

# 最新解除无固定期限劳动合同和固定期限劳动合同赔偿区别(实用5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

## 解除无固定期限劳动合同和固定期限劳动合同赔偿区别篇一

若双方协商一致解除或者终止劳动合同，用人单位按照《劳动合同法》第四十七条的规定支付经济补偿金；若用人单位单方面解除或者终止劳动合同，用人单位是违法的，应当按照《劳动合同法》第八十七条的规定支付双倍赔偿金。

1、第四十七条经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

2、第八十七条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

## 解除无固定期限劳动合同和固定期限劳动合同赔偿区别篇二

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。

## 解除无固定期限劳动合同和固定期限劳动合同赔偿区别篇三

无固定期限劳动合同如何解除，无固定期限劳动合同解除赔

偿的标准是什么?下面一起来看看!

## 一、无固定期限劳动合同解除的赔偿标准

若用人单位单方面解除或者终止劳动合同，用人单位是违法的，应当按照《劳动合同法》第八十七条的规定支付双倍赔偿金。

不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

3、第八十七条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

## 二、无固定期限劳动合同解除的方法

### 1、协商解除

协商解除是指合同履行过程中，当事人经协商一致同意解除合同。《劳动法》第24条规定：“经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。”可见，无固定期限劳动合同不仅可以协商变更，还可以协商解除。

### 2、法定解除

法定解除是指在履行合同过程中出现法定解除合同情形，当事人有权解除合同。法定解除合同情形有两种，一种是用人

单位可以解除劳动合同情形，另一种是劳动者可以解除劳动合同情形。

(1)、用人单位可以解除劳动合同情形该情形又有三种情形：

第一种情形是用人单位不须提前通知就可以解除劳动合同，但只有劳动者有下列情形之一的，用人单位才能行使这种权力：

a□在试用期间被证明不符合录用条件的；

b□严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

c□严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

d□被依法追究刑事责任的。

第二种情形是用人单位应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人，才可以解除劳动合同。在劳动者有下列情形之一的，用人单位应受其约束：

b□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；

c□劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。”

第三种情形是在用人单位濒临破产时可以解除劳动合同，但要依法履行相应的程序，即用人单位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，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，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

但是，用人单位在行使上述权力时，还要受到以下法定情形的限制，即劳动者有下列情形之一时，用人单位不得解除劳动合同：

a□患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的

b□患病或者负伤，在规定的医疗期内的

c□女职工在孕期、产期、哺乳期内的

d□法律、行政法规规定的其他情形

(2)、劳动者可以解除劳动合同情形该情形也分两种：

一种情形是劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同，但只有在用人单位存在下列情形之一的，劳动者才有权力行使：

a□在试用期内的

b□用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

c□用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

3、约定解除。

约定解除是指在合同中约定解除合同的事项，待约定的事由出现时，当事人有权解除合同。无固定期限劳动合同可以由当事人事先约定合同解除的条件，当条件成立时，一方或双方当事人就可以解除合同。但是有一点必须注意，就是无固定期限的劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件。

## 解除无固定期限劳动合同和固定期限劳动合同赔偿区别篇四

j某于22年9月与其公司签订了无固定期限劳动合同。23年5月j某因故意伤害他人，被判处有期徒刑三年，缓期一年执行。宣判后，公司通知j某解除劳动合同。j某认为自己与单位签订的劳动合同是无固定期限的，虽然因故意伤害被判刑，但缓期执行中仍能在单位上班。因此，询问崇文区法律援助中心他是否可以不同意解除劳动合同。

j某咨询主要涉及两个问题：一是无固定期限的劳动合同能不能解除；二是缓期执行期间能否保留劳动合同。《劳动法》第二十五条规定：如果劳动者有被依法追究刑事责任情形的，用人单位可以解除劳动合同。这里的劳动合同包括劳动合同的所有形式，当然也包括无固定期限的劳动合同。因为无固定期限劳动合同只是在期限方面有别于其他劳动合同，但它仍然是劳动合同，具有法律所规定的一切劳动合同的属性。因此，只要违反《劳动法》的有关规定，无固定期限的劳动合同也可以解除。另外，被追究刑事责任包括缓期执行，缓期执行是量刑的一种，被缓期执行者仍是罪犯，不享有普通劳动者的潜力。因此，公司与j某解除劳动合同的法律依据是充分的。

## 解除无固定期限劳动合同和固定期限劳动合同赔偿区别篇五

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。