

# 签订无固定期限劳动合同的条件(模板5篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。合同的格式和要求是什么样的呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

## 签订无固定期限劳动合同的条件篇一

最新北京市无固定期限劳动合同范本

编号：

劳动合同书(无固定期限)

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(签或盖章)

法定代表人(主要负责人)或委托代理人(签或盖章)

签订日期：年月日劳动合同变更书经甲乙双方协商一致，对  
本合同做以下变更：

甲方(公章)乙方(签或盖章)

法定代表人(主要负责人)或委托代理人(签或盖章)

年月日

## 签订无固定期限合同的条件篇二

甲方：

乙方：

签订日期：年月日

莆田市人力资源和社会保障局监制

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国民法典》  
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

姓名

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

在莆居住地址邮政编码

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

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《中华人民共和国民法典》和福建省及莆田市有关规定执行。

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、劳动合同变更书

经甲乙双方协商一致，对本合同做以下变更：

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)

年月日

## 签订无固定期限劳动合同的条件篇三

程雪律师

### 一、《劳动合同法》第十四条第二款第三项的时间效力

关于无固定期限劳动合同的订立，《劳动合同法》第十四条规定了，当劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的时，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的条件。这其中，第十四条第二款第三项规定的企业与劳动者连续订立两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，除劳动者提出订立固定期限的劳动合同外，



应当订立无固定期限的劳动合同。

同时，根据《劳动合同法》第九十七条的规定，本法施行前已依法订立且本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同同时开始计算。

可以看出，连续订立两次固定期限劳动合同的起算时间是在《劳动合同法》施行之后。因此，在《劳动合同法》施行后的头两年，该条并未大量进入实践操作的阶段。也未有相应的司法解释、实施细则等文件对该条做出进一步的解释。但是，进入之后，劳动者依该条款主张订立无固定期限劳动合同的案例逐渐增多。对该条适用的具体条件也产生了不同的观点。

## 二、实践中的两种不同解释

连续签订两次固定期限劳动合同后，是在双方都同意续订的前提下，劳动者提出签订无固定期限合同才应签订；还是只要劳动者提出签无固定期限合同，用人单位就必须同意。

一种观点倾向于，连续订立两次固定期限劳动合同后，在第三次订立劳动合同时，如果劳动者没有被依法终止劳动合同的理由，只要是劳动者不主动提出订立固定期限劳动合同，就应该订立无固定期限劳动合同。如果在两次固定期限合同后，仍然需要在双方都同意的前提下续订，无疑于使用用人单位掌握缔约的主动权，不同意订立无固定期限劳动合同。从而使该条款形同虚设。

而另一种观点则认为，订立劳动合同应遵循平等自愿的原则，只有在双方都同意续订的前提下，才存在签固定期限还是无固定期限合同的问题。如果在两次固定期限合同后，只要劳动者提出签无固定，用人单位就必须同意，实际上这就意味着，剥夺了用人单位的自主用工权，造成劳动关系的僵化。而双

方签订的第二次合同，形式上是固定期限合同，实际上就已经是无固定期限劳动合同了。

### 三、笔者对《劳动合同法》第十四条第二款第三项的理解

#### 1、从该法条的文义角度理解

第十四条第二款规定的应当订立无固定期限劳动合同的条件是“劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的”。也就是说，“劳动者提出订立合同的”或者“劳动者接受用人单位订立要约的”这二者满足其一即可满足条件。

因此，只要劳动者在连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有该法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形时，劳动者就有权要求与用人单位订立无固定期限劳动合同，且用人单位必须签约不能拒绝。故上述的`第一种理解较为合适。

#### 2、从《劳动合同法》的立法背景上看

《劳动合同法》的草案三次审议稿对该项内容的表述为：“连续订立两次固定期限劳动合同后，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。”人大法律委员会关于《中华人民共和国劳动合同法（草案三次审议稿）》审议结果的报告对此指出：无固定期限劳动合同只是“无确定终止时间”的劳动合同，并不是终身制的“铁饭碗”，只要出现解除劳动合同的法定情形，同样可以解除。劳动者在两次签订固定期限劳动合同期间遵纪守法，能够完成工作任务，用人单位与其订立无固定期限劳动合同是合理的。据此，法律委员会建议将这一项修改为：“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规定的情形续订劳动合同的”，应当订立无固定期限劳动合同。

从立法的报告中不难看出，在草案三中，立法者的原意是劳

劳动者具有签约与否的主动权，只要在连续订立两次固定期限劳动合同后，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，用人单位就应当订立无固定期限劳动合同。而正式颁行的《劳动合同法》只是对劳动者的这一缔约权利做了一个限定，即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。除此之外，并没有规定，用人单位可以不予续订的权利。

### 3、从《劳动合同法》的立法目的角度上考虑

《劳动合同法》第一条开张名义的表明该法的立法目的是：完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和谐稳定的劳动关系。我们从中可以看出以下几层含义。

首先，劳动合同制度是区别于一般的民事合同的，劳动者与用人单位在地位上事实上存在着诸多不平等之处，故而需要专门立法予以规范完善。因此，对于传统合同法理论中缔约自由、意思自治原则必须予以限制而不能完全套用。

其次，《劳动合同法》在明确劳动合同双方当事人的权利和义务的基础上，()着重强调了保护劳动者的合法权益，构建和谐稳定的劳动关系。而《劳动合同法》对无固定期限劳动合同正是体现了维护和谐稳定的劳动关系、使劳动者的权益得到更好的保护这一立法目的。

### 4、从适用的效果上看

如果依照第二种观点，在两次固定期限合同后，仍然需要在双方都同意的前提下续订，这无疑于使用用人单位掌握缔约的主动权，不同意订立无固定期限劳动合同。从而使该条款形同虚设。更有可能造成大批劳动者在两次固定期限劳动合同后失业，从而对构建和谐稳定的劳动关系构成负面影响。

另一方面，无固定期限劳动合同也并非对用人单位完全不利，

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。同时劳动者在出现法定情形时，用人单位也可以解除劳动合同。

#### 四、小结

综合考虑《劳动合同法》第十四条第二款第三项的字面含义、立法背景、目的和适用的结果后，笔者认为，连续订立两次固定期限劳动合同后无固定期限劳动合同的订立条件应当是只要是劳动者不主动提出订立固定期限劳动合同，且劳动者没有该法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形时，劳动者就有权要求与用人单位订立无固定期限劳动合同，且用人单位必须签约不能拒绝。

### 签订无固定期限劳动合同的条件篇四

“连续订立二次固定期限劳动合同”后，续订无固定期限劳动合同谁说了算？

《劳动合同法》第14条第2款第3项规定，连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第39条和第40条第1项、第2项规定的情形，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。那么，用人单位是有一次还是两次终止合同的权利呢？实践中存在着争论。

第一种意见认为，用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同后，且劳动者没有违法违纪以及不能胜任工作的情况，只要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，用人单位没有选择权，即用人单位这时不能终止劳动合同，必须订立无固定期限劳动合同。

第二种意见认为，该条规定在“劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同”之前需具备三个条件：(1)连续订立二次固定期

限劳动合同；(2)劳动者没有本法第39条和第40条第1项、第2项规定的'情形；(3)续订劳动合同的。《劳动合同法》第14条第2款第1项、第2项均无“续订劳动合同的”这个条件，只要达到则可直接签订，第3项中增加了“续订劳动合同的”这个条件，根据法条前后文意思应当是指前面两次固定期限劳动合同终止后，双方再次决定续订劳动合同的，劳动者提出要求，则应当签订无固定期限劳动合同。如果用人单位不愿意再次“续订劳动合同的”，则因为缺乏双方共同的“续订劳动合同的”意思表示，劳动合同终止，即使劳动者提出要求，也因不符合该条规定的条件而无法达到目的。

一次还是两次，这对劳动者权利有着截然不同的影响，到底《劳动合同法》立法原意是哪种解释呢？6月29日全国人大常委会在关于《劳动合同法》的新闻发布会上对此问题进行了说明，立法机关的意见与第一种意见一致。

## 签订无固定期限劳动合同的条件篇五

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。

劳动合同法第十四条第二款：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。

第九十七条本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

即从. 1. 1起连续两次签订了固定期限的劳动合同后，在第三次签订合同时，除非劳动者提出签订固定期限劳动合同，否则都应当签订无固定期限劳动合同。. 1. 1前签订的次数不算。