

2023年订立劳动合同应具备哪些条款(大全10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。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

订立劳动合同应具备哪些条款篇一

1、劳动合同的主体合法，

即劳动合同的当事人必须具备合法资格，劳动者应是年满16周岁，身体健康，具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民，可以是中国人、外国人、无国籍人。用人单位应是依法成立或核准登记的企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体，具有用人的权利能力和行为能力。

我国有关劳动法规对劳动合同主体中的一些问题做了如下规定：

(1) 厂长（经理）由其上级主管部门聘任（委任）的，应与聘任（委任）部门签订劳动合同；实行公司制的经理和有关经营管理人员，应与董事会签订劳动合同。

(2) 企业和实行企业化管理的事业组织的党委书记、工会主席等党群专职人员也是劳动者的一员，应当签订劳动合同，但在订立劳动合同的方式上，对尚未签订劳动合同的党委书记、工会主席可以和厂长、经理一样，与其所在单位的上级主管部门签订劳动合同。

(3) 实行租赁经营（生产）、承包经营（生产）的企业，依据租赁合同或承包合同，承租人、承包人如果作为该企业的

法定代表人或者该企业法定代表人的授权委托人时，可代表该企业（用人单位）与劳动者订立劳动合同。

（4）派出到合资、参股单位的职工如果与原单位仍保持劳动关系，应当与原单位签订劳动合同；原单位可就劳动合同的有关内容在与合资、参股单位订立劳务合同时，明确职工的工资、保险、福利、休假等有关待遇。

（5）用人单位应与其富余人员、放长假的职工签订劳动合同，但其劳动合同与在岗职工的劳动合同在内容上可就不在岗期间的有关事项作出规定。

（7）请长病假的职工，在病假期间与原单位保持劳动关系，用人单位应与其签订劳动合同。

（8）原固定职工中经批准的停薪留职人员，愿意回原单位继续工作，原单位应与其签订劳动合同。

（9）对于用人单位招（接）收的大中专毕业生，按有关规定签订了服务合同或其他协议的，未到期的仍应继续履行，并应与用人单位签订劳动合同。

2、劳动合同的内容合法。

（1）必备条款。劳动合同应当具备以下条款：

第一，劳动合同期限；

第二，工作内容；

第三，劳动保护和劳动条件；

第四，劳动报酬；

第五，劳动纪律；

第六，劳动合同终止的条件；

第七，违反劳动合同的责任。

(2) 可备条款。

第一，试用期条款。

第二，保守商业秘密和有技术秘密条款。

第三，禁止同业竞争条款。

其他可备条款还有第二职业条款，违约金和赔偿金条款、补充保险、福利条款等。

除以上必备条款和可备条款外，我国劳动法还规定了禁止双方当事人约定的条款，即用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金（物）或抵押金（物）。对违反规定的，由公安部门和劳动保障行政部门责令用人单位立即退还给劳动者本人。

3、劳动合同订立的程序和形式合法。劳动合同订立的程序必须符合法律规定，未经双方协商一致、强迫订立的劳动合同无效。劳动合同的形式依规定应当采用书面形式订立。

(二) 平等自愿、协商一致的原则(82)

平等是指在订立劳动合同过程中，双方当事人的法律地位平等，不存在命令与服从的关系；自愿是指劳动合同的订立及其合同内容的达成，完全出于当事人自己的意示，是其真实意思的表示，任何一方不得将自己的意示强加于对方，也不允许第三者非法干预；协商一致是指经过双方当事人充分协商，达成一致意见，签订劳动合同。

订立劳动合同应具备哪些条款篇二

一、解除劳动合同需办哪些手续

劳动合同解除、终止时，用人单位应在3日内向劳动者出具解除、终止劳动合同证明。并将《解除劳动合同证明书》或《终止劳动合同证明书》直接送达给劳动者本人，本人不在的，交其共同居住成年直系亲属签收，直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收信日期为送达日期。劳动者下落不明，或者用上述方式无法送达的，可采取公告送达，通过市地级以上新闻媒介通知，自公告发布之日起30日，即视为送达。

劳动者转为失业的，用人单位应在7日内将失业人员名单和档案移交到失业保险经办机构。劳动者失业后，应在解除、终止劳动合同之日起30日内到户口所在地失业保险经办机构办理失业登记。

二、如何解除劳动合同

《中华人民共和国》第31条规定：劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知，明确赋予了职工辞职的权利，这种权利是绝对的，劳动者单方面解除劳动合同无须任何实质条件，只需要履行提前通知的义务(即提前30日书面通知用人单位)即可。原劳动部办公厅在《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》也指出：劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无须征得用人单位的同意。超过30日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同手续，用人单位应予以办理。

《劳动法》一方面赋予了职工绝对的辞职权，另一方面又赋予了用人单位一定的请求赔偿损失的权利。《劳动法》第102条规定：劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反

劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任；原劳动部在《违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法》的第4条明确规定了赔偿的范围：劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：

- 1、用人单位招收录用其所支付的费用；
- 2、用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；
- 3、对生产、经营和工作造成的直接经济损失；
- 4、劳动合同约定的其他赔偿费用。

职工主动提出与企业解除劳动合同后部分职工在以书面通知用人单位30日后主动离职，不予理会用人单位的赔偿要求，用人单位则不给职工办理人事关系和档案的调转手续，职工离职后人事关系和档案长期留置在原用人单位；造成职工在新的工作单位不能办理劳动保险、不能办理出国政审手续、影响技术职称评定、不能进一步求学深造和丧失报考国家公务员的机会。所以，职工在与用人单位因解除劳动合同赔偿损失方面发生争议后应当在60天内及时向用人单位所在地区、县劳动争议仲裁委员会提请劳动争议仲裁。

劳动合同订立手续有哪些.doc

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

订立劳动合同应具备哪些条款篇三

《劳动合同法》第三条规定，订立劳动合同应当遵守如下原则：

一、合法原则。

劳动合同必须依法以书面形式订立。做到主体合法、内容合法、形式合法、程序合法。只有合法的劳动合同才能产生相应的法律效力。任何一方面不合法的劳动合同，都是无效合同，不受法律承认和保护。

二、协商一致原则。

在合法的前提下，劳动合同的订立必须是劳动者与用人单位双方协商一致的结果，是双方“合意”的表现不能是单方意思表示的结果。

三、合同主体地位平等原则。

在劳动合同的订立过程中，当事人双方的法律地位是平等的。劳动者与用人单位不因为各自性质的不同而处于不平等地位，任何一方不得对他方进行胁迫或强制命令，严禁用人单位对劳动者横加限制或强迫命令的情况。只有真正做到地位平等，才能使所订立的劳动合同具有公正性。

四、等价有偿原则。

劳动合同明确双方在劳动关系中的地位作用，劳动合同是一

种双务有偿合同，劳动者承担和完成用人单位分配的劳动任务，用人单位付给劳动者一定的报酬，并负责劳动者的. 保险金额。

订立劳动合同应具备哪些条款篇四

即劳动合同必须依法订立，不得违反法律、行政法规的规定，劳动合同订立原则。合法原则的具体要求如下：

1. 劳动合同的主体合法。即劳动合同的当事人必须具备合法资格，劳动者应是年满16周岁，身体健康，具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民，可以是中国人、外国人、无国籍人。用人单位应是依法成立或核准登记的企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体，具有用人的权利能力和行为能力。

我国有关劳动法规对劳动合同主体中的一些问题做了如下规定：

(1) 厂长(经理)由其上级主管部门聘任(委任)的，应与聘任(委任)部门签订劳动合同；实行公司制的经理和有关经营管理人员，应与董事会签订劳动合同。

(2) 企业和实行企业化管理的事业组织的党委书记、工会主席等党群专职人员也是劳动者的一员，应当签订劳动合同，但在订立劳动合同的方式上，对尚未签订劳动合同的党委书记、工会主席可以和厂长、经理一样，与其所在单位的上级主管部门签订劳动合同。

(3) 实行租赁经营(生产)、承包经营(生产)的企业，依据租赁合同或承包合同，承租人、承包人如果作为该企业的法定代表人或者该企业法定代表人的授权委托人时，可代表该企业(用人单位)与劳动者订立劳动合同。

(4) 派出到合资、参股单位的职工如果与原单位仍保持劳动关系，应当与原单位签订劳动合同；原单位可就劳动合同的有关内容在与合资、参股单位订立劳务合同时，明确职工的工资、保险、福利、休假等有关待遇。

(5) 用人单位应与其富余人员、放长假的职工签订劳动合同，但其劳动合同与在岗职工的劳动合同在内容上可就不在岗期间的有关事项作出规定。

(6) 用人单位应与其长期被外单位借用的人员、带薪上学人员、其他非在岗但仍保持劳动关系的人员签订劳动合同，但在外借和上学期间，可就劳动合同中某些相关条款经双方协商予以变更。

(7) 请长病假的职工，在病假期间与原单位保持劳动关系，用人单位应与其签订劳动合同。

(8) 原固定职工中经批准的停薪留职人员，愿意回原单位继续工作的，原单位应与其签订劳动合同。

(9) 对于用人单位招(接)收的大中专毕业生，按有关规定签订了服务合同或其他协议的，未到期的仍应继续履行，应与用人单位签订劳动合同。

2. 劳动合同的内容合法。劳动合同的内容是对劳动合同双方当事人劳动权利义务的具体规定，其内容必须符合国家法律、行政法规的规定，包括国家的劳动法律、法规，也包括国家的其他法律、行政法规。

劳动合同的内容具体表现为劳动合同的条款。一般分为必备条款和可备条款。

(1) 必备条款。必备条款是法律规定的生效劳动合同必须具备的条款。劳动法第19条规定\劳动合同应当具备以下条款:第

一，劳动合同期限；第二，工作内容；第三，劳动保护和劳动条件；第四，劳动报酬；第五，劳动纪律；第六，劳动合同终止的条件；第七，违反劳动合同的责任。

(2)可备条款。可备条款是法律规定的生效劳动合同可以具备的条款。当事人可以协商约定可备条款，缺少可备条款不影响劳动合同的成立。根据我国劳动法规定，可备条款包括：

第一，试用期条款。劳动合同的试用期是劳动者和用人单位为相互了解、选择而约定的考察期。劳动合同可以约定试用期，但不得约定违反法律规定的內容。试用期内劳动者的工资等待遇可以与正式职工有所差异，但用人单位不得在劳动法律、法规规定的最低劳动条件和劳动标准之下使用被试用者。试用期满，被试用者即成为正式职工。

试用期一般适用于初次就业或再次就业的劳动者。在原固定工转制过程中，用人单位与原固定工签订劳动合同时，可以不再约定试用期。对劳动合同的试用期，我国劳动法作了限制性规定：劳动合同的期限在6个月以下的，试用期不得超过15日；劳动合同的期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以下，试用期不得超过60日；劳动合同期限在2年以上的，试用期不得超过6个月。试用期包括在劳动合同期限内。

第二，保守商业秘密和专有技术秘密条款。双方当事人可以在劳动合同中约定在劳动关系存续期间劳动者负有保守用人单位商业秘密和专有技术秘密的义务，一般还可以约定在终止劳动关系后的一年以内劳动者继续承担保守原用人单位商业秘密和专有技术秘密的义务。

第三，禁止同业竞争条款。即双方当事人可以在劳动合同中约定掌握用人单位商业秘密的劳动者在终止或解除劳动合同后一定期限内(一般不超过3年)，不能到与原用人单位生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他单位任职，也不

得自己生产、经营同类产品或业务。做这种约定的同时，用人单位应给予劳动者一定经济补偿。否则，该约定无效。

其他可备条款还有第二职业条款，违约金和赔偿金条款、补充保险、福利条款等。

除以上必备条款和可备条款外，我国劳动法还规定了禁止双方当事人约定的条款，即用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金(物)或抵押金(物)。对违反规定的，由公安部门和劳动保障行政部门责令用人单位立即退还给劳动者本人。

3. 劳动合同订立的程序和形式合法。劳动合同订立的程序必须符合法律规定，未经双方协商一致、强迫订立的劳动合同无效。劳动合同的形式依规定应当采用书面形式订立。

订立劳动合同应具备哪些条款篇五

合法原则，是指订立劳动合同的行为不得与法律、法规相抵触。合法是劳动合同有效并受国家法律保护的前提条件，它的基本内涵应当包括以下方面：

(1) 订立劳动合同的主体必须合法。签订劳动合同的主体是用人单位和劳动者。主体合法，即当事人必须具备订立劳动合同的主体资格。用人单位的主体资格是指必须具备法人资格或经国家有关机关批准依法成立，必须有被批准的经营范围和履行劳动关系权利义务的能力，以及承担经济责任的能力；个体工商户必须具备民事主体的权利能力和行为能力。劳动者的主体资格，是指必须达到法定的最低就业年龄，具备劳动能力。任何一方如果不具备订立劳动合同合同的主体资格，所订立的劳动合同违法。

(2) 订立劳动合同的目的必须合法。目的合法，是指当事人双方订立劳动合同的宗旨和实现法律后果的意图不得违反法律、

法规的规定。劳动者订立劳动合同的目的是为了实现就业，获得劳动报酬；用人单位订立劳动合同的目的是为了使用劳动力来组织社会生产劳动，发展经济，创造效益。

(3) 订立劳动合同的内容必须合法。内容合法，是指双方在劳动合同中确定的具体的权利与义务的条款必须符合法律、法规和政策的规定。劳动合同的内容涉及工作内容、工资分配、社会保险、工作时间和休息休假以及劳动安全卫生等多方面的内容，劳动合同在约定这些内容时，不能违背法律和行政法规的规定。

(4) 订立劳动合同的程序与形式合法。程序合法，是指劳动合同的订立，必须按照法律、行政法规所规定的步骤和方式进行，一般要经过要约和承诺两个步骤，具体方式是先起草劳动合同书草案，然后由双方当事人平等协商，协商一致后签约。形式合法，是指劳动合同必须以法律、法规规定的形式签订。《劳动合同法》第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”明确了订立劳动合同的形式，并对不订立书面劳动合同的行为追究责任，对劳动者造成损害的，还要承担赔偿责任。

2、公平的原则

《劳动合同法》增加“公平”为订立劳动合同的原则，是要求在劳动合同订立过程及劳动合同内容的确定上应体现公平。公平原则强调了劳动合同当事人在订立劳动合同时，对劳动合同内容的约定，双方承担的权利义务中不能要求一方承担不公平的义务。如果双方订立的劳动合同内容显失公平，那么该劳动合同中显失公平的条款无效。如因重大误解导致的权利义务不对等，对同岗位的职工提出不一样的工作要求，对劳动者的一些个人行为作出限制性规定等，对于劳动者，显失公平的合同违背了劳动者的真实意愿。因此，《劳动合同法》规定，“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”劳动合同无效。

3、平等自愿的原则

(1)平等，是指订立劳动合同的双方当事人具有相同的法律地位。在订立劳动合同时，双方当事人是以劳动关系平等主体资格出现的，有着平等的要求利益的权利，不存在命令与服从的关系，任何以强迫、胁迫、欺骗等非法手段订立的劳动合同，均属无效。这一原则赋予了双方当事人公平地表达各自意愿的机会，有利于维护双方的合法权益。

(2)自愿，是指订立劳动合同必须出自双方当事人自己的真实意愿，是在充分表达各自意见的基础上，经过平等协商而达成的协议。这一原则保证了劳动合同是当事人根据自己的意愿独立作出决定的；劳动合同内容的确定，必须完全与双方当事人的真实意思相符合。采取暴力、强迫、威胁、欺诈等手段订立的劳动合同无效。

4、协商一致的原则

协商一致，是指当事人双方依法就劳动合同订立的有关事项，应当采用协商的办法达成一致协议。这一原则是维护劳动关系当事人合法权益的基础。这条原则重点在“一致”，只有通过协商达到统一，才能真正体现平等自愿的原则。如果在订立劳动合同时，双方当事人不能达成一致的意思表示，劳动合同就不能成立。

5、诚实信用的原则

诚实信用，是合同订立和履行过程中都应遵循的原则。《劳动合同法》增加“诚实信用”为订立劳动合同的原则，表明当事人订立劳动合同的行为必须诚实，双方为订立劳动合同提供的信息必须真实。双方当事人在订立与履行劳动合同时，必须以自己的实际行动体现诚实信用，互相如实陈述有关情况，并忠实履行签订的协议。当事人一方不得强制或者欺骗对方，也不能采取其他诱导方式使对方违背自己的真实意思

而接受对方的条件。有欺诈行为签订的劳动合同，受损害的一方有权解除劳动合同。在国外，雇员隐瞒重要事实，即使双方已经签订劳动合同，雇主也可以直接解除劳动合同。我国《劳动法》没有相应的规定，《劳动合同法》在明确了以欺诈签订的劳动合同无效或者部分无效的同时，对当事人存在这种情形的，允许另一方当事人解除劳动合同。

订立劳动合同应具备哪些条款篇六

所谓劳动合同，既是当事人双方的一种合意，也是对劳动法律法规进一步明确和细化。劳动合同是约束劳资双方如实、全面履行劳动权利义务的武器，也是解决劳动争议的主要依据之一。因此，签订一份明确完整、合法合理的劳动合同对于劳动者和用人单位来说都很重要。

审查限制性条款

这类条款片面强化劳动者的义务、限制劳动者的人身自由以及回避用人单位的责任，直接关系到劳动者的切身利益。实践中，这类限制性条款主要危害在于影响到劳动者的人身、经济、休息休假等主要权利的行使，同时也是引发劳动纠纷的主要原因之一，因此劳动者在签约时应当注意认真审查、推敲相关条款，全面充分理解这类条款的真实含义，并对其中的不合理甚至违法的部分提出异议，避免日后吃亏。

审查试用期条款

因试用期问题引发劳动纠纷也是比较常见的。法律对试用期有较明确的规定，比如试用期应当包含在劳动期内，试用期内应当参加社会保险，试用期的最长期限不得超过6个月，合同期在1年以上2年以下的，试用期不得超过60日；合同期在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；合同期在6个月以下的，试用期不得超过15日。试用期长短涉及到工资转正、经济补偿金、培训费以及职工自行流动等问题，提醒劳动者

应予留意。

审查工作岗位、地点条款

很多劳动争议案件，是由于劳动合同中对工作岗位、工作地点约定不明确引起的。严格上说，这属于劳动条件的一个范畴，用人单位提供什么样的工作岗位、地点直接影响到劳动合同的履行。因此，一些用人单位利用这个空子，故意不把工作岗位、地点写进劳动合同，以达到随时、随意变更劳动者的工作岗位、工作内容、工作地点的目的，无限度扩大用人单位的管理权。遇到此类情况时，劳动者往往很被动，甚至对于用人单位单方变更合同内容、故意进行刁难毫无办法，不得不主动辞职。因此，建议在签订劳动合同时，应当一并明确工作岗位、地点。

审查违约条款

常见的违约金类型主要有3种：提前解除劳动合同违约金、违反培训协议的违约金和违纪、失职造成经济损失的违约金。对于劳动者来说，在就业签订劳动合同时，务必要注意到有关违约责任是否合法、公平，并结合考虑自己的经济承受能力，避免日后无力承担巨额赔偿金而陷入困境；对于用人单位来说，也应当注意避免违约赔偿金额过高或过低，做到责任对等，权义一致。

审查工资、补助和奖金条款

关于劳动合同中的工资金额，不仅是加班费的计算基数，也是经济补偿金、生活补助费等的计算依据，其重要性不言而喻。关于年终奖金、出差补助、交通报销之类并不是法律强制规定发放的，所以劳动者应当要求在劳动合同做出明确约定，不要轻信口头承诺，否则引发纠纷时经常会处在无法举证的被动地位。

审查商业秘密和禁业条款

在录用一些关键岗位的人员时均要求签订保密条款、竞业限制条款等。这类条款对劳动者而言，意味着加重自身义务，可能因此限制了择业自由和发展空间。应当注意的是，劳动者一旦违反，不仅涉及劳动法上的责任，还可能负上民法、刑法上的责任。关于保密条款，劳动者应当审查保密主体、保密范围、保密周期和泄密责任等几项内容。关于竞业限制条款，劳动者应当审查禁业补偿费、禁业年限和范围、违约责任以及违约金计算方式等几项内容。补偿费一般不低于本人原来工资的50%，禁业年限一般不超过3年。

签订劳动合同不是一件小事，应当了解一些劳动法方面的规定，在谈判、签订劳动合同条款的时候不可以粗心大意，否则一旦发生劳动争议很容易吃亏。遇到一些签“空白合同”或者故意不签订劳动合同的用人单位，就应该更加小心了。

[订立劳动合同的几种技巧]

订立劳动合同应具备哪些条款篇七

在新员工转正后办理劳动合同鉴定，用以办理各类保险之用，需注意的是如是本地户口的需让其提前到户口所在街道办理失业证。外地身份证复印件1张，应届毕业生学历证明复印件。

- 1、用人单位营业执照复印件；
- 2、组织机构代码证复印件；
- 3、合格证复印件；
- 4、工资手册（无）；
- 5、招用人员的《失业证》原件（失业证必须年检）；

- 6、招用应届毕业生的持本人（身份证）、毕业证书原件及复印件；
- 7、招用再次就业人员需持《终止、解除劳动合同证明书》及原劳动合同；
- 8、外地来沈务工人员《居民身份证》复印件；
- 9、续聘人员提供去年劳动合同及近期内税务（养老保险及失业保险税票）缴费凭证；
- 10、填写《劳动合同鉴证汇总表》一式两份，盖公章、法人章；
- 11、填写《录用职工登记表》，一式一份，将1寸照片粘上，盖公章；
- 10、填写《录用职工名册》，一式两份，盖公章；
- 11、填写《劳动合同》一式三份，盖公章、法人章；合同年限2年。

订立劳动合同应具备哪些条款篇八

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。

无固定期限合同解除条件？

《劳动合同法》第十四条规定：“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。”第

三十七条也规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”

可以解除的情形有很多种：

- 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。

文档为doc格式

订立劳动合同应具备哪些条款篇九

劳动合同有效的前提条件。所谓合法就是劳动合同的形式和内容必须符合法律、法规的规定。首先，劳动合同的形式要合法，如除非全日制用工外，劳动合同需要以书面形式订立，这是本法对劳动合同形式的要求。如果是口头合同，当双方发生争议，法律不承认其效力，用人单位要承担不订书面合同的法律后果，如本法第八十一条规定“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，应当支付劳动者二倍的应得劳动报酬。”其次，劳动合同的内容要合法。本法第十七条规定了劳动合同的九项内容。有些内容，相关的法律、法规都有规定，用人单位和劳动者必须在法律规定的限度内作出具体规定，如关于劳动合同的期限，什么情况下应当订立固定期限，什么情况下应当订立无固定期限，应当符合本法的规定；关于工作时间，不得违法国家关于工作时间的规定；关于劳动报酬，不得低于当地最低工资标准；还有劳动保护，不得低于国家规定的劳动保护标准等等。如果劳动合同的内容违法，劳动合同不仅不受法律保护，当事人还要承担相应的法律责任。

公平原则。公平原则是指劳动合同的内容应当公平、合理。就是在符合法律规定的前提下，劳动合同双方公正、合理地确立双方的权利和义务。有些合同内容，相关劳动法律、法规往往只规定了一个最低标准，在此基础上双方自愿达成协议，就是合法的，但有时合法的未必公平、合理。如同一个岗位，两个资历、能力都相当的人，工资收入判别很大，或者能力强的收入比能力差的还低，就是不公平。再比如用人单位提供少量的培训费用培训劳动者，却要求劳动者订立较长的服务期，而且在服务期内不提高劳动者的工资或者不按照正常工资调整机制提高工资。这些都不违反法律的强制性规定，但不合理，不公平。此外，还要注意的是用人单位不能滥用优势地位，迫使劳动者订立不公平的合同。

平等自愿。平等自愿原则包括两层含义，一是平等原则，一是自愿原则。所谓平等原则就是劳动者和用人单位在订立劳动合同时在法律地位是平等的，没有高低、从属之分，不存在命令和服从、管理和被管理关系。只有地位平等，双方才能自由表达真实的意思。当然在订立劳动合同后，劳动者成为用人单位的一员，受用人单位的管理，处于被管理者的地位，用人单位和劳动者的地位是不平等的。这里讲的平等，是法律上的平等，形式上的平等，在我国劳动力供大于求的形势下，多数劳动者和用人单位的地位实际上做不到平等。但用人单位不得于用优势地位，在订立劳动合同时附加不平等的条件。

订立劳动合同应具备哪些条款篇十

劳动合同的条件：

(3) 国营企业招收职工，必须是在国家下达的劳动用工计划指标内，并向当地劳动部门办理录用职工手续。

劳动合同，是用人单位(包括企业、事业、国家机关、社会团体等组织)同劳动者之间确定劳动关系，明确相互权利义务的协议。劳动合同是确立劳动关系的法律依据。订立劳动合同，是劳动关系双方当事人一件十分重要的法律行为，必须严肃认真并履行一定的手续。

劳动合同的内容：

(4) 合同期限、试用期限；

(7) 劳动者的工种、职务或职称；

(8) 变更、解除、续订劳动合同的条件和手续；

(9)违反劳动合同应承担的责任及承担责任的方式;

(12)劳动合同生效的时间。

订立劳动合同的程序:

劳动合同草案一般由用人单位提出、征求应招工人的意见;也可以由被招工人与企业行政的代表,如厂长、经理,人事处、科长等直接协商,共同起草。

签订劳动合同前,用人单位应向被招工人如实介绍本单位的情况,被招工人也有权提出自己的意见和要求,双方经充分协商,达成一致意见后,用毛笔或钢笔填写劳动合同书,并签名盖章。