最新无固定期限劳动合同解除的条件条件 无固定期限劳动合同解除条件(实用5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

无固定期限劳动合同解除的条件条件篇一

《劳动合同法》第十四条规定："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。"第三十七条也规定："劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。"

无固定期限劳动合同解除的条件条件篇二

劳动者与用人单位签订无固定期限的劳动合同，在哪些情况下，用人单位可以解除劳动合同呢?我们的劳动合同法中有没有对这方面的问题作出相关的法律规定呢?现在将在下面的文章中为您分析无固定期限的'劳动合同的解除条件，希望对您的疑问有所帮助。

无固定期限劳动合同解除的条件条件篇三

以下是本站整理的关于关于无固定期限劳动合同的解除和变更条件，欢迎阅读！

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。

j某于22年9月与其公司签订了无固定期限劳动合同。23年5月j某因故意伤害他人，被判有期徒刑三年，缓期一年执行。宣判后，公司通知j某解除劳动合同j某认为自己与单位签订的劳动合同是无固定期限的，虽然因故意伤害被判刑，但缓期执行中仍能在单位上班。因此，询问崇文区法律援助中心他是否可以不同意解除劳动合同。

j某咨询主要涉及两个问题：一是无固定期限的劳动合同能不能解除;二是缓期执行期间能否保留劳动合同。《劳动法》第二十五条规定：如果劳动者有被依法追究刑事责任情形的，

用人单位可以解除劳动合同。这里的劳动合同包括劳动合同的所有形式，当然也包括无固定期限的劳动合同。因为无固定期限劳动合同只是在期限方面有别于其他劳动合同，但它仍然是劳动合同，具有法律所规定的一切劳动合同的属性。因此，只要违反《劳动法》的有关规定，无固定期限的劳动合同也可以解除。 另外，被追究刑事责任包括缓期执行，缓期执行是量刑的一种，被缓期执行者仍是罪犯，不享有普通劳动者的潜力。因此，公司与j某解除劳动合同的法律依据是充分的。

员工离开公司的原因不同，依照法律规定，补偿或赔偿是不一样的，具体您可以参考下面观点：若公司无合法理由辞退你，是违法解除劳动合同，应每工作一年支付2个月工资作为赔偿金。

以你离职前12个月的平均工资计算工资标准，是全部工资的平均。若公司有拖欠工资或克扣工资或单方面调你的工作岗位或降低你的工资等违法原因，您可以以此被迫提出离职或确实是生产经营困难等原因解除，是有补偿的， 每工作一年补偿一个月工资。

无固定期限劳动合同解除的条件条件篇四

(2)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;

(3)劳动者严重违反用人单位的规章制度的;

(4)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

(7)劳动者被依法追究刑事责任的;

(9)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;

(11)用人单位依照企业破产法规定进行重整的;

(12)用人单位生产经营发生严重困难的;

(14)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。

这些解除无固定期限劳动合同的情形与解除固定期限劳动合同的情形是一样的。因此，无固定期限合同是一种常态化的劳动合同，不是无终止时间的合同，不是“终身制”、“铁饭碗”，不会导致用工制度僵化。

关于无固定期限劳动合同的上述规定，主要是针对劳动用工中劳动合同短期化问题突出、劳动合同1年一签、甚至1年几签的情况较为普遍而作出的，目的是鼓励和引导用人单位与劳动者签订较长期限的劳动合同，构建和谐稳定的劳动关系，增强劳动者对用人单位的认同感，提高劳动积极性，促进企业的长远发展。现在，在许多国家无固定期限劳动合同已成为普遍的合同形式。

无固定期限劳动合同解除的条件条件篇五

1、员工有犯罪行为，被追究违约责任的。

2、员工严重违反公司规章制度。

3、员工营私舞弊，给公司造成重大损失的。

4、员工与其他公司建立劳动关系，对完成本单位工作造成严重影响，或者经单位通知后人不改正的。

5、劳动者患病或非因公负伤，在法定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。

6、员工不能胜任本职工作，经培训或者调整工作岗位后，仍不能胜任本职工作的。

7、企业发生严重经营困难，需要裁员的;当然可能还有其他情形，不一一列举。

无固定期限劳动合同只是说劳动合同没有期限，在本质上跟有固定期限的劳动合同是一样的。比如用人单位与员工签订了3年的劳动合同，在这三年里，如果员工出现的上述情形的，用人单位一样可以解除劳动合同;同样的道理，员工在无固定期限合同期间，出现上述情形，用人单位也是可以解除劳动合同的，经济补偿依照劳动合同法规定的标准计算。

以上就是我们的无固定期限的劳动合同的解除条件，它其实跟普通的有期限的劳动合同的解除没什么很大的区别。