

2023年上海无固定期限劳动合同签订条件 (实用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。那么一般合同是怎么起草的呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

上海无固定期限劳动合同签订条件篇一

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。

上海无固定期限劳动合同签订条件篇二

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。

上海无固定期限劳动合同签订条件篇三

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。

上海无固定期限劳动合同签订条件篇四

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。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。《劳动法》第20条第2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。这里签订无固定期限劳动合同需符合三个条件，即在同一用人单位连续工作满10年以上，当事人双方同意续延劳动合同，劳动者提出申请。三个条件缺一不可，实践中当劳动者符合连续工作满10年以上，向用人单位提出签订无固定期限劳动合同时，用人单位往往表示不同意续约劳动合同，导致劳动者无法达到签订无固定期限劳动

合同的目的。

由于《劳动法》在无固定期限劳动合同制度设计上的缺陷，无固定期限劳动合同签订率极低，对劳动者的职业稳定和用人单位的长远发展均有不利影响。

相关拓展：

劳动法实施的十几年的实践证明，劳动合同短期化是劳动用工领域存在的较为突出的问题之一。为建立和谐稳定的劳动关系，完善劳动合同制度，针对影响劳动合同短期化的无固定期限劳动合同，劳动合同法作出了具体明确的规定。

首次在法律上明确定义

1994年劳动法制定时，仅从劳动关系存续的时间角度，将劳动合同划分为三类：有固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同。对于用人单位与劳动者均高度关注的无固定期限劳动合同，劳动法并未界定无固定期限劳动合同的法律定义。劳动合同法首次以法律的形式确定了无固定期限劳动合同的法律含义，即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。

首先，无固定期限劳动合同的双方当事人明确约定劳动关系无确定的终止时间，这是无固定期限劳动合同与固定期限劳动合同最显著的区别。

其次，无固定期限劳动合同作为劳动合同，其订立、履行、变更、解除、终止同样应当遵循劳动合同法确立的“合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用”的基本原则。第一，无固定期限劳动合同的订立应当合法。无固定期限劳动合同的订立以当事人双方履行法定的告知义务为订立前提；无固定期限劳动关系自用工之日建立；劳动合同应当具有书面形式，

劳动合同的法定内容应当完备，约定的内容也必须合法。第二，无固定期限劳动合同的变更应当合法，即当事人依法协商，采用书面形式。第三，无固定期限劳动合同依法可以解除，双方当事人依据劳动合同法规定的解除情形，解除方式、解除通知时间、解除法定程序与解除手续的规定，行使无固定期限劳动合同解除权。第四，无固定期限劳动合同因下列法定情形出现，当事人双方的劳动关系终止：劳动者开始依法享受医疗保险待遇的；劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；用人单位被依法宣告破产的；用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；法律、法规规定的其他情形的。

上海无固定期限劳动合同签订条件篇五

评析

《劳动法》第20条规定：“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。劳动者在同一用人单位连续工作满10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劳动合同，应当订立无固定期限劳动合同”。根据以上规定，“应当订立无固定期限劳动合同”的前提条件有3个：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延劳动合同，三是劳动者提出订立无固定期限劳动合同。在这3个条件同时具备的情况下，双方才“应当订立无固定期限劳动合同”。以上规定还表明：“应当订立无固定期限劳动合同”的情形只在双方续订劳动合同时发生，是对双方劳动合同续订中有关期限的一种限制性规定。

但是《劳动合同法》第14条规定，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10年的……通过该规定可以

看出，《劳动合同法》对无固定期限劳动合同的要求。而符合条件的，用人单位就应当与他们签订无固定期限劳动合同。否则就应承担支付双倍工资的责任。

因此本案中，张某的劳动合同虽然还没有到期，但其已经在该公司连续工作满10年了，已经具有提出签订无固定期限劳动合同的条件了。因此，依照《劳动合同法》的要求，该公司应当与张某签订无固定期限劳动合同。