# 最新无固定期限劳动合同申请书(十四篇)

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2024-06-26

*在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。无固定期限劳动合同申请书篇一无固定期限劳动合同...*

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**无固定期限劳动合同申请书篇一**

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。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。

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。

用人单位与劳动者协商一致订立无固定期限劳动合同的，不受劳动者的工作年限限制。在第（2）、（3）、（4）种情形下，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，用人单位没有选择权，必须签订无固定期限劳动合同。实践中用人单位应当注意：

1、在劳动者符合法定三种情形时，用人单位与劳动者订立固定期限劳动合同，劳动者也默认接受，但时隔数月或者数年，突然要求公司从该固定期限合同订立之日开始每月支付两倍工资，从法律规定看，其主张是可以成立的，因为劳动者并没有提出过订立固定期限劳动合同，用人单位本应当主动订立无固定期限劳动合同。

2、劳动者口头要求订立固定期限劳动合同，用人单位依劳动者的意思订立，但履行一段时间后，劳动者反悔，要求用人单位支付两倍工资，如果用人单位不能举证系劳动者提出的订立固定期限劳动合同，则面临支付两倍工资的风险。

对策：当劳动者符合上述情形的，订立合同前，用人单位应当增强证据意识，实践中建议以书面形式向劳动者征询需订立哪种类型的合同，如劳动者同意订立固定期限劳动合同或主动提出订立固定期限劳动合同的，用人单位一定要保留劳动者同意的书面证据，避免事后被劳动者利用而导致用工成本增加的风险。

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10年以上，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限期的劳动合同，应当订立无固定限期的劳动合同。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。

（1）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。

（2）劳动者在该用人单位连续工作满10年的，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。

（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10年且距法定退休年龄不足10年的，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。

（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39条和第40条第1项、第2项规定的情形，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。

**无固定期限劳动合同申请书篇二**

无固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定没有确定终止时间(注意：只是没有确定终止时间而非没有终止时间)的劳动合同。以下是详细内容：

根据《劳动合同法》第14条规定，除双方协商一致可以签订无固定期限劳动合同外，劳动者可以要求用人单位与其订立无固定期限劳动合同的情形主要包括以下几种：

此外，这里指的连续工作满十年是指劳动者在该单位工作时间应该是连续的，其起算时间是自用工之日起而非有些读者所误解的自《劳动合同法》实施之日起。《劳动合同法实施条例》第九条明确了劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满1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。劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

实践中，如果劳动者与同一个用人单位之间劳动关系有间断，但是间断时间不长(如双方解除劳动关系后半年内又重新建立劳动关系)的，一般情况下还是会认为是连续工作，而不会重新计算，这是司法实践对劳动者的保护，防止用人单位利用法律空隙剥夺劳动者签订无固定期限劳动合同的权利。

但这里规定的较为严格，就是“双十”规则，即既要满足在该用人单位连续工作满十年的规定，同时还要满足距法定退休年龄不足十年的规定。劳动者只有同时满足“双十”规定，提出签订无固定期限劳动合同的要求时，用人单位才无权拒绝。

《劳动合同法》规定本款的立法本意在于避免用人单位采取签订短期劳动合同的方式侵害劳动者合法权益。用人单位与劳动者订立劳动合同时就要注意不能将劳动合同期限约定过短，否则用人单位将面临两大难点：

1、关于经济补偿方面：《劳动合同法》规定，除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第44条第一项规定(即因合同期满终止)终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

2、关于签订无固定期限劳动合同方面：用人单位只要与劳动者连续签订了两次固定期限劳动合同，且劳动者没有下列情形：(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;(4)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;(5)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;(6)被依法追究刑事责任的;(7)劳动者患病或者非因工负伤，在规定的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;(8)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。在这样的情形下，只要劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位必须与劳动者签订无固定期限劳动合同。

依据《劳动合同法》之规定，用人单位字用工之日起满一年没有与劳动者签订书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。劳动者享有无固定期限劳动合同员工的优待，如《劳动合同法》第41条第二款规定用人单位在裁减人员时，应当优先留用的人员中就包括与本单位订立无固定期限劳动合同的劳动者。

同的后果

如果用人单位违法不与劳动者签订无固定期限劳动合同的，劳动者可能获得以下补偿：(1)与用人单位仍然存在劳动关系的，自应当签订无固定期限劳动合同之日起可以要求用人单位支付双倍工资;(2)用人单位违法解除无固定期限劳动合同的，劳动者可以主张违法解除双倍的经济补偿金。

无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”，劳动者在与用人单位签订了无固定期限劳动合同后同样应该尽职尽责为用人单位提供劳动，同时不得违反法律法规及企业规章制度等，否则同样有可能被无偿解除劳动合同

**无固定期限劳动合同申请书篇三**

甲方：湖南省益阳兴益水利水电建筑有限责任公司

法定代表人:李洪波

注册地址:益阳市赫山区大利路6号

乙方:

性别:

居民身份证号码:

家庭住址:

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。

一、劳动合同期限

第一条本合同为期限劳动合同。

二、本合同于20xx年xx月xx日生效，其中试用期至20xx年xx月xx日止。本合同于20xx年xx月xx日终止。员工聘用合同二、工作内容和工作地点

第二条乙方同意根据甲方工作需要，担任岗位(工种)工作。

第三条乙方工作应达到称职标准。

第四条乙方工作地点为xx甲方指定xx，经双方协商工作地点可以变更。

三、劳动保护和劳动条件

第五条甲方安排乙方执行工时制度。

执行标准工时制的,乙方每日工作时间8小时,每周工作40小时。

第六条甲方有权根据工作需要安排乙方加班。甲方安排乙方延长工作时间,加班补助按公司相关制度发放。

第七条甲方负责对乙方进行职业道德、业务技术、劳动安全、劳动纪律和甲方规章制度的教育。

第八条乙方依法享受国家规定的节假日和本单位规定休假制度。

四、劳动报酬

第九条甲方每月25日前以货币形式支付乙方工资，月工资为xx元。乙方在试用期间的工资为xx元。

五、保险福利待遇

第十条工作期限满一年后，甲乙双方按公司的规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险、医疗保险及住房公积金手续。

六、劳动纪律

第十一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。

第十二条乙方应遵守劳动纪律的规章制度，遵守劳动安全卫生和工作规范;爱护甲方的财产，遵守职业道德;积极参加甲方组织的培训，提高自身素质。

七、劳动合同的变更、解除

第十三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：

(一)甲乙双方协商一致的;

(二)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;

第十四条当事人依据第十六条第(二)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。

第十五条经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十六条乙方有下列情形之一，甲方可以解除本合同：在试用期间被证明不符合录用条件的;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;严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的;被依法追究刑事责任的。

第十七条有下列情形之一的，本合同终止：

(一)合同期限届满的;

(二)合同约定的终止条件出现的;

(三)甲方依法破产、解散的;

(四)法律、法规、规章规定的其他情形。

第十八条本合同一式三份，甲乙双方各执一份，报一份局备案。

甲方(公章)

乙方(签字或盖章)

法定代表人或委托代理人：

签订日期：20xx年xx月xx日

**无固定期限劳动合同申请书篇四**

关于此，劳动合同中规定的是很明确的，该法第49条第3款规定了，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，除非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，用人单位是没有权利拒绝的。注意这里除了满足连续订立二次固定期限劳动合同条件外，还有一个附加的条件就是不存在该法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形（具体情形可对照参看下面的法条规定），这些条件要同时满足。

另外，还要注意一点，不是说签订了无固定期限合同，企业就绝对不能解雇员工，如果出现了《劳动法》中所规定的解除劳动合同的法定情形，比如严重违反单位规章制度，给单位造成巨大损失，此时依然是可以解除劳动关系的。

《劳动合同法》

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；

（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十年且距法定退休年龄不足十年的；

（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。

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；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

（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；

（六）被依法追究刑事责任的。

第四十条 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：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的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。

**无固定期限劳动合同申请书篇五**

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。

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。“无确定终止时间”不是无终止时间，而是指没有确定的终止时间，即期限长短无法提前预料和确定。没有固定的合同终止期限，是无固定期限劳动合同与固定期限劳动合同之间的最大区别。

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。

用人单位应与劳动者签订无固定期限劳动合同的情形：

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。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;

(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十年且距法定退休年龄不足十年的;

(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签订书面劳动合同的，视为双方之间已订立无固定期限劳动合同。

用人单位可以依法解除无固定期限劳动合同的情形：

无固定期限劳动合同并不是像很多用人单位及劳动者所认为的那样一旦签订就无法解除。法定情形出现或者双方协商一致，同样可以解除。下列情况出现，无固定期限劳动合同可以依法解除：

(一)用人单位与劳动者协商一致的;

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;

(三)劳动者严重违反用人单位的规章制度的;

(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

(五)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;

(六)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(七)劳动者被依法追究刑事责任的;

(八)劳动者患病或者非因工负伤，在规定的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;

(九)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;

(十)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;

(十一)用人单位依照企业破产法规定进行重整的;

(十二)用人单位生产经营发生严重困难的;

(十三)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;

(十四)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。

用人单位解除无固定期限劳动合同的法定程序及经济补偿金问题

(一)用人单位首先提出并与劳动者协商一致解除无固定期限劳动合同的，应按照劳动者工作年限支付经济补偿金;

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件用人单位解除无固定期限劳动合同的，需提前三天通知劳动者，但无需支付经济补偿金;

(三)劳动者严重违反用人单位的规章制度用人单位解除无固定期限劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金;

(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害用人单位解除无固定期限劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金;

(五)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金

(六)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金。

(七)劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位取得相关证据后，可立即通知解除无固定期限劳动合同，并无需支付经济补偿金。

(八)劳动者患病或者非因工负伤，在规定的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

**无固定期限劳动合同申请书篇六**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

北京市劳动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度的，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：

十、劳动争议处理及其它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：年月日劳动合同变更书经甲乙双方协商一致，对本合同做以下变更：

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）

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

使用说明

一、本合同书可作为用人单位与职工签订劳动合同时使用。

二、用人单位与职工使用本合同书签订劳动合同时，凡需要双方协商约定的内容，协商一致后填写在相应的空格内。

签订劳动合同，甲方应加盖公章；法定代表人或主要负责人应本人签字或盖章。

三、经当事人双方协商需要增加的条款，在本合同书中第二十一条中写明。

四、当事人约定的其他内容，劳动合同的变更等内容在本合同内填写不下时，可另附纸。

五、本合同应使钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简练、准确，不得涂改。

六、本合同一式两份，甲乙双方各持一份，交乙方的不得由甲方代为保管。

**无固定期限劳动合同申请书篇七**

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篇八**

无固定期限劳动合同可以终止吗？

无固定期限劳动合同中劳动者和用人单位没有确定终止合同的时间，于是很多人也不知道无固定期限劳动合同是否可以终止。那么无固定期限劳动合同究竟可以终止吗?无固定期限劳动合同跟终身制一样吗?下面小编将为您详细介绍。

无固定期限劳动合同并不是不能终止。

根据《劳动合同法》的规定：无固定期限劳动合同仅仅是“无确定终止时间”而不是说就没有终止时间。

根据《劳动合同法》第四十四条的规定：劳动者已开始依法享受基本养老保险待遇的;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，无固定期限劳动合同都是可以终止的。

显然，无固定期限劳动合同是有终止期的，只是与固定期限的劳动合同相比，相对不太确定，期限相对比较长。固定期限的劳动合同以及以完成一定工作为期限的劳动合同，在理论上都可能是终身雇用的劳动合同，如果固定期限劳动合同的期限签到劳动者退休的时间，或者以完成一定工作为期限的劳动合同工作内容是劳动者在退休前不可能完成的，那么实际上这与无固定期限的劳动合同就等同了。

无固定期限的劳动合同并不等于“终身制”、“铁饭碗”。

终身制是指在计划经济时期，劳动者一旦与公有制企业建立了劳动关系，企业就要对职工负责一辈子。职工退休后企业依然要负责，直至职工死亡还要负责殡葬和遗属的生活等问题。

随着计划经济被市场经济所取代，随着劳动关系的市场化，这种“终身制”、“铁饭碗”早就被打破了、消失了。

通过无固定期限劳动合同建立的劳动关系并不是“终身制”，它只是有明确的建立时间而没有明确的终止时间、是相对长期稳定的劳动关系，是有条件的长期雇用制度。签订无固定期限劳动合同的前提是，劳动者在法定的就业年限范围内、有劳动能力，在劳动者没有严重过错、没有丧失劳动能力、企业没有严重经营困难的情况。无固定期限劳动合同可以保证劳动关系相对长期稳定，甚至到劳动者退休。

通过小编的介绍，我们知道，无固定期限劳动合同是可以终止的，且它不同于“终身制”。更多具体的劳动合同问题会出现在我们实际生活和工作中，当您遇到无法解决的法律难题时，请咨询律师，我们会为您提供最专业的法律意见。

**无固定期限劳动合同申请书篇九**

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篇十**

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十一**

编号：\_\_\_\_\_

甲 方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙 方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

北京市劳动和社会保障局监制

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\_\_\_\_\_\_\_\_小时工作制度的，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度的，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：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

十、劳动争议处理及其它

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

劳动合同变更书

经甲乙双方平等自愿、协商同意，对本合同做以下变更：

甲方 (盖 章) 乙方 (签字或盖章)

法定代表人或委托代理人(签字或盖章)

年 月 日

附：

一、本合同书可作为用人单位与职工签订劳动合同时使用。

二、用人单位与职工使用本合同书签订劳动合同时，凡需要双方协商约定的内容，协商一致后填写在相应的空格内。签订劳动合同，甲方应加盖公章；法定代表人或主要负责人应本人签字或盖章。

三、经当事人双方协商需要增加的条款，在本合同书中第二十一条中写明。

四、当事人约定的其他内容，劳动合同的变更等内容在本合同内填写不下时，可另附纸。

五、本合同应使钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简练、准确，不得涂改。

六、本合同一式两份，甲乙双方各持一份，交乙方的不得由甲方代为保管。

**无固定期限劳动合同申请书篇十二**

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度的，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;

(4)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;

(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

**无固定期限劳动合同申请书篇十三**

甲方： 乙方：

名称： 姓名：

法定代表人： 身份证号码：

甲乙双方根据《民法典》和国家、省市的有关规定，遵循合法、公平、平等自愿，协商一致、诚实信用原则，订立本合同。

第一条本合同的类型为：无固定期限合同。自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起。

第二条乙方所在岗位执行\_\_\_\_工时制。

第三条甲方严格执行国家有关休息休假的规定，甲方应严格遵守国家有关加班的规定，确实由于生产经营需要，应当与乙方协商确定加班事宜。

第四条乙方的月工资为:\_\_\_\_元。甲方每月\_\_\_日以货币形式足额支付乙方的工资。

第五条甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定休假日工作的，应依法安排乙方补休或支付相应工资报酬。

第六条甲方应按国家和本市社会保险的有关规定为乙方参加社会保险。

第七条乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇等按照国家和本市有关规定执行。

第八条乙方患职业病或因工负伤的工资和工伤保险待遇按国家和本市有关规定执行。

第九条甲方建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。甲方对可能产生职业病危害的岗位，应当向乙方履行告知义务，并做好劳动过程中职业危害的预防工作。

第十条甲方为乙方提供必要的劳动条件以及安全卫生的工作环境，并依照企业生产经营特点及有关规定向乙方发放劳防用品和防暑降温用品。

第十一条甲方应根据自身特点有计划地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，提高乙方思想觉悟、职业道德水准和职业技能。

乙方应认真参加甲方组织的各项必要的教育培训。

第十二条甲方应当按照约定向乙方提供适当的工作场所、劳动条件和工作岗位，并按时向乙方支付劳动报酬。乙方应当认真履行自己的劳动职责，并亲自完成本合同约定的工作任务。

第十三条甲、乙双方经协商一致，可以变更本合同的内容，并以书面形式确定。

第十四条经甲、乙双方当事人协商一致，本合同可以解除。

第十五条乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除本合同。乙方在试用期内提前三日通知甲方，可以解除本合同。

第十六条甲方有下列情形之一的，乙方可以解除本合同：

未按照本合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

未支付劳动报酬的;

未依法为乙方缴纳社会保险费的;

甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的;

因《民法典》第二十六条第一款规定的情形致使本合同无效的;

法律、行政法规规定乙方可以解除本合同的其他情形。

甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章

指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除本合同，不需事先告知甲方。

第十七条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

在试用期间被证明不符合录用条件的;

严重违反甲方的规章制度的;

严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的;

乙方同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成甲方的工作任务造成严重影响，或者经甲方提出，拒不改正的;

因《民法典》第二十六条第一款第一项规定的情形致使本合同无效的;

被依法追究刑事责任的。

第十八条有下列情形之一的，甲方提前五日以书面形式通知乙方可以解除本合同：

乙方患病或者非因工负伤，在规定的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的;

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;

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、乙双方方协商，未能就变更本合同内容达成协议的。

第十九条乙方有下列情形之一的，甲方不得依据第十八条的约定解除本合同：

乙方如从事接触职业病危害作业但未进行离岗前职业健康检查，或者乙方为疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

在甲方工作期间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;

患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的;

女职工在产期、哺乳期的;

在甲方连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的;

法律、行政法规规定的其他情形。

第二十条有下列情形之一的，本合同终止：

本合同期满的;

乙方开始依法享受基本养老保险待遇的;

乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

甲方被依法宣告破产的;

甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的;

法律、行政法规规定的其他情形。

第二十一条本合同未尽事宜，或者有关劳动标准的内容与今后国家、本市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十二条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。经双方签字盖章后生效。

甲方： 乙方：

委托代理人： 委托代理人：

日期： 日期：

**无固定期限劳动合同申请书篇十四**

参照《劳动合同法》第四十七条：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算;不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

参照《劳动合同法》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。

老王在a公司工作了11年，月工资10000元，签订了无固定期限劳动合同，由于公司经营不善，老王也体量公司，协商解除无固定期限劳动合同，那么，老王可以获得的补偿是11万元。

假设老王不想解除合同，公司单方面要解除，那么，老王可获得的补偿就应该是22万元，差了整整一倍。

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