

# 2023年劳动法无固定期限合同赔偿标准(优秀5篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 劳动法无固定期限合同赔偿标准篇一

甲方：（用人单位）

法定代表人：

乙方：（劳动者）

身份证号：

甲乙双方于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订劳动合同，\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日到\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日为员工的试用期限。现甲乙双方协商一致同意解除劳动合同：

原合同的劳动合同期限至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，现因\_\_\_\_的原因，乙方要在试用期提前解除劳动合同。双方协商，现劳动合同期限至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

甲方应当支付乙方的工资到\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日劳动合同结束为止；应当缴纳社保至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止；因甲方的原因提早解除劳动合同，还应当支付给乙方一定的经济补偿金和赔偿金共\_\_\_\_元。

乙方应当在合同结束之后\_\_\_\_日内办理完交接手续和离职手续，并承诺自愿放弃除本协议约定以外的其它诉求。甲方应

当在乙方办理完手续之后出示离职的证明。

本协议自甲乙双方签字后生效，双方各执一份，具有同等的法律效力。

甲方：

年月日

乙方：

年月日

## 劳动法无固定期限合同赔偿标准篇二

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。

## 劳动法无固定期限合同赔偿标准篇三

1、甲方的人力资源管理等规章制度(包括更新的人力资源等管理制度)和乙方与甲方签署的保密制度将作为本合同的附件，是本合同的重要组成部分，与本合同具有同等的法律效力。

2、乙方承诺：上述合同全部内容已经由甲方告知，本人已知悉并自愿接受上述合同全部条款。

3、乙方应严守甲方商业秘密，不得将甲方界定为商业秘密的客户资料、信息、拟投资项目等内容泄露给第三方。如乙方违反甲方有关商业秘密管理规定，应承担相应的法律责任。

4、乙方地址(含老家固定地址与居住地地址)发生变更的，需在10个工作日内反馈甲方。因乙方未履行本反馈义务，而造成甲方无法正常邮寄乙方资料的，责任由乙方负责。

二、原劳动合同书未变更部分的内容，双方仍继续遵照执行。

三、本续签劳动合同书一式两份，甲方用工部门与乙方各执一份，均具有同等法律效力。

四、本劳动合同续签书自双方签字之日起生效。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_

代表人(签字)：\_\_\_\_\_身份证号码：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 劳动法无固定期限合同赔偿标准篇四

1、甲方的人力资源管理等规章制度(包括更新的人力资源等管理制度)和乙方与甲方签署的保密制度将作为本合同的附件,是本合同的重要组成部分,与本合同具有同等的法律效力。

2、乙方承诺:上述合同全部内容已经由甲方告知,本人已知悉并自愿接受上述合同全部条款。

3、乙方应严守甲方商业秘密,不得将甲方界定为商业秘密的客户资料、信息、拟投资项目等内容泄露给第三方。如乙方违反甲方有关商业秘密管理规定,应承担相应的法律责任。

4、乙方地址(含老家固定地址与居住地地址)发生变更的,需在10个工作日内反馈甲方。因乙方未履行本反馈义务,而造成甲方无法正常邮寄乙方资料的,责任由乙方负责。

二、原劳动合同书未变更部分的内容,双方仍继续遵照执行。

三、本续签劳动合同书一式两份,甲方用工部门与乙方各执一份,均具有同等法律效力。

四、本劳动合同续签书自双方签字之日起生效。

甲方(盖章): \_\_\_\_\_ 乙方: \_\_\_\_\_

代表人(签字): \_\_\_\_\_ 身份证号码: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 劳动法无固定期限合同赔偿标准篇五

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。