

# 最新无固定期限劳动合同(汇总8篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 无固定期限劳动合同篇一

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。

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：

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。

以上就是我们的劳动合同法中关于的用人单位应当与劳动者签订无固定期限的劳动合同的情形，更多关于无固定期限的劳动合同的问题如无固定期限的劳动合同应该怎么签订？在签订的时候有哪些是需要特别注意的事项？关于这些问题请具体

联系我们，我们将会根据您的提问，为您做最专业的法律解答。

## 无固定期限劳动合同篇二

无固定期限劳动合同，与固定期限劳动合同相对应，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。那么，在哪些情形下可以订立无固定期限劳动合同呢？法律是有规定的，接下来就让我们一起来看看无固定期限劳动合同的有关知识。

《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；
- 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篇三

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《劳动合同法实施条例》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；

(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)项是与国企改革对接而定，保护一部分国企老职工的同时为国企减负。

第(3)项自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。

# 无固定期限劳动合同篇四

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。

甲方：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

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。

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)

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。

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。

第七条甲方安排乙方执行\_\_\_\_\_工时制度。

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\_\_\_\_\_。

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。

## 无固定期限劳动合同篇五

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，用人单位自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。

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篇六

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。

## 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)

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。

第四条 乙方同意根据甲方工作需要，担任\_\_\_\_\_岗位(工种)工作。

第六条 乙方工作应达到\_\_\_\_\_标准。

第七条 甲方安排乙方执行\_\_\_\_\_工时制度。

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\_\_\_\_\_

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。

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\_\_\_\_\_

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。

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。

第二十一条 甲乙双方约定本合同增加以下内容：\_\_\_\_\_

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篇七

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篇八

在符合签订无固定期限劳动合同的情形下，用人单位应当签订。未签订的则自应当签订之日起一年内应当按月支付二倍工资。即最长可主张一年（部分地区在签订的时候，会给予一个月的宽限期，则最长为11个月）。超过一年未签订的，则视为已订立无固定期限劳动合同。

申请劳动仲裁的时效为一年，从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。二倍工资赔偿的时效自应当签订之日起满一年的次日开始计算。

法律依据：《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；

（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。

《劳动争议调解仲裁法》

第二十七条劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效

期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

签订无固定期限劳动合同方面出现的问题主要有两种：一是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，最终导致“视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同”；二是在应当按照《劳动合同法》第14条第2款规定的三种应签订无固定期限劳动合同的情形下，由于用人单位工作疏漏，在劳动者未提出签订固定期限劳动合同的情形下，签订了固定期限劳动合同且已经实际履行。

对第一种情形，《实施条例》第7条规定：“用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照《劳动合同法》第82条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。”根据这一规定，一旦出现用人单位超过一年不与劳动者订立书面劳动合同的情形，就视为满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，并应该支付前11个月的双倍工资，且立即补订书面劳动合同。

在第二种情形下，用人单位如果没有证据证明是由劳动者提



出订立固定期限劳动合同的，则适用《劳动合同法》第82条2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，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。”但第82条2款没有确定两倍工资的支付期限，笔者认为，从为保护劳动者的合法权益的角度出发，这个期限，应从双方应签无固定期限劳动合同时起，直至双方将劳动合同期限变更为无固定期限时止。

你20xx年1月1日开始，相当于没有签订合同，你应该及时提出劳动仲裁，现在超过了一年，很可能不被承认在劳动仲裁时限之内。未签订劳动合同，属于单位的原因，你可以要求双倍工资，最长11个月。但是这个现在很难获得支持了，国家会偏向用工单位的。

你要明白，国家推出这一规定的目的是防止单位欺负员工，故意损害劳动者利益。如果单位合同到期，并没有损害你的利益，就算没有续签劳动合同，国家也会容许单位改错的。

无固定期限劳动合同的立法目的一样，就是保证单位应该签订故意不签订、员工提出仍不签订无固定期限劳动合同的行为，因为这些行为对劳动者造成了损害。如果单位并没有主观上的故意行为，国家一般会给单位一个改错的机会。

所以，如果单位对你还不错，你自己并没有受到欺负，要抱着感恩的心，善意提醒用人单位续签劳动合同。如果单位不同意，那就要承担不利责任了。

比如你告知单位，你的合同已经两年没有签订，按照规定，希望单位与你签订无固定期限劳动合同，延续劳动关系，单位不同意，那就是损害了你的利益。

你可以提出赔偿要求。记得保留证据哦，尤其是这个提醒，最好快递，保留底联。