

最新劳动者解除固定期限劳动合同(优质5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。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

劳动者解除固定期限劳动合同篇一

案例：

我们的观点：

所谓的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，而不是铁饭碗。无固定期限劳动合同与“铁饭碗”划上等号是一种误解。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。

用人单位与劳动者解除无固定期限劳动合同有以下四种情形：

一、协商解除，即用人单位与劳动者协商一致的；

四、经济性裁员，也就是用人单位存在生产经营发生严重困难等情形。

劳动者也可以主动与用人单位解除无固定期限劳动合同，除了协商解除的方式外，还包括预告解除，即提前30日以书面形式通知用人单位予以解除；即时解除，也就是用人单位存在未及时足额支付劳动报酬或未依法为劳动者缴纳社会保险费

等情形，劳动者可以随时解除。

劳动者解除固定期限劳动合同篇二

公司裁员是否按照《劳动合同法》第四十一条的规定进行，决定了裁员的合法与否，以及究竟是应该得到经济补偿还是二倍的赔偿金。

从叙述中不难看出公司并没有按规定办理，且经营不善不是裁员的法定理由。如果你同意了公司的裁员方案，那就属于协商解除劳动合同，可以得到公司支付的5.5个月工资的经济补偿。

由于你属于《劳动合同法》第四十一条第二款“裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的”范围，你可以拒绝被裁员，而要求继续履行劳动合同。

公司强行解除与你的劳动合同，就涉嫌违法解除劳动合同，需要承担支付第八十二条规定的二倍的赔偿金的法律责任，即11个月的工资了。

劳动者解除固定期限劳动合同篇三

1、协商解除

协商解除是指合同履行过程中，当事人经协商一致同意解除合同。《劳动法》第24条规定：“经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。”可见，无固定期限劳动合同不仅可以协商变更，还可以协商解除。

2、法定解除

3、约定解除。约定解除是指在合同中约定解除合同的事项，待约定的事由出现时，当事人有权解除合同。无固定期限劳动合同可以由当事人事先约定合同解除的条件，当条件成立时，一方或双方当事人就可以解除合同。但是有一点必须注意，就是无固定期限的`劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件。

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。

劳动者解除固定期限劳动合同篇四

好处：

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。

弊端：

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。

二、签订无固定期限劳动合同对劳动者的利弊

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。

特别温馨提示所有的劳动者知道如下情况：

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。

劳动者解除固定期限劳动合同篇五

一是，关于用人单位可以解除无固定期限劳动合同的规定。有劳动合同法规定的下列情形之一的，用人单位可以与劳动者解除无固定期限劳动合同：(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)因劳动合同法第二十六条第一款第一项关于劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；(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。(第二十八条)

二是，关于无固定期限劳动合同的终止。有劳动合同法规定的下列情形之一的，无固定期限劳动合同终止：(一)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；(二)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；(三)用人单位被依法宣告破产的；(四)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；(五)法律、行政法规规定的其他情形。(第二十九条)

第二、关于经济补偿与赔偿金的关系。

用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十七条的规定，按照经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。

用人单位依照劳动合同法第八十七条的规定，按照经济补偿标准的2倍支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。(第三十五条)

第三、关于劳务派遣。

用工单位一般在非主营业务工作岗位、存续时间不超过6个月的工作岗位，或者因原在岗劳动者脱产学习、休假临时不能上班需要他人顶替的工作岗位使用劳务派遣用工。劳务派遣单位不得与被派遣劳动者约定试用期。(第三十八条)劳务派遣单位不得招用非全日制用工劳动者，但是，可以将招用的劳动者派遣至用工单位从事非全日制岗位工作。(第三十九条)用人单位及其所属单位出资、控股或者合伙设立的劳务派

遣单位，属于劳动合同法第六十七条规定的用人单位自行设立的劳务派遣单位。(第四十二条)