

# 2023年不签劳动合同赔偿条件(优秀5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。那么合同书的格式，你掌握了吗？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。

## 不签劳动合同赔偿条件篇一

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，构建和发展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。

## 不签劳动合同赔偿条件篇二

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的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。

## 不签劳动合同赔偿条件篇三

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。有下列情形之一的，劳动者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；

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自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

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。

第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

（二）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；

## 二、《劳动合同法实施条例》

### 第九条

第十一条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。

第十八条劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定

劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

## 劳动合同法解读十四：无固定期限劳动合同

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劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者已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。

**【解读】**本条是关于无固定期限劳动合同的规定。

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。

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是“铁饭碗”、“终身制”，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。

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。

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。

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。

订立无固定期限劳动合同有两种情形。

（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。

（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。

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：

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。

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。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劳动合同制度。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。随着劳动法合同法的施行，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、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。

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。

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。

本法第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。但在现实中有很多用人单位为了逃避义务，使劳动关系处于一种不明确的状态，在发生劳动争议的时候也无据可查，经常有不订立书面劳动合同的情况发生。对此，本法作了相关规定。对于已经建立劳动关系，但没有同时订立书面劳动合同的情况，要求用人单位与劳动者应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动

者的劳动报酬应当按照企业的或者行业的集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未作规定的，用人单位应当对劳动者实行同工同酬。用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者支付二倍的月工资。

根据本条规定，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。但需要注意的是，虽然已经视为用人单位与劳动者签订了无固定期限劳动合同，但并不代表用人单位已经与劳动者签订了劳动合同。实践中很多用人单位无视法律的规定，仍然不与劳动者订立劳动合同。对于这种情况，本法第八十一条第二款规定：“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，应当向劳动者支付二倍的月工资。”

## 不签劳动合同赔偿条件篇四

无固定期限劳动合同的适用范围主要包括以下两点：

（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。

（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。法律规定情形如下：

（1）、劳动者已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。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。

(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1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的。

## 不签劳动合同赔偿条件篇五

(一)一般在合同到期前一个月左右，用人单位应书面了解劳动者的意向。

(二)对有续订合同意向的员工，用人单位应及时确定是否与其续订的意向。

(三)双方当事人协商要约和承诺，实际是对原合同条款审核后确定继续实施还是变更部分内容。

(四)协商一致后，双方签字或盖章。实际操作中可以重新签一份，也可以填写续签合同单(该续签单一般附在劳动合同后面)。

### 二、续订无固定期限合同的条件

《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以上，当事人双方同意续延劳动合同的，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的劳动合同”。这里明确了续订无固定期限合同的两个条件；一是劳动者在同一用人单位连续工作满10年以上，二是当事人双方同意续订合同。只要具备这两个条件，劳动者就可以提出订立无固定期限的要求，用人单位就应当无条件地与劳动者续订无固定期限的劳动合同。

[续订劳动合同的程序、无固定期限合同的条件]