

订立无固定期限劳动合同的情形新

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 。以下是小编整理的订立无固定期限劳动合同的情形，谢谢你的阅读。

一、订立无固定期限劳动合同的几种情形

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。

二、用人单位在签订无固定期限劳动合同问题上的举证责任

根据《劳动合同法》第十四条规定，有以上(2)、(3)、(4)种情形之一，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。《劳动合同法》第十四条的实施有几个问题需要用人单位提供证据：

(1)用人单位要证明劳动者在本单位的连续工作年限有十年或不够十年。

(2)用人单位要证明本单位是不是初次实行劳动合同制度，是否是国有企业改制重新订立劳动合同。

(3)用人单位要证明劳动者是不是已经订立了两次固定期限的劳动合同，如果劳动者要求续订固定期限劳动合同的，用人单位还要保留劳动者的书面意见作为证据。

《劳动合同法》第十四条的实施实际上暗藏了一个很大的陷阱，用人单位一不留神将很容易掉入。一种可能发生的情况是：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，突然要求单位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。还有一种可能发生的情况是：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。