**无固定期限劳动合同的变更与解除**

**一、无固定期限劳动合同的法律规定**

《中华人民共和国劳动合同法》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。

**二、无固定期限劳动合同的含义**

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，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，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。

**三、无固定期限劳动合同解除和变更**

(一)、关于解除：

无固定期限的劳动合同也是劳动合同的一种类型，其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。

无固定期限劳动合同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。

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 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。法定解除合同情形有两种，一种是用人单位可以解除劳动合同情形，另一种是劳动者可以解除劳动合同情形。

(1)、用人单位可以解除劳动合同情形

该情形又有三种情形：

第一种情形是用人单位不须提前通知就可以解除劳动合同，但只有劳动者有下列情形之一的，用人单位才能行使这种权力：

a、在试用期间被证明不符合录用条件的;

b、严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;

c、严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的;

d、被依法追究刑事责任的。

第二种情形是用人单位应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人，才可以解除劳动合同。在劳动者有下列情形之一的，用人单位应受其约束：

a、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;

b、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;

c、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。”

第三种情形是在用人单位濒临破产时可以解除劳动合同，但要依法履行相应的程序，即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。

但是，用人单位在行使上述权力时，还要受到以下法定情形的限制，即劳动者有下列情形之一时，用人单位不得解除劳动合同：

a、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，

b、患病或者负伤，在规定的医疗期内的，

c、女职工在孕期、产期、哺乳期内的，

d、法律、行政法规规定的其他情形。

(2)、劳动者可以解除劳动合同情形

该情形也分两种：

一种情形是劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同，但只有在用人单位存在下列情形之一的，劳动者才有权力行使：

a、在试用期内的;

b、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;

c、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。

另一种情形是劳动者应当提前三十日以书面形式通知用人单位，才能单方解除劳动合同。

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。

(二)、关于变更：

无固定期限劳动合同和其他类型的合同一样，也适用劳动法与劳动合同法的协商变更原则。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。