

# 解除无固定期限劳动合同经济补偿金算(优秀8篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

## 解除无固定期限劳动合同经济补偿金算篇一

甲方：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》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：  
\_\_\_\_\_

#### 第二条 乙方

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

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ □

2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ □

3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ □

4. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ □

## 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

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ □

2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ □

3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ □

4. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ □

## 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

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ □

2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ □

3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ □

4. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ □

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)： \_\_\_\_\_

## 解除无固定期限劳动合同经济补偿金算篇二

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。

## 解除无固定期限劳动合同经济补偿金算篇三

(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。

## 解除无固定期限劳动合同经济补偿金算篇四

- 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。

## 解除无固定期限劳动合同经济补偿金算篇五

以下是本站整理的关于关于无固定期限劳动合同的解除和变更条件，欢迎阅读！

无固定期限的劳动合同也是劳动合同的一种类型，在履行过程中，任何一方由于某种原因希望或已提出解除劳动合同，另一方只要表示同意，双方达成一致意见，就可以依据本法第三十六条的规定解除劳动合同。当法律规定的可以解除劳动合同的条件出现，或当事人在合同中约定的可以解除劳动合同的条件出现，无固定期限的劳动合同就可以依法定条件或约定条件解除。如劳动者有本法第三十九条规定的情形之一出现时，用人单位就可以解除劳动合同。用人单位有本法第三十八条规定的情形之一时，劳动者就可以解除劳动合同。由此可见，无固定期限合同并不是没有终止时间的“铁饭碗”，只要符合法律规定的条件，劳动者与用人单位都可以依法解除劳动合同。

另外，有很多错误观点认为无固定期限劳动合同是不能变更的“死合同”。无固定期限劳动合同和其他类型的合同一样，也适用劳动法与本法的协商变更原则。按照劳动法的规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。除了劳动合同期限以外，双方当事人还可以就工作内容、劳动报酬、劳动条件和违反劳动合同的赔偿责任等方面协商，进行变更。在变更合同条款时，应当按照自愿、平等原则进行协商，不能采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，同时还必须注意变更后的内容不违法，否则，这种变更是无效的。

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。

员工离开公司的原因不同，依照法律规定，补偿或赔偿是不一样的，具体您可以参考下面观点：若公司无合法理由辞退你，是违法解除劳动合同，应每工作一年支付2个月工资作为赔偿金。

以你离职前12个月的平均工资计算工资标准，是全部工资的平均。若公司有拖欠工资或克扣工资或单方面调你的工作岗位或降低你的工资等违法原因，您可以以此被迫提出离职或确实是生产经营困难等原因解除，是有补偿的，每工作一年补偿一个月工资。

## 解除无固定定期劳动合同经济补偿金算篇六

无固定定期劳动合同

8月20日，英才网旗下金融英才网（/）主办了题为“无固定期限劳动合同常见误区及劳动合同解除风险防范”的主题沙龙活动，特邀上海江三角律师事务所阎付克律师为金融行业hr讲解如何把握无固定期限劳动合同签订的时机，以及在何种情形下，无固定期限劳动合同应当签订与终止。

## 把握无固定期限劳动合同签订的时机

阎律师指出，从企业角度，也可以主动选择与其签订无固定期限劳动合同的员工，这就需要企业把握签订无固定期限劳动合同的时机。

具体来说，在第一次劳动合同到期前后，hr就应该根据日常考核、所在部门主管意见等等，初步确定今后准备签订无固定期限劳动合同的员工。对工作技能不高，日常考核不好的员工，企业应当主动地终止双方的劳动合同，并给予经济补偿。这样就能将优秀的员工留在企业。更重要的是，企业有充足的时间对续签劳动合同的员工进行第二轮考核。通过以上二轮筛选，企业准备签订无固定期限劳动合同的对象应该属于技能突出、处理工作较全面、日常考核优秀的员工，这也基本符合企业的愿望和要求。

## 无固定期限劳动合同的签订与终止情形

在何种情形下无固定期限劳动合同应当签订与终止，阎律师认为这是hr必须要了解和牢记的：

有下列情形之一的，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当订立无固定期限劳动合同：

（一）全国劳动模范、先进工作者或者“五一”劳动奖章获得者；（二）复员、转业退伍军人初次分配工作的；（三）建设征地农转工人员初次分配工作的；（四）尚未实行劳动合同制度的用人单位初次实行劳动合同制度时，劳动者连续

工龄满10年，且距法定退休年龄10年以内的；（五）国家和本市规定的其他情形。

而有下列情形之一的，无固定期限劳动合同可以终止：

劳动合同期满的；（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的或退休；（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（四）用人单位被依法宣告破产的；（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。

编辑

## 解除无固定期限劳动合同经济补偿金算篇七

8月20日，英才网联旗下金融英才网（/）主办了题为“无固定期限劳动合同常见误区及劳动合同解除风险防范”的主题沙龙活动，特邀上海江三角律师事务所阎付克律师为金融行业hr讲解如何把握无固定期限劳动合同签订的时机，以及在何种情形下，无固定期限劳动合同应当签订与终止。

把握无固定期限劳动合同签订的时机

阎律师指出，从企业角度，也可以主动选择与其签订无固定期限劳动合同的员工，这就需要企业把握签订无固定期限劳动合同的时机。

具体来说，在第一次劳动合同到期前后，hr就应该根据日常考核、所在部门主管意见等等，初步确定今后准备签订无固定期限劳动合同的员工。对工作技能不高，日常考核不好的员工，企业应当主动地终止双方的劳动合同，并给予经济补偿。

这样就能将优秀的员工留在企业。更重要的是，企业有充足的时间对续签劳动合同的员工进行第二轮考核。通过以上二轮筛选，企业准备签订无固定期限劳动合同的对象应该属于技能突出、处理工作较全面、日常考核优秀的员工，这也基本符合企业的愿望和要求。

## 无固定期限劳动合同的签订与终止情形

在何种情形下无固定期限劳动合同应当签订与终止，阎律师认为这是hr必须要了解和牢记的：

有下列情形之一的，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当订立无固定期限劳动合同：

（一）全国劳动模范、先进工作者或者“五一”劳动奖章获得者；（二）复员、转业退伍军人初次分配工作的；（三）建设征地农转工人员初次分配工作的；（四）尚未实行劳动合同制度的用人单位初次实行劳动合同制度时，劳动者连续工龄满10年，且距法定退休年龄10年以内的；（五）国家和本市规定的其他情形。

而有下列情形之一的，无固定期限劳动合同可以终止：

劳动合同期满的；（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的或退休；（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（四）用人单位被依法宣告破产的；（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。

## 解除无固定期劳动合同经济补偿金算篇八

我国法律明确规定，只有在两种情形下，公司可以约定由劳

劳动者承担违约金：

### 1、培训服务期

公司为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训，可以与劳动者订立协议，约定服务期。

### 2、竞业限制

公司与劳动者可以在劳动合同中约定保守公司的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，公司可以与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。

所以，对于劳动者违反公司规章被辞的，公司不可以要求支付违约金。