# 2024年固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿(14篇)

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2024-11-14

*固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿一合意签订《劳动法》与《劳动合同法》均有合意签订的规定，也即只要劳动合同双方当事人就签订无固定期限劳动合同之事宜达成一致，双方便可以签订。关于无固定期限劳动合同的强制签订，《劳动法》与...*

**固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿一**

合意签订

《劳动法》与《劳动合同法》均有合意签订的规定，也即只要劳动合同双方当事人就签订无固定期限劳动合同之事宜达成一致，双方便可以签订。

关于无固定期限劳动合同的强制签订，《劳动法》与《劳动合同法》有着不同的规定。

根据《劳动法》第二十条第二款之规定，强制签订无固定期限劳动合同必须具备三个要件：

（1）劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上；

（2）劳动合同双方当事人同意续延劳动合同；

（3）劳动者提出签订无固定期限劳动合同。三要件缺一不可。

《劳动合同法》在《劳动法》的基础上对强制签订无固定期限劳动合同的情形进行了扩大。根据《劳动合同法》第十四条第二款之规定，在出现以下三种情形时，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：

（1）劳动者在用人单位连续工作满10年；

（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；

（3）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《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。

《劳动合同法》第十四条第三款规定“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。”这是《劳动合同法》创设的“视为”制度，也即如果“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”，在法律上被视为“用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同”。

在签订劳动合同时双方当对合同内容多加协商，若是在事后发生合同纠纷，及时委托律师是个很好的选择。

**固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿二**

甲方：

法定代表人或委托代理人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

注册地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

通讯地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

经营场所：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：

姓名\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_性别\_\_\_\_\_\_\_\_\_

居民身份证号码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

家庭住址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

xx编码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

通讯地址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

xx编码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_电话\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国民法通则》、《中华人民共和国合同法》和有关规定，甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本劳务协议，共同遵守本协议所列条款。

第一条本合同期限为\_\_\_\_\_\_\_\_年。

本协议于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日生效，至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日终止。

第二条甲方安排乙方从事\_\_\_\_\_\_\_工作。甲方因经营需要和乙方的能力表现，可变更乙方的工作。乙方有反映本人意见的权利，但未经甲方批准，必须服从。

第三条乙方提供劳务的方式为：

第四条乙方认为，根据乙方目前的健康状况，能依据本协议

第二条、

第三条约定的劳务内容、要求、方式为甲方提供劳务，乙方也愿意承担所约定劳务。

第五条乙方负有保守甲方商业秘密的义务。乙方负有保护义务的商业秘密主要包括：乙方从甲方获得的与工作有关或因工作产生的任何商业、营销、客户、运营数据或其他性质的资料，无论以何种形式或何种载体，无论在披露时是否以口头、图像或以书面方式表明其具有保密性。

第六条按甲方现行的商铺工资管理制度支付乙方工资。甲方发薪每月日期为次月\_\_\_\_日。合同期间若甲方对乙方工作进行调整或实行新的工资制度时，乙方的工资待遇则作相应调整。

第七条乙方依法缴纳个人所得税。

第八条发生下列情形之一，本协议提前终止：

1、发生甲方或乙方不可抗拒的因数，造成一方或双方不能继续履行合同的;

2、双方就解除本协议协商一致的;

3、乙方由于健康原因不能履行本协议义务的。

第九条符合下列情况之一的，甲方可以解除本合同，辞退乙方

1、乙方因严重违反劳动纪律，按甲方员工守则及奖惩办法规定可以辞退的。

2、乙方因病或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另行安排的工作的;

3、乙方不服从甲方的工作安排。

4、甲方宣告破产、不再从事原经营行业。

第十条乙方有以下行为，甲方有权立即通报开除乙方并追究由此造成的损失：

1、虚报帐目，帐目不清，弄虚作假，货款。

2、偷盗财物，散布影响公司及同事形象的谣言。

第十一条乙方同意医疗费用自理，且自愿放弃各项社保福利。医疗期内甲方不支付劳务费。

第十二条本协议终止、解除后，乙方应在一周内将有关工作向甲方移交完毕，并附书面说明，如给甲方造成损失、应予赔偿。

第十三条甲、乙双方若单方面解除本协议，需提前一个月通知另一方。

第十四条因本协议引起的或与本协议有关的任何争议，均提请甲方所在地仲裁委员会按照该会仲裁规则进行仲裁。任何一方不服仲裁裁决的，可继续向甲方所在地人民法院提起诉讼。

第十五条本合同首部甲、乙双方的通讯地址为双方联系的唯一固定通讯地址，若在履行本协议中双方有任何争议，甚至涉及仲裁时，该地址为双方法定地址。若其中一方通讯地址发生变化，应立即书面通知另一方，否则，造成双方联系障碍，由有过错的一方负责。

第十六条本合同一式两份，甲乙双方各执一份，双方就此合同内容向

第三方保密。

甲方(公章)

乙方(签章)\_\_\_\_日期：

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿三**

甲方：利津县金富祥农民合作社

乙方：

甲、乙双方根据《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规规定，在平等自愿、公平公正、协商一致、诚实信用的基础上，签订本合同。

（一）、甲乙双方约定按下列\_\_\_\_\_\_\_\_种方式确定“劳动合同期限”：

1．有固定期限的劳动合同：自\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_日止，其中试用期自\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_月\_\_\_\_日止。

2．无固定期限的劳动合同：自\_\_\_ 年\_\_\_月\_\_\_日起，其中试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日止。

3．以完成\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作任务为劳动合同期限，自\_\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_\_日起至完成本项工作任务之日即为劳动合同终止日。

（二）、甲方与乙方所签订的劳动用工协议期限届满时，则

劳动用工协议自动终止。

1、乙方根据甲方要求，经过协商，从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工作。甲方可根据工作需要和对乙方业绩的考核结果，按照合理诚信原则，变动乙方的工作岗位，乙方服从甲方的安排。

2、乙方应当按照甲方安排的工作内容及要求履行劳动义务，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量要求。

3、甲乙双方约定劳动合同履行地为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

（一）、工作报酬：

甲乙双方经协商在工作报酬方面达成如下劳动协议：

1、机械队长：

（1）每工作26天为一个月，每月基本工资20xx元；

（2）绩效工资：按总作业量收取费用的1%提取；

（3）生活补助：作业时间每餐补助10元，自己安排；

（4）奖金：年终根据工作表现和工作业绩给予1000—— 10000元的奖励。

2、机械操作手：

（1）东方红1104操作手（旋耕）

a．实行日工资：每天100元日工资；

b．绩效工资：按个人作业量 提取总收费的1%；

c．生活补助：作业时间每餐补助10元，自己安排；

d．奖金：年终根据工作表现和工作业绩给予1000——10000元的奖励。

（2）棉花播种机（350-400）操作手

a．实行日工资：每天100元日工资；

b．绩效工资：按个人作业量 提取总收费的2.5%；

c．生活补助：作业时间每餐补助10元，自己安排；

d．奖金：年终根据工作表现和工作业绩给予1000——3000元的奖励。

（3）其他机械操作手待遇另定

（4）特殊奖励政策

机械作业队所有工作人员的自有土地，使用合作社机械耕播，收取的作业费按市场价格的一半收取。

（5）特殊要求

机械队所有人员必须参与购买机械的入股，以增强责任感和荣誉感，否则不予聘用。

（二）工作时间要求：

1、乙方严格遵守甲方规定的工作时间（正常工作时间为每天10小时），控制加班加点，保证有充足的休息时间；甲方因工作需要必须安排乙方加班加点时，应与乙方协商同意，依法给予乙方支付加班加点工资。

2、劳动保护和劳动条件

（1）甲方对可能产生职业危害的岗位，应当向乙方履行如实告知的义务，并对乙方进行劳动安全教育，防止劳动过程中的事故发生；

（2）甲方为乙方提供符合国家规定的劳动安全条件和必要的劳动防护用品，减少职业危害；

（3）乙方在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程，因违反安全操作规程而出现的意外伤害由乙方完全承担；

（4）对甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，乙方有权拒绝执行。

（5）乙方因工负伤，甲方负责承担乙方的医疗费用和误工补助。

1、甲方制定的劳动纪律应当符合法律、法规、政策的有关规定，并向乙方提前说明，乙方应当遵照执行。

2、乙方工作涉及甲方商业秘密的，乙方依法保守商业秘密，若因泄密引起的纠纷由乙方承担。?

??3、由甲方出资招用或培训乙方，并要求乙方履行服务期的，应当事前征得乙方同意，并签订协议，明确双方权利义务。

经甲乙双方协商约定，出现下列情形之一的，可以终止劳动合同：

1．劳动合同期满的；

2．甲乙双方有违约的；

3．出现不可抗拒因素的；

1、甲乙双方因履行本合同发生劳动争议，可以协商解决。不愿协商或者协商不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。甲乙双方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

2、甲方违反劳动法律、法规和规章，损害乙方合法权益的，乙方有权向劳动保障行政部门和有关部门举报。

1、本合同未尽事宜，均按国家有关规定执行，国家没有规定的，通过双方平等协商解决。

2、本合同不得涂改。

3、本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

**固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿四**

xx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1致签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

1、劳动合同双方当事人基本情况第1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2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)

2、劳动合同期限第3条 本合同为固定期限劳动合同。

本合同于 年 月 日生效，其中试用期至年 月 日止。本合同于 年 月 日终止。

3、工作内容和工作地点第4条 乙方同意根据甲方工作需要，担任 岗位(工种)工作。

第5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6条 乙方工作应达到 标准。

4、工作时间和休息休假第7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8条 甲方对乙方实行的休假制度有

5、劳动报酬第9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10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。

6、社会保险及其他保险福利待遇第101条 甲乙双方按国家和xx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102条 乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家、xx市有关规定执行。甲方按支付乙方病假工资。

使 用 说 明

1、本合同书可作为用人单位与职工签订劳动合同时使用。

2、用人单位与职工使用本合同书签订劳动合同时，凡需要双方协商约定的内容，协商1致后填写在相应的空格内。

签订劳动合同，甲方应加盖公章;法定代表人或主要负责人应本人签字或盖章。

3、经当事人双方协商需要增加的条款，在本合同书中第2101条中写明。

4、当事人约定的其他内容，劳动合同的变更等内容在本合同内填写不下时，可另附纸。

5、本合同应使钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简练、准确，不得涂改。

6、本合同1式两份，甲乙双方各持1份，交乙方的不得由甲方代为保管。

甲 方：

乙 方：

签订日期： 年 月 日

**固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿五**

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。

一、劳动合同双方当事人基本情况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）

二、劳动合同期限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。

三、工作内容和工作地点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。

四、工作时间和休息休假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五、劳动报酬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。

六、社会保险及其他保险福利待遇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七、劳动保护、劳动条件和职业危害防护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。

八、劳动合同的解除、终止和经济补偿第十八条甲乙双方解除、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。

九、当事人约定的其他内容第二十一条甲乙双方约定本合同增加以下内容：

十、劳动争议处理及其它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协商一致，对本合同做以下变更：

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）

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

使用说明

一、本合同书可作为用人单位与职工签订劳动合同时使用。

二、用人单位与职工使用本合同书签订劳动合同时，凡需要双方协商约定的内容，协商一致后填写在相应的空格内。

签订劳动合同，甲方应加盖公章；法定代表人或主要负责人应本人签字或盖章。

三、经当事人双方协商需要增加的条款，在本合同书中第二十一条中写明。

四、当事人约定的其他内容，劳动合同的变更等内容在本合同内填写不下时，可另附纸。

五、本合同应使钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简练、准确，不得涂改。

六、本合同一式两份，甲乙双方各持一份，交乙方的不得由甲方代为保管。

**固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿六**

<

参照《劳动合同法》第四十七条：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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区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。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

参照《劳动合同法》第八十七条：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

老王在a公司工作了11年，月工资10000元，签订了无固定期限劳动合同，由于公司经营不善，老王也体量公司，协商解除无固定期限劳动合同，那么，老王可以获得的补偿是11万元。

假设老王不想解除合同，公司单方面要解除，那么，老王可获得的补偿就应该是22万元，差了整整一倍。

**固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿七**

甲方(用人单位)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(受聘人)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据国家有关法律法规，甲乙双方按照自愿、平等、协商一致的原则，签订本合同。

一、合同有效期：合同期限为\_\_\_\_\_\_\_\_年，自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，合同期满聘用关系自然终止。聘用期间基本工资为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元月；另外享受岗位津贴，聘用期间第\_\_\_\_\_\_\_\_年岗位津贴为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元月，以后随年度增加岗位津贴。绩效工资按医院效益酌情发放。

二、合同期满前一个月，经双方协商同意，可以续订聘用合同。如任何一方不再续订聘用合同的.，应在合同期满前一个月书面通知对方。

三、甲方聘用乙方在\_\_\_\_\_\_岗位从事\_\_\_\_\_\_工作。甲方有权根据工作需要以及乙方的专业知识、工作经验及能力等综合考虑安排和调整乙方的工作岗位。

四、甲方负责安排乙方的工作，并且为其提供必要的、安全的工作条件及个人工作用品。

五、乙方接受聘用后，不得在本医院以外的任何单位兼职或坐诊。如有发现，轻者处罚，重者单位有权将其辞退，其在外所产生的任何纠纷导致的后果由其本人负责。

六、乙方享受聘用单位规定的工资待遇和相关福利，按双方约定的薪酬待遇，甲方以人民币现金支付。乙方应严格遵守医院有关经营、人事、财务、薪酬等项工作的保密制度，如有违反，甲方有权解除此合同。

七、乙方在聘用期间，必须遵守甲方的一切规章制度及《员工手册》，应服从领导，团结合作，尽职尽责做好本职工作。如有违反规定的，甲方有权调整其工作岗位或予以辞退，为此乙方应表示无异议。

八、聘用期第\_\_\_\_月，甲方按国家规定为乙方交纳养老保险金和医疗保险金，聘用期间若乙方违反甲方规章制度被除名或乙方自行离职，要如数退还甲方为乙方交纳的养老保险金和医疗保险金。

九、有下列情形之一的，甲方可以解除聘用合同，但应提前10天以书面形式通知乙方(受聘人)：

1、乙方患病或非工伤医疗期满后不能从事原工作，也不愿意从事甲方另行安排工作的。

2、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。

3、聘用合同订立时所依据的客观条件发生重大变化，致使已签订的聘用合同无法履行，经当事人协商不能就变更聘用合同达成协议的。

十、乙方有下列情形之一的，甲方可以解除聘用合同：

1、乙方不履行聘用合同，或违反工作纪律和规章制度的。

2、严重失职，营私舞弊，给甲方利益造成损失的。

3、违法乱纪，被依法追究刑事责任的。

十

一、乙方在接到解聘通知后，及时办理有关手续，结清有关帐务，并将聘用期间掌握的甲方经营、财务、人事、印章、证照和相关物资全部移交甲方，不得扣留、损毁、灭失、转移、否则应承担相应的民事责任。

十

二、乙方如辞聘应提前30天书面告知甲方，即辞即走者，当月工资和奖金不予支付。

十

三、甲方未按合同约定支付工作报酬或者提供工作条件的，乙方有权要求解除聘用合同。但应提前30天以书面形式通知甲方。

十

四、乙方因用人单位未按照聘用合同的约定支付工资报酬，而通知甲方解除聘用合同的，甲方应按合同的约定结算，在解除聘用合同的同时支付欠发的工资报酬。

十

五、聘用合同签订后，双方必须全面履行合同规定的义务，任何一方不得随意变更合同。确需变更时，双方协商同意一致，并按原签订程序变更合同，双方未能达成协议的，原合同继续有效。

十

六、因不可抗力因素，致使本合同无法履行时，本合同自行终止，双方互不追究责任。

十

七、本合同一式\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，甲乙双方各持\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，经双方签字后生效。

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

乙方(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签约时间：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿八**

自用工之日起一个月内订立书面劳动合同即可。否则用人单位须向劳动者支付双倍工资。

约定情形：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。

法定情形：下列情形，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10年;对应前款：劳动者提出或同意续订时，就应当订立无固定期限合同。

2、用人单位初次实行劳动合同制度，或国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的;

用人单位初次实行劳动合同制度主要针对事业单位改制，对应前款的订立;国有企业改制，对应前款的重新订立

前款：订立或重新订立时，应当订立无固定期限合同。

3、连续订立2次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第39条和40条第一项、第二项规定情形，续订劳动合同的。对应前款：劳动者提出或同意续订时，就应当订立无固定期限合同。

第二个合同期满，就满足了连续订立2次固定期限劳动合同的法定情形，只要劳动者提出续订，用人单位只能订立无固定期限劳动合同。

换言之，只要进入了第二个合同期，除非劳动者放弃，必然会导致订立无固定期限劳动合同。这样规定的目的，是为了遏制劳动合同短期化，提高就业的质量和稳定性。

因此，在订立第一次合同时，用人单位不能以一年为最佳选择，除非你一年换一批人;职工中劳动合同到期时段应当拉开距离。

无固定期限劳动合同不是铁合同：出现了法定情形，仍然可以依法解除合同;进行经济性裁员时，只规定优先留用;放宽了经济性裁员的条件。

这些规定的目的除了提高就业的稳定性外，还考虑了市场经济下企业对劳动力既要保持相对稳定、又要合理流动的需求。

3种情形已经逻辑地包含了原《劳动法》订立无固定期限劳动合同的情形。因此，原《劳动法》规定订立无固定期限劳动合同的情形，不作为一种情形罗列。

**固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿九**

甲方： 姓名： 身份证号码：

乙方： 姓名： 身份证号码：

1、根据有关规定， 经协商甲、乙双方共同签订本协议， 共同执行。

2、本协议期限为 ：自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

3、工作任务：

3.1 甲方安排乙方在 岗位，从事该岗位职责范围内的工作;

3.2 乙方的岗位、职责及工作质量要求，按照甲方的有关规定执行;

3.3 乙方应完成工作任务，执行安全规程，遵守劳动纪律和职业道德;

3.4 因甲方生产(工作)情况发生变化或乙方不能胜任岗位时，乙方应服从甲方的工作安排和调配。

4 劳动报酬： 按计件生产，多劳多得，少劳少得，无固定工资;其它各种福利、津贴均含在当月的劳动报酬中而不再另行计发。

5 劳动纪律：

5.1 乙方应严格遵守国家各项法律规定。遵守甲方的工作规范、操作规程、劳动安全卫生制度等各项规章制度，包括《员工手册》中写明的各项规定和要求。同时，爱护甲方财物，保守甲方机密，维护甲方利益，服从甲方的领导、管理和教育。

5.2 乙方违反劳动纪律， 甲方可对其进行批评教育， 直至按有关规定给予必要的纪律处分或解聘。

6 协议的终止、变更、续签和解除：

6.1 本协议期限届满时即终止， 由于生产工作需要， 在双方同意条件下， 可续签协议， 并应提前1个月办理续签协议手续。

6.2 经双方协商同意， 可以变更协议有关内容并办理协议变更手续。

6.3 甲方可以根据国家有关规定和生产经营状况解除本协议。

6.4 具有下列情况之一， 乙方可以解除本协议：

4.1 经国家有关部门确认， 生产安全、卫生条件恶劣、严重危害职工身体健康， 企业又不加以改善的;

4.2 甲方违反劳动协议或法律、行政法规， 侵害乙方合法合同范本权益的。

6.5 任何一方提前解除协议， 均应提前 30天通知对方。

7 任何一方违反本协议规定， 给对方成经济损失， 应视其后果和责任大小按有关规定予以赔偿。

8 协议如有未尽事宜， 凡属国家有规定的， 按有关规定执行;凡属国家没有规定的， 甲、乙双方可协商修订、补充;如不能解决，可以由三都县中\_\_\_\_镇法院进行仲裁。

9 本协议双方签字即生效。协议一式贰份，甲、乙双方各持一份，具有同等法律效力。

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

**固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿篇十**

甲方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（用人单位）

乙方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（员工）

名称\_\_\_\_\_\_\_

姓名\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

住所\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

性别\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

身份证（护照）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（主要负责人）号码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系人\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

住址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系电话\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系电话\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据（中华人民共和国劳动法）（以下简称（劳动法））（中华人民共和国劳动合同法）（以下简称（劳动合同法））等有关法律法规的规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

（一）甲乙双方同意按以下第种方式确定本合同期限。

1、有固定期限：从\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

2、无固定期限：从\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日起。

3、以完成一定工作任务为期限：从\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_工作任务完成时止。完成工作任务的标志是\_\_\_\_\_\_\_\_。

（二）试用期限

双方同意按以下第\_\_\_\_\_种方式确定试用期期限。（试用期包括在合同期内）

1、无试用期

2、试用期从\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

（合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；合同期限在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合同或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。）

乙方的工作内容（岗位或工种）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

乙方的工作地点\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

（一）甲乙双方同意按以下第\_\_\_\_\_\_种方式确定乙方的工作时间。

1、标准工时制，即每日工作\_\_\_\_\_\_小时（不超过8小时），每周工作\_\_\_\_\_\_小时（不超过40小时），每周至少休息一日。

2、不定时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行综合计算工时工作制。

（二）甲方由于生产经营需要延长工作时间的，按（劳动法）第四十一条执行。

（三）乙方依法享有法定节假日、婚假、产假、丧假等假期。

（四）乙方的其他休息休假安排。

（一）乙方正常工作时间的工资标准（计算加班工资基数），按下列第\_\_\_\_\_\_\_\_种形式执行，并不得低于当地最低工资标准及本单位集体合同约定的标准。

1、计时工资：\_\_\_\_\_\_\_\_元/月（\_\_\_\_\_\_\_\_元/周）；

2、计件工资：\_\_\_\_\_\_\_\_（\_\_\_\_\_%以上职工在正常工作时间内可以完成的，本项约定为成立）；

3、其他形式：

（二）乙方试用期工资为\_\_\_\_\_\_\_\_元/月。（不得低于第（一）款约定工资的80%或单位同一岗位最低档工资，并不得低于本市最低工资标准）

（三）甲方依法安排乙方加班的，应按（劳动法）第四十四条的规定支付加班工资。

（四）工资必须以法定货币支付，不得以实物或其他有价证券等形式替代货币支付。

（五）甲方与乙方可以依法根据本单位的经营状况、物价指数情况，经过双方协商或者通过集体协商，确定工资正常增长的具体办法。

（六）甲方给乙方发放工资的时间为：每月\_\_\_\_\_\_\_\_日（或周\_\_\_\_\_\_\_\_）如遇节假日或休息日，应提前到最近的工作日支付。

（一）甲乙双方按照国家和盛市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费。

（二）乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和盛市的有关规定给予乙方享受医疗期和医疗期待遇。

（三）乙方患职业并因工负伤的，甲方按（职业病防治法）（工伤保险条例）等有关法律法规的规定执行。

（四）甲方为乙方提供以下福利待遇。

（一）甲方按国家和盛市有关劳动保护规定，提供符合国家安全卫生标准的劳动作业场所和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。

（二）甲方按国家和盛市有关规定，做好女员工和未成年工的特殊劳动保护工作。

（三）乙方从事\_\_\_\_\_\_\_\_作业，可能产生\_\_\_\_\_\_\_\_职业危害，甲方应采取\_\_\_\_\_\_\_\_防护措施，并每年组织乙方健康检查\_\_\_\_\_\_\_\_次。

（四）乙方有权拒绝甲方的违章指挥，强令冒险作业；对甲方危害生命安全和身体健康的行为，乙方有权要求改正或向有关部门举报。

（一）甲方依法制定的规章制度，应当告知乙方。

（二）乙方应遵守国家和盛市有关法律法规和甲方依法制定的规章制度，按时完成工作任务，提高职业技能，遵守安全操作规程和职业道德。

（三）乙方自觉遵守国家和盛市计划生育的有关规定。

（一）符合（劳动合同法）规定的条件或者经甲、乙双方协商一致，可以变更劳动合同的相关内容或者解除固定期限合同、无固定期限合同和以完成一定工作为期限合同。

（二）除因乙方不胜任工作，甲方可以依法适当调整其工作内容外，变更劳动合同，双方应当采用书面形式。变更后的合同文本双方各执一份。

（三）（劳动合同法）规定的终止条件出现，终止本劳动合同。

解除或者终止本合同，经济补偿金、医疗补助费等发放按（劳动合同法）和国家、盛市有关规定执行。

甲乙双方解除和终止本合同的，乙方应按双方约定，办理工作交接等手续。甲方应依法向乙方出具书面证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

甲乙双方发生劳动争议的，应先协商解决。协商不成的，可以向本单位工会寻求解决或向依法设立的劳动争议调解组织申请调解；也可以依法申请劳动争议仲裁、提起诉讼。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

（一）本合同未尽事宜或合同条款与现行法律法规规定有抵触的，按现行法律法规执行。

（二）本合同自甲乙双方签字盖章之日起生效，涂改或未经书面授权代签无效。

（三）本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：（盖章\_\_\_\_\_\_\_\_）

乙方：（签名）\_\_\_\_\_\_\_\_

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

（主要负责人）\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日

\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_日

**固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿篇十一**

（用人单位）甲方：

（员工）乙方：

签订日期：\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

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，共同遵守本合同条款。

第一条 甲方

部门负责人：

单位地址：

第二条 乙方

性别：

居民身份证号码：

或其他有效证件名称：

证件号码：

在甲方工作起始时\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

家庭住址：

邮政编码：

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

第三条 本合同为固定期限劳动合同。

本合同于\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日生效，其试用期至\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日止。本合同于\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日终止。

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\_\_\_。如甲方派乙方到外地或外单位工作，应签订补充协议。

第七条 甲方安排一方执行\_\_\_工时工作制度，乙方每天工作时间不得超过\_\_\_小时，每周工作不超过\_\_\_小时。

第八条 对于休息日和法定节假日，甲方依法按排乙方休息休假，因工作需要安排乙方加班的，依法安排补休或支付加班费。。

第九条 甲方每月\_\_\_日前以货币形式支付乙方工资，工资为\_\_\_元/月。

乙方在试用期期间工资为\_\_\_元/月。

甲乙双方对工资的其他约定 。

第十条 甲方生产工作不足使乙方待工的，甲方支付乙方的生活费为\_\_\_元/月。

第十一条 甲乙双方当地的相关规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应的社会保险义务。

第十二条 乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按照有关规定执行。甲方支付乙方病假工资。

第十三条 乙方患职业病或因工负伤的待遇国家的有关规定执行。

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，严禁违章作业，防治劳动过程中的事故，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 甲乙双方接触、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、地方有关规定执行。

第十九条 甲方应当在解除或者终止本合同时，为乙方出具解除或终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理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。应当支付经济赔偿的，在办理工作交接时支付。

第二十二条双方因履行本合同发生争议，可以协商处理，不愿协商或协商不成的，当事人可以向当地的劳动争议仲裁部门申请仲裁。对仲裁不服的，可以向人民法院起诉。

第二十三条 本合同未尽事宜或与今后国家有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十四条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份，人经甲、乙双方签章生效，涂改或冒签无效。

部门负责人（签字）：

乙方（签字）：

签订日期：\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

人事处公章

（部门公章）

**固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿篇十二**

无固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定没有确定终止时间(注意：只是没有确定终止时间而非没有终止时间)的劳动合同。以下是详细内容：

根据《劳动合同法》第14条规定，除双方协商一致可以签订无固定期限劳动合同外，劳动者可以要求用人单位与其订立无固定期限劳动合同的情形主要包括以下几种：

此外，这里指的连续工作满十年是指劳动者在该单位工作时间应该是连续的，其起算时间是自用工之日起而非有些读者所误解的自《劳动合同法》实施之日起。《劳动合同法实施条例》第九条明确了劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满1年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

实践中，如果劳动者与同一个用人单位之间劳动关系有间断，但是间断时间不长(如双方解除劳动关系后半年内又重新建立劳动关系)的，一般情况下还是会认为是连续工作，而不会重新计算，这是司法实践对劳动者的保护，防止用人单位利用法律空隙剥夺劳动者签订无固定期限劳动合同的权利。

但这里规定的较为严格，就是“双十”规则，即既要满足在该用人单位连续工作满十年的规定，同时还要满足距法定退休年龄不足十年的规定。劳动者只有同时满足“双十”规定，提出签订无固定期限劳动合同的要求时，用人单位才无权拒绝。

《劳动合同法》规定本款的立法本意在于避免用人单位采取签订短期劳动合同的方式侵害劳动者合法权益。用人单位与劳动者订立劳动合同时就要注意不能将劳动合同期限约定过短，否则用人单位将面临两大难点：

1、关于经济补偿方面：《劳动合同法》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，依照本法第44条第一项规定(即因合同期满终止)终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

2、关于签订无固定期限劳动合同方面：用人单位只要与劳动者连续签订了两次固定期限劳动合同，且劳动者没有下列情形：(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造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;(5)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;(6)被依法追究刑事责任的;(7)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;(8)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。在这样的情形下，只要劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位必须与劳动者签订无固定期限劳动合同。

依据《劳动合同法》之规定，用人单位字用工之日起满一年没有与劳动者签订书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。劳动者享有无固定期限劳动合同员工的优待，如《劳动合同法》第41条第二款规定用人单位在裁减人员时，应当优先留用的人员中就包括与本单位订立无固定期限劳动合同的劳动者。

同的后果

如果用人单位违法不与劳动者签订无固定期限劳动合同的，劳动者可能获得以下补偿：(1)与用人单位仍然存在劳动关系的，自应当签订无固定期限劳动合同之日起可以要求用人单位支付双倍工资;(2)用人单位违法解除无固定期限劳动合同的，劳动者可以主张违法解除双倍的经济补偿金。

无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”，劳动者在与用人单位签订了无固定期限劳动合同后同样应该尽职尽责为用人单位提供劳动，同时不得违反法律法规及企业规章制度等，否则同样有可能被无偿解除劳动合同

**固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿篇十三**

不少用人单位和劳动者对于无固定期限劳动合同的解除，也存在普遍性的理解错误，主要是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。

对此，笔者的看法是，作为那些对单位贡献了“黄金年龄”的符合条件的老职工来说，用人单位应当依法签订无固定期限劳动合同，给予合理的保障。但是，站在用人单位的立场，不能不合理增加其负担，对于那些符合条件的职工，用人单位可以解除无固定期限劳动合同。

那些认为无固定期限劳动合同不能解除的观点是错误的。按照我国现行的法律制度，无固定期限劳动合同作为不同合同形态的一种，可以通过三种方式予以解除，包括协商解除、法定解除和约定解除。

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。

法定解除是指在履行合同过程中出现法定解除合同情形，当事人有权解除合同。《劳动法》第25条规定：“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)严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;

(三)严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的;(四)被依法追究刑事责任的。”

(一)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;

(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。”

《劳动法》第27条规定：“用人单位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，应当提前三十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，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。”

《劳动法》第31条规定：“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。”

(一)在试用期内的;

(二)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的;

(三)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。”

笔者认为，以上是劳动合同当事人的法定解除权。只要符合《劳动法》第25条、26条、27条、31条和32条或者法律规定的不可抗力情形，劳动合同一方当事人可依法行使解除权，解除无固定期限劳动合同。

(一)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，

(二)患病或者负伤，在规定的医疗期内的，

(三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的，(四)法律、行政法规规定的其他情形，用人单位不得依据《劳动法》第26条、第27条的规定解除劳动合同。

。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，以规避解除劳动合同时用人单位应承担支付给劳动者经济补偿的义务。这一限制，早在1995年劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》已经明确规定。

**固定期限劳动合同最短多久 固定期限劳动合同被辞退怎么赔偿篇十四**

与无固定期限劳动合同订立与解除相关的一些问题

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。从你咨询的问题看，该职工在你单位已连续工作十年以上，当劳动合同期限届满之时，其提出与单位订立无固定期限劳动合同，于法有据。依据法律规定，此种情形下用人单位既无权终止劳动合同，也无权提出不再续订无固定期限合同。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！