

最新无固定期限合同赔偿标准 无固定期限劳动合同解除赔偿标准(实用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。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

无固定期限合同赔偿标准篇一

_____（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。

无固定期限合同赔偿标准篇三

《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合同。

无固定期限合同赔偿标准篇四

_____（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：

.....

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。