

北京首例无固定期限合同被解除案

无固定期限合同 如何解除



2005年，来自香港的姜甜入职日立数据，2006年10月，与公司签订无固定期限劳动合同，职务是商务经理，主要负责招投标文件的审核，订单、财务收入确认等工作。2007年起其年基本工资为40.7万元，目标奖金为4.7万元。

2007年5月，姜甜的工作内容发生变动，她要多承担一部分销售订单数据录入的工作内容。姜甜通过邮件在公司内部宣布，她“不得不暂时停止”录入工作，部门经理对此进行了多次沟通，人事部门向姜甜下达了“业绩改进通知书”，要求她签字并继续进行录入工作，她没有同意。人事部门告诫她，如果再不同意公司的整改，那她只有走人了。

2008年3月11日，人事部门为姜甜送来了一份通知书，称根据劳动合同法的相关规定，公司决定解除与姜甜之间的劳动合同关系。随后，姜甜向北京市劳动争议仲裁委员会提请仲裁，要求与日立数据恢复劳动关系并索要经济赔偿等。北京市劳动仲裁委员会、北京市总工会和北京市妇联的三位仲裁员组成的委员会认为：劳动者在履行

工作职责中发生错误，应该持积极的改进态度，但姜甜强调的是该项工作的职责范围问题。为此，日立公司认定其拒绝工作，依据《雇员工作规范》的规定予以解除劳动合同的行为，并无不当。仲裁委员会驳回了姜甜的所有请求。

在仲裁裁决书送达后不久，姜甜向东城区人民法院提起诉讼。2008年7月15日，东城法院宣判姜甜败诉，驳回了她的请求。法院认为日立数据公司以姜甜严重违反公司规章制度为由，与其解除劳动合同并无不妥。

法官释疑

“无固定期限”不是“无期限”

1.法院为什么驳回了姜甜的请求

法官：无固定期限劳动合同是双方约定没有确定终止时间的合同，不是“永久合同”，意味着双方建立了较为稳定和长远的劳动关系，但并不意味着劳动合同永远不能解除。本案中的姜甜严重违反了单位的规章制度。日立数据解聘姜甜，是依据公司的《雇员工作规范》18条，“蓄意不服从主管合理的工作安排、擅自离开工作岗位或者经常缺席”，姜甜也曾对此签字确认。劳动者严重违反单位规章制度，用人单位可解除合同。

2.除了姜甜的这种情况，还有哪些情形下可以解除无固定期限劳动合同

法官：解除无固定期限劳动合同的条件比较严格。符合《劳动合同法》第39条和40条的情形，用人单位就可以解除合同，即严重

违反用人单位的规章制度的；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；劳动合同订立时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等。

法律链接

2008年9月18日公布的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，14种情形下用人单位可以与劳动者解除无固定期限劳动合同。

法律情形包括：

第十九条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

- （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，
- （六）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。