

2023年无固定期限劳动合同解除赔偿标准 (精选5篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

无固定期限劳动合同解除赔偿标准篇一

(2) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；

(3) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(4) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(7) 劳动者被依法追究刑事责任的；

(9) 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；

(11) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

(12) 用人单位生产经营发生严重困难的；

(14) 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。

这些解除无固定期限劳动合同的情形与解除固定期限劳动合同的情形是一样的。因此，无固定期限合同是一种常态化的劳动合同，不是无终止时间的合同，不是“终身制”、“铁饭碗”，不会导致用工制度僵化。

关于无固定期限劳动合同的上述规定，主要是针对劳动用工中劳动合同短期化问题突出、劳动合同1年一签、甚至1年几签的情况较为普遍而作出的，目的是鼓励和引导用人单位与劳动者签订较长期限的劳动合同，构建和谐稳定的劳动关系，增强劳动者对用人单位的认同感，提高劳动积极性，促进企业的长远发展。现在，在许多国家无固定期限劳动合同已成为普遍的合同形式。

无固定期限劳动合同解除赔偿标准篇二

- 1、员工有犯罪行为，被追究违约责任的。
- 2、员工严重违反公司规章制度。
- 3、员工营私舞弊，给公司造成重大损失的。
- 4、员工与其他公司建立劳动关系，对完成本单位工作造成严重影响，或者经单位通知后人不改正的。
- 5、劳动者患病或非因公负伤，在法定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。
- 6、员工不能胜任本职工作，经培训或者调整工作岗位后，仍不能胜任本职工作的。
- 7、企业发生严重经营困难，需要裁员的；当然可能还有其他情形，不一一列举。

无固定期限劳动合同只是说劳动合同没有期限，在本质上跟有固定期限的劳动合同是一样的。比如用人单位与员工签订了3年的劳动合同，在这三年里，如果员工出现的上述情形的，用人单位一样可以解除劳动合同；同样的道理，员工在无固定期限合同期间，出现上述情形，用人单位也是可以解除劳动合同的，经济补偿依照劳动合同法规定的标准计算。

以上就是我们的无固定期限的劳动合同的解除条件，它其实跟普通的有期限的劳动合同的解除没什么很大的区别。

无固定期限劳动合同解除赔偿标准篇三

劳动者与用人单位签订无固定期限的劳动合同，在哪些情况下，用人单位可以解除劳动合同呢？我们的劳动合同法中有没有对这方面的问题作出相关的法律规定呢？现在将在下面的文章中为您分析无固定期限的'劳动合同的解除条件，希望对您的疑问有所帮助。

无固定期限劳动合同解除赔偿标准篇四

- 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

无固定期限劳动合同解除赔偿标准篇五

《劳动合同法》第十四条规定：“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。”第三十七条也规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”