# 无固定期限劳动合同解除赔偿(十三篇)

来源：网络 作者：诗酒琴音 更新时间：2024-06-30

*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。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟!无固定期限劳动合同解除赔偿篇一企业性质：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司地址...*

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。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟!

**无固定期限劳动合同解除赔偿篇一**

企业性质：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

公司地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

邮编：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(受聘人) ：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

性别：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

出生：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

文化程度：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

籍贯：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

户口所在地：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

备注：

1.合同内容应使用电脑打印或用蓝、黑墨水笔填写，不得采用复写或复印;

2.合同须由当事人签字生效，代签或冒签无效;划改处应经当事人按印认可;

3.合同正本必须由甲乙双方按盖骑缝印章，以示唯一严密。

合同编号： 签约地址：宁海

甲、乙双方根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律、法规、规章的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

第1条 甲、乙双方选择以下第 种形式确定本合同期限：

(一)固定期限：自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_日止。

(二)无固定期限：自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_日起至法定的或本合同所约定的终止条件出现时止。

(三)以完成一定的工作任务为期限。自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_日至工作任务完成时即行终止。其中试用期自\_\_\_\_\_\_到\_\_\_\_\_\_止，期限为\_\_\_\_\_\_天。

第2条 根据甲方工作需要，乙方同意从事岗位(工种)工作。

第3条 乙方保证所提供的各种与甲方招聘要求有关的证件的真实性，如提供不真实的证件或伪造简历，则甲方有权单方面解除劳动合同。

第4条 甲方根据业务经营需要，可临时性调整乙方的工作岗位，安排乙方临时性工作任务，但时间不超过\_\_\_\_\_\_个月。乙方完成临时性工作任务后，继续履行合同约定的工作岗位，乙方如要求留在新的岗位，则必须与甲方协商，经得甲方同意后可变更劳动合同。

第5条 乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作任务，达到规定的质量标准。

第6条 乙方同意在甲方安排的工作地点 从事工作。因工作需要，乙方同意甲方变更工作地点。

第7条 乙方实行以下第 种工时制。

(一)实行标准工时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过\_\_\_\_\_\_小时，每周不超过\_\_\_\_\_\_小时。

(二)甲方由于工作需要，经与工会或全体职工和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不超过\_\_\_\_\_\_小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下延长。

(二)实行综合计算工时工作制的，平均每日工作时间不得超过\_\_\_\_\_\_小时，平均每周工作时间不得超过\_\_\_\_\_\_小时。

(三)实行不定时工作制的，工作时间和休息休假乙方自行安排。

第8条 甲方延长乙方工作时间的，加点和法定节假日应依法支付加班加点工资，休息日加班应依法安排乙方同等时间补休或支付加班加点工资。

第9条 乙方在公司工作期间的职务发明创造的所有权归甲方所有，甲方对乙方给予一定的物质奖励。

第10条 甲方应严格执行国家和地方有关劳动保护的法律、法规和规章，为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全的生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

第九条 甲方安排乙方加班或延长工作时间超过本合同第四条第2款规定的，按《劳动法》第44条支付工资报酬。

第十条 由于甲方生产任务不足，使乙方下岗待工的，甲方保证乙方的月生活费不低于\_\_\_\_\_\_\_\_元。

六、劳动纪律

第十一条 乙方应遵守甲方依法规定的规章制度;严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范 ;爱护甲方的财产，遵守职业道德;积极参加甲方组织的培训，提高思想觉悟和职业技能。

第十二条 乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予纪律处分，直至解除本合同。

七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十三条 订立本合同所依据的法律、行政法规、规章制度发生变化，本合同应变更相关内容。

第十四条 订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第十八条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十九条 乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

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。

第二十条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方(盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_ 年\_\_\_\_月\_\_\_\_日 \_\_\_\_ 年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**无固定期限劳动合同解除赔偿篇二**

根据劳动合同法第十四条规定，无固定期限劳动合同存在可以签订、应该签订及视为签订三种情形：

一、可以签订：用人单位与劳动者协商一致，可以签订无固定期限劳动合同;

二、应该签订：用人单位应与劳动者签订无固定期限劳动合同有3类：

1、劳动者在该用人单位连续工作满十年的。这20xx年自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同实施前的工作时间。

2、用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;

3、连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。需要注意的是，用人单位与劳动者连续二次固定期限劳动合同，是指自20xx年1月1日起，用人单位与劳动者的固定劳动合同次数，跨年度的劳动合同和仅约定试用期的合同都可以视为一次固定期限劳动合同，再次签订的合同到期后，劳动者不存在劳动合同法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的法定被解除劳动合同情形的，则用人单位应在合同期满后与劳动者签订无固定期限劳动合同。另外，自20xx年1月1日后，试用期应包含在劳动合同期限内，劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。因此，用人单位应注意不要将试用期约定成一次固定期限劳动合同。

三、视为签订：用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

**无固定期限劳动合同解除赔偿篇三**

编号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲 方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙 方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日

北京市劳动和社会保障局监制

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规，甲乙双方经平等自愿、协商一致签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同双方当事人基本情况

第一条 甲方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人)或委托代理人\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

注册地址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

经营地址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第二条 乙方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 性别\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

户籍类型(非农业、农业)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

居民身份证号码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

或者其他有效证件名称\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 证件号码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

在甲方工作起始时间\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日 家庭住址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 邮政编码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

在京居住地址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 邮政编码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

户口所在地\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_省(市)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_区(县)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_街道(乡镇)

二、劳动合同期限

第三条 本合同为无固定期限劳动合同。

本合同于\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日生效，其中试用期至\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

三、工作内容和工作地点

第四条 乙方同意根据甲方工作需要，担任\_\_\_\_\_岗位(工种)工作。

第五条根据甲方的岗位(工种)作业特点，乙方的工作区域或工作地点为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第六条 乙方工作应达到标准。

四、工作时间和休息休假

第七条 甲方安排乙方执行\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工时制度。

执行标准工时制度的，乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。每周休息日为

甲方安排乙方执行综合计算工时工作制度或者不定时工作制度的，应当事先取得劳动行政部门特殊工时制度的行政许可决定。

第八条 甲方对乙方实行的休假制度有

五、劳动报酬

第九条 甲方每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日前以货币形式支付乙方工资，月工资为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元或按执行。

乙方在试用期期间的工资为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

甲乙双方对工资的其他约定

第十条 甲方生产工作任务不足使乙方待工的，甲方支付乙方的月生活费为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元或按执行。

六、社会保险及其他保险福利待遇

第十一条 甲乙双方按国家和北京市的规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应社会保险义务。

第十二条 乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家、北京市有关规定执行。甲方按支付乙方病假工资。

第十三条 乙方患职业病或因工负伤的待遇按国家和北京市的有关规定执行。

第十四条 甲方为乙方提供以下福利待遇

七、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第十五条 甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第十六条 甲方根据国家有关法律、法规，建立安全生产制度;乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第十七条 甲方应当建立、健全职业病防治责任制度，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平。

八、劳动合同的解除、终止和经济补偿

第十八条 甲乙双方解除、终止劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及北京市有关规定执行。

第十九条 甲方应当在解除或者终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。 第二十条 乙方应当按照双方约定，办理工作交接。应当支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

九、当事人约定的其他内容

第二十一条 甲乙双方约定本合同增加以下内容:

十、劳动争议处理及其它

第二十二条 双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。 当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第二十三条 本合同的附件如下

第二十四条 本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十五条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(公 章)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方(签字或盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人)

或委托代理人

(签字或盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日

**无固定期限劳动合同解除赔偿篇四**

无固定期限合同一经签订，双方就建立了一种相对稳固和长远的劳动关系，只要不出现法律规定的条件或者双方约定的条件，劳动合同就不能解除。

(1)用人单位与劳动者协商一致的;

(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;

(5)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;

(6)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(7)劳动者被依法追究刑事责任的;

(8)劳动者患病或者非因工负伤，在规定的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;

(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;

(10)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的;

(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;

(13)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的;

(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篇五**

由于缺乏对无固定期限劳动合同制度的正确认识，不少人认为无固定期限劳动合同一经签订就不能解除。因此，很多劳动者把无固定期限劳动合同视为“护身符”，千方百计要与用人单位签订无固定期限劳动合同。另一方面，用人单位则将无固定期限劳动合同看成了“终身包袱”，想方设法逃避签订无固定期限劳动合同的法律义务。

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。“无确定终止时间”不是无终止时间，而是指没有确定的终止时间，即期限长短无法提前预料和确定。没有固定的合同终止期限，是无固定期限劳动合同与固定期限劳动合同之间的最大区别。

订立无固定期限的劳动合同，劳动者可以长期在一个单位或部门工作。这种合同适用于工作保密性强、技术复杂、工作又需要保持人员稳定的岗位。这种合同对于用人单位来说，有利于维护其经济利益，减少频繁更换关键岗位的关键人员而带来的损失。对于劳动者来说，也有利于实现长期稳定职业，钻研业务技术。

用人单位应与劳动者签订无固定期限劳动合同的情形：

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

(二)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

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。

用人单位可以依法解除无固定期限劳动合同的情形：

无固定期限劳动合同并不是像很多用人单位及劳动者所认为的那样一旦签订就无法解除。法定情形出现或者双方协商一致，同样可以解除。下列情况出现，无固定期限劳动合同可以依法解除：

(一)用人单位与劳动者协商一致的;

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;

(三)劳动者严重违反用人单位的规章制度的;

(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

(五)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;

(六)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(七)劳动者被依法追究刑事责任的;

(八)劳动者患病或者非因工负伤，在规定的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;

(九)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;

(十)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的;

(十一)用人单位依照企业破产法规定进行重整的;

(十二)用人单位生产经营发生严重困难的;

(十三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的;

(十四)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。

用人单位解除无固定期限劳动合同的法定程序及经济补偿金问题

(一)用人单位首先提出并与劳动者协商一致解除无固定期限劳动合同的，应按照劳动者工作年限支付经济补偿金;

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件用人单位解除无固定期限劳动合同的，需提前三天通知劳动者，但无需支付经济补偿金;

(三)劳动者严重违反用人单位的规章制度用人单位解除无固定期限劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金;

(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害用人单位解除无固定期限劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金;

(五)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金

(六)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金。

(七)劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金。

(八)劳动者患病或者非因工负伤，在规定的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

**无固定期限劳动合同解除赔偿篇六**

在分析签订无固定期限劳动合同的利弊之前，我们先来了解一下无固定期限劳动合同的概念：

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。

这里所说的无确定终止时间，是指劳动合同没有一个确切的终止时间，劳动合同的期限长短不能确定，但并不是没有终止时间。只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件，双方当事人就要继续履行劳动合同规定的义务。一旦出现了法律规定的情形，无固定期限劳动合同也同样能够解除。

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。

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。

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。

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。

**无固定期限劳动合同解除赔偿篇七**

劳动合同法对无固定期限劳动合同的新规定，其立法本义就是为了稳定劳动关系，将“不定期劳动合同确定为劳动合同的主要形式，限制定期劳动合同的使用，并降低定期劳动合同转为不定期劳动合同的条件”。

在劳动合同法(草案)起草和修改过程中，全国人大常委会劳动法执法检查组对各地用工市场的调查表明：有60%以上的用人单位与员工签订的劳动合同是短期合同，合同期限大都在1年之内。针对我国目前呈现劳动合同短期化的现状，劳动合同法对无固定期限劳动合同的规定有利于引导用人单位与劳动者签订长期的劳动合同，改变我国劳动合同短期化的局面。另外劳动合同法对不签订劳动合同，及不签订无固定期限劳动合同规定了较高的违法成本，这将使用人单位自觉守法。

劳动合同法构筑无固定期限劳动合同为劳动合同的主要形式，向劳动者倾斜的立法意图显而易见，但是对于无固定期限劳动合同的理解，有许多用人单位认为无固定期限劳动合同意味着固定工，意味着重拾铁饭碗，它将使用人单位的负担加重，并影响用人单位的用人自主权。

根据《劳动合同法》和《劳动合同实施条例》规定，员工在满足法律规定的情况下，用人单位应该与之签订无固定期限劳动合同：

(1)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

(2)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;

(3)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的;

(4)用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

上述第(1)项，劳动者在一家用人单位连续工作满十年的，这里的十年期限包含劳动合同法实施之前的工作年限，而且非因劳动者本人原因发生调动的，期限合并计算。

第(2)项是与国企改制对接而定，保护一部分国企老职工的同时为国企减负。

第(3)项，20xx年1月1日起，用人单位与劳动者连续两次签订固定期限劳动合同，如果在第二次劳动合同到期之前，劳动者没有出现过失性辞退、患病或非因工负伤规定医疗期满后不能从事原工作和另安排工作或者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的等情形，再次签订劳动合同时，如果劳动者没有要求签订固定期限劳动合同，用人单位就要与之签订无固定期限劳动合同。

而根据劳动合同法实施条例中的规定，员工达到连续工作满十年或者连续订立二次固定期限劳动合同的条件后，还需要表示出签订无固定期限劳动合同的意思，在这一点上，劳动合同法和劳动合同法实施条例有所区别。

从立法的层次上来说，劳动合同法的效力显然要高于其实施条例，应以劳动合同法为准，只要劳动者满足签订无固定期限劳动合同的条件，除非劳动者明确表示要求签订固定期限劳动合同，否则就要签订无固定期限劳动合同。但实践中，有解决此问题的办法。因为劳动合同法还规定，遇到这些情形时“除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同”，也就是说用人单位可在劳动合同中增加一条：员工要求与公司订立固定期限的劳动合同。

第(4)项用人单位如果20xx年1月1日起用工时间超过一年且没有签订书面劳动合同，法律直接规定双方已经存在无固定期限劳动合同。

无固定期限劳动合同不是洪水猛兽，在某些情形下也是可以予以解除的。但是，一旦员工签订了无固定期限劳动合同，他/她可能自己也理解为终身合同，员工的这种心态可能对企业经营管理和员工的工作积极性有着很大的负面影响。一旦签订或被视为无固定期限劳动合同，因其没有到期时间，不能到期自动终止，用人单位如果没有合法的理由而解除无固定期限的劳动合同，往往会被认定为违法辞退。所以，用人单位如果可以不签，应当在现有法律框架下尽量避免无固定期限劳动合同。

1、签订较长或合适期限的固定期限劳动合同

企业可以根据员工的情况区别对待：如果从公司长远发展角度考虑，员工属于公司业务需要，而且不会造成成本太高，公司可以考虑与之签订较长时间的固定期限劳动合同;对于一些未来不确定是否需要的员工，公司可以考虑与之签订合适期限的劳动合同，到期后与之及时终止。

有的公司在08年与员工签订了一年期劳动合同，现在面临是否续签的问题，对于这种情况，企业要谨慎的作出风险分析后再决定。

2、非全日制用工

企业也可采取非全日制用工的方式避免签订无固定期限劳动合同，对于这种用工形式，公司需要完善考勤制度，注意用工时间和工资支付期限等方面的风险。

非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。因此，

**无固定期限劳动合同解除赔偿篇八**

甲方:

乙方:

根据《中华人民共和国劳动合同法》，甲乙双方经平等协商，自愿签订本劳动合同，并同意遵守本劳动合同所列条款。

一、劳动合同期限

第1条本合同的期限类型为定期合同。有效期为(月)(日)至(月)(日)(年)(日)。

二、工作内容

第2条乙方同意根据甲方工作需要和甲方岗位职责要求，担任甲方岗位(工种)。

第3条乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工程量，达到规定的质量标准。

三.劳动保护和工作条件

第4条甲方安排乙方执行工作制度。

第5条甲方延长乙方工作时间时，应依法安排乙方同等时间休假或支付加班工资。

第6条甲方应为乙方提供必要的工作条件和工具，建立和完善生产工艺，制定操作规程、工作规范、卫生制度和劳动安排标准。甲方应按照国家或有关部门的规定组织安排乙方的健康检查。

第7条甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及相关规章制度的教育和培训。

第四，劳动报酬

第八条甲方工资分配遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第9条如果乙方实行定时工作制或综合计算工时工作制完成规定的工作任务，甲方应在每月的第一天以货币形式全额支付乙方工资，每月工资不得低于人民币。实行不定时工作制的工资每月不得低于人民币元。

第十条甲方安排乙方加班或延长工作时间的，应按《劳动法》第四十四条支付工资。

第11条甲乙双方应按国家和达州市有关社会保险的规定为员工缴纳社会保险费用。

不及物动词劳动纪律

第12条乙方应遵守甲方依法制定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；在工作中保守甲方的商业秘密；爱护甲方财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的提高思想意识和职业技能的培训。

第13条乙方违反劳动纪律的，甲方可根据企业规章制度给予相应处罚，直至解除劳动合同。

七.劳动合同的变更、解除、终止和续订

第十四条本劳动合同所依据的国家法律、行政法规和规章制度发生变化的，本劳动合同的相关内容也随之变化。

第15条如本劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本劳动合同无法履行，经甲乙双方协商同意，可以变更本劳动合同的相关内容。

第16条经双方协商一致，本劳动合同可以解除。第十七条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同:

1.乙方严重违反甲方劳动纪律或规章制度的；

2.严重失职或营私舞弊，给甲方利益造成重大损害的；

3.被依法追究刑事责任的。

第十八条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同，但应提前30天以书面形式通知乙方:

1.乙方患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作或甲方安排的其他工作的；

2.乙方不能胜任工作，经过培训或者工作调整仍不能胜任工作的；

3.根据本劳动合同第十九条，双方不能就变更合同达成协议。

第19条甲方在法定整顿期间濒临破产或者长期不能正常生产经营的，可以向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告后，解除劳动合同。第二十条乙方应提前30天书面通知甲方终止本劳动合同。

第二十一条、劳动合同期满，劳动合同终止。

本劳动合同期满前30天，双方表示有意续签。经甲乙双方协商一致，可以续订劳动合同。

第22条订立无固定期限劳动合同的，乙方达到法定退休年龄或者出现双方约定的终止条件的，劳动合同自动终止。

八.违约责任及赔偿

第二十三条。甲方违反本劳动合同约定的条件，解除本劳动合同或者因甲方原因订立的无效劳动合同，给乙方造成损害的，应当根据损失程度承担赔偿责任。

第24条乙方违反本劳动合同约定的条件解除本劳动合同或者违反本劳动合同约定的保守商业秘密事项，给甲方造成经济损失的，应当根据损失程度承担赔偿责任。

第二十五条乙方解除本劳动合同，由甲方出资培训招聘的所有人员应向甲方支付培训费和招聘费。标准是:每工作一年，减总培训费或招聘费的20%；工作五年以上(含五年)不发工资。

九.劳动争议的处理

第二十六条、因履行劳动合同发生劳动争议，当事人可以向企业劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起60日内向铜川区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。如不服裁决，可向铜川区人民法院提起诉讼。

x.其他人

第二十七条。本劳动合同未尽事宜，或今后违反国家、省、市、区有关规定的，按有关规定执行。

第二十八条本劳动合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(盖章):

法定代表人或委托代理人(签字盖章):

乙方(签字盖章):

签署日期:年

**无固定期限劳动合同解除赔偿篇九**

合同编号：甲方（用人单位）全称：

法定代表人：，单位地址：

委托代理人：，本市（县、区）办公地址：乙方（劳动者）姓名：

居民身份证号码：

户籍所在地：省（自治区、市）市县（区）乡（镇）村（街）

本市（县、区）住址：根据《中华人民共和国劳动法》、《浙江省劳动合同办法》等有关规定，甲乙双方在平等自愿的`基础上，经协商一致订立本合同。

第一条本合同期限为（从下列a、b中选择）：

a。有固定期限的劳动合同。合同期自年月日起，至年月日止；

b。以完成一定的工作为期限的劳动合同。双方的具体约定为：

第二条试用期约定为（从下列a、b中选择）：

a。无试用期；

b。试用期自年月日起，至年月日止。

第三条甲方安排乙方从事工种（岗位）。根据生产经营的需要，在乙方能够胜任的前提下，甲方可以合理变更乙方的工作岗位和任务。乙方应完成甲方合理分配的生产任务。

第四条甲方根据国家有关规定和乙方工作岗位，确定乙方工资标准为（从下列a、b、c中选择；无论采用何种标准，每月工资总额均不得低于项目所在地政府规定的最低工资标准）：

a。按月工资标准计算劳动报酬，每月工资为￥元（人民币大写：）；

b。按工日工资标准（1工日=8工时）、根据乙方实际工作时间计算劳动报酬，每工日工资为￥元（人民币大写：）；

c。根据乙方完成工作量计算劳动报酬，具体标准为：

第五条甲方应按本合同附件样式制作记工考勤卡，交乙方保管，作为计算工资的原始凭证。甲方应指定专人作为记工员，对乙方每天工作内容、工作时间（工作量）等在记工考勤卡上予以记录；甲方项目部应在每月月中和月末对记工考勤卡上的记录进行审核、确认。

第六条对于乙方非因本人原因而全天不能工作的，甲方按每天￥元（人民币大写：）的标准计算误工费，列入当月工资支付给乙方。

第七条工资按月支付，具体支付、结算方式为

（从下列a、b中选择；无论采用何种支付、结算方式，每月支付额均不得低于项目所在地政府规定的最低工资标准）：

a、每月日前结算付清上月工资；

b。每月日前支付￥元（人民币大写：），余款按如下约定结算支付：

第八条工资发放方式为（从下列a、b中选择）：

a。银行代发：甲方为乙方在银行开立工资结算账户，工资发放均通过此账户进行；

b。现金发放：甲方直接向乙方发放现金，乙方本人凭身份证原件领取并签名确认。

第九条工作时间为（从下列a、b中选择）：

a。人实行标准工时制。乙方每天工作8小时，每周工作40小时，休息2天。

b。甲方根据建筑业生产特点实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法，并报劳动部门备案。甲方应按照国家法律、法规和我省有关规定，合理安排乙方的工作和休息时间。

第十条甲方依法参加工伤社会保险，按规定缴纳工伤保险费。其他保险和福利待遇按国家和我省有关规定以及双方约定执行，具体如下：

第十一条甲方应按照国家和行业劳动卫生、安全生产等相关规定，向乙方提供合格的劳动安全卫生条件和必需的劳动工具、劳动保护用品，对从事有职业危害作业的劳动者定期进行健康检查，改善生产、生活条件，保障乙方的安全和健康。

第十二条甲方应对乙方进行上岗前安全生产教育。乙方从事特种作业的必须经过专门培训并取得特种作业资格后持证上岗。

第十三条甲方为乙方提供的宿舍、食堂、饮用水、洗浴、公厕等基本生活条件应达到安全、卫生要求，其中建筑施工现场要符合《建筑施工现场环境与卫生标准》（jcj146—20xx）。

第十四条乙方在劳动过程中应严格遵守安全生产、文明施工等制度和各项操作规程，有权拒绝违章指挥和冒险作业，对甲方管理人员漠视职工安全和健康的行为有权进行检举和控告。

第十五条甲方可以依法制定企业规章制度和劳动纪律对乙方实行管理，已经制定的规章制度和劳动纪律应当及时告知乙方。乙方应严格遵守甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律。

第十六条经甲乙双方协商一致，本合同可以变更或解除。

第十七条有下列情况之一的，甲方可以随时解除本合同：

1。乙方在试用期间被证明不符合招用条件的；

2。乙方提供虚假身份证、资格证、上岗证、劳动关系状况证明的；

3。乙方严重违反甲方劳动纪律或规章制度的；

4。乙方有偷窃、打架斗殴、等行为，经教育仍不悔改的；

5。乙方严重失职、营私舞弊，给甲方利益造成重大损害的；

6。乙方被依法追究刑事责任的。

第十八条有下列情况之一的，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。甲方不能按照劳动合同约定支付劳动报酬的；

4。甲方不能按照国家规定和本合同约定确保劳动条件的。

第十九条有下列情况之一的，劳动合同终止：

1。固定期限的劳动合同，合同期满甲乙双方任何一方不再续订的；

2。以完成一定的工作为期限的劳动合同，工作完成的。

第二十条本合同解除或终止之日起5日内，甲方要与乙方进行工资结算，并一次性付清所有未发放工资。

第二十一条违约责任规定如下：

1。甲方未按本合同规定期限发放工资，且未征得乙方同意的，除须全额补发工资外，还应按每天￥元（人民币大写：）的标准向乙方支付违约金（自本合同第七条约定的发放期限届满之日起算）。

2。任何一方违反本合同给对方造成损失的，应予赔偿。

3。其他：

第二十二条双方约定：

第二十三条甲乙双方因执行本合同发生劳动争议时，可协商解决；协商不成的，任何一方可以在劳动争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会提出书面仲裁申请。任何一方对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日向人民法院提起诉讼。

第二十四条本合同未尽事宜，或与现行法律法规、本省规定有抵触的内容，按法律法规和本省规定执行。

第二十五条本合同经甲乙双方签字盖章后生效，双方必须严格遵守执行。

本合同一式三份，甲乙双方各执一份，一份报劳动部门备案。

甲方（盖章）：乙方（签字）：

甲方法定代表人（委托代理人）：（签字或盖章）

年月日年月日

**无固定期限劳动合同解除赔偿篇十**

一，劳动者在本单位工作十年以上.

二，劳动者希望与用人单位签定无固定期限的劳动合同.

如果本人没有要求签定无固定期限劳动合同用人单位不能强迫劳动者签定无固定期限劳动合同.

劳动合同分为有固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定的工作为期限的劳动合同。所谓无固定期限劳动合同是指不约定终止日期的劳动合同。无固定期限劳动合同制度是我国《劳动法》设立的，但至今仍有不少人对这一制度认识模糊，实践中对无固定期限劳动合同的签订、变更和解除存在不少误区，本文作者将做全面分析。

实践中，不少人误解为只要劳动者工作满10年，用人单位就与其必须签订无固定期限劳动合同。这种观点是错误的，下面笔者进行分析。

我国目前对订立无固定期限劳动合同的法律依据包括：

1、《劳动法》第20条第二款规定：“劳动者在同一用人单位连续工作满10年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限劳动合同”。

2、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第16条规定：“根据《劳动法》第二十条之规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。”

3、劳动部办公厅《关于〈劳动法〉若干条文的说明》(劳办发[1994]289号)第20条规定，本条中的“当事人双方同意续延劳动合同的”，是指已有劳动合同到期，双方同意续延的。并非指原固定工同意而一律订立无固定期限的劳动合同。

4、劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第20条规定：“无固定期限的劳动合同是指不约定终止日期的劳动合同。按照平等自愿、协商一致的原则，用人单位和劳动者只要达成一致，无论初次就业的，还是由固定工转制的，都可以签订无固定期限的劳动合同。”

5、劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》(劳部发(1996)354号)第2条规定：“在固定工制度向劳动合同制度转变过程中，用人单位对符合下列条件之一的劳动者，如果其提出订立无固定期限的劳动合同，应当与其订立无固定期限的劳动合同：(1)按照《劳动法》的规定，在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的;(2)工作年限较长，且距法定退休年龄十年以内的;(3)复员、转业军人初次就业的;(4)法律、法规规定的其他情形。”

6、劳动部《关于全面实行劳动合同制的通知》(劳部发(1994)360号)规定：“关于续延劳动合同的问题，要认真执行《劳动法》第二十条第二款的规定。此外，用人单位与原固定工订立劳动合同时，要考虑到两种用人制度存在的差异。为使固定工制度向劳动合同制度平稳过渡，应根据《劳动法》规定的不同合同期限，对工作时间较长，距离退休年龄10年以内的老职工，如果本人有要求，可签订无固定期限劳动合同。同时，应注意保护其他老弱病残职工的利益。”

7、劳动部办公厅对《关于全面实行劳动合同制若干问题的请示》的复函(劳办发(1995)19号)

第1条规定：“关于签订和续延劳动合同问题。对于已签订劳动合同的职工，应按《劳动法》第二十条第二款的规定执行;对距离退休年龄10年以内的老职工，按劳动部《关于全面实行劳动合同制的通知》(劳部发〔1994〕360号)的规定，订立无固定期限的劳动合同。对其他固定职工，在当前新旧用工制度转换的过程中，作为一次性的过渡办法，各省、自治区、直辖市可以根据当地情况，从保护工作时间较长职工的利益出发，做出一些特别规定。”

从上面内容可知，签订无固定期限既要具备客观条件，又要具备主观条件，客观条件是劳动者在原单位工作满十年，主观条件是劳工双方都愿意签订该合同。个培训就是本条所指的培训。

**无固定期限劳动合同解除赔偿篇十一**

与无固定期限劳动合同订立与解除相关的一些问题

劳动者不知道与用人单位之间能否签订无固定期限的劳动合同，或者已经签订了无固定期限的劳动合同想要辞职，却不知道能否得到补偿。对于这种问题，为您具体作答。

问：我在一家印刷厂工作已经5年多。公司原来是每年签一次劳动合同，去年我要求签无固定期限合同时单位不同意，我就申请了劳动仲裁，裁决印刷厂与我签订无固定期限劳动合同，单位也跟我签了，此后就一直安排我干一些又脏又累没人愿意干的工作，而每月工资全加起来才1800元。我觉得现在继续在这儿工作没什么意思，想辞职，请问：单位已跟我订立了无固定期限劳动合同，要是我主动辞职，能得到经济补偿吗?

答：依据《劳动合同法》第38条和第46条的规定，劳动者提出解除劳动合同，单位是否应当支付经济补偿与双方订立的劳动合同期限无关，而与劳动者提出解除劳动合同的理由有关。一般情况下，劳动者因个人原因主动提出解除劳动合同的，单位无须支付经济补偿。但是如果单位存在《劳动合同法》第38条规定的未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费等情形的，劳动者提出解除劳动合同，根据《劳动合同法》第46条第一款规定，用人单位应当支付经济补偿金。

具体到您的情况，如果您所在的公司没有《劳动合同法》第38条规定的未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费等情形，您是因为觉得工资低、“继续在这儿工作没什么意思”等个人原因想与单位解除劳动合同，那么您所在单位就无须支付经济补偿。

问：我是某企业一名劳资人员，企业里有名职工在厂里工作已经10年了，他想和企业订立无固定期限劳动合同，请问是否符合规定。

答：《劳动合同法》第14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14条中还规定：“有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：(一)劳动者在该用人单位工作满十年的……”。

从上述规定中可以看出,当满足以下三个条件时，用人单位必须与劳动者订立无固定期限劳动合同：(一)劳动者在同一用人单位连续工作十年以上;(二)劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同;(三)劳动者没有提出订立固定期限劳动合同。从你咨询的问题看，该职工在你单位已连续工作十年以上，当劳动合同期限届满之时，其提出与单位订立无固定期限劳动合同，于法有据。依据法律规定，此种情形下用人单位既无权终止劳动合同，也无权提出不再续订无固定期限合同。

**无固定期限劳动合同解除赔偿篇十二**

甲方：湖南省益阳兴益水利水电建筑有限责任公司

法定代表人:李洪波

注册地址:益阳市赫山区大利路6号

乙方:

性别:

居民身份证号码:

家庭住址:

根据《中华人民共和国劳动法》和有关规定,甲乙双方经平等协商一致,自愿签订本合同,共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同期限

第一条本合同为期限劳动合同。

二、本合同于20xx年xx月xx日生效，其中试用期至20xx年xx月xx日止。本合同于20xx年xx月xx日终止。员工聘用合同二、工作内容和工作地点

第二条乙方同意根据甲方工作需要，担任岗位(工种)工作。

第三条乙方工作应达到称职标准。

第四条乙方工作地点为xx甲方指定xx，经双方协商工作地点可以变更。

三、劳动保护和劳动条件

第五条甲方安排乙方执行工时制度。

执行标准工时制的,乙方每日工作时间8小时,每周工作40小时。

第六条甲方有权根据工作需要安排乙方加班。甲方安排乙方延长工作时间,加班补助按公司相关制度发放。

第七条甲方负责对乙方进行职业道德、业务技术、劳动安全、劳动纪律和甲方规章制度的教育。

第八条乙方依法享受国家规定的节假日和本单位规定休假制度。

四、劳动报酬

第九条甲方每月25日前以货币形式支付乙方工资，月工资为xx元。乙方在试用期间的工资为xx元。

五、保险福利待遇

第十条工作期限满一年后，甲乙双方按公司的规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险、医疗保险及住房公积金手续。

六、劳动纪律

第十一条甲方根据生产经营需要，依法制定规章制度和劳动纪律。

乙方违反劳动纪律和甲方的规章制度，甲方有权根据规章制度进行处理，直至解除本合同。

第十二条乙方应遵守劳动纪律的规章制度，遵守劳动安全卫生和工作规范;爱护甲方的财产，遵守职业道德;积极参加甲方组织的培训，提高自身素质。

七、劳动合同的变更、解除

第十三条有下列情形之一的，甲乙双方应变更劳动合同并及时办理变更合同手续：

(一)甲乙双方协商一致的;

(二)订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的;

第十四条当事人依据第十六条第(二)项的约定，一方要求变更本合同的，应将变更要求书面通知另一方，另一方应在15日内(含15日)书面答复对方;15日内未答复的视为不同意变更本合同。

第十五条经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十六条乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：在试用期间被证明不符合录用条件的;严重违反劳动纪律或者甲方规章制度，按照甲方单位规定或者本合同约定可以接触劳动合同的;严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的;被依法追究刑事责任的。

第十七条有下列情形之一的，本合同终止：

(一)合同期限届满的;

(二)合同约定的终止条件出现的;

(三)甲方依法破产、解散的;

(四)法律、法规、规章规定的其他情形。

第十八条本合同一式三份，甲乙双方各执一份，报一份局备案。

甲方(公章)

乙方(签字或盖章)

法定代表人或委托代理人：

签订日期：20xx年xx月xx日

**无固定期限劳动合同解除赔偿篇十三**

编 号：

广东省职工劳动合同

使用说明

一、双方在签订本合同前，应认真阅读本合同书。本合同一经签订，即具有法律效力，双方必须严格履行。

二、本合同必须由用人单位(甲方)的法定代表人(或者委托代理人)和职工(乙方)亲自签章，并加盖用人单位公章(或者劳动合同专用章)方为有效。

三、本合同中的空栏，由双方协商确定后填写，并不得违反法律、法规和相关规定;不需填写的空栏，划上“/”。

四、工时制度分为标准工时、不定时、综合计算工时三种。

实行不定时、综合计算工时工作制的，应经劳动保障部门批准。

五、本合同的未尽事宜，可另行签订补充协议，作为本合同的附件，与本合同一并履行。

六、本合同必须认真填写，字迹清楚、文字简练、准确，并不得擅自涂改。

七、本合同(含附件)签订后，甲乙双方各保管一份备查。

甲方(用人单位)： 乙方(职工)：

名称： 姓名：

法定代表人： 身份证号码：

地址： 现住址：

经济类型：

联系电话： 联系电话：

根据(中华人民共和国劳动法》和国家及省的有关规定，甲乙双方按照平等自愿、协商一致的原则订立本合同。

一、合同期限

(一)合同期限

双方同意按以下第 种方式确定本合同期限：

1、有固定期限：从 年 月 日起至 年 月 日

止。

2、无固定期限：从 年 月 日起至本合同约定的终止条件出现

时止(不得将法定解除条件约定为终止条件)。

3、以完成一定的工作为期限：从 年 月 日起至 工作任务完成时止。

(二)试用期限

双方同意按以下第 种方式确定试用期期限(试用期包括在合同期内)：

1、无试用期。

2、试用期从 年 月 日起至 年 月 日止。(试

用期最长不超过六个月。其中合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日;

合同期限在六个月以上一年以下的。试用期不得超过三十日;合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过六十日。)

二、工作内容

(一)乙方的工作岗位(工作地点、部门、工种或职务)为

(二)乙方的工作任务或职责是

(三)甲方因生产经营需要调整乙方的工作岗位，按变更本合同办理，双方签章确认的协议或通知书作为本合同的附件。

(四)如甲方派乙方到外单位工作，应签订补充协议。

三、工作时间

(一)甲乙双方同意按以下第 种方式确定乙方的工作时间：

1、标准工时制，即每日工作 小时，每周工作 天，每周至少休息一天。

2、不定时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行以 为周期，总工时 小时的综合计算工时工作制。

(二)甲方因生产(工作)需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。除(劳动法)第四十二条规定的情形外，一般每日不得超过一小时，因特殊原因最长每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

四，工资待遇

(一)乙方正常工作时间的工资按下列第( )种形式执行，不得低于当地最低工资标准。

1、乙方试用期工资 元/月;试用期满工资 元/月(——元/日)。

2、其他形式：。

(二)工资必须以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。

(三)甲方根据企业的经营状况和依法制定的工资分配办法调整乙方工资，乙方在六十日内未提出异议的视为同意。

(四)甲方每月 日发放工资。如遇节假日或休息日，则提前到最近的工作日支付。

(五)甲方依法安排乙方延长工作时间的，应按(劳动法)第四十四条的规定支付延长工作时间的工资报酬。

五、劳动保护和劳动条件

(一)甲方按国家和省有关劳动保护规定提供符合国家劳动卫生标准的劳动作业场所，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害，甲方应按《职业病防治法》的规定保护乙方的健康及其相关权益。

(二)甲方根据乙方从事的工作岗位，按国家有关规定，发给乙方必要的劳动保护用品，并按劳动保护规定每 (年/季/月)免费安排乙方进行体检。

(三)乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业，对甲方及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为，有权要求改正并向有关部门检举、控告。

六、社会保险和福利待遇

(一)合同期内，甲方应依法为乙方办理参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险的手续，社会保险费按规定的比例，由甲乙双方负责。

(二)乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和地方的规定给予医疗期和医疗待遇，按医疗保险及其他相关规定报销医疗费用，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费。

(三)乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的，甲方应按(工伤保险条例)的规定办理。

(四)甲方按规定给予乙方享受节日假、年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假等带薪假期，并按本合同约定的工资标准支付工资。

七、劳动纪律

(一)甲方根据国家和省的有关法律、法规通过民主程序制定的各项规章制度，应向乙方公示;乙方应自觉遵守国家和省规定的有关劳动纪律、法规和企业依法制定的各项规章制度，严格遵守安全操作规程，服从管理，按时完成工作任务。

(二)甲方有权对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

(三)如乙方掌握甲方的商业秘密，乙方有义务为甲方保守商业秘密，并作如下约定：

八、本合同的变更

(一)任何一方要求变更本合同的有关内容，都应以书面形式通知对方。

(二)甲乙双方经协商一致，可以变更本合同，并办理变更本合同的手续。

九、本合同的解除

(一)经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。由甲方解除本合同的，应按规定支付经济补偿金。

(二)属下列情形之一的，甲方可以单方解除本合同：

1、试用期内证明乙方不符合录用条件的;

2、乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度的;

3、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的;

4、乙方被依法追究刑事责任的;

5、甲方歇业、停业、濒临破产处于法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难的;

6、乙方患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事本合同约定的工作，也不能从事由甲方另行安排的工作的;

7、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的;

8、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，经当事人协商不能就变更本合同达成协议的;

9、本合同约定的解除条件出现的。

甲方按照第5、6、7、8、9项规定解除本合同的，需提前三十日书面通知乙方，并按规定向乙方支付经济补偿金，其中按第6项解除本合同并符合有关规定的还需支付乙方医疗补助费。

(三)乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。但属下列情形之一的，乙方可以随时解除本合同：

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、甲方不按本合同规定支付劳动报酬，克扣或无故拖欠工资的;

4、经国家有关部门确认，甲方劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的。

(四)有下列情形之一的，甲方不得解除本合同：

1、乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的;

2、乙方患有职业病或因工负伤，并经劳动能力鉴定委员会确认，丧失或部分丧失劳动能力的;

3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的;

4、法律、法规规定的其他情形。

(五)解除本合同后，甲乙双方在七日内办理解除劳动合同有关手续。

十、本合同的终止

本合同期满或甲乙双方约定的本合同终止条件出现，本合同即行终止。

本合同期满前一个月，甲方应向乙方提出终止或续订劳动合同的书面意向，并及时办理有关手续。

十一、违约情形及责任

(一)甲方的违约情形及违约责任：

(二)乙方的违约情形及违约责任：

十二、调解及仲栽

双方履行本合同如发生争议，可先协商解决;不愿协商或协商不成的，可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解无无效，可在争论发生之日起六十日内向当地劳动争议仲栽委员会申请仲栽;也可以直接向劳动争议仲栽委员会申请仲栽。对仲栽决不服的，可在十一日内向人民法院提起诉讼。

十三、其他

(一)本合同未尽事宜，按国家和地方有关政策规定办理。在合同期内，如本合同条款与国家、省有关劳动管理新规定相抵触的，按新规定执行。

(二)下列文件规定为本合同附件，与本合同具有同等效力：

1、

2、

3、

(三)双方约定(内容不得违反法律及相关规定，可另加双方签名或盖章的附页)：

甲方：(盖章) 乙方：(签名或盖章)

法定代表人：

(或委托代理人)

20 年 月 日 20 年 月 日

鉴证机构(盖章)：

鉴证人：

鉴证日期：20 年 月 日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找