# 无固定期限劳动合同申请书(十五篇)

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2024-06-09

*无固定期限劳动合同申请书一《劳动合同法》第14条规定，以下情形时，劳动者可以与用人单位签订无固定期限劳动合同。1、用人单位与劳动者协商一致;2、劳动者在该用人单位连续工作满十年的;3、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...*

**无固定期限劳动合同申请书一**

《劳动合同法》第14条规定，以下情形时，劳动者可以与用人单位签订无固定期限劳动合同。

1、用人单位与劳动者协商一致;

2、劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

3、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;

4、连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》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。

5、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。

其中，第一种为双方协商一致方可签订。而2-4中情形只要劳动者提出要求签订无固定期限劳动合同，用人单位没有选择权，就应与劳动者签订无固定期限劳动合同。如果用人单位不签订的，劳动者有权向劳动仲裁机构申请劳动仲裁要求单位与其签订无固定期限劳动合同。最后一种情形是法律直接推定用人单位已经与劳动者签订了无固定期限劳动合同，双方的权利义务直接适用无固定期限劳动合同的规定。

无固定期限劳动合同只是期限长短不确定，而不是没有终止时间。

**无固定期限劳动合同申请书二**

《劳动合同法》及其《实施条例》都有关于无固定期限劳动合同的规定，尤其是：“连续工作满十年的”、连续订立二次固定期限劳动合同后再续订劳动合同的，“应当订立无固定期限劳动合同”。无固定期限劳动合同因其没有到期时间，不能到期自动终止，其解除上的不便导致被广泛理解为终身合同。一旦员工签订了无固定期限劳动合同，他/她可能自己也理解为终身合同，员工的这种心态对企业经营管理的负面影响是不言而喻的。这个问题已经成了广大企业管理者最为担心的问题之一。

：谢某于1996年7月24日入职某百货公司并连续签订多份书面劳动合同。双方签订的劳动合同中均未明确谢某的具体工作地点，只写明“乙方(谢某)服从公司安排至广东省内工作”，谢某实际一直在广州工作。双方最后一期劳动合同期限从20xx年7月24日起至20xx年7月23日止，约定谢某的工作岗位为“营业员”，月工资1456元。20xx年7月15日，谢某收到百货公司发出的无固定期限劳动合同文本，该合同载明谢某的工作岗位为“零售服务岗、行政岗”，工作地点为“广州市、东莞市、珠海市、中山市、佛山市(包括甲方以及属于其管理范畴的其他公司)”，月工资860元。谢某提出异议，认为工作地点范围扩大、工资数额降低。20xx年7月22日，百货公司向谢某发出书面通知，称双方就续签劳动合同内容无法达成一致，故通知合同到期后劳动关系终止。谢某收到该通知后于20xx年7月24日正式离职。后谢某提出仲裁申请，要求百货公司支付解除劳动关系补偿金。百货公司表示工资减少是笔误所致，但没有提供证据证明。

仲裁裁决百货公司支付谢某终止劳动合同经济补偿2630元;驳回其他仲裁请求。谢某提起诉讼，一审法院判决百货公司一次性支付谢某违法终止劳动合同的赔偿金63120元。百货公司不服，提起上诉，二审法院判决百货公司支付经济补偿金36820元(20xx年1月1日前按一倍计算，之后按二倍计算)。

《劳动合同法实施条例》第十一条规定，对于无固定期限劳动合同的内容，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。而《劳动合同法》第十八条规定，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条件等标准的，适用国家有关规定。

参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》(法释[20xx]14号)第十六条第二款规定 “根据《劳动法》第二十条之规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系”，从保护劳动者合法权益角度出发，对于劳动者连续工作年限满十年应续订无固定期限劳动合同的，用人单位应当在维持原有劳动条件基础上签订无固定期限劳动合同。

本案中，百货公司改变工作地点、降低劳动报酬是不当的，其属于违法终止劳动合同。

《劳动合同法实施条例》第二十五条规定，用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，“赔偿金的计算年限自用工之日起计算”。对此，一种观点认为不应分段计算，百货公司应对谢某的全部工作时间支付赔偿。另一种观点则主张根据《劳动合同法》第九十七条第三款的规定，经济补偿的处理应以20xx年1月1日为界分段计算。之前的根据《劳动法》和《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的有关规定，按一倍计算;之后的根据《劳动合同法》的有关规定，按二倍计算。二审法院最终采纳了第二种观点。

首先，法不溯及既往，是一项基本原则。赋予一部法律或一部法律中的\'某一条文具有溯及力，应由制定该法律的有权机关依法定程序明确规定。根据这一原则，尤其是《劳动合同法》第九十七条第三款关于适用时间的规定，可以认定《劳动合同法》不具有溯及力。其次，二倍赔偿金是《劳动合同法》新规定的制度，如果将赔偿金的计算时间确定为《劳动合同法》实施前的用工之日，让用人单位为新法颁布前的行为承担责任，有失公允。再次，上位法优于下位法，对《劳动合同法实施条例》第二十五条的理解，应建立在这一基础之上。因此，将该条规定的“用工之日”理解为《劳动合同法》实施后的“用工之日”更为准确。

**无固定期限劳动合同申请书三**

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

**无固定期限劳动合同申请书四**

甲方：

企业性质：

公司地址：

邮编：

法定代表人：

联系电话：

乙方：

性别：

出生年月：

文化程度：

籍贯：

身份证号码：

户口所在地：

联系电话：

备注：

1.合同内容应使用电脑打印或用蓝、黑墨水笔填写，不得采用复写或复印;

2.合同须由当事人签字生效，代签或冒签无效;划改处应经当事人按印认可;

3.合同正本必须由甲乙双方按盖骑缝，以示唯一严密。

合同编号：

签约地址：宁海

甲、乙双方根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律、法规、规章的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

第1条甲、乙双方选择以下第种形式确定本合同期限：

固定期限：自 起至 止。

无固定期限：自 年 月 日起至法定的或本合同所约定的终止条件出现时止。

以完成一定的工作任务为期限。自 年 月 日至工作任务完成时即行终止。其中试用期自 止，期限为 天。

第2条根据甲方工作需要，乙方同意从事岗位工作。

第3条乙方保证所提供的各种与甲方招聘要求有关的证件的真实性，如提供不真实的证件或伪造简历，则甲方有权单方面解除劳动合同。

第4条甲方根据业务经营需要，可临时性调整乙方的工作岗位，安排乙方临时性工作任务，但时间不超过2个月。乙方完成临时性工作任务后，继续履行合同约定的工作岗位，乙方如要求留在新的岗位，则必须与甲方协商，经得甲方同意后可变更劳动合同。

第5条乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作任务，达到规定的质量标准。

第6条乙方同意在甲方安排的.工作地点从事工作。因工作需要，乙方同意甲方变更工作地点。

第7条乙方实行以下第 种工时制。

实行标准工时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过八小时，每周不超过四十小时。

甲方由于工作需要，经与工会或全体职工和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不超过一小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下延长。

实行综合计算工时工作制的，平均每日工作时间不得超过8小时，平均每周工作时间不得超过40小时。

实行不定时工作制的，工作时间和休息休假乙方自行安排。

第8条甲方延长乙方工作时间的，加点和法定节假日应依法支付加班加点工资，休息日加班应依法安排乙方同等时间补休或支付加班加点工资。

第9条乙方在公司工作期间的职务发明创造的所有权归甲方所有，甲方对乙方给予一定的物质奖励。

第10条甲方应严格执行国家和地方有关劳动保护的法律、法规和规章，为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全的生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

第九条甲方安排乙方加班或延长工作时间超过本合同第四条第2款规定的，按《劳动法》第44条支付工资报酬。

第十条由于甲方生产任务不足，使乙方下岗待工的，甲方保证乙方的月生活费不低于\_\_\_\_\_\_\_\_元。

六、劳动纪律

第十一条乙方应遵守甲方依法规定的规章制度;严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范;爱护甲方的财产，遵守职业道德;积极参加甲方组织的培训，提高思想觉悟和职业技能。

第十二条乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予纪律处分，直至解除本合同。

七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十三条订立本合同所依据的法律、行政法规、规章制度发生变化，本合同应变更相关内容。

第十四条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，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第十八条经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十九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甲方规章制度的;

3.严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的;

4.被依法追究刑事责任的。

第二十条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**无固定期限劳动合同申请书五**

编号：

甲方（用人单位）全称：

法定代表人：，单位地址：

委托代理人：，本市（县、区）办公地址：

乙方（劳动者）姓名：

居民身份证号码：

户籍所在地：\_\_\_\_\_省（自治区、市）\_\_\_\_\_市\_\_\_\_\_县（区）\_\_\_\_\_乡（镇）\_\_\_\_\_村（街）

本市（县、区）住址：

根据《中华人民共和国劳动法》、《浙江省劳动合同办法》等有关规定，甲乙双方在平等自愿的基础上，经协商一致订立本合同。

第一条本合同期限为（从下列a、b中选择）：

a、有固定期限的劳动合同。合同期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起，至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止；

b、以完成一定的工作为期限的劳动合同。双方的具体约定为：

第二条试用期约定为（从下列a、b中选择）：

a、无试用期；

b、试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起，至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

第三条甲方安排乙方从事工种（岗位）。根据生产经营的需要，在乙方能够胜任的前提下，甲方可以合理变更乙方的工作岗位和任务。乙方应完成甲方合理分配的生产任务。

第四条甲方根据国家有关规定和乙方工作岗位，确定乙方工资标准为（从下列a、b、c中选择；无论采用何种标准，每月工资总额均不得低于项目所在地政府规定的最低工资标准）：

a、按月工资标准计算劳动报酬，每月工资为￥\_\_\_\_\_元（人民币大写：\_\_\_\_\_）；

b、按工日工资标准（1工日=8工时）、根据乙方实际工作计算劳动报酬，每工日工资为￥\_\_\_\_\_元（人民币大写：\_\_\_\_\_）；

c、根据乙方完成工作量计算劳动报酬，具体标准为：

第五条甲方应按本合同附件样式制作记工考勤卡，交乙方保管，作为计算工资的原始凭证。甲方应指定专人作为记工员，对乙方每天工作内容、工作时间（工作量）等在记工考勤卡上予以记录；甲方项目部应在每月月中和月末对记工考勤卡上的记录进行审核、确认。

第六条对于乙方非因本人原因而全天不能工作的，甲方按每天￥\_\_\_\_\_元（人民币大写：\_\_\_\_\_）的标准计算误工费，列入当月工资支付给乙方。

第七条工资按月支付，具体支付、结算方式为

（从下列a、b中选择；无论采用何种支付、结算方式，每月支付额均不得低于项目所在地政府规定的最低工资标准）：

a、每月日前结算付清上月工资；

b、每月日前支付￥\_\_\_\_\_元（人民币大写：\_\_\_\_\_），余款按如下约定结算支付：

第八条工资发放方式为（从下列a、b中选择）：

a、银行代发：甲方为乙方在银行开立工资结算账户，工资发放均通过此账户进行；

b、现金发放：甲方直接向乙方发放现金，乙方本人凭身份证原件领取并签名确认。

第九条工作时间为（从下列a、b中选择）：

a、人实行标准工时制。乙方每天工作8小时，每周工作40小时，休息2天。

b、甲方根据建筑业生产特点实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法，并报劳动部门备案。甲方应按照国家法律、法规和我省有关规定，合理安排乙方的工作和休息时间。

第十条甲方依法参加工伤社会保险，按规定缴纳工伤保险费。其他保险和福利待遇按国家和我省有关规定以及双方约定执行，具体如下：

第十一条甲方应按照国家和行业劳动卫生、安全生产等相关规定，向乙方提供合格的劳动安全卫生条件和必需的劳动工具、劳动保护用品，对从事有职业危害作业的劳动者定期进行健康检查，改产、生活条件，保障乙方的安全和健康。

第十二条甲方应对乙方进行上岗前安全生产。乙方从事特种作业的必须经过专门培训并取得特种作业资格后持证上岗。

第十三条甲方为乙方提供的宿舍、食堂、饮用水、洗浴、公厕等基本生活条件应达到安全、卫生要求，其中建筑施工现场要符合《建筑施工现场环境与卫生标准》。

第十四条乙方在劳动过程中应严格遵守安全生产、文明施工等和各项操作规程，有权拒绝违章指挥和冒险作业，对甲方管理人员漠视职工安全和健康的行为有权进行检举和控告。

第十五条甲方可以依法制定企业和劳动纪律对乙方实行管理，已经制定的`规章制度和劳动纪律应当及时告知乙方。乙方应严格遵守甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律。

第十六条经甲乙双方协商一致，本合同可以变更或解除。

第十七条有下列情况之一的，甲方可以随时解除本合同：

1、乙方在试用期间被不符合招用条件的；

2、乙方提供虚假身份证、资格证、上岗证、劳动关系状况证明的；

3、乙方严重违反甲方劳动纪律或规章制度的；

4、乙方有偷窃、打架斗殴、赌博等行为，经教育仍不悔改的。

甲方（用人单位）签名：

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

乙方（劳动者）签名：

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**无固定期限劳动合同申请书六**

其一，劳动者在用人单位连续工作满10年以上(注意，此工作年限包括《劳动合同法》实施之前的工作年限)，劳动者提出或同意续订、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。

其二，用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新签订劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄在十年以内的。

这种情形与前面第一种情形怎么区别,这是很多人力资源管理人员疑惑的问题。首先，我们需要理解，这里的“用人单位初次实行劳动合同制度”，其意义绝非是说用人单位原来都不签订劳动合同，而现在开始签订劳动合同，而主要是指“事业单位初次实行劳动合同制度，或者事业单位转制为企业后初次与劳动者签订劳动合同”，在此之前，该单位实行的都是“铁饭碗”。国企改制重新签订劳动合同与之类似，这里指的.是国企改制打破铁饭碗，要求重新签订有期限的劳动合同。劳动合同制度是为了加强用工的灵活化而不是僵化，因此此种情形下的签订无固定期限劳动合同的条件更加严格。在这种情形下(事业单位初次实行劳动合同制度，或事业单位转制为企业后初次与劳动者签订劳动合同，或国企改制重新签订劳动合同制度)，签订无固定期限除了连续工作满十年之外，还需要另一个条件：距法定退休年龄在十年以内。也就是说，在这种情况下，即使连续工作满十年，也不要求必须签订无固定期限劳动合同。

简单的说，如果是属于“用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新签订劳动合同”的情况，那么只有“劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄在十年以内的”情况下，用人单位才必须签订无固定期限劳动合同，否则法律不要求用人单位必须签订无固定期限劳动合同。只有在不是属于“用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新签订劳动合同”的情况下，才可以适用《劳动合同法》第十四条规定的其它情形，确定是否属于用人单位必须签订无固定期限劳动合同的情形。

其三，连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有过失性解除情形和医疗期满解除、不能胜任解除情形，续订劳动合同的，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。

此种情形包括四个条件：

一，连续订立两次固定期限劳动合同，该次数从《劳动合同法》施行后开始计算。如果施行前已经多次签订固定期限合同的，签订次数不计入“两次”内。如果连续签订两次甚至更多次以完成一定工作任务为期限的劳动合同，也不必签订无固定期限劳动合同;

二，劳动者没有《劳动合同法》第三十九条过失性解除情形和第四十条医疗期满解除、不能胜任解除情形;

三，续订劳动合同的;

四，劳动者没有明示提出订立固定期限劳动合同。

**无固定期限劳动合同申请书七**

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。

j某于22年9月与其公司签订了无固定期限劳动合同。23年5月，j某因故意伤害他人，被判有期徒刑三年，缓期一年执行。宣判后，公司通知j某解除劳动合同。j某认为自己与单位签订的劳动合同是无固定期限的，虽然因故意伤害被判刑，但缓期执行中仍能在单位上班。因此，询问崇文区法律援助中心他是否可以不同意解除劳动合同。

j某咨询主要涉及两个问题：一是无固定期限的劳动合同能不能解除;二是缓期执行期间能否保留劳动合同。《劳动法》第二十五条规定：如果劳动者有被依法追究刑事责任情形的，用人单位可以解除劳动合同。这里的劳动合同包括劳动合同的所有形式，当然也包括无固定期限的劳动合同。因为无固定期限劳动合同只是在期限方面有别于其他劳动合同，但它仍然是劳动合同，具有法律所规定的一切劳动合同的属性。因此，只要违反《劳动法》的有关规定，无固定期限的劳动合同也可以解除。 另外，被追究刑事责任包括缓期执行，缓期执行是量刑的一种，被缓期执行者仍是罪犯，不享有普通劳动者的潜力。因此，公司与j某解除劳动合同的`法律依据是充分的。

员工离开公司的原因不同，依照法律规定，补偿或赔偿是不一样的，具体您可以参考下面观点：若公司无合法理由辞退你，是违法解除劳动合同，应每工作一年支付2个月工资作为赔偿金。

以你离职前12个月的平均工资计算工资标准，是全部工资的平均。若公司有拖欠工资或克扣工资或单方面调你的工作岗位或降低你的工资等违法原因，您可以以此被迫提出离职或确实是生产经营困难等原因解除，是有补偿的， 每工作一年补偿一个月工资。

若公司有少发或不发加班工资的情况，您可以以此被迫提出离职或确实是生产经营困难等原因解除，是有补偿的，每工作一年补偿一个月工资。公司若不提供劳动条件，变相调岗，你也可以以此被迫提出离职，要求公司每工作一年支付你一个月的工资。同时你可以要求公司结清全部工资若公司与你协商解除劳动合同，应支付每工作一年一个月工资作为补偿金。若员工主动提出离职，是没有经济补偿金的。劳动合同法规定：经济补偿金的发放，每工作满一年，补偿一个月工资，满6个月不足一年的按一年算，不足6个月的，补偿半个月工资

**无固定期限劳动合同申请书八**

甲方:

名称:

法定代表人:

单位地址:

联系电话:

乙方:

姓名:

性别:

身份证号:

现住址:

联系电话:

本合同根据有关劳动法规制订,适用于本公司聘用的餐饮员工。公司(以下简称甲方)与\_\_\_\_\_\_先生/女士(以下简称乙方),于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日,就招收/聘用事宜,经双方协商,订立本合同。

第一条乙方自愿受聘,甲方同意录用,本合同自双方签字之日起生效。

第二条乙方被甲方录用后,要经过3个月的试用期(劳动合同不满一年的,约定不超过1个月的试用期;劳动合同一年以上,不满三年的,约定不超过2个月的试用期)。在试用期间,任何一方有权提前7天通知对方终止合同。

如甲方提出终止合同,须付给乙方半个月的平均工资作为辞退补偿金。但因乙方严重违反合同规定而被辞退的,甲方不发给补偿金。

在试用期间,如发现隐瞒过去的不良行为或患有不适合在本单位工作之疾病及犯有重大过失、严重违反合同者,甲方有权随时解除合同。

第三条甲方有权根据工作需要与乙方业务能力、技术水平与工作表现等安排调动乙的工作。乙方必须遵纪守法,听从调动,服从分配与管理,并履行本岗位职责,按时完成规定的指标与任务,认真执行本合同与甲方各项规章制度,与甲方签订合同后,乙方不能在合同期内受雇于其她任何单位。未经许可,不得兼职甲方以外任何职务。

第四条乙方在试用期间与转为正式聘用职工后的工资与奖金,按其工作岗位与甲方的工资标准及奖励办法发给。

(一)按国家规定,乙方每年享受元旦春节等共11天法定有薪假日。

(二)按甲方规定享受带薪年休假。

(三)婚、产、丧、探亲假按国家有关规定执行。

(四)甲方实行每周五天,每天八小时工作制(不含吃饭时间)。乙方应在党政工作时间内完成本职工作,如需加班加点,须提前向甲方报批,甲方按规定给予同等时间的倒休或发给加班工资。

(五)病假需取得甲方医务室的病假证明或医院证明,病假工资按《劳动合同法》等相关法律法规办理。

(六)乙方有正当理由可请事假,请事假必须经过申请批准,甲方不发给事假期间的薪酬,乙方每月事假不得超过3天,超过3天者,甲方有权解除本合同。

(七)员工因患疾病,病愈后仍不能胜任工作者,按有关规定给予处理。

第五条乙方的医疗保健、劳动保护、劳动保险及国家对职工的各项补贴,甲方按国家有关规定办理。

第六条乙方工作优良、业绩显著,甲方可根据奖惩条例给予精神与物质奖励。乙方如违反本合同与各项规章制度,甲方有权视情节轻重给予口头警告、书面警告、记过、记大过、降级、撤职直至解除合同。亦可同时给予经济处罚。解除合同须征得工会同意。乙方在合同期内,若提前辞职,应受到经济处罚与行政处罚。

第七条在乙方任职期间,甲方需对乙方进行职业道德、业务技术、安全及各项规章制度的教育与培训。

第八条乙方应遵守国家各项法律、法规,遵守甲方各项规章制度。

第九条凡因下列情况之一者,任何一方可提出解除合同:

(一)因甲方营业条件变化而富余的员工,又无法安排从事其她工作的,甲方有权解除合同,但需提前一个月通知工会与乙方。

(二)乙方在合同期内因故不能继续工作的,有权向甲方提出辞职,但需提前一个月递交辞职申请书。经甲方同意后办理离职手续(由甲方出资培训,在培训期间届满后工作未满规定年限的,须按甲方规定退还培训费),但不享受补偿金。未经甲方同意而擅自离职的,按除名处理。

(三)乙方在合同期内达不到公司规定的`员工职责要求,经甲方做工作仍不改者,甲方有权解除合同,乙方不享受补偿金。

(四)乙方严重违反甲方规章制度,或屡犯错误不改,或触犯国家法规被辞退、开除、除名的,合同自行解除,不享受补偿金。

(五)合同期内,乙方如遇离退休等情况,按国家规定办理。如遇参军、支边、扶贫等情况,甲方应给予大力支持,并保留乙方继续工作的权利。合同内容自批准之日起自行终止。

(六)凡就是解除合同的员工均要退还由甲方分配给本人的住房。

第十条因甲方原因提出终止合同,按国家及省市劳动部门的有关规定发给乙方经济补偿金。

第十一条下列情况,不能解除合同:

(一)员工在本企业内因工伤、职业病,被劳动鉴定部门认定部分或完全丧失劳动能力者,劳动合同不能解除,合同期满不能辞退,甲方须按有关规定妥善安置。

(二)因病或非因工伤住院治疗期间。

(三)实行计划生育的女员工,在孕、产、哺乳期内合同期虽满,合同亦必须延续到哺乳期满。

第十二条由于无法预见或不可抗拒的原因,使劳动合同内容不能全部履行或玩完全无法履行,届时可根据情况,经双方协商更改合同内容。

第十三条合同有效期为\_\_\_\_\_\_年,自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日。合同期满前一个月,双方如无异议,合同可自动顺延或重签。

第十四条甲方制定的《管理规范》等规章制度,就是本合同的组成部分。

第十五条本合同一经签订,甲乙双方必须严格遵守,任何一方不得单方面修改合同内容。如有未尽事宜,需变更合同内容时,须经甲、乙与工会三方同意,合同内容如与政府有关政策、规定相抵触时,须按政府规定及时修改。

第十六条本合同一式三份,甲乙双方及工会各执一份,具有同等法律效力。本合同各项条款报上级主管部门及\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_市劳动局有关部门批准备案。

甲方:(签章)乙方:(签章)

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

**无固定期限劳动合同申请书九**

合同(contract)，又称为契约、协议，是平等的当事人之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议。下面请看“租赁合同：租花业务合同”一文：

租赁合同：租花业务合同

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方室内、外租花业务由乙方承接摆设，经双方协商同意签订如下条款：

1.摆放各种花卉植物的\'品种以双方能接受的价格为准，并将花木价格清单(经双方盖章签名后确认的)作为本合同的附件。

2.本合同确定花摆放地点为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_，双方核定租金为\_\_\_\_\_\_\_\_\_，租金付款日期为每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日前。

3.如甲方提出需要增减或更换其它花卉的品种，按预算标准进行增减相应的费用。

4.经双方协商本租花合同从\_ 20xx年xx月xx日至 20xx年xx月xx日止。

5.甲方职责：要爱护所有摆放的植物，如有遗失或人为损坏的需按花的价值给以赔偿。

6.乙方职责：保证所摆放的植物生长正常，无病虫害，及时修剪植物残枝，专人负责日常管理，并定期派人检查植物生长情况，生长不好的植物免费替换。

7.双方必须遵守合约，一方如解除合约，应提前一个月通知对方，以免造成对方的损失，双方应本着互谅互让的原则，执行本协议，如发生争执双方协商解决。

8.本合同一式\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，甲方执\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，乙方执\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，自签字之日起生效。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 代表(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_ 20xx年xx月xx日 \_ 20xx年xx月xx日

**无固定期限劳动合同申请书篇十**

甲方(用人单位)名称： 住所：

法定代表人(委托代理人)：

身份证号：

联系电话：

乙方(劳动者)姓名： 性别：

住址：

居民身份证号： 联系电话：

劳动用工合同

甲方：四川恒丰钢结构有限责任公司(以下简称“甲方”)

乙方： (以下简称“乙方”)

根据《中华人民共和国劳动合同法》之规定，经甲、乙双方平等协商同意，自愿签订本劳动用工合同，并共同遵守本劳动用工合同所列条款。

一、劳动合同期限

第一条、本合同期限类型为 期限合同。有效期为 201 年 月 日至 年 月 日。

二、工作内容

第二条、乙方同意根据甲方工作需要，按甲方岗位职责要求担任甲方 岗位(工种)工作。

第三条、乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，并达到规定的质量标准。

三、劳动保护和劳动条件

第四条、甲方安排乙方执行 工作制。

第五条、甲方延长乙方工作时间，应安排乙方同等时间倒休或依法支付加班加点工资。

第六条、甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安排卫生制度及其标准。甲方应按照国家或有关部门的规定组织安排乙方进行健康检查。

第七条、甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

四、劳动报酬

第八条、甲方的工资分配应遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第九条、执行定时工作制或综合计算工时工作制的乙方完成规定的工作任务，甲方每月 日以货币形式足额支付乙方工资，工资不低于每月 元。执行不定时工作制的工资每月不得低于 元。

第十条、甲方安排乙方加班或延长工作时间的，按《劳动法》第四十四条规定支付工资报酬。

五、保险福利待遇

第十一条、甲乙双方应按国家和达州市社会保险的有关规定交纳职工社会保险费用。

六、劳动纪律

第十二条、乙方应遵守甲方依法制定的规章制度;严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范;保守在工作中知悉的甲方的商业秘密;爱护甲方的财产，遵守职业道德;积极参加甲方组织的培训，提高思想觉悟和职业技能。

第十三条、乙方违反劳动纪律，甲方可依据本企业规章制度，给予相应的处罚，直至解除本劳动用工合同。

七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十四条、订立本劳动用工合同所依据的国家法律、行政法规、规章制度发生变化，本劳动用工合同应随之变更相关内容。

第十五条、订立本劳动用工合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本劳动用工合同无法履行的，经甲、乙双方协商同意，可以变更本劳动用工合同相关内容。

第十六条、经甲乙双方协商一致，本劳动用工合同可以解除。 第十七条、乙方有下列情形之一，甲方可以解除本劳动用工合同：

1、严重违反甲方劳动纪律或甲方规章制度的;

2、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的.;

3、被依法追究刑事责任的。

第十八条、乙方有下列情形之一，甲方可以解除本劳动用工合同，但应提前三十天以书面形式通知乙方：

1、乙方患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事甲方另行安排的工作的;

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、双方不能依据本劳动用工合同第十九条规定就变更合同达成协议的。

第十九条、甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营长时间不能正常进行的，经向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告后，可以解除本劳动用工合同。 第二十条、乙方解除本劳动用工合同，应当提前三十天以书面形式通知甲方。

第二十一条、本劳动用工合同期限届满，劳动用工合同即为终止。

双方当事人在本劳动用工合同期满前30天向对方表示续订意向。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动用工合同。

第二十二条、订立无固定期限劳动用工合同的，乙方达到法定退休年龄或甲乙双方约定的终止条件出现，本劳动用工合同自行终止。

八、违约责任与赔偿

第二十三条、甲方违反本劳动用工合同约定的条件解除本劳动用工合同或由于甲方原因订立的无效劳动用工合同，给乙方造成损害的，应按损失程度承担赔偿责任。

第二十四条、乙方违反本劳动用工合同约定的条件解除本劳动用工合同或违反本劳动用工合同约定的保守商业秘密事项，对甲方造成经济损失的，应按损失的程度依法承担赔偿责任。

第二十五条、乙方解除本劳动用工合同的，凡由甲方出资培训和招接收的人员，应向甲方偿付培训费和招接收费。其标准为：工作每满一年按培训费或招接收费总额的20%递减;工作满五年以上的(含五年)不再偿付。

九、劳动争议处理

第二十六条、因履行本劳动用工合同发生的劳动争议，当事人可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解;调解不成，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六十天内向通川区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。对裁决不服的，可以向通川区人民法院提起诉讼。

十、其他

第二十七条、本劳动用工合同未尽事宜，或与今后国家、省、市、区有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十八条、本劳动用工合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(盖章)：

法定代表人或委托代理人(签章)：

乙方(签章)：

签订日期： 年

**无固定期限劳动合同申请书篇十一**

劳动合同法对无固定期限劳动合同的新规定，其立法本义就是为了稳定劳动关系，将“不定期劳动合同确定为劳动合同的主要形式，限制定期劳动合同的使用，并降低定期劳动合同转为不定期劳动合同的条件”。

在劳动合同法(草案)起草和修改过程中，全国人大常委会劳动法执法检查组对各地用工市场的调查表明：有60%以上的用人单位与员工签订的劳动合同是短期合同，合同期限大都在1年之内。针对我国目前呈现劳动合同短期化的现状，劳动合同法对无固定期限劳动合同的规定有利于引导用人单位与劳动者签订长期的劳动合同，改变我国劳动合同短期化的局面。另外劳动合同法对不签订劳动合同，及不签订无固定期限劳动合同规定了较高的违法成本，这将使用人单位自觉守法。

劳动合同法构筑无固定期限劳动合同为劳动合同的主要形式，向劳动者倾斜的立法意图显而易见，但是对于无固定期限劳动合同的理解，有许多用人单位认为无固定期限劳动合同意味着固定工，意味着重拾铁饭碗，它将使用人单位的负担加重，并影响用人单位的用人自主权。

根据《劳动合同法》和《劳动合同实施条例》规定，员工在满足法律规定的情况下，用人单位应该与之签订无固定期限劳动合同：

(1)劳动者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;

(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一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的;

(4)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。

上述第(1)项，劳动者在一家用人单位连续工作满十年的，这里的十年期限包含劳动合同法实施之前的工作年限，而且非因劳动者本人原因发生调动的，期限合并计算。

第(2)项是与国企改制对接而定，保护一部分国企老职工的同时为国企减负。

第(3)项，20xx年1月1日起，用人单位与劳动者连续两次签订固定期限劳动合同，如果在第二次劳动合同到期之前，劳动者没有出现过失性辞退、患病或非因工负伤规定医疗期满后不能从事原工作和另安排工作或者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的等情形，再次签订劳动合同时，如果劳动者没有要求签订固定期限劳动合同，用人单位就要与之签订无固定期限劳动合同。

而根据劳动合同法实施条例中的.规定，员工达到连续工作满十年或者连续订立二次固定期限劳动合同的条件后，还需要表示出签订无固定期限劳动合同的意思，在这一点上，劳动合同法和劳动合同法实施条例有所区别。

从立法的层次上来说，劳动合同法的效力显然要高于其实施条例，应以劳动合同法为准，只要劳动者满足签订无固定期限劳动合同的条件，除非劳动者明确表示要求签订固定期限劳动合同，否则就要签订无固定期限劳动合同。但实践中，有解决此问题的办法。因为劳动合同法还规定，遇到这些情形时“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”，也就是说用人单位可在劳动合同中增加一条：员工要求与公司订立固定期限的劳动合同。

第(4)项用人单位如果20xx年1月1日起用工时间超过一年且没有签订书面劳动合同，法律直接规定双方已经存在无固定期限劳动合同。

无固定期限劳动合同不是洪水猛兽，在某些情形下也是可以予以解除的。但是，一旦员工签订了无固定期限劳动合同，他/她可能自己也理解为终身合同，员工的这种心态可能对企业经营管理和员工的工作积极性有着很大的负面影响。一旦签订或被视为无固定期限劳动合同，因其没有到期时间，不能到期自动终止，用人单位如果没有合法的理由而解除无固定期限的劳动合同，往往会被认定为违法辞退。所以，用人单位如果可以不签，应当在现有法律框架下尽量避免无固定期限劳动合同。

1、签订较长或合适期限的固定期限劳动合同

企业可以根据员工的情况区别对待：如果从公司长远发展角度考虑，员工属于公司业务需要，而且不会造成成本太高，公司可以考虑与之签订较长时间的固定期限劳动合同;对于一些未来不确定是否需要的员工，公司可以考虑与之签订合适期限的劳动合同，到期后与之及时终止。

有的公司在08年与员工签订了一年期劳动合同，现在面临是否续签的问题，对于这种情况，企业要谨慎的作出风险分析后再决定。

2、非全日制用工

企业也可采取非全日制用工的方式避免签订无固定期限劳动合同，对于这种用工形式，公司需要完善考勤制度，注意用工时间和工资支付期限等方面的风险。

非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。因此，

**无固定期限劳动合同申请书篇十二**

甲方(用人单位)名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_性质：\_\_\_\_\_\_\_\_\_法定代表人(委托代理人)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(劳动者)姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_性别：\_\_\_\_\_\_\_\_\_出生年月：\_\_\_\_\_\_\_\_\_家庭住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_居民身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动法》等法律、法规、规章的规定，在平等自愿、协商一致的基础上，同意订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

一、合同类型和期限

第一条甲、乙双方选择以下第\_\_\_\_\_\_\_\_\_种形式确定本合同期限：

(一)有固定期限：自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。

(二)无固定期限：自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至法定的或本合同所约定的终止条件出现时止。

(三)以完成一定的工作(任务)为期限。

自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日至工作(任务)完成时即行终止。

其中试用期自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止，期限为\_\_\_\_\_\_\_\_\_天。

二、工作内容第二条根据甲方工作需要，乙方同意从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位(工种)工作。

经甲、乙双方协商同意，可以变更工作岗位(工种)。

第三条乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准。

三、工作时间和休息休假第四条乙方实行\_\_\_\_\_\_\_\_\_工时制。

(一)实行标准工时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过8小时，每周不超过40小时。

甲方由于工作需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。

(二)实行综合计算工时工作制的，平均每日工作时间不得超过8小时，平均每周工作时间不得超过40小时。

(三)实行不定时工作制的，工作时间和休息休假乙方自行安排。

第五条甲方延长乙方工作时间的，应依法安排乙方同等时间补休或支付加班加点工资。

第六条乙方在合同期内享受国家规定的各项休息、休假的权利，甲方应保证乙方每周至少休息一天。

四、劳动保护和劳动条件

第七条甲方要严格执行国家和地方有关劳动保护的法律、法规和规章，为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

第八条甲方有义务负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

第九条乙方有权拒绝甲方的违法指挥，对甲方及其管理人员违法经营行为，有权提出批评并向有关部门检举控告。

五、劳动报酬第十条乙方试用期的工资标准为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元月。

(试用期间工资不得低于本单位同岗位职工工资的80%)。

第十一条乙方试用期满后，甲方应根据本单位的工资制度，确定乙方实行以下第\_\_\_\_\_\_\_\_\_种工资形式：

(一)计时工资。

乙方的工资由以下几部分组成：\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_\_\_\_\_;其标准分别为\_\_\_\_\_\_\_\_\_元月、\_\_\_\_\_\_\_\_\_元月、\_\_\_\_\_\_\_\_\_元月、\_\_\_\_\_\_\_\_\_元月。

如甲方的工资制度发生变化或乙方工作岗位变动，按新的工资标准确定。

(二)提成工资。

甲方应制定科学合理的工作量标准，提成工资单价为\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

(三)其他工资形式。

具体约定可在本合同第\_\_\_\_\_\_\_\_\_条中明确。

第十二条甲方应以法定货币形式按月支付乙方工资，发薪日为每月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日，不得克扣或无故拖欠。

甲方支付乙方的工资，应不违反国家有关最低工资的规定。

第十三条甲方安排乙方延长日工作时间，应支付不低于乙方工资150%的工资报酬;安排乙方在休息日工作又不能安排补休的，应支付不低于乙方工资200%的工资报酬;安排乙方在法定休假日工作的，应支付不低于乙方工资300%的工资报酬。

第的，甲方应与其签订无固定期限劳动合同。

第十四条订立无固定期限劳动合同的，出现法定终止条件或甲乙双方约定的.下列终止条件出现，本合同终止。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

九、保守商业秘密和竞业限制

第十五条乙方在合同期内，应遵守甲方的保密规定，严格保守甲方的商业秘密。

不得利用工作之便，影响甲方的经营和形象，或与甲方竞争市场，损害甲方的利益。

第十六条乙方的工作岗位涉及甲方商业秘密或对甲方的生产经营有重大影响的，甲方可以在解除或终止合同前6个月内，调整乙方工作岗位，变更劳动合同中相关内容。

第十七条乙方掌握甲方商业秘密的，劳动合同终止或解除后\_\_\_\_\_\_\_\_\_年(月)内，不得到经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己经营与甲方有竞争关系的同类业务，甲方应向乙方支付竞业限制经济补偿费\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

十、经济补偿与赔偿

第十八条甲方违反劳动合同的，应按下列标准支付乙方经济补偿金：

1、甲方克扣或者无故拖欠乙方工资的，以及拒不支付乙方延长工作时间工资报酬的，除在规定的时间内全额支付乙方工资报酬外，还需加发相当于工资报酬25%的经济补偿金。

2、甲方支付乙方的工资报酬低于当地最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分25%的经济补偿金。

第十九条甲方解除乙方劳动合同，除本合同第二十七条规定的情形外，甲方应按国家和地方有关规定的标准支付乙方经济补偿金。

第二十条甲方解除本合同后，未按规定给予乙方经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

第二十一条乙方患病或者非因工负伤，经劳动能力鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事甲方另行安排的工作而解除本合同的，甲方除按第三十八条执行外，还应发给乙方不低于六个月工资的医疗补助费(月工资标准按甲方正常生产情况下乙方解除合同前十二个月月平均工资计算，若乙方月平均工资低于企业月平均工资的，则按企业月平均工资标准执行)。

患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。

第二十二条甲方发生故意拖延不与乙方续订劳动合同、与乙方订立无效劳动合同、违反规定或本合同约定侵害乙方合法权益以及解除劳动合同等情形之一的，给乙方造成损害，甲方应按下列规定赔偿乙方损失：

1、造成乙方工资收入损失的，按乙方应得工资收入支付给乙方，并加付应得工资收入25%的赔偿费用;

2、造成乙方劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足乙方的劳动保护津贴和用品。

3、造成乙方工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为乙方提供工伤、医疗待遇外，还应支付乙方相当于医疗费用25%的赔偿费用;

4、乙方为女职工或未成年工，造成其身体健康损害，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用25%的赔偿费用;

第二十三条乙方违反规定或本合同的约定解除劳动合同，对甲方造成损失的，乙方应赔偿甲方下列损失：

1、甲方为其支付的培训费和招收录用费;

2、对生产、经营和工作造成的直接经济损失;

3、本合同约定的其他赔偿费用。

十一、违反劳动合同的责任

第二十四条当事人一方违反本合同时，应承担违约责任，向对方支付违约金25%元。

第二十五条其他违约责任\_\_\_\_\_\_\_\_\_

十二、双方约定的其他事项

第二十六条\_\_\_\_\_\_\_\_\_

十三、劳动争议处理

第二十七条因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;不愿或调解不成，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六十日内向\_\_\_\_\_\_\_\_\_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，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

十四、其他

第二十八条以下专项协议和规章制度作为本合同的附件，与本合同具有同等法律效力。

(一)\_\_\_\_\_\_\_\_\_(二)\_\_\_\_\_\_\_\_\_(三)\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第二十九条本合同未尽事宜，双方可另协商解决;与今后国家法律、行政法规等有关规定相悖的，按有关规定执行。

第三十条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

第三十一条乙方确定下列地址为劳动关系管理相关文件、文书送达地址。

如以下地址发生变化，乙方应书面告知甲方。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_(特别提示：以上条款内容甲乙双方在签署本合同前，均应事先仔细阅读，并详细了解本合同以及附件内容，双方签字后即行生效。)

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方(签章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(委托代理人)(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签约地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_签约地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**无固定期限劳动合同申请书篇十三**

自用工之日起一个月内订立书面劳动合同即可。否则用人单位须向劳动者支付双倍工资。

约定情形：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。

法定情形：下列情形，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合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

1、劳动者在该用人单位连续工作满10年;对应前款：劳动者提出或同意续订时，就应当订立无固定期限合同。

2、用人单位初次实行劳动合同制度，或国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的;

用人单位初次实行劳动合同制度主要针对事业单位改制，对应前款的订立;国有企业改制，对应前款的重新订立

前款：订立或重新订立时，应当订立无固定期限合同。

3、连续订立2次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第39条和40条第一项、第二项规定情形，续订劳动合同的。对应前款：劳动者提出或同意续订时，就应当订立无固定期限合同。

第二个合同期满，就满足了连续订立2次固定期限劳动合同的\'法定情形，只要劳动者提出续订，用人单位只能订立无固定期限劳动合同。

换言之，只要进入了第二个合同期，除非劳动者放弃，必然会导致订立无固定期限劳动合同。这样规定的目的，是为了遏制劳动合同短期化，提高就业的质量和稳定性。

因此，在订立第一次合同时，用人单位不能以一年为最佳选择，除非你一年换一批人;职工中劳动合同到期时段应当拉开距离。

无固定期限劳动合同不是铁合同：出现了法定情形，仍然可以依法解除合同;进行经济性裁员时，只规定优先留用;放宽了经济性裁员的条件。

这些规定的目的除了提高就业的稳定性外，还考虑了市场经济下企业对劳动力既要保持相对稳定、又要合理流动的需求。

3种情形已经逻辑地包含了原《劳动法》订立无固定期限劳动合同的情形。因此，原《劳动法》规定订立无固定期限劳动合同的情形，不作为一种情形罗列。

**无固定期限劳动合同申请书篇十四**

根据我国现行法律规定，笔者认为无固定期限劳动合同的签订，可以分为合意签订、强制签订和视为签订三种情形。

合意签订

《劳动法》与《劳动合同法》均有合意签订的规定，也即只要劳动合同双方当事人就签订无固定期限劳动合同之事宜达成一致，双方便可以签订。

关于无固定期限劳动合同的强制签订，《劳动法》与《劳动合同法》有着不同的规定。

根据《劳动法》第二十条第二款之规定，强制签订无固定期限劳动合同必须具备三个要件：

（1）劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上；

（2）劳动合同双方当事人同意续延劳动合同；

（3）劳动者提出签订无固定期限劳动合同。三要件缺一不可。

《劳动合同法》在《劳动法》的基础上对强制签订无固定期限劳动合同的情形进行了扩大。根据《劳动合同法》第十四条第二款之规定，在出现以下三种情形时，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：

（1）劳动者在用人单位连续工作满10年；

（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；

（3）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》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。

《劳动合同法》第十四条第三款规定“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。”这是《劳动合同法》创设的“视为”制度，也即如果“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”，在法律上被视为“用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同”。

在签订劳动合同时双方当对合同内容多加协商，若是在事后发生合同纠纷，及时委托律师是个很好的选择。

**无固定期限劳动合同申请书篇十五**

不少用人单位和劳动者对于无固定期限劳动合同的解除，也存在普遍性的理解错误，主要是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。

对此，笔者的看法是，作为那些对单位贡献了“黄金年龄”的符合条件的老职工来说，用人单位应当依法签订无固定期限劳动合同，给予合理的保障。但是，站在用人单位的立场，不能不合理增加其负担，对于那些符合条件的职工，用人单位可以解除无固定期限劳动合同。

那些认为无固定期限劳动合同不能解除的`观点是错误的。按照我国现行的法律制度，无固定期限劳动合同作为不同合同形态的一种，可以通过三种方式予以解除，包括协商解除、法定解除和约定解除。

协商解除是指合同履行过程中，当事人经协商一致同意解除合同。《劳动法》第24条规定：“经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。”可见，无固定期限劳动合同不仅可以协商变更，还可以协商解除。

法定解除是指在履行合同过程中出现法定解除合同情形，当事人有权解除合同。《劳动法》第25条规定：“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)严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;

(三)严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的;(四)被依法追究刑事责任的。”

(一)劳动者患病或者非因工负伤，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;

(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，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。”

《劳动法》第27条规定：“用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当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，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。”

《劳动法》第31条规定：“劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。”

(一)在试用期内的;

(二)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;

(三)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。”

笔者认为，以上是劳动合同当事人的法定解除权。只要符合《劳动法》第25条、26条、27条、31条和32条或者法律规定的不可抗力情形，劳动合同一方当事人可依法行使解除权，解除无固定期限劳动合同。

(一)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，

(二)患病或者负伤，在规定的医疗期内的，

(三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的，(四)法律、行政法规规定的其他情形，用人单位不得依据《劳动法》第26条、第27条的规定解除劳动合同。

。约定解除是指在合同中约定解除合同的事项，待约定的事由出现时，当事人有权解除合同。无固定期限劳动合同可以由当事人事先约定合同解除的条件，当条件成立时，一方或双方当事人就可以解除合同。

但是有一点必须注意，就是无固定期限的劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件，以规避解除劳动合同时用人单位应承担支付给劳动者经济补偿的义务。这一限制，早在1995年劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》已经明确规定。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找