

# 续签无固定期限劳动合同条件(优秀7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。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

## 续签无固定期限劳动合同条件篇一

(2)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;

(3)劳动者严重违反用人单位的规章制度的;

(4)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

(7)劳动者被依法追究刑事责任的;

(9)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;

(11)用人单位依照企业破产法规定进行重整的;

(12)用人单位生产经营发生严重困难的;

(14)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。

这些解除无固定期限劳动合同的情形与解除固定期限劳动合同的情形是一样的。因此，无固定期限合同是一种常态化的劳动合同，不是无终止时间的合同，不是“终身制”、“铁饭碗”，不会导致用工制度僵化。

关于无固定期限劳动合同的上述规定，主要是针对劳动用工

中劳动合同短期化问题突出、劳动合同1年一签、甚至1年几签的情况较为普遍而作出的，目的是鼓励和引导用人单位与劳动者签订较长期限的劳动合同，构建和谐稳定的劳动关系，增强劳动者对用人单位的认同感，提高劳动积极性，促进企业的长远发展。现在，在许多国家无固定期限劳动合同已成为普遍的合同形式。

## 续签无固定期限劳动合同条件篇二

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。

## 续签无固定期限劳动合同条件篇三

### 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，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。

## 续签无固定期限劳动合同条件篇四

法定代表人(主要负责人)： \_\_\_\_\_

单位地址： \_\_\_\_\_

联系电话： \_\_\_\_\_

劳动者(乙方)姓名： \_\_\_\_\_

家庭住址(现住址)： \_\_\_\_\_

居民身份证号码： \_\_\_\_\_

联系电话： \_\_\_\_\_

### 一合同期限

本合同期限自 \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日起至 \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日止。

双方就合同期限有关事项约定如下： \_\_\_\_\_

### 二工作内容和工作地点

乙方的工作 \_\_\_\_\_ 岗位

具体工作内容为： \_\_\_\_\_

乙方的工作地点为：\_\_\_\_\_

三工作时间和休息休假：\_\_\_\_\_

乙方所在工作\_\_\_\_\_岗位实行 工时制度。

a 标准工时工作制度;b综合计算工时工作制度;c不定时工作制度;

甲方因生产经营需要确需乙方加班的、应符合国家和地方的有关规定并按有关规定支付加班报酬。

乙方应享受国家规定的休息休假之外的假期约定如下：\_\_\_\_\_

#### 四劳动报酬

乙方的工资为\_\_\_\_\_元|\_\_\_\_\_月、具体发薪日期为每\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。

#### 五社会保险

甲乙双方按照国家 and 地方的规定参加社会保险、履行缴费义务，确保乙方享有社会保险的权利。

乙方应当缴纳的社会保险费，由甲方从乙方的工资中代扣代缴。

#### 六劳动保护、条件

甲方严格执行有关劳动保护方面的法律，法规和规定、努力改善劳动条件、保证乙方在生产过程中的安全与健康。

乙方在劳动过程中必须严格遵守劳动安全卫生和操作规程。

乙方患职业病，因工负伤或死亡、甲方按国家和地方有关规

定给予各项待遇。

## 七劳动合同的解除、终止和续订

甲乙双方单方面解除或终止本合同、应符合《劳动合同法》规定的条件和程序。

乙方患\_\_\_\_\_岗位工种及行业禁忌的疾病、在医疗期满后不符合国家和地方从事有关行业，工种\_\_\_\_\_岗位规定，甲方无法另行安排工作的、可提前30天或额外支付乙方一个月\_\_\_\_\_月工资后以书面形式通知乙方解除本合同，并依法向乙方支付经济补偿金。

甲乙双方在本合同到期前经协商同意续订合同的，应重新签订书面合同。

## 双方约定事项

甲乙双方本着合法，公平，平等自愿的原则、经协商约定如下事项：\_\_\_\_\_

1□

2□

## 九其他事项

甲乙双方因履行本合同发生争议时、应先协商解决：\_\_\_\_\_协商解决无效时可进行调节；调节无效的任何一方均可向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向有管辖权的人民法院提起诉讼。

本合同未尽事宜、按照国家和地方的有关法律、法规和规定执行、无规定的双方应协商解决。

双方应当仔细阅读本合同条款、以明确其权利和义务。

本合同自甲乙双方签字(盖章)之日起生效，双方应严格遵照执行。本合同一式两份、甲乙双方各执一份。

甲方(公章)\_\_\_\_\_

乙方(签字)\_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人)\_\_\_\_\_

合同签订地：\_\_\_\_\_

本人在\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日 签收此劳动合同

签名：\_\_\_\_\_

## 续签无固定期限劳动合同条件篇五

《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。”

## 续签无固定期限劳动合同条件篇六

甲方(用人单位)名称：

乙方(劳动者)姓名：

根据《中华人民共和国劳动合同法》和国家有关规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，订立本劳动合同。



(1) 合同类别：无固定期限，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起。

(2) 试用期：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起，至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

(1) 在符合规定的条件下，或经双方协商一致后，甲方可对乙方的工作岗位、职务及工作地点进行调整。双方应对调整情况进行书面确认，作为本合同附件。

(2) 甲方根据国家有关工时方面的规定，结合甲方的生产需要，合理安排乙方的工作时间，并确保乙方平均每周至少休息1天。

(1) 甲方安排乙方每日工作时间不超过八小时。

(2) 甲方应按国家规定保证乙方的休息权利。

(3) 甲方安排乙方加班的，按照国家有关规定向乙方支付加班费。

(1) 甲方依法制定完善的规章制度，实施对乙方的管理。甲方应当将有关规章制度告知乙方。

(2) 甲方和工会组织或职工代表签订的集体合同，适用于乙方。

(3) 甲方为乙方提供符合规定的劳动防护用品和其他劳动条件，并按照国家建筑施工安全生产的规定，在施工现场采取必要的安全措施，为乙方创造安全工作的环境。

(1) 终止本合同，应当符合法律、法规的相关规定。

(2) 双方协商一致，可以解除本合同。甲乙双方单方面解除本合同，应当符合法律、法规的相关规定。

(3) 解除、终止劳动合同时，甲方应当出具解除、终止劳动合同的证明书。

甲乙双方在履行本劳动合同时发生争议的，可先协商解决；不愿协商或者协商不成的，可在规定的时限内向当地(工作地点或者甲方工商注册地)劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向当地人民法院提起诉讼。

(1) 本合同与国家法律法规及有关规定相违背的内容，依照国家法律法规及有关规定执行。

(2) 本合同及附件均一式2份，甲乙双方各执1份。自甲乙双方签字、盖章之日起生效。

甲方： \_\_\_\_\_

乙方： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 续签无固定期限劳动合同条件篇七

乙方： \_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》和有关规定，甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条 本合同为期限劳动合同。

本合同有效期限为\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日生效，其中试用期至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

第二条 乙方同意根据甲方工作需要，在甲方安排的\_\_\_\_工作地点担任\_\_\_\_岗位工作。经甲乙双方协商，可以变更工作

地点、工作岗位。

第三条 乙方工作的工作内容及岗位职责依照甲方的有关规定确定。

第四条 甲方安排乙方执行\_\_\_\_\_工时制度。

1. 标准工时工作制，即每日工作\_\_\_\_\_小时，每周工作\_\_\_\_\_天，每周至少休息一天。

2. 不定时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3. 综合计算工时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行以\_\_\_\_\_为周期，总工时\_\_\_\_\_小时的综合计算工时工作制。

第五条 甲方安排乙方加班，应符合法律、法规的规定，并按照国家的相关规定执行。

第六条 甲方每月\_\_\_\_\_日前以货币形式足额支付乙方工资，月工资确定条款执行。

1. 乙方的工资报酬按照甲方依法制定的规章制度中的内部工资分配办法确定，根据乙方的工作岗位确定其每月工资为\_\_\_\_\_元。

2. 甲方对乙方实行基本工资和绩效工资相结合的内部工资分配办法，乙方的基本工资确定为每月\_\_\_\_\_元，以后根据内部工资分配办法调整其工资；绩效工资根据乙方的工作业绩、劳动成果和实际贡献按照内部分配办法考核确定。

3. 甲方实行计件工资制，确定乙方的劳动定额应当是本单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成的，

乙方在法定工作时间内按质完成甲方定额，甲方按照约定的定额和计件单价，根据乙方的业绩，按时足额支付乙方的工资报酬。

4. 乙方在试用期间的工资。

5. 甲乙双方对工资的其他约定。

第七条 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。

第八条 乙方在甲方工作期间间享有国家规定的法定节假日，其他各类假期按甲方有关规章制度办理。

第九条 福利待遇。

第十条 甲方根据生产经营需要，依法制定规章制度和劳动纪律。

乙方违反劳动纪律和甲方的规章制度，甲方有权根据规章制度进行处理，直至解除本合同。

第十一条 乙方应遵守劳动纪律的规章制度和劳动纪律，接受甲方领导、管理和教育，尽职、尽责、勤勉地完成甲方交予的工作。

第十二条 有下列情形之一的，甲乙双方应变更劳动合同并及时办理变更合同手续。

1. 甲乙双方协商一致的。

2. 订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的。

3. 订立本合同所依据的法律、法规、规章发生变化的。

第十三条 当事人依据第十六条第2项的约定，一方要求变更本合同的，应将变更要求书面通知另一方，另一方应在15日内(含15日)书面答复对方;15日内未答复的视为不同意变更本合同。

第十四条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十五条 乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同。

1. 在试用期间被证明不符合录用条件的。
2. 严重违反劳动纪律或者甲方规章制度，按照甲方单位规定或者本合同约定可以接触劳动合同的。
3. 严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害或者严重破坏甲方形象、信誉、声誉的。
4. 被依法追究刑事责任的。

第十六条 有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但应当提前30日以书面形式通知乙方。

1. 乙方患病后者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作或者不符合国家和本市从事有关行业、工种岗位规定，甲方无法另行安排工作的。
2. 乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。
3. 本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经甲乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第十七条 乙方解除本合同，应当提前30日以书面形式通知甲方，甲方应予以办理相关手续。但乙方给甲方造成经济损失

尚未处理完毕的除外。

第十八条 有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同。

1. 在试用期内的。
2. 甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的。
3. 甲方未按照本合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。
4. 甲方未依法为乙方缴纳社会保险费的。

第十九条 本合同期限届满后，因甲方原因未办理终止手续，乙方要求解除劳动关系的，劳动关系即行解除。

第二十条 有下列情形之一的，本合同终止。

1. 合同期限届满的。
2. 合同约定的终止条件出现的。
3. 乙方达到法定退休条件的。
4. 甲方依法破产、解散的。
5. 法律、法规、规章规定的其他情形。

第二十一条 本合同期限届满前30日，甲方应将终止或续订劳动合同意向以书面形式通知乙方。

第二十二条 有下列情形之一的，应续订本合同并及时办理续订手续。

1. 甲乙双方同意续订劳动合同的。

2. 本合同期限届满后，未办理终止劳动合同手续仍存在劳动关系，乙方要求续订劳动合同的。

第二十三条 任何一方均应严格履行本合同之约定，否则应依法承担相应的违约责任。

第二十四条 本合同要求或允许通知，可采用如下两种方式之一送达。

1. 被通知方在通知方发出的书面通知上签收。

2. 通知方按照通知方在本合同上列明的通信地址，以挂号的方式向被通知方邮寄书面通知即视为送达。

第二十五条 甲乙双方约定合同增加内容。

第二十六条 双方因履行本合同发生争议，当事人可以协商调解调解；调解不成的，应当自劳动争议发生之日起，任何一方可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。任何一方也可不经协商而直接申请劳动争议仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

第二十七条 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。

第二十八条 本合同如有未尽事宜，甲、乙双方签订《劳动合同补充协议》。作为本合同的附件，与本合同具有同等法律效力。

第二十九条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日 \_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

(以下空白，不构成本协议的任何条款)