

最新无固定期限劳动合同解除赔偿n 无固定期限劳动合同解除赔偿标准(优秀5篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

无固定期限劳动合同解除赔偿n篇一

甲方(用人单位)名称：

法定代表人：

所有制性质：

地址

乙方：(劳动者)姓名：

性别： 出生年月：

民族：

文化程度：

居民身份证号码：

住址：

根据《中华人民共和国劳动法》以及有关法律、法规、规章和政策的规定，经双方平等协商，乙方为甲方城镇(农民)合

同制职工，并订立本合同。

一、劳动合同期限。按下列第款确定：

(一)本合同为有固定期限的劳动合同。合同期从年月日起至年月日止。其中熟练期(培训期、见习期)从年月日起至年月日止；试用期从年月日起至年月日止。

(二)本合同为无固定期限的劳动合同。合同期从年月日起至法定或约定的解除(终止)合同的条件出现时止。其中熟练期(培训期、见习期)从年月日起至年月日止；试用期从年月日起至年月日止。

(三)本合同为以完成一定工作为期限的劳动合同。合同期从之日起至之日止(起讫时间必须明确具体)。其中熟练期(培训期、见习期)从年月日起至年月日止；试用期从年月日起至年月日止。

二、工作内容。

乙方同意按甲方生产(工作)需要，在岗位(工种)工作，完成该岗位(工种)所承担的各项工作内容。

三、劳动保护和劳动条件。

甲乙双方都必须严格执行国家有关工作时间、生产安全、劳动保护、卫生健康等规定。甲方应为乙方提供符合规定的劳动保护设施、劳动防护用品及其他劳动保护条件。乙方应严格遵守各项安全操作规程。

四、劳动报酬。

乙方熟练期(培训期、见习期、试用期)间的月工资为元；熟练期(培训期、见习期、试用期)满的定级工资为元。

乙方月工资为元。

工资发放日为每月日，甲方不得无故拖欠。

乙方工资的增减，奖金、津贴、补贴、加班加点工资的发放，以及特殊情况下的工资支付等，均按相关法律、法规、规章、政策以及甲方依法制定的规章制度执行。

五、劳动纪律。

甲乙双方应严格遵守法律、法规、规章和政策。甲方应依法制定各项具体的内部管理制度。乙方应服从甲方的管理。

六、劳动合同变更、解除、终止的条件。

(一)具有下列情形之一，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同的相关内容：

- 1、本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的；
- 2、乙方不能从事或者不能胜任原岗位(工种)工作的。

(二)乙方具有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反劳动纪律或者甲方规章制度的；
- 3、严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、被依法追究刑事责任的。

(三)具有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知乙方本人：

4、本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经甲乙双方协商不能就变更本合同达成协议的。

(四)甲方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，达到政府规定的严重困难企业标准，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，并以书面形式向劳动行政部门报告后，可以解除劳动合同。

(五)乙方具有下列情形之一的，甲方不得依据本条第(三)、(四)款的规定解除劳动合同：

- 1、患职业病或者因工负伤并被劳动鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- 2、患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- 3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的。

(六)有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- 3、甲方未按照本合同约定支付劳动报酬的；

(七)经甲乙双方协商一致，本合同可以解除；

(八)本合同期满或者甲乙双方约定的本合同终止条件出现，应当即行终止。由于生产(工作)需要，经双方协商一致，可以续订劳动合同。

无固定期限劳动合同解除赔偿n篇二

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

无固定期限劳动合同解除赔偿n篇三

《劳动合同法》第三十九条规定：：

《劳动合同法》的这一规定，在《劳动法》规定四种情形的基础上，增加了两种情形。根据该条的规定，劳动者出现下列情况之一时，用人单位即可解除其劳动合同，而不必提前通知劳动者。

录用条件是指用人单位在招用劳动者时提出的具体要求和标准。工作岗位不同，用人单位对劳动者提出的录用条件和标准也不同。为了考察招用的劳动者是否符合所要求的条件和标准，用人单位一般都规定了长短不等的试用期。在试用期内，劳动者如果符合用人单位的录用条件和标准，双方将继续履行所订立的合同；如果劳动者被证明不符合用人单位的录用条件和标准，或者被证明不能胜任合同中规定的工作岗位，用人单位就可依据规定解除与该劳动者所订立的劳动合同，终止双方的劳动关系。

规章制度是用人单位为规范生产经营的过程、创造良好的工作环境而制定的内部规定。用人单位要保证生产经营的顺利进行，必须有相应的规则对劳动过程进行管理，对劳动者在生产经营中的行为进行管理，对用人单位的各项活动进行管理，规章制度就是根据生产经营的需要为这种管理而制定的。但是，用人单位的规章制度并不是由用人单位随心所欲制定的，而必须符合国家法律法规的规定。只有符合国家法律法规规定的劳动纪律和规章制度，才具有合法的约束力，而与国家法律法规规定相冲突的规章制度则不具有约束力。需要注意的是，用人单位不能仅仅根据劳动者有违反劳动纪律的行为，就作出解除劳动者劳动合同的决定，而是劳动者违反规章制度的行为严重到一定程度、情节严重时，用人单位才可依法作出解除劳动合同的决定。

这里的“重大损害”一般由用人单位的内部规章规定，因为企业类型各有不同，对重大损害的界定也千差万别，故对此没有统一的标准。用人单位在依据这一条作出解除劳动者劳动合同的决定时，必须同时掌握两个标准：一是劳动者的“失职”、“营私舞弊”必须是严重的；二是劳动者的行

为必须对用人单位的利益造成了重大损害。对劳动者不严重的失职行为或者未对用人单位利益造成重大损失的行为，用人单位不能依据该规定解除劳动者的劳动合同。

这里所讲的实际上就是“脚踩两只船”的行为，劳动者在用人单位工作的同时，又与其他用人单位建立劳动关系，领取其他用人单位的工资，对完成本单位的工作任务构成严重影响时，用人单位就可以解除其劳动合同。

即以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背其真实意思的情况下订立劳动合同的。这种情形，同样可能发生在劳动者身上，当劳动者有这种情形时，用人单位就可以解除其劳动合同。

劳动者在被依法追究刑事责任的情况下，已经不能再从事用人单位的生产经营活动，其与用人单位订立的劳动合同也就失去了存在的意义，在这种情况下，用人单位可以解除劳动者的劳动合同。

无固定期限劳动合同解除赔偿n篇四

_____（乙方）：

双方所签期限为_____年____月____日至_____年____月____日的劳动合同，因劳动合同期限即将届满，现按照原劳动合同约定条件通知你续签劳动合同。

你的意见：1同意2不同意

请收到此通知书后7日内签署意见后并交还人力资源部，未将本通知书交还的，原劳动合同将到期终止。

特此通知。

甲方签发人（签名或盖章）： 乙方签字：

年月日年月日

.....

本人（乙方）已收到单位（甲方）于_____年___月___日发出的《续签劳动合同通知书》。请收到此通知书后7日内签署意见后并交还人力资源部，未将本通知书交还的，原劳动合同将到期终止。

乙方签收人（签名或盖章）：

年月日

无固定期限劳动合同解除赔偿n篇五

_____（乙方）：

双方所签期限为_____年___月___日至_____年___月___日的劳动合同，因劳动合同期限即将届满，现按照原劳动合同约定条件通知你续签劳动合同。

你的意见：1同意2不同意

请收到此通知书后7日内签署意见后并交还人力资源部，未将本通知书交还的，原劳动合同将到期终止。

特此通知。

甲方签发人（签名或盖章）：

乙方签字：

.....

本人（乙方）已收到单位（甲方）于_____年___月___日发出的《续签劳动合同通知书》。请收到此通知书后7日内签署意见后并交还人力资源部，未将本通知书交还的，原劳动合同将到期终止。

乙方签收人（签名或盖章）：

年 月 日