

订立无固定期限劳动合同的条件专业版

订立无固定期限劳动合同的条件是哪些 用人单位和劳动者协商一致，已工作10年以上的劳动者提出，连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的劳动者提出等等。以下是小编整理的订立无固定期限劳动合同的条件，感谢你的阅读。

一、无固定期限劳动合同的概念

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。

二、订立无固定期限劳动合同的条件

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，当事人双方同意延续劳动合同的，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，当事人双方同意延续

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。