

# 最新订立劳动合同的条件包括(实用5篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

## 订立劳动合同的条件包括篇一

你尊敬的各位领导：

您好！

我叫xxx□本公司职业是□xxx□20xx年xx月与本单位签订为期xx年的劳动合同，现合同到期在即，经本人考虑，申请续签劳动合同。

在过去的xx年里，我在本公司的领导和同事们的`关心、支持下，按照岗位职责要求和一切规则，认认真真地做好了本职工作，较好地完成了领导所交给的各项工作任务。鉴于此，我更是尽心尽力做好这一份工作，我都严格要求自己，认真完成各项工作任务。当然在工作中也有待改正的地方，这里还是要感谢领导和同事们给我纠正。

在本公司，我更加深入地了解了我们生产工艺技术的工作，我热爱这行工作。我希望能够继续为本公司服务，恳请各位领导同意续签劳动合同，我必将更加努力的工作，遵守职业道德，虚心学习，将专业知识与实践更紧密地结合起来，以朝气蓬勃、奋发有为的精神状态，努力发挥聪明才智，认真完成领导交给的每一份工作，为本公司的工作发挥力量。

基于以上所述，我申请改签无固定期劳动合同，并希望得到领导的认同。

此致！

敬礼！

申请人□xxx

日期□20xx年xx月xx日

## 订立劳动合同的条件包括篇二

聘请方（以下简称甲方）：

应聘方（以下简称乙方）：

甲方经公司董事会决议，聘请乙方担任甲方的总经理助理。为加强管理，提高绩效，甲乙双方经充分协商，签订本合同，以资双方共同遵守。

甲方聘请乙方担任总经理助理，协助总经理负责公司的日常经营管理。聘用期限为 年，自 年 月 日起至年 月 日止。

1、甲方按国家法定节假日和公司相关规定，合理安排乙方休假或休息。

2、在季节性旺季或有连续性或紧急性工作，乙方来调整假期和工作时间，公司有权调整假期和工作时间，乙方可在连续性或紧急性等阶段性工作完成后进行补休。

3、乙方报酬月薪 元，按月支付。

1、培训费用由甲方承担，但乙方经培训掌握技能后，必须按本合同约定在甲方工作一定期限，若乙方违约离开甲方，则由乙方承担（与培训费等额）违约金。

2、乙方对甲方商业秘密和技术秘密有保密的义务，合同期内若乙方违约擅自从事或到与甲方有竞争的行业任职给甲方造成损失，由乙方承担赔偿责任。

3、本合同期满，或因辞退、辞职等解除劳动合同后的 年内，乙方对甲方商业秘密和技术秘密仍有保密义务，不得在同类企业并与甲方有竞争关系的其它公司任职或自行开业。否则，乙方应赔偿甲方损失。

### （一）甲方权利

1、甲方有制定公司的经营方针和投资计划，并要求乙方按决策落实执行的权利；

2、甲方有监督乙方工作的权利；

3、甲方有依据公司制度对乙方违规的行为进行行政处分及经济处分权利；

### （二）甲方义务

甲乙双方必须依法参加当地政府规定的法定社会保险，并按照国家有关规定按时向劳动保障部门所属社会保险机构缴纳社会保险费，其中乙方应缴纳部分由甲方从乙方工资中代扣代缴。甲乙双方解除、终止劳动合同时，甲方有按相关规定为乙方办理社会保险相关转移手续的义务。

### （三）乙方权利

乙方有依法享受国家规定的婚假、丧假、产假等待遇，及相关福利政策的权利。

### （四）乙方义务

乙方应遵守甲方的各项规章制度，服从甲方的领导、管理和

指挥，完成工作任务，遵守劳动纪律及职业道德。保守甲方商业秘密。

1、甲方向双方陈述和保证如下：

(2) 本合同自签订之日起对其构成有约束力的义务。

2、乙方向双方陈述和保证如下：

(1) 其保证所提供的个人资料内容的真实性

(3) 本合同自签订之日起对其构成有约束力的义务。

本合同签订后，甲、乙双方必须全面履行合同规定的义务，任何一方不得擅自变更合同。确需变更的，双方应协商一致，并按原签订程序办理。双方未达成一致意见的，原合同效力不变。

(一) 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

1、乙方违反合同规定，不积极履行义务，经劝阻不改正；

2、严重违反公司制度，营私舞弊，给甲方造成重大伤害；

3、乙方违反国家法律法规，被追究刑事责任；

(二) 有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但应当提前三十日以书面形式通知乙方：

2、乙方不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(三) 有下列情形之一的，乙方可以解除本合同：

1、甲方未按照本合同提供劳动保护和劳动条件的；

- 2、未及时足额支付劳动报酬的；
- 3、未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- 4、法律法规规定劳动者可以解除劳动合同的其它情形；
- 5、甲方公司撤销。

（四）有下列情形之一的，本合同即行终止，双方办理终止劳动合同手续：

- 1、本合同期满的；
- 2、乙方死亡，或被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- 3、甲方依法宣告破产或解散的；
- 4、法律法规规定的其它情形；

（三）在下列情况下，合同可以变更：

- 1、双方协商达成一致；
- 2、因国家政策法令发生变化时。
- 3、不可抗力。

（四）本合同期满前，甲乙双方应提前十五日协商劳动合同续订事宜，协商一致的，续订劳动合同。如合同期满后，双方仍存在劳动关系的，甲方应与乙方补签劳动合同，若甲乙双方无法就补签合同达成一致而继续存在劳动关系的，视为合同延续，在视合同延续期限十五日内，双方未签订新劳动合同，则视同甲乙双方自愿解除劳动关系。

- 1、甲、乙双方发生劳动争议后，应先协商解决，协商不成的，

亦可向人民法院起诉。

2、本合同未尽事宜，双方同意依据甲方劳动管理规章制度处理或另行协商。

本合同一式二份，甲乙双方各执一份，本合同自双方签字次日起生效。

甲方：

乙方：

年 月 日

## 订立劳动合同的条件包括篇三

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，劳动者提出或者用人单位同意订立无固定期限劳动合同的，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；

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自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

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。

第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（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；

（五）因本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；

（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；

## 二、《劳动合同法实施条例》

### 第九条

第十一条除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第

二款的规定，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。

第十八条劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

### 劳动合同法解读十四：无固定期限劳动合同

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劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者已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。

**【解读】**本条是关于无固定期限劳动合同的规定。

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。

由于缺乏对无固定期限劳动合同制度的正确认识，不少人认为无固定期限劳动合同是“铁饭碗”、“终身制”，认为无固定期限劳动合同一经签订就不能解除。因此，很多劳动者把无固定期限劳动合同视为“护身符”，千方百计要与用人单位签订无固定期限劳动合同。另一方面，用人单位则将无固定期限劳动合同看成了“终身包袱”，想方设法逃避签订无固定期限劳动合同的法律义务。

这里所说的无确定终止时间，是指劳动合同没有一个确切的终止时间，劳动合同的期限长短不能确定，但并不是没有终止时间。只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件，双方当事人就要继续履行劳动合同规定的义务。一旦出现了法律规定的情形，无固定期限劳动合同也同样能够解除。

无固定期限的劳动合同也是劳动合同的一种类型，在履行过



程中，任何一方由于某种原因希望或已提出解除劳动合同，另一方只要表示同意，双方达成一致意见，就可以依据本法第三十六条的规定解除劳动合同。当法律规定的可以解除劳动合同的条件出现，或当事人在合同中约定的可以解除劳动合同的条件出现，无固定期限的劳动合同就可以依法定条件或约定条件解除。如劳动者有本法第三十九条规定的情形之一出现时，用人单位就可以解除劳动合同。用人单位有本法第三十八条规定的情形之一时，劳动者就可以解除劳动合同。由此可见，无固定期限合同并不是没有终止时间的“铁饭碗”，只要符合法律规定的条件，劳动者与用人单位都可以依法解除劳动合同。

另外，有很多错误观点认为无固定期限劳动合同是不能变更的“死合同”。无固定期限劳动合同和其他类型的合同一样，也适用劳动法与本法的协商变更原则。按照劳动法的规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。除了劳动合同期限以外，双方当事人还可以就工作内容、劳动报酬、劳动条件和违反劳动合同的赔偿责任等方面协商，进行变更。在变更合同条款时，应当按照自愿、平等原则进行协商，不能采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，同时还必须注意变更后的内容不违法，否则，这种变更是无效的。

订立无固定期限的劳动合同，劳动者可以长期在一个单位或部门工作。这种合同适用于工作保密性强、技术复杂、工作又需要保持人员稳定的岗位。这种合同对于用人单位来说，有利于维护其经济利益，减少频繁更换关键岗位的关键人员而带来的损失。对于劳动者来说，也有利于实现长期稳定职业，钻研业务技术。

订立无固定期限劳动合同有两种情形。

（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。

（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。

要劳动者提出，用人单位就必须同意续订，而且是订立无固定期限劳动合同。如果用人单位提出续订劳动合同，劳动者有权不同意。劳动者同意的，应当订立无固定期限劳动合同。这三种情形如下：

别的单位去工作了两年，然后又回到了这个用人单位工作五年。虽然累计时间达到了十年，但是劳动合同期限有所间断，不符合在“该用人单位连续工作满十年”的条件。劳动者工作时间不足十年的，即使提出订立无固定期限劳动合同，用人单位也有权不接受。法律作这样的规定，主要是为了维持劳动关系的稳定。如果一个劳动者在该用人单位工作了十年，就能说明他已经能够胜任这份工作，而用人单位的这个工作岗位也确实需要保持人员的相对稳定。在这种情况下，如果劳动者愿意，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同，维持较长的劳动关系。

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连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的。劳动合同制是以签订劳动合同的形式，明确规定用工单位和劳动者双方的权力、责任、利益，

把用工与经济责任制相结合的一种新的用工制度劳动合同制度。1986年7月，我国决定改革国营企业的劳动用工制度，自1986年10月1日起，国营企业在新招收工人中普遍推行劳动合同制。随着劳动法合同法的施行，劳动合同制度在各类企业当中广泛推行。国有企业改制在二十世纪八十年代中期开始，在二十世纪九十年代成为国有企业改革的核心内容，企业通过改变企业形态，改变企业股权结构，改变企业的基本制度，转变为符合自身特点的企业资产组织形式。

在推行劳动合同制度前，或是在国有企业进行改制前，用人单位的有些职工已经在本单位工作了很长时间。推行新的制度以后，很多老职工难以适应这种新型的劳动关系，一旦让其进入市场，确实存在着竞争力弱难以适应的问题，年龄的局限又使其没有充足的条件来提高改进，应当说这是由于历史的原因造成的。他们担心的不仅是能否与原单位签订劳动合同的问题，还存在着虽然签了劳动合同但期限很短，在其尚未退休前合同到期却没有用人单位再与其签订劳动合同的问题。我们在制定法律和政策的同时，应当考虑那些给国家和企业作出过很多贡献的老职工的利益。因此，对于已在该用人单位连续工作满十年并且距法定退休年龄不足十年的劳动者，在订立劳动合同时，允许劳动者提出签订无固定期限劳动合同。如果一个劳动者以在该用人单位满十年，但距离法定退休年龄超过十年，则不属于本项规定的情形。

3、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规定的情形续订劳动合同的。

根据这一项规定，在劳动者没有本法第三十九条规定的用人单位可以解除劳动合同的情形下，如果用人单位与劳动者签订了一次固定期限劳动合同，在签订第二次固定期限劳动合同时，就意味着下一次必须签订无固定期限劳动合同。所以在第一次劳动合同期满，用人单位与劳动者准备订立第二次固定期限劳动合同时，应当作出慎重考虑。

在制定本法时，这一项规定引起了较大的争议。有一些意见认为，连续签订两次固定期限的劳动合同，有可能累计时间却很短。这一项规定仅以签订固定期限劳动合同的次数为判断标准，容易导致用人单位对一些低技能、岗位专业性不强的劳动者采取到期不续签的做法，从而规避签订无固定期限劳动合同的法律义务，加重了劳动合同短期化的问题。这一项之所以这样设计，就是为了解决劳动合同短期化的问题。根据规定，用人单位在与劳动者签订一次固定期限劳动合同后，再次签订固定期限的劳动合同时，就意味着下一次只要劳动者提出或者同意续订劳动合同，就必须签订无固定期限的劳动合同。企业为了不签订无固定期限的劳动合同，但又能同时保持用工的稳定性，防止因频繁更换劳动力而加大用工成本，就会延长每一次固定期限劳动合同的期限，从而解决了合同短期化的问题。有的意见认为，这一项规定限制了用人单位的用工自主权。这种认识是错误的。因为劳动合同是由双方当事人协商一致订立的，劳动合同的期限长短、订立次数都由双方协商一致确定，选择什么样的劳动者的决定权仍掌握在企业手中。只不过在法律规定的情形出现时，用人单位才必须与劳动者签订无固定期限劳动合同。而且这种劳动合同也不是“终身制”的，在法律规定的条件或是双方协商约定的条件出现时，用人单位可以解除劳动合同。

本法第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。但在现实中有很多用人单位为了逃避义务，使劳动关系处于一种不明确的状态，在发生劳动争议的时候也无据可查，经常有不订立书面劳动合同的情况发生。对此，本法作了相关规定。对于已经建立劳动关系，但没有同时订立书面劳动合同的情况，要求用人单位与劳动者应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬应当按照企业的或者行业的集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未作规定的，用人单位应当对劳动者实行同工同酬。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，应当向劳

劳动者支付二倍的月工资。

根据本条规定，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。但需要注意的是，虽然已经视为用人单位与劳动者签订了无固定期限劳动合同，但并不代表用人单位已经与劳动者签订了劳动合同。实践中很多用人单位无视法律的规定，仍然不与劳动者订立劳动合同。对于这种情况，本法第八十一条第二款规定：“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，应当向劳动者支付二倍的月工资。”

## 订立劳动合同的条件包括篇四

无固定期限劳动合同的适用范围主要包括以下两点：

（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。

（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。法律规定情形如下：

（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连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的。在推行劳动合同制度前，或是在国有企业进行改制前，用人单位的有些职工已经在本单位工作了很长时间。

（3）、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1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的。

# 订立劳动合同的条件包括篇五

甲方：（以下简称“甲方”）

乙方：（以下简称“乙方”）

甲乙双方根据《中华人民共和国国家劳动法》及其他相关法律、法规，本着平等自愿的原则，协商一致，签订本合同，确立劳动关系，共同遵守。

## 一、劳动合同期限

第一条 本合同期限自 年 月 日起至 年 月 日止。

## 二、工作内容

第二条 甲方安排乙方从事工作，甲方有权根据工作需要调整乙方的岗位、职务，乙方如不服从甲方安排，应提前一个月向甲方书面提出辞职申请，否则，甲方可以追究乙方相关责任。

## 三、工作时间

第三条 甲方实行每日 小时、每周 天工作制。

第四条 因生产经营需要，经协商同意安排乙方加班加点，甲方按规定支付加班工资或休息。

## 四、劳动报酬

第五条 甲方按月足

额以货币形式支付乙方工资，每月工资 元。

## 五、劳动保险

第六条 甲乙双方应按照国家和本地政府的规定缴纳社会保险费。

第七条 乙方患病、工伤、致残、死亡等待遇，按照国家的有关规定执行。

## 六、劳动保护和劳动条件

第八条 乙方的劳动保护、安全卫生条件按有关法律、法规、规章执行。

## 七、劳动纪律

第九条 乙方应遵守国家法律、法规及甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律；遵守职业道德，遵守安全操作规程；保守甲方商业秘密。

## 八、劳动合同解除或终止

第十条 劳动合同解除应按国家有关规定执行。

第十一条 有下列情形之一的，劳动合同即告终止：

- 1、劳动合同期满的；
- 2、乙方到达法定退休年龄的；
- 3、乙方死亡或被人民法院宣告失踪、死亡的。

## 九、劳动争议处理

第十二条 双方因在履行本合同发生劳动争议，可以协商解决；不愿协商或协商不成的，可以从劳动争议发生之日起三十日内向甲方劳动争议调解委员会申请调解或从争议发生之日起六十日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

## 十、 附则

第十三条 甲乙双方另行约定的专项协议、劳动合同变更协议和甲方规章制度均作为本合同的附件，与本合同具有同等效力。

第十四条 本合同未尽事宜，按国家和当地人民政府有关规定执行。

第十五条 甲乙双方各执一份，具有同等法律效力。合同自签订之日起生效。

甲方：（盖章）

乙方：（签名）

年 月 日