

2023年签订了无固定期限劳动合同有效吗 无固定期限劳动合同签订条件及应用(大全5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

签订了无固定期限劳动合同有效吗篇一

第十四条 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。

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；

(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。

第八十二条 用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的。自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

理解和应用

1. 双方协商一致，可直接订立无固定期限劳动合同。

条件起支付2倍工资至签订无固定期限劳动合同止；用人单位如违法解除或终止劳动合同则应按全部连续工作年限支付2倍经济补偿金的赔偿金。

“应当之一”：2019年1月1日起，劳动者在该用人单位连续工作满2019年的，包括连续履行合同满10年而合同期未到的和连续发生事实劳动关系满2019年的，劳动者都有权提出改订和签订无固定期限劳动合同。连续履行合同满2019年而合同期未到的，用人单位可以要求合同履行至期满再续订无固定期限劳动合同，但期满终止(劳动者提出终止除外)属违法终止。

“应当之二”：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2019年且距法定退休年龄不足10年的，必须订无固定期限合同。用人单位初次实行劳动合同制度是指事业单位转制为企业实行劳动合同制度。

“应当之三”：从2019年1月1日后新订和续订起计连续二次固定期限劳动合同期满，劳动者有权提出签订无固定期限劳动合同。即第1次合同期满允许用人单位终止，第2次合同期满用人单位无权终止，劳动者提出续订，除劳动者提出订立固定期限合同外，第3次劳动合同必须签无固定期限劳动合同。

“一视同”：用人单位自用工之日起满1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。

3. 用人单位因不订立无固定期限劳动合同而支付2倍工资，应

同时具备两个条件：(1)符合“三应当”订立无固定期限劳动合同法定条件；(2)劳动者提出或者同意续订劳动合同。用人单位如果要求订立无固定期限劳动合同但劳动者拖延，则可不支付2倍工资。用人单位在合同期满前应发放《续签劳动合同通知书》，并妥善保留该证据。

4. 符合“三应当”订立无固定期限劳动合同情形，劳动者(最好用书面形式)提出或者同意续订劳动合同，也没有提出订立固定期限劳动合同，用人单位不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，应支付2倍工资至签订无固定期限劳动合同止；劳动者提出订立固定期限劳动合同的，用人单位必须保留相关书面意向证明。符合“一视同”，用人单位必须立即补签无固定期限合同，仍不签订的，不承担支付2倍工资义务，但劳动者可通过投诉和申诉途径保障自己的权益。

5. 除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照“三应当”条件，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。

6. 《劳动合同法》第十四条第二款规定的连续工作满2019年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括《劳动合同法》施行前的工作年限。

签订了无期限劳动合同有效吗篇二

企业性质： _____

公司地址： _____

邮编： _____

法定代表人： _____

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： _____

签订了无期限劳动合同有效吗篇三

劳动合同是劳动者与用人单位之间重要的凭证，所以每个劳动者都会签署劳动合同，但是劳动合同有期限吗？根据不同的情况劳动合同签订的期限也是不同的，那么下面就跟小编一起来看看劳动合同签订期限的相关规定有哪些吧。

是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的`劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。固定期限的劳动合同可以是较短的半年、2年，也可以是较长的5年、10年，具体期限长短应根据用人单位情况、岗位情况和劳动者情况自主确定。

，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。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。

有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续签、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，否则应当订立

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；

(4)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有劳动合同法规定的用人单位可以解除劳动合同的情形，续订劳动合同的。

此外，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。

是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

劳动合同签订的期限分为三种情况，小编在上述的内容中已经为大家提到，这也就是关于劳动合同签订期限的不同情况。大家可以根据自己情况来分析。若大家在劳动合同方面产生了问题，欢迎具体询问我们的专业律师帮助您解决。

签订了无期限劳动合同有效吗篇四

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。

一、签订无固定期限劳动合同对企业的利弊

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。

签订了无期限劳动合同有效吗篇五

下列情况下，用人单位应当必须与劳动者签订无固定期限劳

劳动合同：

其一，劳动者在用人单位连续工作满10年以上(注意，此工作年限包括《劳动合同法》实施之前的工作年限)，劳动者提出或同意续订、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。

其二，用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新签订劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄十年以内的。

其三，连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有过失性解除情形和医疗期满解除、不能胜任解除情形，续订劳动合同的，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。

此种情形包括四个条件：

三，续订劳动合同的；

四，劳动者没有明示提出订立固定期限劳动合同。

以上就是我们的劳动合同法中关于的用人单位应当与劳动者签订无固定期限的劳动合同的情形，更多关于无固定期限的劳动合同的问题如无固定期限的劳动合同应该怎么签订?在签订的时候有哪些是需要特别注意的事项?关于这些问题请具体联系我们，我们将会根据您的提问，为您做最专业的法律解答。