

无固定期限劳动合同协议解除赔偿 无固定期限劳动合同赔偿(大全5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

无固定期限劳动合同协议解除赔偿篇一

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。

无固定期限劳动合同协议解除赔偿篇二

法律定义：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。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。

订立无固定期限劳动合同有两种情形：

第一

(一)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。

根据本法规定，订立劳动合同应当遵循平等自愿、协商一致的原则。只要用人单位与劳动者协商一致，没有采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，符合法律的有关规定，就可以订立无固定期限劳动合同。

第二

(二)在法律规定的情形出现时，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同。

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。因此，法律对无固定期限劳动

合同的签订条件作了严格的规定，当事人一方并不能随意的要求签订或者拒绝签订无固定期限劳动合同。

根据本条规定，只要出现了本条规定的三种情形，在劳动者主动提出续订劳动合同或者用人单位提出续订劳动合同劳动者同意的情况下，就应当订立无固定期限劳动合同。这种续订劳动合同意愿的主动权掌握在劳动者手中，无论用人单位是否同意续订劳动合同，只要劳动者提出，用人单位就必须同意续订，而且是订立无固定期限劳动合同。如果用人单位提出续订劳动合同，劳动者有权不同意。劳动者同意的，应当订立无固定期限劳动合同。这三种情形如下：

(1) 劳动者已在该用人单位连续工作满十年的

签订无固定期限劳动合同的劳动者必须在同一单位连续工作了十年以上，是这个情形的最基本的内容。具体是指劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到十年。如有的劳动者在用人单位工作五年后，离职到别的单位去工作了两年，然后又回到了这个用人单位工作五年。虽然累计时间达到了十年，但是劳动合同期限有所间断，不符合在“该用人单位连续工作满十年”的条件。劳动者工作时间不足十年的，即使提出订立无固定期限劳动合同，用人单位也有权不接受。法律作这样的规定，主要是为了维持劳动关系的稳定。如果一个劳动者在该用人单位工作了十年，就能说明他已经能够胜任这份工作，而用人单位的这个工作岗位也确实需要保持人员的相对稳定。在这种情况下，如果劳动者愿意，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同，维持较长的劳动关系。而根据《劳动合同法实施条例》第11条规定，除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

(2) 合同的形式

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。劳动合同制是以签订劳动合同的形式，明确规定用工单位和劳动者双方的权力、责任、利益，把用工与经济责任制相结合的一种新的用工制度。1986年7月，我国决定改革国营企业的劳动用工制度，自1986年10月1日起，国营企业在新招收工人中普遍推行劳动合同制。随着劳动法合同的施行，劳动合同制度在各类企业当中广泛推行。国有企业改制在二十世纪八十年代中期开始，在二十世纪九十年代成为国有企业改革的核心内容，企业通过改变企业形态，改变企业股权结构，改变企业的基本制度，转变为符合自身特点的企业资产组织形式。

在推行劳动合同制度前，或是在国有企业进行改制前，用人单位的有些职工已经在本单位工作了很长时间。推行新的制度以后，很多老职工难以适应这种新型的劳动关系，一旦让其进入市场，确实存在着竞争力弱难以适应的问题，年龄的局限又使其没有充足的条件来提高改进，应当说这是由于历史的原因造成的。他们担心的不仅是能否与原单位签订劳动合同的问题，还存在着虽然签了劳动合同但期限很短，在其尚未退休前合同到期却没有用人单位再与其签订劳动合同的问题。我们在制定法律和政策的同时，应当考虑那些给国家和企业作出过很多贡献的老职工的利益。因此，对于已在该用人单位连续工作满十年并且距法定退休年龄不足十年的劳动者，在订立劳动合同时，允许劳动者提出签订无固定期限劳动合同。如果一个劳动者以在该用人单位满十年，但距离法定退休年龄超过十年，则不属于本项规定的情形。

(3) 续订劳动合同

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1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的。

根据这一项规定，在劳动者没有本法第三十九条规定的用人单位可以解除劳动合同的情形下，如果用人单位与劳动者签订了一次固定期限劳动合同，在签订第二次固定期限劳动合同时，就意味着下一次必须签订无固定期限劳动合同。所以在第一次劳动合同期满，用人单位与劳动者准备订立第二次固定期限劳动合同时，应当作出慎重考虑。

3、争议

在制定本法时，这一项规定引起了较大的争议。有一些意见认为，连续签订两次固定期限的劳动合同，有可能累计时间却很短。这一项规定仅以签订固定期限劳动合同的次数为判断标准，容易导致用人单位对一些低技能、岗位专业性不强的劳动者采取到期不续签的做法，从而规避签订无固定期限劳动合同的法律义务，加重了劳动合同短期化的问题。这一项之所以这样设计，就是为了解决劳动合同短期化的问题。根据规定，用人单位在与劳动者签订一次固定期限劳动合同后，再次签订固定期限的劳动合同时，就意味着下一次只要劳动者提出或者同意续订劳动合同，就必须签订无固定期限的劳动合同。企业为了不签订无固定期限的劳动合同，但又能同时保持用工的稳定性，防止因频繁更换劳动力而加大用工成本，就会延长每一次固定期限劳动合同的期限，从而解决了合同短期化的问题。有的意见认为，这一项规定限制了用人单位的用工自主权。这种认识是错误的。因为劳动合同是由双方当事人协商一致订立的，劳动合同的期限长短、订立次数都由双方协商一致确定，选择什么样的劳动者的决定权仍掌握在企业手中。只不过在法律规定的情形出现时，用人单位才必须与劳动者签订无固定期限劳动合同。而且这种劳动合同也不是“终身制”的，在法律规定的条件或是双方协商约定的条件出现时，用人单位可以解除劳动合同。

无固定期限劳动合同协议解除赔偿篇三

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。

无固定期限劳动合同协议解除赔偿篇四

一、协商解除

补偿标准：

参照《劳动合同法》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。

二、用人单位单方面解除或终止无固定期限劳动合同

补偿标准：

参照《劳动合同法》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。

举例：

老王在a公司工作了，月工资10000元，签订了无固定期限劳动合同，由于公司经营不善，老王也体谅公司，协商解除无固定期限劳动合同，那么，老王可以获得的补偿是11万元。

假设老王不想解除合同，公司单方面要解除，那么，老王可获得的补偿就应该是22万元，差了整整一倍。

无固定期限劳动合同协议解除赔偿篇五

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。

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。

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、续订劳动合同应当依照《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

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)

xx年xx月xx日