同和其他类型的劳动合同一样，可以依据双方当事人的合意进行变更。变更合同条款时，双方应当按照自愿、平等原则进行协商，不能采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，同时还必须注意变更后的内容不违法。

无固定期限劳动合同并不是像很多用人单位及劳动者所认为的那样一旦签订就无法解除。法定情形出现或者双方协商一致，同样可以解除。下列情况出现，无固定期限劳动合同可以依法解除：

(一)用人单位与劳动者协商一致的;

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;

(三)劳动者严重违反用人单位的规章制度的;

(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

(五)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;

(六)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(七)劳动者被依法追究刑事责任的;

(八)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;

(九)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;

(十)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;

(十一)用人单位依照企业破产法规定进行重整的;

(十二)用人单位生产经营发生严重困难的;

(十三)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;

(十四)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。

(一)用人单位首先提出并与劳动者协商一致解除无固定期限劳动合同的，应按照劳动者工作年限支付经济补偿金;

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件用人单位解除无固定期限劳动合同的，需提前三天通知劳动者，但无需支付经济补偿金;

(三)劳动者严重违反用人单位的规章制度用人单位解除无固定期限劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金;

(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害用人单位解除无固定期限劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金;

(五)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，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金

(六)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金。

(七)劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金。

(八)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，应提前30日通知劳动者本人，或者额外支付劳动者一个月工资后，用人单位可以依据此条解除无固定期限劳动合同，随后还应当按照劳动者工作年限支付经济补偿。

(九)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，应提前30日通知劳动者本人，或者额外支付劳动者一个月工资后，用人单位

劳动者不知道与用人单位之间能否签订无固定期限的劳动合同，或者已经签订了无固定期限的劳动合同想要辞职，却不知道能否得到补偿。对于这种问题，为您具体作答。

问：我在一家印刷厂工作已经5年多。公司原来是每年签一次劳动合同，去年我要求签无固定期限合同时单位不同意，我就申请了劳动仲裁，裁决印刷厂与我签订无固定期限劳动合同，单位也跟我签了，此后就一直安排我干一些又脏又累没人愿意干的工作，而每月工资全加起来才1800元。我觉得现在继续在这儿工作没什么意思，想辞职，请问：单位已跟我订立了无固定期限劳动合同，要是我主动辞职，能得到经济补偿吗?

答：依据《劳动合同法》第38条和第46条的规定，劳动者提出解除劳动合同，单位是否应当支付经济补偿与双方订立的劳动合同期限无关，而与劳动者提出解除劳动合同的理由有关。一般情况下，劳动者因个人原因主动提出解除劳动合同的，单位无须支付经济补偿。但是如果单位存在《劳动合同法》第38条规定的未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费等情形的，劳动者提出解除劳动合同，根据《劳动合同法》第46条第一款规定，用人单位应当支付经济补偿金。

具体到您的情况，如果您所在的公司没有《劳动合同法》第38条规定的未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费等情形，您是因为觉得工资低、“继续在这儿工作没什么意思”等个人原因想与单位解除劳动合同，那么您所在单位就无须支付经济补偿。

问：我是某企业一名劳资人员，企业里有名职工在厂里工作已经10年了，他想和企业订立无固定期限劳动合同，请问是否符合规定。

答：《劳动合同法》第14条规定，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。

第14条中还规定：“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：(一)劳动者在该用人单位工作满十年的……”。

从上述规定中可以看出,当满足以下三个条件时，用人单位必须与劳动者订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在同一用人单位连续工作十年以上;

(二)劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同;

(三)劳动者没有提出订立固定期限劳动合同。

关于此，劳动合同中规定的是很明确的，该法第49条第3款规定了，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，除非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，用人单位是没有权利拒绝的。注意这里除了满足连续订立二次固定期限劳动合同条件外，还有一个附加的条件就是不存在该法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形（具体情形可对照参看下面的法条规定），这些条件要同时满足。

另外，还要注意一点，不是说签订了无固定期限合同，企业就绝对不能解雇员工，如果出现了《劳动法》中所规定的解除劳动合同的法定情形，比如严重违反单位规章制度，给单位造成巨大损失，此时依然是可以解除劳动关系的。

《劳动合同法》

第十四条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。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。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：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）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；

（三）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。

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；

（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）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。

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：

（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。

**无固定期限劳动合同解除条件篇三**

合同(contract)，又称为契约、协议，是平等的当事人之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议。下面请看“租赁合同：租花业务合同”一文：

租赁合同：租花业务合同

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方室内、外租花业务由乙方承接摆设，经双方协商同意签订如下条款：

1.摆放各种花卉植物的品种以双方能接受的价格为准，并将花木价格清单(经双方盖章签名后确认的)作为本合同的附件。

2.本合同确定花摆放地点为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_，双方核定租金为\_\_\_\_\_\_\_\_\_，租金付款日期为每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日前。

3.如甲方提出需要增减或更换其它花卉的品种，按预算标准进行增减相应的费用。

4.经双方协商本租花合同从\_ 20xx年xx月xx日至 20xx年xx月xx日止。

5.甲方职责：要爱护所有摆放的植物，如有遗失或人为损坏的需按花的价值给以赔偿。

6.乙方职责：保证所摆放的植物生长正常，无病虫害，及时修剪植物残枝，专人负责日常管理，并定期派人检查植物生长情况，生长不好的植物免费替换。

7.双方必须遵守合约，一方如解除合约，应提前一个月通知对方，以免造成对方的损失，双方应本着互谅互让的原则，执行本协议，如发生争执双方协商解决。

8.本合同一式\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，甲方执\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，乙方执\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，自签字之日起生效。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 代表(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_ 20xx年xx月xx日 \_ 20xx年xx月xx日

**无固定期限劳动合同解除条件篇四**

合同(contract)，又称为契约、协议，是平等的当事人之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议。下面请看“租赁合同：租花业务合同”一文：

租赁合同：租花业务合同

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方室内、外租花业务由乙方承接摆设，经双方协商同意签订如下条款：

1.摆放各种花卉植物的品种以双方能接受的价格为准，并将花木价格清单(经双方盖章签名后确认的)作为本合同的附件。

2.本合同确定花摆放地点为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_，双方核定租金为\_\_\_\_\_\_\_\_\_，租金付款日期为每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日前。

3.如甲方提出需要增减或更换其它花卉的品种，按预算标准进行增减相应的费用。

4.经双方协商本租花合同从\_ 20xx年xx月xx日至 20xx年xx月xx日止。

5.甲方职责：要爱护所有摆放的植物，如有遗失或人为损坏的需按花的价值给以赔偿。

6.乙方职责：保证所摆放的植物生长正常，无病虫害，及时修剪植物残枝，专人负责日常管理，并定期派人检查植物生长情况，生长不好的植物免费替换。

7.双方必须遵守合约，一方如解除合约，应提前一个月通知对方，以免造成对方的损失，双方应本着互谅互让的原则，执行本协议，如发生争执双方协商解决。

8.本合同一式\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，甲方执\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，乙方执\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，自签字之日起生效。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 代表(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_ 20xx年xx月xx日 \_ 20xx年xx月xx日

**无固定期限劳动合同解除条件篇五**

无固定期限劳动合同，是指用人单位与员工约定无确定终止时间的劳动合同。无确定终止时间，是指劳动合同没有一个确切的终止时间，劳动合同的期限长短不能确定。只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件，双方当事人就要继续履行劳动合同规定的义务。

与固定期限合同相比，无固定期限合同除没有约定合同终止期限的合同外，其它的地方和固定期限合同一样，如果遇到法律规定的劳动合同可以解除的条件，或者可以裁员的状况下，仍然和固定期限合同一样需要解除就得解除，需要裁员就得裁员，不是签了无固定期限合同就是终身了，用人单位就得养着了。

签订无固定期限劳动合同，避免了在每次固定期限劳动合同期满后没有及时续签劳动合同造成事实劳动关系，而形成事实劳动关系超过一个月的需要支付最多11个月的双倍工资。

订立无固定期限的劳动合同，员工可以长期在一个单位工作。这种合同适用于工作保密性强、技术复杂、工作又需要保持人员稳定的岗位。这种合同对于用人单位来说，有利于维护其经济利益，减少频繁更换关键岗位的关键人员而带来的损失。对于员工来说，也有利于实现长期稳定职业，钻研业务技术。

正是由于无固定期限劳动合同有着自身的好处，上海西门子电器有限公司于20xx年4月份全员转为无固定期限合同。

用人单位违反劳动合同法规定不与员工订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向员工每月支付2倍的工资。

1、用人单位与员工协商一致，在用工期间均可以订立无固定期限劳动合同。

2、法律规定须签定无固定期限劳动合同的情形。

根据劳动合同法规定，有下列三种情形之一的，员工提出或者同意续订、订立劳动合同的，除员工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：

a、员工在该用人单位连续工作满十年的；

b、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，员工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；

c、连续订立二次固定期限劳动合同，且员工没有劳动合同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。

以上三种情形下，除员工与用人单位协商一致的情形外，员工提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行，也就是“劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与员工可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。”

由于在实务操作中b类情形碰到的比较少，我们主要针对a、c二种情形进行分析。

a情形中的条件是员工在同一用人单位连续工作满十年，那么用人单位首先要考察该员工在本单位的工作年限，以及工作时间是否连续，是不是曾到其他单位去工作再回到本单位工作，中断期间用人单位是否对员工作出补偿，如果作出补偿的则很可能被认定为为规避而采取的虚假的中断行为。

对于c类情形，连续订立了二次固定期限劳动合同的，续签时要考察员工有没有劳动合同法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，如果有的则用人单位可以拒绝签定无固定期限劳动合同。另外，连续订立固定期限劳动合同的次数，应从20xx年1月1日劳动合同法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。是不是连续签订了二次固定期限劳动合同后，只要提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位就必须同意？我们认为，该类情形的条件中有“续订劳动合同的”这一限制，也就是以双方同意续订劳动合同为前提（备注：实践中也还存在一定争议），那么单位也可以在劳动合同期满后选择不再与员工续签劳动合同，也就不存在签订无固定期限劳动合同了，但是要向员工支付经济补偿，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付，六个月以上不满一年的，按一年计算，不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿，但是20xx年1月1日前的工作年限不用支付。

为了避免用人单位采取措施来规避签订无固定期劳动合同、损害员工的利益，浙江省高级人民法院规定，用人单位为规避《劳动合同法》第十四条而采取下列行为的，应认定无效，员工的工作年限和订立固定期限劳动合同的次数应连续计算：

1.采取迫使员工辞职后重新签订劳动合同的方式，将员工工龄“清零”的；

2.采取注销原单位、设立新单位的方式，将员工重新招用到新单位，且工作地点、工作内容没有实质性变化的；

3.通过设立关联企业，在与员工签订合同时交替变换用人单位名称的；

4.通过非法劳务派遣的；

5.其他明显违反诚信和公平原则的规避行为。

我们的其他建议：

l以上三种情形下，用人单位若无续订意向的，是没有主动通知员工续订劳动合同或征询员工续订劳动合同意向的义务的。签订无固定期限劳动合同的条件的成就是有前提的，也就是员工提出来续订、订立劳动合同，或者用人单位提出来续订劳动合同且员工同意续订。

l对于上面三种情形下，用人单位与员工签订固定期限劳动合同的，要保留好员工提出订立固定期限劳动合同的书面证据。

l减少签订短期限的劳动合同。

l对于c类情形下用人单位在劳动合同期满后不准备续订劳动合同的，要避免在劳动合同期满后再形成事实劳动关系。

3、视为签定了无固定期限劳动合同的二种情形。

①用人单位自用工之日起满一年未与员工订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向员工每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与员工订立无固定期限劳动合同，应当立即与员工补订书面劳动合同。

防范措施：用人单位在用工发生之时，要及时签订劳动合同，且在劳动合同期满时，要及早确定是否要和该员工续签劳动合同以及员工的续签意向，如果双方确定要续签的则要及时续签，避免长期的事实劳动关系，从而避免以上这种风险。

②20xx《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》规定：根据《劳动法》第二十条之规定，用人单位应当与员工签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。（《劳动法》第二十条：员工在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果员工提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

防范措施：合同期满后，要避免事实劳动关系存续，因此，是否续签劳动合同应在合同期满之前确定，如果要续签也要在合同期满之前签定。

前面提到过，签订无固定期限劳动合同的，并非意味着不能解除劳动合同。有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与员工解除无固定期限劳动合同：

（一）用人单位与员工协商一致的；

（二）员工在试用期间被证明不符合录用条件的；

（三）员工严重违反用人单位的规章制度的；

（四）员工严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（五）员工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；

（六）员工以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

（七）员工被依法追究刑事责任的；

（八）员工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；

（九）员工不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（十）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，经用人单位与员工协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；

（十一）用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

（十二）用人单位生产经营发生严重困难的；

（十三）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；

（十四）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。

对于（二）至（七）类情形，用人单位可以单方即时解除劳动合同，且不需支付经济补偿。

要较彻底的防范无固定期限劳动合同带来的法律风险，用人单位应当制订一个综合的减少此类法律风险的体系：

1、对固定期限的劳动合同、无固定期限劳动合同的条款进行设计。

2、制定合法、有效的规章制度：违纪处理制度，入职管理制度，离职管理制度，及其它一系列相关的制度中的条款，如保密制度、合同管理制度等等。

3、完善用工管理：用工管理流程、内部管理文书、证据固定等等。

4、对公司及各部门高层进行用工管理相关的培训交流。

**无固定期限劳动合同解除条件篇六**

无固定期限劳动合同，是指用人单位与员工约定无确定终止时间的劳动合同。无确定终止时间，是指劳动合同没有一个确切的终止时间，劳动合同的期限长短不能确定。只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件，双方当事人就要继续履行劳动合同规定的义务。

与固定期限合同相比，无固定期限合同除没有约定合同终止期限的合同外，其它的地方和固定期限合同一样，如果遇到法律规定的劳动合同可以解除的条件，或者可以裁员的状况下，仍然和固定期限合同一样需要解除就得解除，需要裁员就得裁员，不是签了无固定期限合同就是终身了，用人单位就得养着了。

签订无固定期限劳动合同，避免了在每次固定期限劳动合同期满后没有及时续签劳动合同造成事实劳动关系，而形成事实劳动关系超过一个月的需要支付最多11个月的双倍工资。

订立无固定期限的劳动合同，员工可以长期在一个单位工作。这种合同适用于工作保密性强、技术复杂、工作又需要保持人员稳定的岗位。这种合同对于用人单位来说，有利于维护其经济利益，减少频繁更换关键岗位的关键人员而带来的损失。对于员工来说，也有利于实现长期稳定职业，钻研业务技术。

正是由于无固定期限劳动合同有着自身的好处，上海西门子电器有限公司于20xx年4月份全员转为无固定期限合同。

用人单位违反劳动合同法规定不与员工订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向员工每月支付2倍的工资。

1、用人单位与员工协商一致，在用工期间均可以订立无固定期限劳动合同。

2、法律规定须签定无固定期限劳动合同的情形。

根据劳动合同法规定，有下列三种情形之一的，员工提出或者同意续订、订立劳动合同的，除员工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：

a、员工在该用人单位连续工作满十年的；

b、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，员工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；

c、连续订立二次固定期限劳动合同，且员工没有劳动合同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。

以上三种情形下，除员工与用人单位协商一致的情形外，员工提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行，也就是“劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与员工可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。”

由于在实务操作中b类情形碰到的比较少，我们主要针对a、c二种情形进行分析。

a情形中的条件是员工在同一用人单位连续工作满十年，那么用人单位首先要考察该员工在本单位的工作年限，以及工作时间是否连续，是不是曾到其他单位去工作再回到本单位工作，中断期间用人单位是否对员工作出补偿，如果作出补偿的则很可能被认定为为规避而采取的虚假的中断行为。

对于c类情形，连续订立了二次固定期限劳动合同的，续签时要考察员工有没有劳动合同法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，如果有的则用人单位可以拒绝签定无固定期限劳动合同。另外，连续订立固定期限劳动合同的次数，应从20xx年1月1日劳动合同法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。是不是连续签订了二次固定期限劳动合同后，只要提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位就必须同意？我们认为，该类情形的条件中有“续订劳动合同的”这一限制，也就是以双方同意续订劳动合同为前提（备注：实践中也还存在一定争议），那么单位也可以在劳动合同期满后选择不再与员工续签劳动合同，也就不存在签订无固定期限劳动合同了，但是要向员工支付经济补偿，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付，六个月以上不满一年的，按一年计算，不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿，但是20xx年1月1日前的工作年限不用支付。

为了避免用人单位采取措施来规避签订无固定期劳动合同、损害员工的利益，浙江省高级人民法院规定，用人单位为规避《劳动合同法》第十四条而采取下列行为的，应认定无效，员工的工作年限和订立固定期限劳动合同的次数应连续计算：

1.采取迫使员工辞职后重新签订劳动合同的方式，将员工工龄“清零”的；

2.采取注销原单位、设立新单位的方式，将员工重新招用到新单位，且工作地点、工作内容没有实质性变化的；

3.通过设立关联企业，在与员工签订合同时交替变换用人单位名称的；

4.通过非法劳务派遣的；

5.其他明显违反诚信和公平原则的规避行为。

我们的其他建议：

l以上三种情形下，用人单位若无续订意向的，是没有主动通知员工续订劳动合同或征询员工续订劳动合同意向的义务的。签订无固定期限劳动合同的条件的成就是有前提的，也就是员工提出来续订、订立劳动合同，或者用人单位提出来续订劳动合同且员工同意续订。

l对于上面三种情形下，用人单位与员工签订固定期限劳动合同的，要保留好员工提出订立固定期限劳动合同的书面证据。

l减少签订短期限的劳动合同。

l对于c类情形下用人单位在劳动合同期满后不准备续订劳动合同的，要避免在劳动合同期满后再形成事实劳动关系。

3、视为签定了无固定期限劳动合同的二种情形。

①用人单位自用工之日起满一年未与员工订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向员工每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与员工订立无固定期限劳动合同，应当立即与员工补订书面劳动合同。

防范措施：用人单位在用工发生之时，要及时签订劳动合同，且在劳动合同期满时，要及早确定是否要和该员工续签劳动合同以及员工的续签意向，如果双方确定要续签的则要及时续签，避免长期的事实劳动关系，从而避免以上这种风险。

②20xx《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》规定：根据《劳动法》第二十条之规定，用人单位应当与员工签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。（《劳动法》第二十条：员工在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果员工提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

防范措施：合同期满后，要避免事实劳动关系存续，因此，是否续签劳动合同应在合同期满之前确定，如果要续签也要在合同期满之前签定。

前面提到过，签订无固定期限劳动合同的，并非意味着不能解除劳动合同。有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与员工解除无固定期限劳动合同：

（一）用人单位与员工协商一致的；

（二）员工在试用期间被证明不符合录用条件的；

（三）员工严重违反用人单位的规章制度的；

（四）员工严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（五）员工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；

（六）员工以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

（七）员工被依法追究刑事责任的；

（八）员工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；

（九）员工不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（十）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，经用人单位与员工协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；

（十一）用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

（十二）用人单位生产经营发生严重困难的；

（十三）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；

（十四）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。

对于（二）至（七）类情形，用人单位可以单方即时解除劳动合同，且不需支付经济补偿。

要较彻底的防范无固定期限劳动合同带来的法律风险，用人单位应当制订一个综合的减少此类法律风险的体系：

1、对固定期限的劳动合同、无固定期限劳动合同的条款进行设计。

2、制定合法、有效的规章制度：违纪处理制度，入职管理制度，离职管理制度，及其它一系列相关的制度中的条款，如保密制度、合同管理制度等等。

3、完善用工管理：用工管理流程、内部管理文书、证据固定等等。

4、对公司及各部门高层进行用工管理相关的培训交流。

**无固定期限劳动合同解除条件篇七**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

北京市人力资源和社会保障局监制

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规,甲乙双方经平等自愿、协商一致签订本合同,共同遵守本合同所列条款。

第一条甲方法定代表人(主要负责人)或委托代理人注册地址经营地址

第二条乙方性别户籍类型(非农业、农业)居民身份证号码或者其他有效证件名称证件号码在甲方工作起始时间年月日家庭住址邮政编码在京居住地址邮政编码户口所在地省(市)区(县)街道(乡镇)

第三条本合同为无固定期限劳动合同。

本合同于年月日生效，其中试用期至年月日止。

第四条乙方同意根据甲方工作需要，担任岗位(工种)工作。

第五条根据甲方的岗位(工种)作业特点，乙方的工作区域或工作地点为。

第六条乙方工作应达到标准。

第七条甲方安排乙方执行工时制度。执行标准工时制度的，乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。每周休息日为。甲方安排乙方执行综合计算工时工作制度或者不定时工作制度的，应当事先取得劳动行政部门特殊工时制度的行政许可决定。

第八条甲方对乙方实行的休假制度有。

第九条甲方每月日前以货币形式支付乙方工资，月工资为元或按执行。

乙方在试用期期间的工资为元。甲乙双方对工资的其他约定。

第十条甲方生产工作任务不足使乙方待工的，甲方支付乙方的月生活费为元或按执行。

第十一条甲乙双方按国家和北京市的规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应社会保险义务。

第十二条乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家、北京市有关规定执行。甲方按支付乙方病假工资。

第十三条乙方患职业病或因工负伤的待遇按国家和北京市的有关规定执行。

第十四条甲方为乙方提供以下福利待遇

第十五条甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第十六条甲方根据国家有关法律、法规，建立安全生产制度;乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第十七条甲方应当建立、健全职业病防治责任制度，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平。

第十八条甲乙双方解除、终止、续订劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及北京市有关规定执行。

第十九条甲方应当在解除或者终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

第二十条乙方应当按照双方约定，办理工作交接。应当支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第二十一条甲乙双方约定本合同增加以下内容：

1、乙方承诺其与甲方建立劳动合同关系是，不与其他任何单位存在劳动关系，亦不对其他任何与甲方相竞争的组织负有竞业限制义务。因此产生的任何争议，与甲方无关，由乙方自行承担一切责任。

2、乙方的岗位、级别等发生变动时其工资及福利随之进行相应的调整，并按集团规定进行不少于三个月的试岗考核。

3、乙方须严格按照甲方制定的岗位职责开展工作，同时须认真完成甲方交办的其他工作及上级临时布置的工作。

4、劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(1)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(2)严重违反用人单位的规章制度的;

(3)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

(4)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成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;

(5)因劳动合同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;

(6)被依法追究刑事责任的。

乙方因上述行为给甲方造成损失的，应当依法承担赔偿责任。

5、试用期内，乙方解除本合同，须提前三日以书面形式通知甲方;转正后，乙方解除本合同，须提前三十日以书面形式通知甲方，否则在此期间因工作无法衔接，延误给公司带来的相关损失，由乙方承担。

6、关于保密约定按《保密协议》条款执行。

第二十二条双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。第二十三条本合同的附件如下

第二十四条本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十五条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(公章)\_\_\_\_\_\_\_乙方(签字或盖章)\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人)或委托代理人

(签字或盖章)\_\_\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

**无固定期限劳动合同解除条件篇八**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

北京市人力资源和社会保障局监制

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规,甲乙双方经平等自愿、协商一致签订本合同,共同遵守本合同所列条款。

第一条甲方法定代表人(主要负责人)或委托代理人注册地址经营地址

第二条乙方性别户籍类型(非农业、农业)居民身份证号码或者其他有效证件名称证件号码在甲方工作起始时间年月日家庭住址邮政编码在京居住地址邮政编码户口所在地省(市)区(县)街道(乡镇)

第三条本合同为无固定期限劳动合同。

本合同于年月日生效，其中试用期至年月日止。

第四条乙方同意根据甲方工作需要，担任岗位(工种)工作。

第五条根据甲方的岗位(工种)作业特点，乙方的工作区域或工作地点为。

第六条乙方工作应达到标准。

第七条甲方安排乙方执行工时制度。执行标准工时制度的，乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。每周休息日为。甲方安排乙方执行综合计算工时工作制度或者不定时工作制度的，应当事先取得劳动行政部门特殊工时制度的行政许可决定。

第八条甲方对乙方实行的休假制度有。

第九条甲方每月日前以货币形式支付乙方工资，月工资为元或按执行。

乙方在试用期期间的工资为元。甲乙双方对工资的其他约定。

第十条甲方生产工作任务不足使乙方待工的，甲方支付乙方的月生活费为元或按执行。

第十一条甲乙双方按国家和北京市的规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应社会保险义务。

第十二条乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家、北京市有关规定执行。甲方按支付乙方病假工资。

第十三条乙方患职业病或因工负伤的待遇按国家和北京市的有关规定执行。

第十四条甲方为乙方提供以下福利待遇

第十五条甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第十六条甲方根据国家有关法律、法规，建立安全生产制度;乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第十七条甲方应当建立、健全职业病防治责任制度，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平。

第十八条甲乙双方解除、终止、续订劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及北京市有关规定执行。

第十九条甲方应当在解除或者终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

第二十条乙方应当按照双方约定，办理工作交接。应当支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第二十一条甲乙双方约定本合同增加以下内容：

1、乙方承诺其与甲方建立劳动合同关系是，不与其他任何单位存在劳动关系，亦不对其他任何与甲方相竞争的组织负有竞业限制义务。因此产生的任何争议，与甲方无关，由乙方自行承担一切责任。

2、乙方的岗位、级别等发生变动时其工资及福利随之进行相应的调整，并按集团规定进行不少于三个月的试岗考核。

3、乙方须严格按照甲方制定的岗位职责开展工作，同时须认真完成甲方交办的其他工作及上级临时布置的工作。

4、劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(1)在试用期间被证明不符合录用条件的;

(2)严重违反用人单位的规章制度的;

(3)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

(4)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成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;

(5)因劳动合同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;

(6)被依法追究刑事责任的。

乙方因上述行为给甲方造成损失的，应当依法承担赔偿责任。

5、试用期内，乙方解除本合同，须提前三日以书面形式通知甲方;转正后，乙方解除本合同，须提前三十日以书面形式通知甲方，否则在此期间因工作无法衔接，延误给公司带来的相关损失，由乙方承担。

6、关于保密约定按《保密协议》条款执行。

第二十二条双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。第二十三条本合同的附件如下

第二十四条本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十五条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(公章)\_\_\_\_\_\_\_乙方(签字或盖章)\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人)或委托代理人

(签字或盖章)\_\_\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

**无固定期限劳动合同解除条件篇九**

（存根） 女士/先生：

你与公司签订的劳动合同于\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日即将到期。

合同期满后，公司将维持或提高双方现有劳动合同的约定条件，同时，因你达到法定应当订立无固定期限劳动合同条件，现公司决定与你签订无固定期限劳动合同，请把你的打算选择如下：

□ 签订无固定期限劳动合同

□ 签订有固定期限劳动合同（有效期自\_\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止）

xx有限公司

\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

本人签字：

身份证号：

\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日 签订无固定期限劳动合同通知书 女士/先生： 你与公司签订的劳动合同于 年 月日即将到期。合同期满后，公司将维持或提高双方现有劳动合同的约定条件，同时，因你达到法定应当订立无固定期限劳动合同条件，现公司决定与你签订无固定期限劳动合同，请把你的打算选择如下： □ 签订无固定期限劳动合同 □ 签订有固定期限劳动合同（有效期自\_\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止） xx有限公司\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日本人签字： 身份证号： \_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**无固定期限劳动合同解除条件篇十**

（存根） 女士/先生：

你与公司签订的劳动合同于\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日即将到期。

合同期满后，公司将维持或提高双方现有劳动合同的约定条件，同时，因你达到法定应当订立无固定期限劳动合同条件，现公司决定与你签订无固定期限劳动合同，请把你的打算选择如下：

□ 签订无固定期限劳动合同

□ 签订有固定期限劳动合同（有效期自\_\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止）

xx有限公司

\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

本人签字：

身份证号：

\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日 签订无固定期限劳动合同通知书 女士/先生： 你与公司签订的劳动合同于 年 月日即将到期。合同期满后，公司将维持或提高双方现有劳动合同的约定条件，同时，因你达到法定应当订立无固定期限劳动合同条件，现公司决定与你签订无固定期限劳动合同，请把你的打算选择如下： □ 签订无固定期限劳动合同 □ 签订有固定期限劳动合同（有效期自\_\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止） xx有限公司\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日本人签字： 身份证号： \_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**无固定期限劳动合同解除条件篇十一**

甲方： 乙方：

名称： 姓名：

法定代表人： 身份证号码：

甲乙双方根据《民法典》和国家、省市的有关规定，遵循合法、公平、平等自愿，协商一致、诚实信用原则，订立本合同。

第一条本合同的类型为：无固定期限合同。自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起。

第二条乙方所在岗位执行\_\_\_\_工时制。

第三条甲方严格执行国家有关休息休假的规定，甲方应严格遵守国家有关加班的规定，确实由于生产经营需要，应当与乙方协商确定加班事宜。

第四条乙方的月工资为:\_\_\_\_元。甲方每月\_\_\_日以货币形式足额支付乙方的工资。

第五条甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定休假日工作的，应依法安排乙方补休或支付相应工资报酬。

第六条甲方应按国家和本市社会保险的有关规定为乙方参加社会保险。

第七条乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇等按照国家和本市有关规定执行。

第八条乙方患职业病或因工负伤的工资和工伤保险待遇按国家和本市有关规定执行。

第九条甲方建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。甲方对可能产生职业病危害的岗位，应当向乙方履行告知义务，并做好劳动过程中职业危害的预防工作。

第十条甲方为乙方提供必要的劳动条件以及安全卫生的工作环境，并依照企业生产经营特点及有关规定向乙方发放劳防用品和防暑降温用品。

第十一条甲方应根据自身特点有计划地对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训，提高乙方思想觉悟、职业道德水准和职业技能。

乙方应认真参加甲方组织的各项必要的教育培训。

第十二条甲方应当按照约定向乙方提供适当的工作场所、劳动条件和工作岗位，并按时向乙方支付劳动报酬。乙方应当认真履行自己的劳动职责，并亲自完成本合同约定的工作任务。

第十三条甲、乙双方经协商一致，可以变更本合同的内容，并以书面形式确定。

第十四条经甲、乙双方当事人协商一致，本合同可以解除。

第十五条乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除本合同。乙方在试用期内提前三日通知甲方，可以解除本合同。

第十六条甲方有下列情形之一的，乙方可以解除本合同：

未按照本合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

未支付劳动报酬的;

未依法为乙方缴纳社会保险费的;

甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的;

因《民法典》第二十六条第一款规定的情形致使本合同无效的;

法律、行政法规规定乙方可以解除本合同的其他情形。

甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章

指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除本合同，不需事先告知甲方。

第十七条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

在试用期间被证明不符合录用条件的;

严重违反甲方的规章制度的;

严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的;

乙方同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成甲方的工作任务造成严重影响，或者经甲方提出，拒不改正的;

因《民法典》第二十六条第一款第一项规定的情形致使本合同无效的;

被依法追究刑事责任的。

第十八条有下列情形之一的，甲方提前五日以书面形式通知乙方可以解除本合同：

乙方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，也不能从事由甲方另行安排的工作的;

乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的;

本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经甲、乙双方方协商，未能就变更本合同内容达成协议的。

第十九条乙方有下列情形之一的，甲方不得依据第十八条的约定解除本合同：

乙方如从事接触职业病危害作业但未进行离岗前职业健康检查，或者乙方为疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

在甲方工作期间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;

患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的;

女职工在产期、哺乳期的;

在甲方连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的;

法律、行政法规规定的其他情形。

第二十条有下列情形之一的，本合同终止：

本合同期满的;

乙方开始依法享受基本养老保险待遇的;

乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

甲方被依法宣告破产的;

甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的;

法律、行政法规规定的其他情形。

第二十一条本合同未尽事宜，或者有关劳动标准的内容与今后国家、本市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十二条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。经双方签字盖章后生效。

甲方： 乙方：

委托代理人： 委托代理人：

日期： 日期：

**无固定期限劳动合同解除条件篇十二**

甲方： 乙方：

名称： 姓名：

法定代表人： 身份证号码：

甲乙双方根据《民法典》和国家、省市的有关规定，遵循合法、公平、平等自愿，协商一致、诚实信用原则，订立本合同。

第一条本合同的类型为：无固定期限合同。自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起。

第二条乙方所在岗位执行\_\_\_\_工时制。

第三条甲方严格执行国家有关休息休假的规定，甲方应严格遵守国家有关加班的规定，确实由于生产经营需要，应当与乙方协商确定加班事宜。

第四条乙方的月工资为:\_\_\_\_元。甲方每月\_\_\_日以货币形式足额支付乙方的工资。

第五条甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定休假日工作的，应依法安排乙方补休或支付相应工资报酬。

第六条甲方应按国家和本市社会保险的有关规定为乙方参加社会保险。

第七条乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇等按照国家和本市有关规定执行。

第八条乙方患职业病或因工负伤的工资和工伤保险待遇按国家和本市有关规定执行。

第九条甲方建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。甲方对可能产生职业病危害的岗位，应当向乙方履行告知义务，并做好劳动过程中职业危害的预防工作。

第十条甲方为乙方提供必要的劳动条件以及安全卫生的工作环境，并依照企业生产经营特点及有关规定向乙方发放劳防用品和防暑降温用品。

第十一条甲方应根据自身特点有计划地对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训，提高乙方思想觉悟、职业道德水准和职业技能。

乙方应认真参加甲方组织的各项必要的教育培训。

第十二条甲方应当按照约定向乙方提供适当的工作场所、劳动条件和工作岗位，并按时向乙方支付劳动报酬。乙方应当认真履行自己的劳动职责，并亲自完成本合同约定的工作任务。

第十三条甲、乙双方经协商一致，可以变更本合同的内容，并以书面形式确定。

第十四条经甲、乙双方当事人协商一致，本合同可以解除。

第十五条乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除本合同。乙方在试用期内提前三日通知甲方，可以解除本合同。

第十六条甲方有下列情形之一的，乙方可以解除本合同：

未按照本合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

未支付劳动报酬的;

未依法为乙方缴纳社会保险费的;

甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的;

因《民法典》第二十六条第一款规定的情形致使本合同无效的;

法律、行政法规规定乙方可以解除本合同的其他情形。

甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章

指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除本合同，不需事先告知甲方。

第十七条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

在试用期间被证明不符合录用条件的;

严重违反甲方的规章制度的;

严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的;

乙方同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成甲方的工作任务造成严重影响，或者经甲方提出，拒不改正的;

因《民法典》第二十六条第一款第一项规定的情形致使本合同无效的;

被依法追究刑事责任的。

第十八条有下列情形之一的，甲方提前五日以书面形式通知乙方可以解除本合同：

乙方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，也不能从事由甲方另行安排的工作的;

乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的;

本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经甲、乙双方方协商，未能就变更本合同内容达成协议的。

第十九条乙方有下列情形之一的，甲方不得依据第十八条的约定解除本合同：

乙方如从事接触职业病危害作业但未进行离岗前职业健康检查，或者乙方为疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

在甲方工作期间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;

患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的;

女职工在产期、哺乳期的;

在甲方连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的;

法律、行政法规规定的其他情形。

第二十条有下列情形之一的，本合同终止：

本合同期满的;

乙方开始依法享受基本养老保险待遇的;

乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

甲方被依法宣告破产的;

甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的;

法律、行政法规规定的其他情形。

第二十一条本合同未尽事宜，或者有关劳动标准的内容与今后国家、本市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十二条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。经双方签字盖章后生效。

甲方： 乙方：

委托代理人： 委托代理人：

日期： 日期：

**无固定期限劳动合同解除条件篇十三**

编号：\_\_\_\_\_\_\_

甲方：\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

北京市劳动和社会保障局监制根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规,甲乙双方经平等自愿、协商一致签订本合同,共同遵守本合同所列条款。

第一条甲方法定代表人(主要负责人)或委托代理人：\_\_\_\_\_\_\_

注册地址：\_\_\_\_\_\_\_

经营地址：\_\_\_\_\_\_\_

第二条乙方：\_\_\_\_\_\_\_性别：\_\_\_\_\_\_\_

户籍类型(非农业、农业)

居民身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

或者其他有效证件名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_证件号码：\_\_\_\_\_\_\_

在甲方工作起始时间：\_\_\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

家庭住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_邮政编码：\_\_\_\_\_\_\_

在京居住地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_邮政编码：\_\_\_\_\_\_\_

户口所在地：\_\_\_\_\_\_\_省(市)\_\_\_\_区(县)\_\_\_\_街道(乡镇)

第三条本合同为无固定期限劳动合同。

本合同于\_\_\_\_年\_\_月\_\_日生效，其中试用期至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日止。

第四条乙方同意根据甲方工作需要，担任\_\_\_\_岗位(工种)工作。

第五条根据甲方的岗位(工种)作业特点，乙方的工作区域或工作地点为:\_\_\_\_\_\_\_\_

第六条乙方工作应达到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_标准。

第七条甲方安排乙方执行\_\_\_\_工时制度。

执行标准工时制度的，乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。每周休息日为\_\_\_\_\_\_\_\_甲方安排乙方执行综合计算工时工作制度或者不定时工作制度的，应当事先取得劳动行政部门特殊工时制度的行政许可决定。

第八条甲方对乙方实行的休假制度有\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第九条甲方每月\_\_日前以货币形式支付乙方工资，月工资为\_\_\_\_元或按\_\_\_\_\_\_执行。

乙方在试用期期间的工资为\_\_\_\_元。

甲乙双方对工资的其他约定\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第十条甲方生产工作任务不足使乙方待工的，甲方支付乙方的月生活费为\_\_元或按\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_执行。

第十一条甲乙双方按国家和北京市的规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应社会保险义务。

第十二条乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家、北京市有关规定执行。甲方按\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_支付乙方病假工资。

第十三条乙方患职业病或因工负伤的待遇按国家和北京市的有关规定执行。

第十四条甲方为乙方提供以下福利待遇\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第十五条甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第十六条甲方根据国家有关法律、法规，建立安全生产制度;乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第十七条甲方应当建立、健全职业病防治责任制度，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平。

第十八条甲乙双方解除、终止、续订劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及北京市有关规定执行。

第十九条甲方应当在解除或者终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

第二十条乙方应当按照双方约定，办理工作交接。应当支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第二十一条甲乙双方约定本合同增加以下内容：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第二十二条双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第二十三条本合同的附件如下：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第二十四条本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十五条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(公章)乙方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(签字或盖章)

法定代表人(主要负责人)或委托代理人\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(签字或盖章)

签订日期：\_\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

劳动合同变更书经甲乙双方平等自愿、协商同意，对本合同做以下变更：\_\_\_

甲方(盖章)\_\_\_乙方(签字或盖章)\_\_\_

法定代表人或委托代理人(签字或盖章)\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

**无固定期限劳动合同解除条件篇十四**

编号：\_\_\_\_\_\_\_

甲方：\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

北京市劳动和社会保障局监制根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规,甲乙双方经平等自愿、协商一致签订本合同,共同遵守本合同所列条款。

第一条甲方法定代表人(主要负责人)或委托代理人：\_\_\_\_\_\_\_

注册地址：\_\_\_\_\_\_\_

经营地址：\_\_\_\_\_\_\_

第二条乙方：\_\_\_\_\_\_\_性别：\_\_\_\_\_\_\_

户籍类型(非农业、农业)

居民身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

或者其他有效证件名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_证件号码：\_\_\_\_\_\_\_

在甲方工作起始时间：\_\_\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

家庭住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_邮政编码：\_\_\_\_\_\_\_

在京居住地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_邮政编码：\_\_\_\_\_\_\_

户口所在地：\_\_\_\_\_\_\_省(市)\_\_\_\_区(县)\_\_\_\_街道(乡镇)

第三条本合同为无固定期限劳动合同。

本合同于\_\_\_\_年\_\_月\_\_日生效，其中试用期至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日止。

第四条乙方同意根据甲方工作需要，担任\_\_\_\_岗位(工种)工作。

第五条根据甲方的岗位(工种)作业特点，乙方的工作区域或工作地点为:\_\_\_\_\_\_\_\_

第六条乙方工作应达到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_标准。

第七条甲方安排乙方执行\_\_\_\_工时制度。

执行标准工时制度的，乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。每周休息日为\_\_\_\_\_\_\_\_甲方安排乙方执行综合计算工时工作制度或者不定时工作制度的，应当事先取得劳动行政部门特殊工时制度的行政许可决定。

第八条甲方对乙方实行的休假制度有\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第九条甲方每月\_\_日前以货币形式支付乙方工资，月工资为\_\_\_\_元或按\_\_\_\_\_\_执行。

乙方在试用期期间的工资为\_\_\_\_元。

甲乙双方对工资的其他约定\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第十条甲方生产工作任务不足使乙方待工的，甲方支付乙方的月生活费为\_\_元或按\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_执行。

第十一条甲乙双方按国家和北京市的规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应社会保险义务。

第十二条乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家、北京市有关规定执行。甲方按\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_支付乙方病假工资。

第十三条乙方患职业病或因工负伤的待遇按国家和北京市的有关规定执行。

第十四条甲方为乙方提供以下福利待遇\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第十五条甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第十六条甲方根据国家有关法律、法规，建立安全生产制度;乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第十七条甲方应当建立、健全职业病防治责任制度，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平。

第十八条甲乙双方解除、终止、续订劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及北京市有关规定执行。

第十九条甲方应当在解除或者终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

第二十条乙方应当按照双方约定，办理工作交接。应当支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第二十一条甲乙双方约定本合同增加以下内容：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第二十二条双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第二十三条本合同的附件如下：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第二十四条本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十五条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(公章)乙方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(签字或盖章)

法定代表人(主要负责人)或委托代理人\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(签字或盖章)

签订日期：\_\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

劳动合同变更书经甲乙双方平等自愿、协商同意，对本合同做以下变更：\_\_\_

甲方(盖章)\_\_\_乙方(签字或盖章)\_\_\_

法定代表人或委托代理人(签字或盖章)\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

**无固定期限劳动合同解除条件篇十五**

甲方（聘用企业）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

企业性质：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

公司地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_邮编：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（受聘人）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_性别\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_出生\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月

文化程度\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_籍贯\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

户口所在地\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_联系电话\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

备注：

1.合同内容应使用电脑打印或用蓝、黑墨水笔填写，不得采用复写或复印；

2.合同须由当事人签字生效，代签或冒签无效；划改处应经当事人按印认可；

3.合同正本必须由甲乙双方按盖骑缝印章，以示唯一严密。

合同编号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_签约地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲、乙双方根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律、法规、规章的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

第1条甲、乙双方选择以下第\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_种形式确定本合同期限：

（一）固定期限：自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_止。

（二）无固定期限：自\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至法定的或本合同所约定的终止。

（三）以完成一定的工作任务为期限。自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日至工作任务完成时即行终止。

其中试用期自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_止，期限为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_天。

第2条根据甲方工作需要，乙方同意从事岗位\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（工种）工作。

第3条乙方保证所提供的各种与甲方招聘要求有关的证件的真实性，如提供不真实的证件或伪造简历，则甲方有权单方面解除劳动合同。

第4条甲方根据业务经营需要，可临时性调整乙方的工作岗位，安排乙方临时性工作任务，但时间不超过\_\_\_\_\_个月。乙方完成临时性工作任务后，继续履行合同约定的工作岗位，乙方如要求留在新的岗位，则必须与甲方协商，经得甲方同意后可变更劳动合同。

第5条乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作任务，达到规定的质量标准。

第6条乙方同意在甲方安排的工作地点从事工作。因工作需要，乙方同意甲方变更工作地点。

第7条乙方实行以下第\_\_\_\_\_\_\_种工时制。

（一）实行标准工时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过\_\_\_\_\_\_\_小时，每周不超过\_\_\_\_\_\_\_小时。

（二）甲方由于工作需要，经与工会或全体职工和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不超过\_\_\_\_\_\_小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下延长。

（二）实行综合计算工时工作制的，平均每日工作时间不得超过\_\_\_\_\_\_\_小时，平均每周工作时间不得超过\_\_\_\_\_小时。

（三）实行不定时工作制的，工作时间和休息休假乙方自行安排。

第8条甲方延长乙方工作时间的，加点和法定节假日应依法支付加班加点工资，休息日加班应依法安排乙方同等时间补休或支付加班加点工资。

第9条乙方在公司工作期间的职务发明创造的所有权归甲方所有，甲方对乙方给予一定的物质奖励。

第10条甲方应严格执行国家和地方有关劳动保护的法律、法规和规章，为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全的生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

第九条甲方安排乙方加班或延长工作时间超过本合同第四条第2款规定的，按《劳动法》。

第44条支付工资报酬。

第十条由于甲方生产任务不足，使乙方下岗待工的，甲方保证乙方的月生活费不低于\_\_\_\_\_\_\_\_元。

劳动纪律：

第十一条乙方应遵守甲方依法规定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的培训，提高思想觉悟和职业技能。

第十二条乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予纪律处分，直至解除本合同。

劳动合同的变更、解除、终止、续订：

第十三条订立本合同所依据的法律、行政法规、规章制度发生变化，本合同应变更相关内容。

第十四条订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第十八条经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十九条乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

1.在试用期间，被证明不符合录用条件的；

2.严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；

3.严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

4.被依法追究刑事责任的。

第二十条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**无固定期限劳动合同解除条件篇十六**

甲方（聘用企业）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

企业性质：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

公司地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_邮编：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（受聘人）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_性别\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_出生\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月

文化程度\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_籍贯\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

户口所在地\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_联系电话\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

备注：

1.合同内容应使用电脑打印或用蓝、黑墨水笔填写，不得采用复写或复印；

2.合同须由当事人签字生效，代签或冒签无效；划改处应经当事人按印认可；

3.合同正本必须由甲乙双方按盖骑缝印章，以示唯一严密。

合同编号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_签约地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲、乙双方根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律、法规、规章的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

第1条甲、乙双方选择以下第\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_种形式确定本合同期限：

（一）固定期限：自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_止。

（二）无固定期限：自\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至法定的或本合同所约定的终止。

（三）以完成一定的工作任务为期限。自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日至工作任务完成时即行终止。

其中试用期自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_止，期限为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_天。

第2条根据甲方工作需要，乙方同意从事岗位\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（工种）工作。

第3条乙方保证所提供的各种与甲方招聘要求有关的证件的真实性，如提供不真实的证件或伪造简历，则甲方有权单方面解除劳动合同。

第4条甲方根据业务经营需要，可临时性调整乙方的工作岗位，安排乙方临时性工作任务，但时间不超过\_\_\_\_\_个月。乙方完成临时性工作任务后，继续履行合同约定的工作岗位，乙方如要求留在新的岗位，则必须与甲方协商，经得甲方同意后可变更劳动合同。

第5条乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作任务，达到规定的质量标准。

第6条乙方同意在甲方安排的工作地点从事工作。因工作需要，乙方同意甲方变更工作地点。

第7条乙方实行以下第\_\_\_\_\_\_\_种工时制。

（一）实行标准工时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过\_\_\_\_\_\_\_小时，每周不超过\_\_\_\_\_\_\_小时。

（二）甲方由于工作需要，经与工会或全体职工和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不超过\_\_\_\_\_\_小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下延长。

（二）实行综合计算工时工作制的，平均每日工作时间不得超过\_\_\_\_\_\_\_小时，平均每周工作时间不得超过\_\_\_\_\_小时。

（三）实行不定时工作制的，工作时间和休息休假乙方自行安排。

第8条甲方延长乙方工作时间的，加点和法定节假日应依法支付加班加点工资，休息日加班应依法安排乙方同等时间补休或支付加班加点工资。

第9条乙方在公司工作期间的职务发明创造的所有权归甲方所有，甲方对乙方给予一定的物质奖励。

第10条甲方应严格执行国家和地方有关劳动保护的法律、法规和规章，为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全的生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

第九条甲方安排乙方加班或延长工作时间超过本合同第四条第2款规定的，按《劳动法》。

第44条支付工资报酬。

第十条由于甲方生产任务不足，使乙方下岗待工的，甲方保证乙方的月生活费不低于\_\_\_\_\_\_\_\_元。

劳动纪律：

第十一条乙方应遵守甲方依法规定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的培训，提高思想觉悟和职业技能。

第十二条乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予纪律处分，直至解除本合同。

劳动合同的变更、解除、终止、续订：

第十三条订立本合同所依据的法律、行政法规、规章制度发生变化，本合同应变更相关内容。

第十四条订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第十八条经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十九条乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

1.在试用期间，被证明不符合录用条件的；

2.严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；

3.严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

4.被依法追究刑事责任的。

第二十条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方（盖章）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**无固定期限劳动合同解除条件篇十七**

甲方:

乙方:

根据《中华人民共和国劳动合同法》，甲乙双方经平等协商，自愿签订本劳动合同，并同意遵守本劳动合同所列条款。

一、劳动合同期限

第1条本合同的期限类型为定期合同。有效期为(月)(日)至(月)(日)(年)(日)。

二、工作内容

第2条乙方同意根据甲方工作需要和甲方岗位职责要求，担任甲方岗位(工种)。

第3条乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工程量，达到规定的质量标准。

三.劳动保护和工作条件

第4条甲方安排乙方执行工作制度。

第5条甲方延长乙方工作时间时，应依法安排乙方同等时间休假或支付加班工资。

第6条甲方应为乙方提供必要的工作条件和工具，建立和完善生产工艺，制定操作规程、工作规范、卫生制度和劳动安排标准。甲方应按照国家或有关部门的规定组织安排乙方的健康检查。

第7条甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及相关规章制度的教育和培训。

第四，劳动报酬

第八条甲方工资分配遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第9条如果乙方实行定时工作制或综合计算工时工作制完成规定的工作任务，甲方应在每月的第一天以货币形式全额支付乙方工资，每月工资不得低于人民币。实行不定时工作制的工资每月不得低于人民币元。

第十条甲方安排乙方加班或延长工作时间的，应按《劳动法》第四十四条支付工资。

第11条甲乙双方应按国家和达州市有关社会保险的规定为员工缴纳社会保险费用。

不及物动词劳动纪律

第12条乙方应遵守甲方依法制定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；在工作中保守甲方的商业秘密；爱护甲方财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的提高思想意识和职业技能的培训。

第13条乙方违反劳动纪律的，甲方可根据企业规章制度给予相应处罚，直至解除劳动合同。

七.劳动合同的变更、解除、终止和续订

第十四条本劳动合同所依据的国家法律、行政法规和规章制度发生变化的，本劳动合同的相关内容也随之变化。

第15条如本劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本劳动合同无法履行，经甲乙双方协商同意，可以变更本劳动合同的相关内容。

第16条经双方协商一致，本劳动合同可以解除。第十七条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同:

1.乙方严重违反甲方劳动纪律或规章制度的；

2.严重失职或营私舞弊，给甲方利益造成重大损害的；

3.被依法追究刑事责任的。

第十八条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同，但应提前30天以书面形式通知乙方:

1.乙方患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作或甲方安排的其他工作的；

2.乙方不能胜任工作，经过培训或者工作调整仍不能胜任工作的；

3.根据本劳动合同第十九条，双方不能就变更合同达成协议。

第19条甲方在法定整顿期间濒临破产或者长期不能正常生产经营的，可以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后，解除劳动合同。第二十条乙方应提前30天书面通知甲方终止本劳动合同。

第二十一条、劳动合同期满，劳动合同终止。

本劳动合同期满前30天，双方表示有意续签。经甲乙双方协商一致，可以续订劳动合同。

第22条订立无固定期限劳动合同的，乙方达到法定退休年龄或者出现双方约定的终止条件的，劳动合同自动终止。

八.违约责任及赔偿

第二十三条。甲方违反本劳动合同约定的条件，解除本劳动合同或者因甲方原因订立的无效劳动合同，给乙方造成损害的，应当根据损失程度承担赔偿责任。

第24条乙方违反本劳动合同约定的条件解除本劳动合同或者违反本劳动合同约定的保守商业秘密事项，给甲方造成经济损失的，应当根据损失程度承担赔偿责任。

第二十五条乙方解除本劳动合同，由甲方出资培训招聘的所有人员应向甲方支付培训费和招聘费。标准是:每工作一年，减总培训费或招聘费的20%；工作五年以上(含五年)不发工资。

九.劳动争议的处理

第二十六条、因履行劳动合同发生劳动争议，当事人可以向企业劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起60日内向铜川区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。如不服裁决，可向铜川区人民法院提起诉讼。

x.其他人

第二十七条。本劳动合同未尽事宜，或今后违反国家、省、市、区有关规定的，按有关规定执行。

第二十八条本劳动合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(盖章):

法定代表人或委托代理人(签字盖章):

乙方(签字盖章):

签署日期:年

**无固定期限劳动合同解除条件篇十八**

甲方:

乙方:

根据《中华人民共和国劳动合同法》，甲乙双方经平等协商，自愿签订本劳动合同，并同意遵守本劳动合同所列条款。

一、劳动合同期限

第1条本合同的期限类型为定期合同。有效期为(月)(日)至(月)(日)(年)(日)。

二、工作内容

第2条乙方同意根据甲方工作需要和甲方岗位职责要求，担任甲方岗位(工种)。

第3条乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工程量，达到规定的质量标准。

三.劳动保护和工作条件

第4条甲方安排乙方执行工作制度。

第5条甲方延长乙方工作时间时，应依法安排乙方同等时间休假或支付加班工资。

第6条甲方应为乙方提供必要的工作条件和工具，建立和完善生产工艺，制定操作规程、工作规范、卫生制度和劳动安排标准。甲方应按照国家或有关部门的规定组织安排乙方的健康检查。

第7条甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及相关规章制度的教育和培训。

第四，劳动报酬

第八条甲方工资分配遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第9条如果乙方实行定时工作制或综合计算工时工作制完成规定的工作任务，甲方应在每月的第一天以货币形式全额支付乙方工资，每月工资不得低于人民币。实行不定时工作制的工资每月不得低于人民币元。

第十条甲方安排乙方加班或延长工作时间的，应按《劳动法》第四十四条支付工资。

第11条甲乙双方应按国家和达州市有关社会保险的规定为员工缴纳社会保险费用。

不及物动词劳动纪律

第12条乙方应遵守甲方依法制定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；在工作中保守甲方的商业秘密；爱护甲方财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的提高思想意识和职业技能的培训。

第13条乙方违反劳动纪律的，甲方可根据企业规章制度给予相应处罚，直至解除劳动合同。

七.劳动合同的变更、解除、终止和续订

第十四条本劳动合同所依据的国家法律、行政法规和规章制度发生变化的，本劳动合同的相关内容也随之变化。

第15条如本劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本劳动合同无法履行，经甲乙双方协商同意，可以变更本劳动合同的相关内容。

第16条经双方协商一致，本劳动合同可以解除。第十七条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同:

1.乙方严重违反甲方劳动纪律或规章制度的；

2.严重失职或营私舞弊，给甲方利益造成重大损害的；

3.被依法追究刑事责任的。

第十八条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同，但应提前30天以书面形式通知乙方:

1.乙方患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作或甲方安排的其他工作的；

2.乙方不能胜任工作，经过培训或者工作调整仍不能胜任工作的；

3.根据本劳动合同第十九条，双方不能就变更合同达成协议。

第19条甲方在法定整顿期间濒临破产或者长期不能正常生产经营的，可以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后，解除劳动合同。第二十条乙方应提前30天书面通知甲方终止本劳动合同。

第二十一条、劳动合同期满，劳动合同终止。

本劳动合同期满前30天，双方表示有意续签。经甲乙双方协商一致，可以续订劳动合同。

第22条订立无固定期限劳动合同的，乙方达到法定退休年龄或者出现双方约定的终止条件的，劳动合同自动终止。

八.违约责任及赔偿

第二十三条。甲方违反本劳动合同约定的条件，解除本劳动合同或者因甲方原因订立的无效劳动合同，给乙方造成损害的，应当根据损失程度承担赔偿责任。

第24条乙方违反本劳动合同约定的条件解除本劳动合同或者违反本劳动合同约定的保守商业秘密事项，给甲方造成经济损失的，应当根据损失程度承担赔偿责任。

第二十五条乙方解除本劳动合同，由甲方出资培训招聘的所有人员应向甲方支付培训费和招聘费。标准是:每工作一年，减总培训费或招聘费的20%；工作五年以上(含五年)不发工资。

九.劳动争议的处理

第二十六条、因履行劳动合同发生劳动争议，当事人可以向企业劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起60日内向铜川区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。如不服裁决，可向铜川区人民法院提起诉讼。

x.其他人

第二十七条。本劳动合同未尽事宜，或今后违反国家、省、市、区有关规定的，按有关规定执行。

第二十八条本劳动合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(盖章):

法定代表人或委托代理人(签字盖章):

乙方(签字盖章):

签署日期:年

**无固定期限劳动合同解除条件篇十九**

第一条甲方：\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_

注册地址：\_\_\_\_\_\_\_

第二条乙方：\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_

第三条本合同为无固定期限劳动合同

本合同于年月日生效。

第四条乙方同意根据甲方工作需要，担任岗位工作。

第五条乙方工作职责为：

第六条甲方安排乙方执行工时制度。

执行标准工时制度，乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时，每周休息日为。

第七条甲方对乙方实行的休假制度将按照国家规定

第八条甲方每月月底最后一个工作日前以货币形式支付乙方工资，月工资为元。

第九条甲乙双方按国家和北京市的规定参加社会保险，甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应社会保险义务。

第十条乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家和北京市有关规定执行。甲方按支付乙方病假工资。第十一条乙方患职业病或因工负伤的待遇按国家和北京市的有关规定执行。第十二条甲方为乙方提供以下福利待遇

第十三条甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第十四条甲方根据国家有关法律、法规，简历安全生产制度;乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第十五条甲方应当建立、健全职业病防治责任制度，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平。

第十六条甲乙双方解除、终止劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及北京市有关规定执行。

第十七条甲方应当在解除或者终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

第十八条乙方应当按照双方约定，办理工作交接，应当支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第十九条甲乙双方约定本合同增加以下内容：

第二十条双方因履行本合同发生争议，当事人可向甲方劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接想劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第二十一条本合同的附件为效力。

第二十二条本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十三条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：\_\_\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_\_\_

本人已细阅及完全明白本合同意思并愿意接受其约束

法定代表人或委托人：\_\_\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_\_\_日期：\_\_\_\_\_\_\_

乙方签字：\_\_\_\_\_\_\_

**无固定期限劳动合同解除条件篇二十**

第一条甲方：\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_

注册地址：\_\_\_\_\_\_\_

第二条乙方：\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_

第三条本合同为无固定期限劳动合同

本合同于年月日生效。

第四条乙方同意根据甲方工作需要，担任岗位工作。

第五条乙方工作职责为：

第六条甲方安排乙方执行工时制度。

执行标准工时制度，乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时，每周休息日为。

第七条甲方对乙方实行的休假制度将按照国家规定

第八条甲方每月月底最后一个工作日前以货币形式支付乙方工资，月工资为元。

第九条甲乙双方按国家和北京市的规定参加社会保险，甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应社会保险义务。

第十条乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家和北京市有关规定执行。甲方按支付乙方病假工资。第十一条乙方患职业病或因工负伤的待遇按国家和北京市的有关规定执行。第十二条甲方为乙方提供以下福利待遇

第十三条甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第十四条甲方根据国家有关法律、法规，简历安全生产制度;乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第十五条甲方应当建立、健全职业病防治责任制度，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平。

第十六条甲乙双方解除、终止劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及北京市有关规定执行。

第十七条甲方应当在解除或者终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

第十八条乙方应当按照双方约定，办理工作交接，应当支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第十九条甲乙双方约定本合同增加以下内容：

第二十条双方因履行本合同发生争议，当事人可向甲方劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接想劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第二十一条本合同的附件为效力。

第二十二条本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十三条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：\_\_\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_\_\_

本人已细阅及完全明白本合同意思并愿意接受其约束

法定代表人或委托人：\_\_\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_\_\_日期：\_\_\_\_\_\_\_

乙方签字：\_\_\_\_\_\_\_

**无固定期限劳动合同解除条件篇二十一**

签订无固定期限劳动合同的相关法律条款

第十四条 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。 用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

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。

第八十二条 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二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

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； （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）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。 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： （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；

二、《劳动合同法实施条例》

第九条

第十一条 除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第

二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

劳动合同法解读十四：无固定期限劳动合同

第十四条 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。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者已在该用人单位连续工作满十年的；

（二）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；

（三）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。

【解读】本条是关于无固定期限劳动合同的规定。

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。

由于缺乏对无固定期限劳动合同制度的正确认识，不少人认为无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”，认为无固定期限劳动合同一经签订就不能解除。因此，很多劳动者把无固定期限劳动合同视为“护身符”，千方百计要与用人单位签订无固定期限劳动合同。另一方面，用人单位则将无固定期限劳动合同看成了“终身包袱”，想方设法逃避签订无固定期限劳动合同的法律义务。

这里所说的无确定终止时间，是指劳动合同没有一个确切的终止时间，劳动合同的期限长短不能确定，但并不是没有终止时间。只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件，双方当事人就要继续履行劳动合同规定的义务。一旦出现了法律规定的情形，无固定期限劳动合同也同样能够解除。

无固定期限的劳动合同也是劳动合同的一种类型，在履行过程中，任何一方由于某种原因希望或已提出解除劳动合同，另一方只要表示同意，双方达成一致意见，就可以依据本法第三十六条的规定解除劳动合同。当法律规定的可以解除劳动合同的条件出现，或当事人在合同中约定的可以解除劳动合同的条件出现，无固定期限的劳动合同就可以依法定条件或约定条件解除。如劳动者有本法第三十九条规定的情形之一出现时，用人单位就可以解除劳动合同。用人单位有本法第三十八条规定的情形之一时，劳动者就可以解除劳动合同。由此可见，无固定期限合同并不是没有终止时间的“铁饭碗”，只要符合法律规定的条件，劳动者与用人单位都可以依法解除劳动合同。

另外，有很多错误观点认为无固定期限劳动合同是不能变更的“死合同”。无固定期限劳动合同和其他类型的合同一样，也适用劳动法与本法的协商变更原则。按照劳动法的规定，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。除了劳动合同期限以外，双方当事人还可以就工作内容、劳动报酬、劳动条件和违反劳动合同的赔偿责任等方面协商，进行变更。在变更合同条款时，应当按照自愿、平等原则进行协商，不能采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，同时还必须注意变更后的内容不违法，否则，这种变更是无效的。

订立无固定期限的劳动合同，劳动者可以长期在一个单位或部门工作。这种合同适用于工作保密性强、技术复杂、工作又需要保持人员稳定的岗位。这种合同对于用人单位来说，有利于维护其经济利益，减少频繁更换关键岗位的关键人员而带来的损失。对于劳动者来说，也有利于实现长期稳定职业，钻研业务技术。

订立无固定期限劳动合同有两种情形。

（一）用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

根据本法规定，订立劳动合同应当遵循平等自愿、协商一致的原则。只要用人单位与劳动者协商一致，没有采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，符合法律的有关规定，就可以订立无固定期限劳动合同。

（二）在法律规定的情形出现时，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同。

无固定期限合同一经签订，双方就建立了一种相对稳固和长远的劳动关系，只要不出现法律规定的条件或者双方约定的条件，劳动合同就不能解除。因此，法律对无固定期限劳动合同的签订条件作了严格的规定，当事人一方并不能随意的要求签订或者拒绝签订无固定期限劳动合同。

根据本条规定，只要出现了本条规定的三种情形，在劳动者主动提出续订劳动合同或者用人单位提出续订劳动合同劳动者同意的情况下，就应当订立无固定期限劳动合同。这种续订劳动合同意愿的主动权掌握在劳动者手中，无论用人单位是否同意续订劳动合同，只

要劳动者提出，用人单位就必须同意续订，而且是订立无固定期限劳动合同。如果用人单位提出续订劳动合同，劳动者有权不同意。劳动者同意的，应当订立无固定期限劳动合同。这三种情形如下：

1、劳动者已在该用人单位连续工作满十年的。签订无固定期限劳动合同的劳动者必须在同一单位连续工作了十年以上，是这个情形的最基本的内容。具体是指劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到十年。如有的劳动者在用人单位工作五年后，离职到

别的单位去工作了两年，然后又回到了这个用人单位工作五年。虽然累计时间达到了十年，但是劳动合同期限有所间断，不符合在“该用人单位连续工作满十年”的条件。劳动者工作时间不足十年的，即使提出订立无固定期限劳动合同，用人单位也有权不接受。法律作这样的规定，主要是为了维持劳动关系的稳定。如果一个劳动者在该用人单位工作了十年，就能说明他已经能够胜任这份工作，而用人单位的这个工作岗位也确实需要保持人员的相对稳定。在这种情况下，如果劳动者愿意，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同，维持较长的劳动关系。

2、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。劳动合同制是以签订劳动合同的形式，明确规定用工单位和劳动者双方的权力、责任、利益，把用工与经济责任制相结合的一种新的用工制度劳动合同制度。1986年7月，我国决定改革国营企业的劳动用工制度，自1986年10月1日起，国营企业在新招收工人中普遍推行劳动合同制。随着劳动法合同法的施行,劳动合同制度在各类企业当中广泛推行。 国有企业改制在二十世纪八十年代中期开始，在二十世纪九十年代成为国有企业改革的核心内容，企业通过改变企业形态，改变企业股权结构，改变企业的基本制度，转变为符合自身特点的企业资产组织形式。

在推行劳动合同制度前，或是在国有企业进行改制前，用人单位的有些职工已经在本单位工作了很长时间。推行新的制度以后，很多老职工难以适应这种新型的劳动关系，一旦让其进入市场，确实存在着竞争力弱难以适应的问题，年龄的局限又使其没有充足的条件来提高改进，应当说这是由于历史的原因造成的。他们担心的不仅是能否与原单位签订劳动合同的问题，还存在着虽然签了劳动合同但期限很短，在其尚未退休前合同到期却没有用人单位再与其签订劳动合同的问题。我们在制定法律和政策的同时，应当考虑那些给国家和企业作出过很多贡献的老职工的利益。因此，对于已在该用人单位连续工作满十年并且距法定退休年龄不足十年的劳动者，在订立劳动合同时，允许劳动者提出签订无固定期限劳动合同。如果一个劳动者以在该用人单位满十年，但距离法定退休年龄超过十年，则不属于本项规定的情形。

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规定的情形续订劳动合同的。

根据这一项规定，在劳动者没有本法第三十九条规定的用人单位可以解除劳动合同的情形下，如果用人单位与劳动者签订了一次固定期限劳动合同，在签订第二次固定期限劳动合同时，就意味着下一次必须签订无固定期限劳动合同。所以在第一次劳动合同期满，用人单位与劳动者准备订立第二次固定期限劳动合同时，应当作出慎重考虑。

在制定本法时，这一项规定引起了较大的争议。有一些意见认为，连续签订两次固定期限的劳动合同，有可能累计时间却很短。这一项规定仅以签订固定期限劳动合同的次数为判断标准，容易导致用人单位对一些低技能、岗位专业性不强的劳动者采取到期不续签的做法，从而规避签订无固定期限劳动合同的法律义务，加重了劳动合同短期化的问题。这一项之所以这样设计，就是为了解决劳动合同短期化的问题。根据规定，用人单位在与劳动者签订一次固定期限劳动合同后，再次签订固定期限的劳动合同时，就意味着下一次只要劳动者提出或者同意续订劳动合同，就必须签订无固定期限的劳动合同。企业为了不签订无固定期限的劳动合同，但又能同时保持用工的稳定性，防止因频繁更换劳动力而加大用工成本，就会延长每一次固定期限劳动合同的期限，从而解决了合同短期化的问题。有的意见认为，这一项规定限制了用人单位的用工自主权。这种认识是错误的。因为劳动合同是由双方当事人协商一致订立的，劳动合同的期限长短、订立次数都由双方协商一致确定，选择什么样的劳动者的决定权仍掌握在企业手中。只不过在法律规定的情形出现时，用人单位才必须与劳动者签订无固定期限劳动合同。而且这种劳动合同也不是“终身制”的，在法律规定的条件或是双方协商约定的条件出现时，用人单位可以解除劳动合同。

本法第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。但在现实中有很多用人单位为了逃避义务，使劳动关系处于一种不明确的状态，在发生劳动争议的时候也无据可查，经常有不订立书面劳动合同的情况发生。对此，本法作了相关规定。对于已经建立劳动关系，但没有同时订立书面劳动合同的情况，要求用人单位与劳动者应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。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，新招用的劳动者的劳动报酬应当按照企业的或者行业的集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未作规定的，用人单位应当对劳动者实行同工同酬。用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者支付二倍的月工资。

根据本条规定，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，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。但需要注意的是，虽然已经视为用人单位与劳动者签订了无固定期限劳动合同，但并不代表用人单位已经与劳动者签订了劳动合同。实践中很多用人单位无视法律的规定，仍然不与劳动者订立劳动合同。对于这种情况，本法第八十一条第二款规定：“用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，应当向劳动者支付二倍的月工资。”

**无固定期限劳动合同解除条件篇二十二**

无固定期限劳动合同的适用范围主要包括以下两点：

(一)用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

(二)在法律规定的情形出现时，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同。法律规定情形如下：

(1)、劳动者已在该用人单位连续工作满十年的

(2)、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。在推行劳动合同制度前，或是在国有企业进行改制前，用人单位的有些职工已经在本单位工作了很长时间。

(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1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的。

**无固定期限劳动合同解除条件篇二十三**

签订无固定期限劳动合同的相关法律条款

第十四条 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。 用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

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。

第八十二条 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二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

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； （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）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。 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： （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；

二、《劳动合同法实施条例》

第九条

第十一条 除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第

二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

劳动合同法解读十四：无固定期限劳动合同

第十四条 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。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者已在该用人单位连续工作满十年的；

（二）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；

（三）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。

【解读】本条是关于无固定期限劳动合同的规定。

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。

由于缺乏对无固定期限劳动合同制度的正确认识，不少人认为无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”，认为无固定期限劳动合同一经签订就不能解除。因此，很多劳动者把无固定期限劳动合同视为“护身符”，千方百计要与用人单位签订无固定期限劳动合同。另一方面，用人单位则将无固定期限劳动合同看成了“终身包袱”，想方设法逃避签订无固定期限劳动合同的法律义务。

这里所说的无确定终止时间，是指劳动合同没有一个确切的终止时间，劳动合同的期限长短不能确定，但并不是没有终止时间。只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件，双方当事人就要继续履行劳动合同规定的义务。一旦出现了法律规定的情形，无固定期限劳动合同也同样能够解除。

无固定期限的劳动合同也是劳动合同的一种类型，在履行过程中，任何一方由于某种原因希望或已提出解除劳动合同，另一方只要表示同意，双方达成一致意见，就可以依据本法第三十六条的规定解除劳动合同。当法律规定的可以解除劳动合同的条件出现，或当事人在合同中约定的可以解除劳动合同的条件出现，无固定期限的劳动合同就可以依法定条件或约定条件解除。如劳动者有本法第三十九条规定的情形之一出现时，用人单位就可以解除劳动合同。用人单位有本法第三十八条规定的情形之一时，劳动者就可以解除劳动合同。由此可见，无固定期限合同并不是没有终止时间的“铁饭碗”，只要符合法律规定的条件，劳动者与用人单位都可以依法解除劳动合同。

另外，有很多错误观点认为无固定期限劳动合同是不能变更的“死合同”。无固定期限劳动合同和其他类型的合同一样，也适用劳动法与本法的协商变更原则。按照劳动法的规定，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。除了劳动合同期限以外，双方当事人还可以就工作内容、劳动报酬、劳动条件和违反劳动合同的赔偿责任等方面协商，进行变更。在变更合同条款时，应当按照自愿、平等原则进行协商，不能采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，同时还必须注意变更后的内容不违法，否则，这种变更是无效的。

订立无固定期限的劳动合同，劳动者可以长期在一个单位或部门工作。这种合同适用于工作保密性强、技术复杂、工作又需要保持人员稳定的岗位。这种合同对于用人单位来说，有利于维护其经济利益，减少频繁更换关键岗位的关键人员而带来的损失。对于劳动者来说，也有利于实现长期稳定职业，钻研业务技术。

订立无固定期限劳动合同有两种情形。

（一）用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

根据本法规定，订立劳动合同应当遵循平等自愿、协商一致的原则。只要用人单位与劳动者协商一致，没有采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，符合法律的有关规定，就可以订立无固定期限劳动合同。

（二）在法律规定的情形出现时，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同。

无固定期限合同一经签订，双方就建立了一种相对稳固和长远的劳动关系，只要不出现法律规定的条件或者双方约定的条件，劳动合同就不能解除。因此，法律对无固定期限劳动合同的签订条件作了严格的规定，当事人一方并不能随意的要求签订或者拒绝签订无固定期限劳动合同。

根据本条规定，只要出现了本条规定的三种情形，在劳动者主动提出续订劳动合同或者用人单位提出续订劳动合同劳动者同意的情况下，就应当订立无固定期限劳动合同。这种续订劳动合同意愿的主动权掌握在劳动者手中，无论用人单位是否同意续订劳动合同，只

要劳动者提出，用人单位就必须同意续订，而且是订立无固定期限劳动合同。如果用人单位提出续订劳动合同，劳动者有权不同意。劳动者同意的，应当订立无固定期限劳动合同。这三种情形如下：

1、劳动者已在该用人单位连续工作满十年的。签订无固定期限劳动合同的劳动者必须在同一单位连续工作了十年以上，是这个情形的最基本的内容。具体是指劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到十年。如有的劳动者在用人单位工作五年后，离职到

别的单位去工作了两年，然后又回到了这个用人单位工作五年。虽然累计时间达到了十年，但是劳动合同期限有所间断，不符合在“该用人单位连续工作满十年”的条件。劳动者工作时间不足十年的，即使提出订立无固定期限劳动合同，用人单位也有权不接受。法律作这样的规定，主要是为了维持劳动关系的稳定。如果一个劳动者在该用人单位工作了十年，就能说明他已经能够胜任这份工作，而用人单位的这个工作岗位也确实需要保持人员的相对稳定。在这种情况下，如果劳动者愿意，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同，维持较长的劳动关系。

2、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。劳动合同制是以签订劳动合同的形式，明确规定用工单位和劳动者双方的权力、责任、利益，把用工与经济责任制相结合的一种新的用工制度劳动合同制度。1986年7月，我国决定改革国营企业的劳动用工制度，自1986年10月1日起，国营企业在新招收工人中普遍推行劳动合同制。随着劳动法合同法的施行,劳动合同制度在各类企业当中广泛推行。 国有企业改制在二十世纪八十年代中期开始，在二十世纪九十年代成为国有企业改革的核心内容，企业通过改变企业形态，改变企业股权结构，改变企业的基本制度，转变为符合自身特点的企业资产组织形式。

在推行劳动合同制度前，或是在国有企业进行改制前，用人单位的有些职工已经在本单位工作了很长时间。推行新的制度以后，很多老职工难以适应这种新型的劳动关系，一旦让其进入市场，确实存在着竞争力弱难以适应的问题，年龄的局限又使其没有充足的条件来提高改进，应当说这是由于历史的原因造成的。他们担心的不仅是能否与原单位签订劳动合同的问题，还存在着虽然签了劳动合同但期限很短，在其尚未退休前合同到期却没有用人单位再与其签订劳动合同的问题。我们在制定法律和政策的同时，应当考虑那些给国家和企业作出过很多贡献的老职工的利益。因此，对于已在该用人单位连续工作满十年并且距法定退休年龄不足十年的劳动者，在订立劳动合同时，允许劳动者提出签订无固定期限劳动合同。如果一个劳动者以在该用人单位满十年，但距离法定退休年龄超过十年，则不属于本项规定的情形。

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规定的情形续订劳动合同的。

根据这一项规定，在劳动者没有本法第三十九条规定的用人单位可以解除劳动合同的情形下，如果用人单位与劳动者签订了一次固定期限劳动合同，在签订第二次固定期限劳动合同时，就意味着下一次必须签订无固定期限劳动合同。所以在第一次劳动合同期满，用人单位与劳动者准备订立第二次固定期限劳动合同时，应当作出慎重考虑。

在制定本法时，这一项规定引起了较大的争议。有一些意见认为，连续签订两次固定期限的劳动合同，有可能累计时间却很短。这一项规定仅以签订固定期限劳动合同的次数为判断标准，容易导致用人单位对一些低技能、岗位专业性不强的劳动者采取到期不续签的做法，从而规避签订无固定期限劳动合同的法律义务，加重了劳动合同短期化的问题。这一项之所以这样设计，就是为了解决劳动合同短期化的问题。根据规定，用人单位在与劳动者签订一次固定期限劳动合同后，再次签订固定期限的劳动合同时，就意味着下一次只要劳动者提出或者同意续订劳动合同，就必须签订无固定期限的劳动合同。企业为了不签订无固定期限的劳动合同，但又能同时保持用工的稳定性，防止因频繁更换劳动力而加大用工成本，就会延长每一次固定期限劳动合同的期限，从而解决了合同短期化的问题。有的意见认为，这一项规定限制了用人单位的用工自主权。这种认识是错误的。因为劳动合同是由双方当事人协商一致订立的，劳动合同的期限长短、订立次数都由双方协商一致确定，选择什么样的劳动者的决定权仍掌握在企业手中。只不过在法律规定的情形出现时，用人单位才必须与劳动者签订无固定期限劳动合同。而且这种劳动合同也不是“终身制”的，在法律规定的条件或是双方协商约定的条件出现时，用人单位可以解除劳动合同。

本法第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。但在现实中有很多用人单位为了逃避义务，使劳动关系处于一种不明确的状态，在发生劳动争议的时候也无据可查，经常有不订立书面劳动合同的情况发生。对此，本法作了相关规定。对于已经建立劳动关系，但没有同时订立书面劳动合同的情况，要求用人单位与劳动者应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。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，新招用的劳动者的劳动报酬应当按照企业的或者行业的集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未作规定的，用人单位应当对劳动者实行同工同酬。用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者支付二倍的月工资。

根据本条规定，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，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。但需要注意的是，虽然已经视为用人单位与劳动者签订了无固定期限劳动合同，但并不代表用人单位已经与劳动者签订了劳动合同。实践中很多用人单位无视法律的规定，仍然不与劳动者订立劳动合同。对于这种情况，本法第八十一条第二款规定：“用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，应当向劳动者支付二倍的月工资。”

**无固定期限劳动合同解除条件篇二十四**

在分析签订无固定期限劳动合同的利弊之前，我们先来了解一下无固定期限劳动合同的概念：

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。

这里所说的无确定终止时间，是指劳动合同没有一个确切的终止时间，劳动合同的期限长短不能确定，但并不是没有终止时间。只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件，双方当事人就要继续履行劳动合同规定的义务。一旦出现了法律规定的情形，无固定期限劳动合同也同样能够解除。

1、企业留人的一种方式，表示企业对员工的忠诚度和能力的肯定。

2、对于工作保密性强、技术复杂、工作又需要保持人员稳定的岗位，无固定期限劳动合同有利于维护企业经济利益，减少频繁更换关键岗位的关键人员而带来的损失。

1、签订无固定期限劳动合同意味着企业在未来任何时间解除或终止合同，都面临给予员工补偿。

2、一定程度上降低了员工的流动性。

签订无固定期限劳动合同对于劳动者来说是一种保护，让劳动者拥有更加稳定的工作环境，所以不存在法律意义上的风险。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者签订书面劳动合同的，视为双方之间已订立无固定期限劳动合同。

**无固定期限劳动合同解除条件篇二十五**

在分析签订无固定期限劳动合同的利弊之前，我们先来了解一下无固定期限劳动合同的概念：

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。

这里所说的无确定终止时间，是指劳动合同没有一个确切的终止时间，劳动合同的期限长短不能确定，但并不是没有终止时间。只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件，双方当事人就要继续履行劳动合同规定的义务。一旦出现了法律规定的情形，无固定期限劳动合同也同样能够解除。

1、企业留人的一种方式，表示企业对员工的忠诚度和能力的肯定。

2、对于工作保密性强、技术复杂、工作又需要保持人员稳定的岗位，无固定期限劳动合同有利于维护企业经济利益，减少频繁更换关键岗位的关键人员而带来的损失。

1、签订无固定期限劳动合同意味着企业在未来任何时间解除或终止合同，都面临给予员工补偿。

2、一定程度上降低了员工的流动性。

签订无固定期限劳动合同对于劳动者来说是一种保护，让劳动者拥有更加稳定的工作环境，所以不存在法律意义上的风险。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者签订书面劳动合同的，视为双方之间已订立无固定期限劳动合同。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找