

最新签订固定期限合同申请书(大全5篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

签订固定期限合同申请书篇一

乙方：_____，性别_____，_____族，住_____，身份证号：_____。联系电话：_____。

甲乙双方建立劳动关系，明确权利义务，依据中华人民共和国《劳动法》、《劳动合同法》，在平等自愿、协商一致的基础上，订立本合同。

第一条 劳动合同期限

本合同期限年，自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日。其中试用期个月，自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日。

第二条 工作内容

甲方根据工作需要，安排乙方的工作岗位为_____。经双方协商同意，甲方可以调换乙方的工种或岗位。

第三条 劳动报酬

乙方按甲方规定完成工作任务的，甲方每月日支付工资，支付的劳动报酬为元/月，其中试用期的劳动报酬为元/月。

第四条 劳动合同的终止与解除

双方解除或终止劳动合同应按法定程序办理，甲方为乙方出具终止、解除劳动合同的. 通知书或相关证明，符合国家规定的，支付乙方经济补偿。

第五条工作时间和休息休假、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等按照法律法规、规章等规定执行。

如乙方不同意参加社会保险的，甲方应为乙方交纳的社会保险费甲方在每月结算工资时直接支付给乙方。

第六条乙方有义务保守甲方的商业秘密，乙方不得在掌握甲方商业秘密的保密期限内提出解除劳动合同或自动离职，亦不得在保密期限内自行与甲方竞争关系的单位从事和原在职相同或有关的经营活动。乙方违反本合同约定的保密事项，应当向甲方支付违约金，违约金的计算方式参照《反不正当竞争法》第20条的规定计算。

第七条其他未尽事项按国家及地方先行有关规定执行，或者通过协商以附件形式约定。

第八条本合同经双方签字或盖章后生效，双方各执一份。

签订固定期限合同申请书篇二

1、固定期限劳动合同到期后单位可以选择不续签合同，并且不需要任何理由，但是应当支付经济补偿金。而单位想解除无固定期限劳动合同必须要有合法的理由，如果单方面违法解除劳动合同，那么劳动者可以要求单位继续履行合同，不要求单位继续履行合同的，单位应当支付双倍的经济补偿金的赔偿。

3、对劳动者有利而无害。

签订固定期限合同申请书篇三

劳务工咨询的劳动争议问题几乎占了所有咨询种类的40%。很多咨询者在知道自己享有“提出签订无固定期限合同”的权利时，往往因不理解“无固定期限”的含义而陷入误区，导致自己的权利得不到有效维护。

误区一：工作满十年即可申请

根据我国《劳动法》第20条第2款规定：“劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，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。”

由此，我们可以认定，签订无固定期限劳动合同的法定条件是“劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上”。所谓“连续工作满十年以上”，是指劳动者与用人单位签订的劳动合同的期限连续无间断。如果劳动合同的期限有间断，即使累计达到了十年，也不能认为是在同一单位连续工作满十年，因此不具备签订无固定期限劳动合同的法定条件。

误区二：员工提出签订，用人单位必须同意

根据《劳动法》第20条第2款的规定，企业与员工签订无固定期限的劳动合同应以双方愿意续订劳动合同为基础，如果用人单位坚持不愿续签，就会导致合同终止。员工也不得强行要求用人单位签订。所以还是要以双方愿意为签订合同为前提。

误区三：无固定期限合同就是终身合同

《劳动法》第20条第1款规定：“劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。”所谓“无固定期限的劳动合同”是指劳动合同中没有明确约定合同期

限，并且用人单位不得随时解除合同关系的劳动合同。无固定期限的劳动合同有效期限自签订之日起至劳动者达到法定退休之日止。

但无固定期限并非终身合同，在遇到法定事由的情况下，也可以提前解除，如用人单位的客观情况发生变化无法与员工继续履行合同、劳动者严重失职、对用人单位利益造成重大损害等等。另外，劳动者与用人单位也可以约定在固定期限內双方终止劳动合同的条件，当条件成立时，也可以解除劳动合同。

签订固定期限合同申请书篇四

摘要：固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。具体是指劳动合同双方当事人 在劳动合同中明确规定了合同效力的起始和终止的时间。劳动合同期限届满，劳动关系即告终止。如果双方协商一致，还可以续订劳动合同，延长期限。固定期限的劳动合同可以是较短时间的，如半年、一年、二年，也可以是较长时间的，如五年、十年，甚至更长时间。不管时间长短，劳动合同的起始和终止日期都是固定的。具体期限由当事人双方根据工作需要和实际情况确定。

固定期限劳动合同的签订

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。

第八十三条用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第八十五条用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

(一) 未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三) 安排加班不支付加班费的；

(四) 解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

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。

第八十八条用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(二)违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(三)侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；

(四)劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

第八十九条用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第九十二条劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

第九十三条对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经

济补偿、赔偿金;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

第九十四条个人承包经营违反本法规定招用劳动者,给劳动者造成损害的,发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

第九十五条劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责,或者违法行使职权,给劳动者或者用人单位造成损害的,应当承担赔偿责任;对直接负责的主管人员和其他直接责任人员,依法给予行政处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

签订固定期限合同申请书篇五

公司各位领导你们好:

我是公司员工xxx□我从xxxx年x月x日到公司工作,至20xx年1月30日现在合同到期时已经连续工作超过十年了。根据《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;……”规定,我已经符合法律规定的条件。特请求与公司签订无固定期限劳动合同。请予同意。

此致

敬礼

公司员工□xxx

20xx年月日

第一、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、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。

(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工作满10年且距法定退休年龄不足十年的。

(3)、用人单位和劳动者连续订立两次固定期限劳动合同。

第三、《劳动合同法》第14条第3款规定：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。

a□劳动合同不约定存续期限，这是无固定期限劳动合同区别于固定

b□除非存在法定或约定合同解除的情形，否则该合同直至劳动者退休才终止。因此无固定期限劳动合同具有很强的稳定

性。该劳动合同可以在劳动者的法定劳动年龄范围内和企业的存在期限内存在，只有符合法律、法规所规定的特殊情况，劳动合同才解除。需要提及的是，无固定期限的劳动合同出现约定解除的情况时，用人单位需要向劳动者支付相应的经济补偿金，所以在订立劳动合同时，用人单位不得将法定的解除条件作为约定的解除事由在劳动合同中加以约定。这类劳动合同主要适用于专业性或者技术性较强的职务、工种，或者工龄达到一定年限的劳动者。

签订无固定期限劳动合同是有条件的，所以，劳动者在写申请书的时候一定要注意，不要一进入用人单位就想签订无固定期限劳动合同，这是不可能的。