

# 2023年劳动合同到期多久续签了还可以离职吗 劳动合同到期不续签有补偿(大全5篇)

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。那么一般合同是怎么起草的呢？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

## 劳动合同到期多久续签了还可以离职吗篇一

公司不与员工续签劳动合同的情形很常见，但是员工不与公司续签劳动合同的情形也不少见。那么当劳动合同到期，员工不与公司续签劳动合同应该怎么办呢？公司可以与员工立即解除劳动关系吗？请阅读为你提供文章了解。

### 员工不续签劳动合同

1. 对该员工采取劝说的方式，说明合同是为保障他的合法权益。否则，当他受到不平等待遇时，将不能得到任何保障。
2. 说明公司的立场，即假如不签订劳动合同，公司将没有权利任用任何一名员工。假如他还不肯签订劳动合同的话，公司将立即解除劳动关系。
3. 假如该员工仍不签订劳动合同，说明该员工已经存在随时要走的想法，那么，晚走不如早走，避免将来承担双倍工资，并且这样的职工对用人单位也已经丧失了忠诚度，对于企业会存在更大的隐患。
4. 在新职工入职的时候，如果是考察的比较满意的职工，建议在入职时直接签订劳动合同，约定好试用期等，对于不办理入职手续，不签订劳动合同的职工，建议不用聘用。

5. 对于部分在入职时就明确表明不想签订合同的职工，建议不要录用，如果因为工作需要，必须录用的，建议直接要该职工在入职时明确表明不愿意与企业签订劳动合同，或者直接在入职时向该职工送达签订劳动合同通知书，规定职工签订劳动合同的时间，通知职工签订劳动合同，如果职工拒绝签订，责任就不再企业了，当然，签订合同通知书的样式要进行设计，防止职工扯皮，主张他们根据通知书要求签订合同，企业拒绝签订的相关说法，关于通知书的设定，本书稿会专门讲解，再次不再多说。

6. 对于招用的职工，没有立即签订劳动合同，马上就到一个月的，应该怎么办呢？因为根据劳动合同法的规定，职工在入职后一个月内用人单位必须与职工签订劳动合同，否则，职工有权要求企业自入职第二个月的第一天开始支付职工双倍工资。国家之所以制定该惩罚措施，目的是为了促进企业与职工积极签订劳动合同，防止一些企业为了规避法律，用工后不签订劳动合同，劳动者在与企业发生争议后，没有任何依据，只能承担不利后果，为此，国家在此次劳动合同法中明确规定企业不与职工签订劳动合同的严重后果，就是支付双倍工资的赔偿。对于这种情况，企业应当即时向职工书面下达签订劳动合同通知书，要求职工书面签收，企业保留好证据。如果更稳妥一些，建议在下达书面签订劳动合同签署通知书的同时，最好要职工写一份声明，声明内容大体为，“职工由于个人原因，拒绝与企业签订劳动合同，由于没有签订劳动合同的一切后果由职工自己承担，与企业无关，职工不得以未签劳动合同为有主张2倍工资。”

7. 建议在规章制度里面明确约定，职工要限期签订劳动合同，如果职工不签订劳动合同，视为公司企业通知职工签订劳动合同，职工拒绝签订。

8. 建议在职工入职通知书中先列名职工签订劳动合同的具体时间，并明确表明职工不签订劳动合同视为书面通知职工签订劳动合同，职工拒绝签订的字样，防止职工将来有意拖延

签订合同，企业承担不利后果。

9. 企业一定要将拒绝签订劳动合同的相关证据资料予以保留，并且保留期限不得少于职工离职后的一年，防止职工离职后的一年内随时主张双倍工资。

10. 企业可以召开全体职工会议，以会议的形式通知全体职工签订劳动合同，并将会议记录由每位参会职工进行签字确认，特别是没有签订劳动合同的职工，公司做好备案。

11. 企业在运作过程中，还存在一种比较特殊的情况，就是企业通知职工签订劳动合同，职工不明确表示拒绝签署，但是，职工手中还有许多企业非常重要的工作没有完成，或者是公司的一些老员工，不好意思辞退，经企业多次通知签订合同拒绝签订，对于企业书面通知拒绝签字，企业最终也没有办法，往往得过且过，结果，等项目结束，职工离职了，反过来告企业没有签订劳动合同，索要双倍工资，我们建议的办法就将是，如果对于拒绝接收通知的职工，可以采取邮寄送达的方式进行通知。在邮寄送达的备注栏目及中，明确写明书面送达签订合同通知书的字样，以备将来进行诉讼时可以有回旋余地。

12. 除此之外，建议企业对于不签订劳动合同的职工，最好是解除劳动关系。只有这样，企业的风险才可以将到最低。当然，因为拒绝签订劳动合同，双方解除劳动关系的，企业仍旧需要支付劳动报酬但是企业可以不用支付经济补偿金。

13. 针对职工因为逃避保险而拒绝签订劳动合同的情况，建议企业最好与职工解除劳动关系，如果不能与职工解除劳动关系的，一定要职工自己写明不签订劳动合同的原因，企业做好备案，以防备将来职工向企业索要双倍工资。

14. 针对一些企业职工拒绝签订劳动合同，目的是为了担心需要个人交纳社保的问题，可以与职工约定提高职工的部分工

资待遇，职工个人应当缴纳的社保由企业承担，包含在社保以内。

15. 关于一些职工担心签订合同会影响职工的跳槽问题，如果企业真的想保留该职工，需要该职工提供工作，企业可以在劳动合同中作出让步，比如，可以约定职工需要离职时，可以随时离职，企业不追究职工的责任。

16. 当然，需要明确说明的事情是，现在，对于职工明确表示不签订劳动合同，企业到底应当怎么做，劳动合同法规定的并不特别明确，通州区劳动争议仲裁委员会的杜仲裁官认为，企业通知职工签订劳动合同的，企业就要与职工终止劳动关系，如果企业不与劳动者终止该劳动关系，继续聘用该员工，如果该员工以未签署劳动合同为由主张双倍工资企业还是需要支付双倍工资的。

公司要有相关的证据证明已经和员工提出过以原来的合同约定条件来续签劳动合同，员工明确表示不同意续签的，公司不支付员工经济补偿是不违法的。

合同期满未续签，但仍然坚持用工的，还有可能会产生双倍工资的纠纷。

## **劳动合同到期多久续签了还可以离职吗篇二**

网友提问：

劳动合同到期不续签如何补偿？劳动合同的订立程序？

律师解答：

一. 劳动合同到期不续签如何补偿

1、如果单位不续签，需要进行经济补偿。

## 2、如果员工不续签，要看具体情况

又细分为两种情况：如果单位维持或者提高原来劳动条件，员工仍然不续签的，则不进行经济补偿。

如果单位降低原来劳动条件，员工不续签的，则单位还要进行经济补偿。

值得注意的是，这里的劳动条件是广义的，包括工资却又不僅僅是工资，如工作环境，福利水平等。

## 3、如果不续签，如何进行经济补偿，补多少

### 二. 劳动合同的订立程序

#### 1. 由用人单位提出要约邀请，寻找并确定劳动者

这一阶段包括以下四个步骤：

第一，公布招工简章或就业规则。公布的内容包括两个方面，一是招工条件，二是录用后的权利义务。涉及招工的工种或岗位、招收的名额、招收对象及条件、招工地区或范围、录用后的工资、福利待遇、劳动保护条件和应遵守的单位规章制度等。从法律角度看，招工简章或就业规则具有要约的法律效力。

第二，自愿报名。劳动者根据招工条件结合自身的志愿爱好，自愿报名。根据我国劳动法规规定，单位招收职工，必须招收年满16周岁的劳动者，特殊行业招收未满16周岁未成年人时需要经过特殊审批。符合条件的劳动者自愿报名应招，是对公布内容的一种认可，表明愿意在此基础上与用人单位协商订立劳动合同。

第三，全面考核。用人单位对报名的应招人员可以进行德、

智、体全面考核。具体考核内容可以根据生产或工作的性质和需要有所侧重。例如，招收学徒工人，可以侧重文化考核；招收技术工人，可以侧重该工种的技能考核；招收繁重体力劳动者，可以侧重身体素质的考核；招收初级技术工人。考核标准可以稍低；招收高级技术工人，考核标准可以稍高。

第四，择优录用。用人单位对应招人员进行全面考核后，应严格按照公正、公平的原则进行评判，不得徇私舞弊。对考核结果必须公开张榜，公布择优录用人员，接受群众监督。

经过上述四个步骤，用人单位就能够确定受要约人，即愿意接、受用人单位条件并与该单位协商订立劳动合同的劳动者，于是进入第二阶段。

## 2. 签订劳动合同

也即完成要约和承诺的全过程。经过上一阶段，受要约人确定后，即由用人单位提出劳动合同的草案，劳动者如果完全同意，即视为承诺，劳动合同即告成立。如果劳动者对劳动合同草案提出修改意见或要求增加新的内容，应视为对要约的拒绝。双方继续经过新的要约一一再要约，反复协商，直至最终达成一致的协议。

劳动合同书应由用人单位的法定代表人或其书面委托代理人与劳动者签字(盖章)，并注明签订日期。经双方当事人签字(盖章)的劳动合同书一式两份，用人单位和劳动者各持一份。

[劳动合同到期没有续签怎么赔偿]

## 劳动合同到期多久续签了还可以离职吗篇三

新劳动法:合同期满不续签可获补偿

按《劳动合同法》规定，劳动合同期满劳动者不续签的，没有经济补偿。如是用人单位不续签劳动合同，应按劳动者每满一年工作支付一个月工资(超过半年不满一年的，按一年计算;不满半年的，支付半个月工资)的标准，向劳动者支付经济补偿金。

## 【案例】

齐先生5年来无任何工作失误，却在今年7月无奈地离开了单位。他在一家制衣厂做高级工，每个月1200元工资。今年7月合同期满，单位不再与其续签。5年来，公司采用“一年一签”的方式，使得齐先生一到7月份都面临失业的威胁。目前，单位也许无需为齐先生的失业负责，因为现行《劳动法》规定，合同期满就自然终止。

若根据《劳动合同法》，单位就没那么轻松了，需要支付齐先生总计1.8万元的补偿款。首先，合同期满后，如不再续签的，单位需支付劳动者“经济补偿”。齐先生工作5年，可获得5个月工资总计6000元的补偿。其次，连续订立两次合同后，即成为无固定期限合同。而齐先生单位恰好是“一年一签”，从第3年开始就应是“无固定期限”合同。

也就是说，单位现在让齐先生走人，依据现法来看，合情合理，一分钱不用给齐先生。依据新法来看，其实就是“违法解除劳动合同”。这样一来，单位不仅要支付6000元的“经济补偿”，还要支付相当于经济补偿2倍的“赔偿金”，即1元。总的算下来，一共是1.8万元。

## 【比较】

不续签可获补偿金

《劳动法》：尚为空白。第23条，劳动合同期满，劳动合同即行终止。比如，齐先生的合同在7月份到期，单位有权自主

决定是否与其续签。如不续签，齐先生只能走人。

《劳动合同法》：第46条第5项，劳动合同期满，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。第47条：经济补偿按工作年限计算，每工作满1年支付1个月工资。齐先生工作5年，获得5个月工资共计6000元的补偿。

续签两次后“无固定期限”

《劳动法》：尚为空白。每签订一次合同，都视为独立的一次，与前后没有任何联系。

《劳动合同法》：第14条第3项，续签两次合同后，即成为无固定期限合同。按照齐先生单位“一年一签”的方法，从第3年开始就应是“无固定期限”合同。这样一来，单位就不能随便“炒鱿鱼”。如违反，就跳进了第87条的“雷区”：违法解除合同要支付相当于经济补偿2倍的“赔偿金”，即12000元。

孕产期、患病中合同“延续”

丧失或者部分丧失劳动能力的。

《劳动合同法》：第45条，即使合同期满也不得终止劳动关系，直至孕产期、医疗期等以上三项情况结束时，才能视为合同期满。

### 【提醒】

劳动者：

孕产期“不续签”属于无效

在孕产期、医疗期等三项情况下，根本不存在“合同期满、不续签”的说法。即使合同期满，也必须“延续”到三项情



况结束时，单位才能提出“合同期满，不续签”的说法。

另外，在大多数情况下，在合同期满后不续签，劳动者都能拿到经济补偿。但是有一种情况例外：单位在维持、提高待遇的情况下跟你续签，而你仍不同意续签的(第46条第5项)，就没有经济补偿。换句话说，单位主动提出跟你续签(不低于原先待遇)，而你坚持要走人，就拿不到一分钱。

企业：

关键人员应订中长期合同

首先，对一些低技能、岗位专业化不强的劳动者，可以采取到期不续签的方法，从而规避签订无固定期限劳动合同的法律义务。这些劳动者数量众多，招聘难度不大，而这些岗位也容易在短时间内熟练、上手。

其次，对一些工作保密性强、技术复杂、工作又需要保持人员稳定的岗位，对一些工作能力出色的员工，可以采纳“三年+六年”的合同期限安排。三年足以考察一名员工的工作能力，而六年又足以考察一名员工的长远发展潜力。

## 劳动合同到期多久续签了还可以离职吗篇四

《劳动合同法》第九十七条第三款规定：本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或终止的，依照本法第四十六条的规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的。按照当时有关规定执行。

可分两种情况处理

1、《劳动合同法》于1月1日施行，后的合同解除或终止的，补偿期限自08年1月1日起计算，满一年的支付一个月工资的

补偿。

2、《劳动合同法》实施之前的合同，应当按照《劳动法》、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》来确定经济补偿年限，计算到年1月1日。即从开始计算。

1：根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过1个月不满1年没有与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付2倍工资。至于合同期满后未续签劳动合同，是否适用宽限期及两倍工资罚则，目前法律法规及相关司法解释尚无明确规定，上海市有关部门的执行口径是：“原劳动合同到期后，劳动者仍在该用人单位工作的，双方当事人应当在一个月内订立书面劳动合同。因用人单位原因超过一个月未续签书面劳动合同的，用人单位应向劳动者支付未订立书面劳动合同期间的双倍工资。”本案中用工双方在劳动合同期满1个月内解除劳动关系，所以公司不必支付“双倍工资”，但如超过1个月，就另当别论了。

2：“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。”由于解除劳动关系时大为工作的年限超过了1年，所以经济补偿也要增加半个月。

## 劳动合同到期多久续签了还可以离职吗篇五

第四十四条有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一)劳动合同期满的；

(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三)劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四)用人单位被依法宣告破产的；

(五)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；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

## 二、终止劳动合同的条件

(6)企业不复存在。企业因依法宣告破产、解散、关闭或兼并后，原有企业不复存在，其合同也告终止。

劳动合同到期如何处理？

第四十四条有下列情形之一的，劳动合同终止：

劳动合同期满的：

第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

如果是公司不续签的，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。单位应当向劳动者支付经济补偿。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。经济补偿金=补偿时间×你离职前的12个月的平均工资(平均工资的算法:是当月所有的应发工资数，就是扣个人保险及公积金以前的那个数。)

劳动合同期满不续签，是劳动者自己可以选择的，合同到期后可以续签也可以不续签，要看看是什么原因不续签，在有些情况下是可以得到用人单位的经济补偿的。

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，依照本法第四十四条第一项规定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。

劳动合同相关知识：

根据《劳动法》规定，用人单位与劳动者签订的劳动合同期限可以分为三类：

(1)有固定期限，即在合同中明确约定效力期间，期限可长可短，长到几年、十几年，短到一年或者几个月。

(2)无固定期限，即劳动合同中只约定了起始日期，没有约定具体终止日期。无固定期限劳动合同可以依法约定终止劳动合同条件，在履行中只要不出现约定的终止条件或法律规定的解除条件，一般不能解除或终止，劳动关系可以一直存续到劳动者退休为止。

(3)以完成一定的工作为期限，即以完成某项工作或者某项工程为有效期限，该项工作或者工程一经完成，劳动合同即终

止。