

2023年附条件的劳动合同(实用8篇)

居间合同的订立应当符合合同法的基本要求，如自愿原则、平等自愿等原则。请大家查看以下范文，结合自己的实际情况进行修改和完善。

附条件的劳动合同篇一

某国有服务性企业系当地执行劳动法律法规较好的用人单位，12月31日该企业将有大批职工的期劳动合同到期，经公司经理办公会讨论通过，除对个别职工终止劳动合同外，决定依法与绝大部分职工续订无固定期限的劳动合同，因该企业的经营结构和管理模式即将在实行重大改革，故公司人事部提出要在续订无固定期限劳动合同的同时与职工约定3条终止劳动合同的条件：1、合同履行中，如遇本部门工作外包给其他专业公司，本合同即行终止，2、合同履行中，如乙方在甲方每年实施的聘用制中落聘，本合同即行终止。3、合同履行中，如遇乙方被医疗机构确诊为不适宜在服务性行业工作的传染性疾病带菌者，本合同即行终止。

那么，该企业人事部提出的约定终止条件是否合法？用人单位与职工约定终止劳动合同条件时应把握什么原则？注意什么问题？如果您是该企业人事部负责人，您将就约定终止劳动合同条件提出什么具体建议。

专家处方

终止合同的五点建议

由于《劳动法》规定的可以解除劳动合同的条件是向保护劳动者一方倾斜的，对用人单位是有一定限制的。因此，在劳动合同中约定终止条件，从保护用人单位劳动权益来说，不仅是必要的，而且是至关重要的。但是，绝大多数用人单位的劳动

合同中没有约定劳动合同的终止条件,从而使用人单位对一些不符合法定解除条件,又无法继续使用的职工束手无策,从而背上了沉重的包袱,有的甚至支付高额费用协商解除劳动合同。本期案例讨论如何约定终止劳动合同条件这个问题,对用人单位非常及时和必要。就个人观点看,用人单位与职工约定终止劳动合同条件应注意把握以下几点:

二、约定的终止条件应当是除时间之外的某种事件或某种行为。在任何情况下,时间都不能作为约定劳动合同终止条件。劳动合同终止的'条件只能是时间之外的某种事件或某种行为。对用人单位来说,主要生产经营活动中出现某种事件,如生产线报废;对职工来说,主要是个人的某种行为,如出国定居考上大学或在社会上打架斗殴,经批评教育不改,其劣迹反复出现等。

三、约定的终止条件必须是合同生效前尚未出现的客观情况。如果是劳动合同生效前就已经出现的事件或行为,就不能作为终止条件在劳动合同中约定。而这里所说的客观情况,是指不能确定的情况是自然出现的,不是人为制造的,即可以预见到的,但不能是事先预谋的。这就是说,用人单位不能在劳动合同中把本单位主观制造的条件约定为合同终止条件。例如,机构合并、人事调整等。

四、约定终止条件要充分考虑生产经营特点。用人单位约定劳动合同终止条件,目的是要在这种条件出现时终止合同。因此,必须充分考虑本单位的生产经营特点,因为不同性质的生产性单位在劳动合同履行过程中遇到的具体情况是不同的,生产经营单位可能遇到的情况在一些经营单位是不可能出现的,如果把本单位生产经营中根本不可能遇到的情况约定为劳动合同终止的条件,约定条款根本出现不了,约定的终止条件就失去了意义。

五、约定终止条件要兼顾到合同当事人双方的情况。由于劳动合同履行过程中,用人单位和职工都可能出现某些客观情况,

导致用人单位不愿意继续履行合同,而又不能解除合同,因此,用人单位既要把本单位生产经营过程中可能出现的某种情况约定为终止劳动合同的条件,也要把职工在履行劳动合同过程中可能出现的某种行为约定为劳动合同终止条件。例如,企业聘用的部门管理人员、技术人员中,有的业务能力不差,工作业绩尚佳,也没有违纪问题。但是,其性格和工作作风与其他员工不合,多数员工都不肯与其合作一同共事,甚至表现出离职倾向。对于这种情况企业无法继续使用该职工,但又不能解除合同,针对这类问题,可以考虑约定为劳动合同终止条件。一旦出现这种情况,劳动合同即可终止。具体条款可表述为:乙方(员工)履行职责期间,经年度工作总结或职工民主评议,有一半以上员工不肯继续接受其领导或与其共事,其履行职责出现危机的,劳动合同终止。

无固定期限合同不是终身合同

附条件的劳动合同篇二

- 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。

附条件的劳动合同篇三

《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。”

附条件的劳动合同篇四

具备解除劳动合同的条件，并不意味着当事人便可擅自解除合同或者不辞而别，解除劳动合同在条件具备的情况下，还要按照法定的程序和要求履行有关手续：

(2) 企业提出解除与职工的劳动合同，应当征求本企业工会组织的意见；

(3) 解除劳动合同，企业应当报请上级主管部门和当地劳动行政主管部门备案；

(5) 根据解除劳动合同的不同情况，分别按有关规定办理解除劳动合同的手续和填写职工《劳动手册》，交由本人办理待

业登记手续。

附条件的劳动合同篇五

用人单位解除劳动合同并不是说想解除就能随便解除的，法律规定了用人单位在满足一定条件下才可以解除劳动合同。那么，用人单位在哪些条件下才能解除劳动合同呢？下面，就让我们一起来了解一下。

一、劳动者有下列情形之一的，用人单位可以随时解除劳动合同：

(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；

(三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(六) 被依法追究刑事责任的。

二、有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(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；

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

三、有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的

意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一) 依照企业破产法规定进行重整的；

(二) 生产经营发生严重困难的；

(三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

四、劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照上述二、三的规定解除劳动合同：

(二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五)在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

五、用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

因为劳动者在劳动关系中处于弱势地位，所以法律加强了对劳动者的保护，从以上方面就可以看出法律对劳动者的保护。但是劳动者们也不要以为用人单位就不能解除劳动合同，其实只是对用人单位解除劳动合同作了限制而已。

附条件的劳动合同篇六

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。

劳动合同签订后，应当到当地劳动行政机关申请鉴证，并向其主管部门和当地劳动部门备案。

二、签订劳动合同的要求

企业与被招用的工人签订劳动合同时，必须遵守国家政策和法规的规定，坚持平等自愿和协商一致的原则；劳动合同必须以书面形式签订；劳动合同的内容必须完备、准确。

[签订劳动合同的程序和要求?]

附条件的劳动合同篇七

一、劳动者有下列情形之一的，用人单位可以随时解除劳动合同：

(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；

(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(六)被依法追究刑事责任的。

二、有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(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；

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

三、有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一)依照企业破产法规定进行重整的；

(二)生产经营发生严重困难的；

(三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二)与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三)家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

以上就是对劳动合同解除条件的解答了，劳动者或者用人单位想要解除劳动合同。

附条件的劳动合同篇八

甲方：

乙方：

签订日期：年月日

北京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、续订劳动合同应当依照《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：

1、乙方承诺其与甲方建立劳动合同关系是，不与其他任何单位存在劳动关系，亦不对其他任何与甲方相竞争的组织负有竞业限制义务。因此产生的任何争议，与甲方无关，由乙方自行承担一切责任。

2、乙方的岗位、级别等发生变动时其工资及福利随之进行相应的调整，并按集团规定进行不少于三个月的试岗考核。

3、乙方须严格按照甲方制定的岗位职责开展工作，同时须认真完成甲方交办的其他工作及上级临时布置的工作。

4、劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2) 严重违反用人单位的规章制度的；

(3) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(5) 因劳动合同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；

(6) 被依法追究刑事责任的。

乙方因上述行为给甲方造成损失的，应当依法承担赔偿责任。

5、试用期内，乙方解除本合同，须提前三日以书面形式通知甲方；转正后，乙方解除本合同，须提前三十日以书面形式通知甲方，否则在此期间因工作无法衔接，延误给公司带来的相关损失，由乙方承担。

6、关于保密约定按《保密协议》条款执行。

十、劳动争议处理及其他

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)

签订日期：年月日

文档为doc格式