

# 劳动合同法期满不续签(大全6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。

## 劳动合同法期满不续签篇一

你所咨询的问题属于终止劳动合同的经济补偿问题。依据《劳动合同法》的规定你可以获得经济补偿金。

原因分析：

劳动合同终止，用人单位在法律规定的前提下支付经济补偿金是《劳动合同法》的新规定。依据《劳动合同法》第46条的规定，劳动合同终止，只有符合如下几种情况，用人单位才需要向劳动者支付补偿金：1、用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的；2、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而终止合同的；3、合同到期终止，用人单位拒绝续签劳动合同的；4、合同到期终止，用人单位改变原劳动合同内容，降低劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者拒绝签订的。

本案应该属于上述第4种情况，合同到期终止，用人单位并不拒绝续签劳动合同，但是却降低原劳动合同所约定的条件，使劳动者的工作条件、工资待遇等方面都有所降低，这属于一种变相拒绝签订劳动合同的行为，因此劳动者拒绝签订劳动合同的，应该依法获得经济补偿。如果用人单位仍然以原劳动合同约定的条件或者提高条件与劳动者续签劳动合同，而劳动者拒绝续签的，劳动者无权主张经济补偿金。

依据《劳动合同法》第97条第3款的规定，“本法施行之日存

续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条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”。也就是说对于经济补偿金的计算，以《劳动合同法》的生效日期国界分别计算。2008年1月1日以前的工作年限，按以往的规定计算补偿金；以后的工作年限依据《劳动合同法》计算补偿金。就本案而言，2008年1月1日以前，没有关于合同到期用人单位支付补偿金的规定，故此只能对2008年1月1日以后的工作期限依据《劳动合同法》计算补偿金。需要注意一个问题，如果是非全日制用工不需要支付补偿金。

## 劳动法合同期满不续签篇二

我6月进了一家私企上班，一直到12月让我签合同，合同为两份，公司那份我签了也盖章了。我自己这份没签也没盖章，然后2月24号申请辞职，公司说合同上说辞职需要赔2个月的工资。后来协商说不需要我赔2个月工资，只要求我这个月的工资一分钱不要。请问，合同算不算生效，还有就是，这几个月没有缴过保险。。。如果我告这家公司，能有几成把握拿到属于我的工资。。。保险是否会给补上。

[劳动法相关]

## 劳动法合同期满不续签篇三

### 第一章总则

第一条为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

第二条中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非

企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。

第三条订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第四条用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

第五条县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表,建立健全协调劳动关系三方机制,共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同,并与用人单位建立集体协商机制,维护劳动者

的合法权益。

## 第二章劳动合同的订立

第七条用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

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。

第十五条以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条劳动合同应当具备以下条款：

(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证

件号码；

(三) 劳动合同期限；

(四) 工作内容和工作地点；

(五) 工作时间和休息休假；

(六) 劳动报酬；

(七) 社会保险；

(八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

(九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、

地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条下列劳动合同无效或者部分无效：

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(三)违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

### 第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第三十条用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。



用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

第三十四条用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条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。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。第四章劳动合同的解除和终止

第三十六条用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的;
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的;
- (四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定, 损害劳动者权益的;
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;
- (六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的, 或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的, 劳动者可以立即解除劳动合同, 不需事先告知用人单位。

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;
- (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：

(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。

第四十一条有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一) 依照企业破产法规定进行重整的；

(二) 生产经营发生严重困难的；

(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；

(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。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(二)在本单位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；

(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五)在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

## 劳动合同法期满不续签篇四

变化1、新《劳动合同法》中就“用人单位”的概论进一步延伸：在原“我国境内企业、个体经济组织”基础上新增“民办非企业单位等组织”纳入“用人单位”主体中，属于新变化，预示着劳动法的适用范围更加广泛化。

变化2、另外把“订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同”明确到劳动法适用范围中，预示着新《劳动合同法》的适用范围更加明细化。

变化3、完善内容：“第四条用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表

大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”这一条款强化了劳动者在其所在的企业中参政议政(当家做主)的权力。包括接下来提出的“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”也是要体现这一用意。

变化4、新《劳动合同法》出现了“政府、企业主、职工的三方机制”即“第五条县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。”这是新《劳动合同法》中增加的新名词，凸显了政府职能部门直接深入企业就用人单位与劳动者之间的劳动关系人方面的干预的决心。

## 第二章劳动合同的订立

变化5、针对一些用人单位不订立书面劳动合同问题完善了有关规定。规定用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系;放宽了订立劳动合同的时间要求;加重了用人单位违法不订立书面劳动合同的法律责任。如新《劳动合同法》中的“第七条用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”、“第十条建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”为什么要如此明确化呢!因为近年内出现了一些用人单位为规避对劳动者的义务，不订立书面劳动合同，甚至不承认与劳动者的事实劳动关系。这令很多合法权益受到侵害的劳动者无处申告。同时，新《劳动合同法》规定，“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。……”

变化6、长期以来，劳动合同短期化趋势明显，经常一年一签，有的甚至一年四签，劳动者提心吊胆，缺乏安全感和稳定感。为了遏制劳动合同短期化新《劳动合同法》规定：“第十四条劳动者在该用人单位连续工作满十年的;或连续订立二次固定期限劳动合同，或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，”同时规定“第十四条……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。”那么不这样做的处罚措施是“第八十二条……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。”

变化7、针对大部分沿海地区外资企业在进厂时收到服装押金，或要求财物担保的现状新《劳动合同法》提出“第九条用人单位招用劳动者，……，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物”。“第八十四条……用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

变化8、试用期上的新变化：按现行法律规定，职工在试用期内达不到录用条件，用人单位可以随时解除劳动合同，并且不用支付经济补偿金。同时，由于试用期间职工的工资待遇相对较低，有的用人单位，特别是生产经营季节性强的中小型企业，在生产旺季大量招用员工，规定较长的试用期，在试用期结束前，以劳动者达不到录用条件为由解除劳动合同，变相盘剥劳动者。还有的用人单位滥用试用期，严重侵害劳动者的合法权益。通过设定较长时间的试用期，来规避对职工应尽的法定责任，是近年来在许多用人单位中突出存在的问题。有人将这种现象戏称为，“试用期”变成了“白用期”。

新的《劳动合同法》为此对试用期的时间周期上作出了严格限定“第十九条劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只

能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。”

同时新的《劳动合同法》为此对试用期工资待遇上作出了严格限定“第二十条劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”和“第二十一条在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。”

违反试用规定的处罚“第八十三条用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”

变化9、针对一些用人单位限制劳动者的择业自由和劳动力的合理流动问题，完善了有关违约金规定。新的《劳动合同法》规定在“第二十二条到第二十五条培训服务期约定中可以约定违约金；规定在竞业限制约定中可以约定违约金；除以上两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”

### 第三章劳动合同的履行和变更

变化10、有些企业中劳动者会在拒绝错误指令时遭到企业开除，理由是劳动者违反了劳动合同。或者出现某些企业想开除某员工时会故意设置违章指令让员工就范，如员工拒绝执行则此作为解除合同的依据。旧的《劳动法》中第五十五条规定“劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，

有权拒绝执行;对危害生命安全和身体健康的行为,有权提出批评、检举和控告。”而新的《劳动合同法》的则明确了“第三十二条劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的,不视为违反劳动合同。”

变化11、针对企业通过更换法人而掩盖经济性裁员的目的,新的《劳动合同法》中规定“第三十三条用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项,不影响劳动合同的履行。第三十四条用人单位发生合并或者分立等情况,原劳动合同继续有效,劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。”

#### 第四章劳动合同的解除和终止

变化12、新《劳动合同法》中试用期内劳动者不能说走就走。见“第三十七条……劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。”;而旧的《劳动法》中规定“第三十二条,在试用期内劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同”

变化13、不缴社保,劳动者可以终止合同。新《劳动合同法》中“第三十八条用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的,劳动者可以解除劳动合同。”同时又约定“第四十六条有不缴社保情形的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。”而且新法中把用人单位解除合同的条款放在了劳动者解除合同的条款的后面,体现了新法中以劳动者这样一个弱势群体的重视。

变化14、用人单位可以以支付一个月工资的代价换回“不提前三十个工作日通知就可以解除劳动合同”详见新《劳动合同法》“第四十条有下列情形之一的(包括工伤、不能胜任工作的情况),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”



变化15、明确了用人单位在解除合同的同时需要向劳动者离职证明和社保转移单。新《劳动合同法》“第五十条用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”、“第八十四条……劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

## 第五章特别规定

变化16、没有工会的企业签订集体合同时，不能以简单的职工推荐代表与企业签订集体合同，而需要有上级工会指导推荐的代表才有资格与用人单位签订集体合同。这就使得集体合同代表了绝大多数企业职工的利益。新《劳动合同法》“第五十一条……集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。”

变化17、针对一些用人单位滥用劳务派遣问题，对劳务派遣用工形式进行了规范。限定了劳务派遣合同的期限；在明确劳务派遣单位应当承担用人单位义务外，还规定了用工单位应当履行的义务；规定被派遣劳动者享有与用工单位劳动者同工同酬的权利；规定被派遣劳动者权益受到损害的，由劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

“第五十八条劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同。用工单位不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。”

“第六十条劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。”

“第六十六条劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。”

“第六十七条用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣。

## 劳动法和劳动合同法解读

### 一、劳动关系的建立。

劳动关系是指用人单位与劳动者就有报酬劳动产生的权利义务关系。《劳动合同法》第七条规定“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”《劳动合同法》第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”自用人单位招用劳动者从事劳动合同约定的工作之日起，劳动关系即确立。

### 二、劳动合同的生效。

劳动合同的生效，是劳动合同发生法律效力起始。

《劳动合同法》第十六条规定：“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本应当由用人单位和劳动者各执一份。”本律师提示：劳动合同的生效与劳动合同的成立不是同一个法律概念。劳动合同的成立，是指用人单位与劳动者达成协议而建立劳动合同关系。双方在劳动合同上签字或者盖章即代表劳动合同成立，但是劳动合同的成立并不代表着合同生效。劳动合同的生效，是指具备有效要件的劳动合同按其意思表示的内容产生了法律效力，此时这份劳动合同的内容才对签约双方具有法律约束力。如果双方当事人根

据特定的需要，在劳动合同中对生效的期限或者条件作出特别约定的，那么当事人约定的期限或条件一旦成立，劳动合同即生效。

《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第五条指出：“劳动合同可以规定合同的生效时间。没有规定劳动合同生效时间的，当事人签字之日即视为该劳动合同生效时间。”在大多数情况下，劳动合同成立和生效是在同时的。本条所规定的“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效”就是指在劳动合同没有约定劳动合同生效时间的情况下，劳动合同以用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章时生效。当事人签字或者盖章时间不一致的，以最后一方签字或者盖章的时间为准。如果有一方没有写签字时间，那么另一方写明的签字时间就是合同的生效时间。劳动合同当事人应当按照合同约定的起始时间履行劳动合同。有时劳动合同约定的起始时间与实际履行的起始时间会不一致，这时则应按双方当事人实际履行劳动合同的起始时间确认。当事人对劳动合同的生效作出的其他约定，不得违背法律法规的规定。

劳动合同生效的条件为：

(一) 劳动合同的双方当事人必须具备法定的资格；行为能力是签订合同的任何一方必须有法律上认可的签订劳动合同的资格。

(二) 劳动合同的内容和形式必须合法，不得违反法律的强制性规定或者社会公共利益。所谓强制性规定就是当事人不能约定，只能按照法律规定办的权利义务。如第十九条规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月。在这种情况下即使双方在合同中约定了一个月以上的试用期，也是违反法律规定的，该条款将视为无效。

(三) 劳动合同需由用人单位与劳动者协商一致订立。订立劳

动合同的双方必须意思表示真实，任何一方采用欺诈、胁迫等手段与另一方签订的劳动合同是无效的。本律师提示：劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效；劳动合同的无效或者部分无效要由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

### 三、劳动合同期限。

劳动合同期限是指合同的有效时间，它一般始于合同的生效之日，终于合同的终止之时。劳动合同期限是劳动合同存在的前提条件，是实现劳动合同内容的保证。《劳动法》第二十条规定：“劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，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。”作为对《劳动法》该项规定的补充，《劳动合同法》第十二—第十五条的规定更为详尽：

第十二条“劳动合同期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三种。”

第十三条“固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。”

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。”

第十五条“以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同”。

## 新旧《劳动法》《劳动合同法》解读

### 关键词一：签合同

《劳动合同法》规定了三项措施：一是放宽了订立劳动合同的时间要求，规定已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，如果在自用工之日起一个月内订立了书面劳动合同，其行为即不违法。二是规定用人单位未在自用工之日起一个月内订立书面劳动合同，但在自用工之日起一年内订立了书面劳动合同的，应当在此期间向劳动者每月支付两倍的工资。三是规定用人单位自用工之日起满一年仍然未与劳动者订立书面劳动合同的，除在不足一年的违法期间向劳动者每月支付两倍的工资外，还应当视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

### 关键词二：合同期

《劳动合同法》延续了《劳动法》关于劳动合同期限分类的规定，规定劳动合同期限分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同三种类型；并且规定用人单位与劳动者双方协商一致，可以订立任何类型的劳动合同。同时，为了解决劳动合同短期化问题，引导用人单位与劳动者订立更长期限的固定期限劳动合同以及无固定期限劳动合同，《劳动合同法》作出了一些新规定：

一是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，在固定期限劳动合同期满终止时，用人单位应当依法向劳动者支付经济补偿金。

二是用人单位裁减人员时，应当优先留用与本单位订立较长期限固定期限劳动合同以及无固定期限劳动合同的劳动者。

三是规定在法定情形下，如果劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同，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。法定情形包括：劳动者在该用人单位连续工作满十年的；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；连续订立两次固定期限劳动合同，正常情况下将续订劳动合同的。

### 关键词三：试用期

《劳动合同法》延续了《劳动法》有关试用期的一些规定，如试用期属于劳动合同的约定条款，双方可以约定也可以不约定试用期；试用期包含在劳动合同期限之内；试用期最长不得超过六个月。同时，针对实践中一些用人单位滥用试用期的问题，如试用期过长、过分压低劳动者在试用期内的工资、在试用期内随意解除劳动合同等，《劳动合同法》新规定：

一是规定劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

二是规定劳动者在试用期的工资不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并重申试用期工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

## 关键词四：违约金

根据《劳动法》规定，用人单位与劳动者可以在不违法的前提下自由约定违约责任。一些用人单位借此与劳动者约定在劳动者单方解除劳动合同时必须支付明显过高的违约金，从而实际上剥夺了劳动者依法解除劳动合同权、自主择业权。为了防止用人单位滥用违约金条款，保护劳动者的自主择业权，《劳动合同法》规定，只有在两种情形下，用人单位可以约定由劳动者承担违约金：

一是在培训服务期约定中约定违约金。用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

二是在竞业限制约定中约定违约金。用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后，以上规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过两年。

除以上两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金，或者以赔偿金、违约赔偿金、违约责任金等其

他名义约定由劳动者承担违约责任。但对于约定由用人单位承担的违约金，《劳动合同法》没有作出禁止性规定。

## 关键词五：解约

《劳动法》规定，劳动者单方解除劳动合同分为提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同和随时通知用人单位解除劳动合同两种类型。《劳动合同法》补充规定了第三种类型，即用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

另外，《劳动合同法》还规定，用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护的；用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的等情形下，劳动者也可以随时通知用人单位解除劳动合同。

《劳动法》规定，有下列情形之一的，用人单位可以提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同：劳动者患病或者非因工负伤，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；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；劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。《劳动合同法》一方面延续了《劳动法》以上规定，另一方面考虑到在这30日时间内，劳动者往往需要时间去寻找新的工作，因此，借鉴一些国家和地区实行的代通知金制度，增加规定了用人单位提前30日以书面形式通知劳动者解除劳动合同的替代方式，即在符合以上三种法定情形时，用人单位既可以提前30日以书面形式通知劳动者本人，也可以额外支付劳动者一个月工资，然后解除劳动合同。



## 关键词六：裁员

《劳动法》规定，用人单位只有在濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，才可以裁减人员。《劳动合同法》除延续以上规定外，增加了两种用人单位可以裁减人员的情形：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；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。

《劳动法》规定，用人单位裁减人员的，都应当提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告。《劳动合同法》放宽了用人单位裁减人员的程序要求：用人单位需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的，应当按照以上规定的程序执行；裁减人员不足20人且占企业职工总数不足10%的，无须按照以上规定的程序执行。

与此同时，为了降低裁减人员对劳动者工作和生活的影响，

《劳动合同法》补充规定了用人单位在裁减人员中应当承担的社会责任：一是补充规定了裁减人员时，应当优先留用下列人员：与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；与本单位订立无固定期限劳动合同的；家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。另外还规定，用人单位在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

根据《劳动法》规定，如果劳动者有下列情形之一的，用人单位不得与劳动者解除劳动合同：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；患病或者负伤，在规定的医疗期内的；女职工在孕期、产期、哺乳期内的等。另外，《职业病防治法》规定，用人单位对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除与其订立的劳动合同；在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间，不得解除与其订立的劳动合同。

《劳动合同法》除延续以上规定外，还补充规定了一种情形，即：劳动者在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的。

## 关键词七：终止合同

在《劳动法》的实施中，一些用人单位随意与劳动者约定劳动合同终止条件，并据此终止劳动合同，使无固定期限劳动合同提前消灭，不能真正起到维护劳动者就业稳定权益的作用；同时，对于劳动者退休、死亡或者用人单位破产等情形下，劳动合同如何处理，法律没有作出规定。《劳动合同法》调整了关于劳动合同终止的规定内容：

一是取消了劳动合同的约定终止，规定劳动合同只能因法定情形出现而终止。也就是说，劳动合同当事人不得约定劳动合同终止条件；即使约定了，该约定也无效。

二是增加了劳动合同法定终止的情形，除劳动合同期满外，还包括：劳动者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等。

三是增加了终止劳动合同的限制情形。除延续《工会法》、《职业病防治法》等相关规定。

## 劳动法合同期满不续签篇五

我国《劳动合同法》对合同书面形式进行严格要求，这样有利于加强合同当事人的责任感。今天，我们是时候准备一下劳动合同了。你是否在找正准备撰写“劳动法劳动合同”，下面小编收集了相关的素材，供大家写文参考！

甲方(用人单位)名称： 住所： 法定代表人(或主要负责人)：  
乙方(劳动者)姓名： 性别： 居民身份证号码： 文化程度：  
住址： 根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国合同法》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。

## 第一条 劳动合同类型及期限

一、劳动合同类型及期限按下列第 项确定。

- 1、固定期限：自 年 月 日起至 年 月 日止。
- 2、无固定期限：自 年 月 日起至法定的解除或终止合同的条件出现时止。
- 3、以完成一定工作为期限：自 年 月 日起至 终止。

二、本合同约定试用期，试用期自 年 月 日起至 年 月 日止。

## 第二条 工作内容、工作地点及要求

乙方从事 工作,工作地点在 。 乙方工作应达到以下标准 。 根据甲方工作需要，经甲、乙双方协商同意，可以变更工作岗位、工作地点。

## 第三条 工作时间和休息休假

一、工作时间按下列第 项确定：

- 1、实行标准工时制。乙方每日工作时间不超过8小时，每周工作时间不超过40小时，每周至少休息一天。
- 2、实行经劳动保障行政部门批准实行的不定时工作制。

3、实行经劳动保障行政部门批准实行的综合计算工时工作制。  
结算周期：按 结算。

二、甲方由于生产经营需要经与工会和乙方协商后可以延长乙方工作时间，一般每日不得超过4小时；因特殊原因需要延长工作时间的，每日不得超过5小时，但每月不得超过40小时。甲方依法保证乙方的休息休假权利。

#### 第四条 劳动报酬及支付方式与时间

一、乙方试用期间的月劳动报酬为 元。

乙方工资的增减，奖金、津贴、补贴、加班加点工资的发放，以及特殊情况下的工资支付等，均按相关法律法规及甲方依法制定的规章制度执行。甲方支付给乙方的工资不得低于当地最低工资标准。

三、甲方的工资发放日为每月 日。甲方应当以货币形式按月支付工资，不得拖欠。

四、乙方在享受法定休假日以及依法参加社会活动期间，甲方应当依法支付工资。

#### 第五条 劳动保护、劳动条件和职业危害防护

甲乙双方都必须严格执行国家有关安全生产、劳动保护、职业卫生等规定。有职业危害的工种应在合同约定中告知，甲方应为乙方的生产工作提供符合规定的劳动保护设施、劳动防护用品及其他劳动保护条件。乙方应严格遵守各项安全操作规程。甲方必须自觉执行国家有关女职工劳动保护和未成年工特殊保护规定。

#### 第六条 劳动合同变更、解除、终止

一、经甲乙双方协商一致，可以变更劳动合同相关内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由甲乙双方各执一份。

二、经甲乙双方协商一致，可以解除劳动合同。

三、乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同。乙方在试用期内提前三日通知甲方，可以解除劳动合同。

四、甲方有下列情形之一的，乙方可以解除劳动合同：

- 1、未按劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- 2、未及时足额支付劳动报酬的；
- 3、规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；
- 5、法律、法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

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，乙方可以立即解除劳动合同，不需事先告知甲方。

五、乙方有下列情形之一的，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、严重违反甲方的规章制度的；
- 3、严重失职、营私舞弊，给甲方造成重大损害的；
- 4、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。
- 5、以欺诈、胁迫的手段或乘人之危，使甲方在违背真实意思

的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的。

6、被依法追究刑事责任的。

六、下列情形之一，甲方提前三十日以书面形式通知乙方后，可以解除本合同：

2、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；

3、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经甲乙双方协商，不能就变更劳动合同内容达成协议的。

七、甲方依照企业破产法规定进行重整的；或生产经营发生严重困难的；或企业转产、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；或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，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工意见，裁减人员方案以书面形式向劳动行政部门报告后，可以解除劳动合同。

八、有下列情形之一的，劳动合同终止：

1、劳动合同期满的；

2、乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；

3、乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

4、甲方被依法宣告破产，被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的；

5、法律、行政法规规定的其他情形。

- 2、在本单位患职业病或者因工负伤被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- 3、患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- 4、女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- 5、法律、法规规定的其他情形。

十、乙方具有本条第九款情形之一的，甲方不得依据本条第六款第七款的约定解除本劳动合同。

### 第七条 违反劳动合同的责任

甲方违法解除或终止本合同，应向乙方支付赔偿金人民币5000元；乙方违法解除本合同，给甲方造成经济损失的，应依法承担赔偿责任，向甲方支付违约金人民币5000元。

### 第八条 双方需要约定的其他事项

### 第九条 其他

- 1、本合同在履行中发生争议，任何一方均可向企业劳动争议调解委员会申请调解，也可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。
- 2、本合同未尽事项，按国家有关法律法规执行。
- 3、本合同条款如与今后国家颁布的法律法规相抵触时，按国家新的法律法规执行。
- 4、本合同依法订立，双方签字盖章后生效，双方必须严格履行。
- 5、本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(盖章): 乙方(签字):

法定代表人(主要负责人)签名:

签约日期: 签约日期:

甲方: \_\_\_\_\_

乙方: \_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》和国家及省的有关规定,甲乙双方按照平等自愿、协商一致的原则订立本合同。

## 一、合同期限

### (一)合同期限

双方同意按以下第\_\_\_\_\_种方式确定本合同期限:

1、有固定期限:从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

2、无固定期限:从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至本合同约定的终止条件出现时止(不得将法定解除条件约定为终止条件)。

3、以完成一定的工作为期限:从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至工作任务完成时止。

### (二)试用期期限

双方同意按以下第\_\_\_\_\_种方式确定试用期期限(试用期包括在合同期内):

1、无试用期。



2、试用期从\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日止。

风险提示：

试用期包含在劳动合同期限内，《劳动合同法》中对试用期长短的限制根据合同期限的来规定，如：

- 1、劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；
- 2、劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；
- 3、劳动合同期限三年以上的，试用期不得超过六个月。

违反以上规定进行约定的，若被员工投诉，会被劳动行政部门责令改正；如果违法约定的试用期已经履行的，单位还要向员工支付赔偿金。

## 二、工作内容

(一)乙方的工作岗位(工作地点、部门、工种或职务)为：\_\_\_\_\_。

(二)乙方的工作任务或职责是：\_\_\_\_\_。

(三)甲方因生产经营需要调整乙方的工作岗位，按变更本合同办理，双方签章确认的协议或通知书作为本合同的附件。

(四)如甲方派乙方到外单位工作，应签订补充协议。

## 三、工作时间

(一)甲乙双方同意按以下第\_\_\_\_\_种方式确定乙方的工作时间：

1、标准工时制，即每日工作\_\_\_\_小时，每周工作\_\_\_\_天，每周至少休息一天。

2、不定时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行以\_\_\_\_为周期，总工时\_\_\_\_小时的综合计算工时工作制。

(二)甲方因生产(工作)需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。除(劳动法)第四十二条规定的情形外，一般每日不得超过一小时，因特殊原因最长每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

#### 四、劳动报酬

甲方采用以下第\_\_\_\_种形式向乙方支付工资：

(一)月工资\_\_\_\_元，试用期间工资\_\_\_\_元。甲方每月\_\_\_\_日前向乙方支付工资。

(二)日工资\_\_\_\_元，试用期间工资\_\_\_\_元。甲方向乙方支付工资的时间为每月\_\_\_\_日。

(三)计件工资。计件单价约定为\_\_\_\_\_。

甲方生产经营任务不足，乙方同意待岗的，甲方向乙方支付的生活费为\_\_\_\_元。待岗期间乙方仍需履行除岗位工作外的其他义务。

#### 五、劳动保护和劳动条件

(一)甲方按国家和省有关劳动保护规定提供符合国家劳动卫生标准的劳动作业场所，切实保护乙方在生产工作中的安全

和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害，甲方应按《职业病防治法》的规定保护乙方的健康及其相关权益。

(二)甲方根据乙方从事的工作岗位，按国家有关规定，发给乙方必要的劳动保护用品，并按劳动保护规定每(年/季/月)免费安排乙方进行体检。

(三)乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业，对甲方及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为，有权要求改正并向有关部门检举、控告。

## 六、社会保险和福利待遇

风险提示：

缴纳社会保险是企业的法定义务，即使是员工自己同意不缴纳社保，还签订了相关的协议，这也不能规避企业为员工缴纳社保的义务。因此，为劳动者缴纳社会保险，是企业必须而为的行为，否则，当员工以此通过法律程序维权，用人单位就要为此付出相应的代价。

(一)合同期内，甲乙双方按国家规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应的社会保险义务。乙方应缴的社会保险费由甲方代扣代缴。

(二)乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和地方的规定给予医疗期和医疗待遇，按医疗保险及其他相关规定报销医疗费用，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费。

(三)乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。

(四)甲方按规定给予乙方享受节日假、年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假等带薪假期，并按本合同约定的工资标准支付工资。

## 七、劳动纪律

(一)甲方根据国家和省的有关法律、法规通过民主程序制定的各项规章制度，应向乙方公示；乙方应自觉遵守国家和省规定的有关劳动纪律、法规和企业依法制定的各项规章制度，严格遵守安全操作规程，服从管理，按时完成工作任务。

(二)甲方有权对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

(三)如乙方掌握甲方的商业秘密，乙方有义务为甲方保守商业秘密，并作如下约定：

风险提示：

建议单独签订竞业禁止协议的五类岗位，以保护公司商业秘密：

- 1、高层管理者——掌握企业大量商业秘密；
- 2、技术研发人员——掌握企业技术秘密；
- 3、高级营销人员——直接掌握着大量的客户资源；
- 4、重要信息员——掌握企业内的各种调研数据等；

注意：公司给付给予上述员工经济补偿是员工履行竞业禁止义务的前提，且法律上也对竞业禁止的范围、地域、期限做出了严格的规定，稍有不慎可能导致协议无效。企业若有需要，请交给专业律师定制。

## 八、本合同的变更

(一)任何一方要求变更本合同的有关内容，都应以书面形式通知对方。

(二)甲乙双方经协商一致，可以变更本合同，并办理变更本合同的手续。

## 九、本合同的解除

(一)经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。由甲方解除本合同的，应按规定支付经济补偿金。

(二)属下列情形之一的，甲方可以单方解除本合同：

- 1、试用期内证明乙方不符合录用条件的；
- 2、乙方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、乙方被依法追究刑事责任的；
- 5、甲方歇业、停业、濒临破产处于法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难的；
- 7、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；
- 9、本合同约定的解除条件出现的。

甲方按照第5、6、7、8、9项规定解除本合同的，需提前三十日书面通知乙方，并按规定向乙方支付经济补偿金，其中按第6项解除本合同并符合有关规定的还需支付乙方医疗补助费。

(三)乙方解除本合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方。但属下列情形之一的，乙方可以随时解除本合同：

- 1、在试用期内的；

2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

3、甲方不按本合同规定支付劳动报酬，克扣或无故拖欠工资的；

4、经国家有关部门确认，甲方劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的。

(四)有下列情形之一的，甲方不得解除本合同：

1、乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

4、法律、法规规定的其他情形。

(五)解除本合同后，甲乙双方在七日内办理解除劳动合同有关手续。

## 十、本合同的终止

本合同期满或甲乙双方约定的本合同终止条件出现，本合同即行终止。

本合同期满前一个月，甲方应向乙方提出终止或续订劳动合同的书面意向，并及时办理有关手续。

## 十一、调解及仲裁

双方履行本合同如发生争议，可先协商解决；不愿协商或协商不成的，可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解无效，可在争论发生之日起六十日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁决不服的，可在十一日内向人民法院提起诉讼。

## 十二、其他

本合同未尽事宜，按国家和地方有关政策规定办理。在合同期内，如本合同条款与国家、省有关劳动管理新规定相抵触的，按新规定执行。

甲方：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

甲、乙双方本着友好协商的原则，就乙方为甲方关于“\_\_\_\_\_”项目进行实施活动达成以下合作协议：

一、乙方主要工作职责是：\_\_\_\_\_安装及甲方临时指派的工作任务。

二、乙方主要工作方式：根据甲方的时间安排，在乙方无合理客观原因的情况下必须随叫随到，否则甲方有权终止合同。

(二)在本协议有效期间，不得与甲方同类型的其他公司进行业务性质相类似的活动；

(三)在项目实施过程中必须时刻保护好设备安全，防止设备损伤。

四、乙方在为甲方提供服务期间，甲方给乙方提供以下的报酬

(一)项目提成：\_\_\_\_\_元人民币；

(二)其他福利：提供出差住宿补贴，提供相关业务的通讯费用报销，提供工作餐补；

(三)提成在项目完成统一核算后的当月发放。

五、本协议一式两份，甲、乙双方各执一份，有效时间从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，如果双方合作良好，可以续签本协议。

甲方项目负责人(签字)：\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_

乙方(签字)：\_\_\_\_\_

签订日期：\_\_\_\_\_

甲方(用人单位)名称：地址：法定代表人(主要负责人)：

乙方(劳动者)姓名：性别：年龄：现住址：身份证号码：

根据《中华人民共和国劳动法》有关规定，甲乙双方在平等自愿的基础上签订本劳动合同。

第一条合同期限本合同期从年月日起至年月日止，期限为年。其中试用期从年月日起至年月日止，共个月。

第二条工作任务乙方愿意接受并完成下列工作任务：  
在\_\_\_\_\_岗位。

第三条劳动保护和劳动条件甲方根据生产(工作)岗位的需要，按照国家劳动安全卫生的有关规定配备必要的安全防护设施。

第四条劳动纪律甲方应根据国家规定制定各项规章、制度，具体内容：乙方在合同期内须严格遵守各项纪律，服从甲方管理，积极做好工作。

第五条工作时间与劳动报酬



1. 乙方每月工作天，每天实行小时工作制。如双方同意延长工作时间，按加点给予报酬，加点费为每小时元。

## 第六条 社会保险福利待遇

(1) 乙方非因工负伤、患病的，甲方应给予赔偿。

(2) 医疗期内的医疗费由甲方负责%，乙方负担%，病举工资为元。

(3) 医疗期满后因不能从事原工作被解除劳动合同的，甲方应发给乙方相当于本人实得工资3至6个月的医疗补助费。

2. 乙方因工负伤、致残、死亡的待遇，参照国家有关规定，协商约定如下：

(1) 医疗期为月(年)，期满未治愈的延长月。

(2) 乙方的医疗费全部由甲方负担。病举工资为全薪。

(3) 因工负伤致残的，甲方应。

3. 在合同期内，乙方符合条件的，享受探亲假天，婚假天，丧假天，女工在孕期、产期、哺乳期的待遇，按国务院《女职工劳动保护规定》及有关文件执行。

4. 甲方因本合同第七条第2款第(2)项规定和第4款规定的情况解除劳动合同时，应按工作每满1年(满半年不满1年按1年计算)发给乙方实得工资1个月的生活补助费。

## 第七条 合同的变更、解除、终止和续订

1. 在下列情况下，甲乙双方可以变更本合同的相关内容：

(1) 甲方因转产，调整生产任务或情况变化，经与乙方协商一

致的；

(2) 甲乙双方协商一致事项，且不损害国家、集体和他人利益的；

(3) 本合同订立时所依据的法律、法规、规章、政策已修改的；

(4) 由于不可抗力致使本合同无法安全履行的；

(5) 法律、法规规定的其他情况。

2. 下列情况，甲方可以解除劳动合同：

(1) 乙方在试用期内经发现不符合录用条件的；

3. 下列情况，甲方不得解除劳动合同：

(1) 合同期未满，又不符合本条第2款规定的；

(2) 乙方患有职业病或因工负伤并经医务劳动鉴定委员会确认；

(3) 乙方患病或因工负伤，在规定的医疗期内的；

(4) 女职工在孕期、产假、哺乳期间的。

4. 下列情况，乙方可以解除劳动合同：

(2) 甲方无力或不按照劳动合同规定支付乙方劳动报酬的；

(3) 甲方不履行劳动合同，或者违反国家法规、政策，侵害职工权益的。

5. 乙方被开除、劳动教养，以及受刑事处罚的，劳动合同自

行解除。

6. 任何一方解除合同，必须提前通知对方。由于本条第2款第(3)项解除劳动合同，以及在试用期内解除劳动合同的，不需要提前通知对方。

7. 合同期满后应即终止执行。甲方因生产工作需要，在征得乙方同意的条件下，双方可以续订劳动合同。如不终止执行，又不履行续订合同手续，则本合同视为续订同一合同期限。

#### 第八条双方认为需要约定的事项

1. 甲方应为乙方提供住房问题。

2. 甲方应为乙方解决伙食问题。情况下，甲方可以解除

3. 因生产、经营条件发生变化而富余职工时，以及劳动合同。

4. 在乙方休假期间，以及情况下，甲方不得解除劳动合同。

5. 除国家规定以外，在情况下，乙方可以解除劳动合同。

6. 在下列情况下，甲方可以在不变更合同的条件下，安排乙方从事本合同规定以外的工作：

(1) 合同期内发生事故或自然灾害，需要抢修或救灾；

(2) 合同期内因工作需要而进行的临时调动，期限为月；

(3) 合同期内发生不超过个月的短期停工。

7. 其他约定事项。

第九条违约责任任何一方违反合同规定，给对方造成经济损失的，应当根据后果和责任大小，支付违约金元；赔偿金元至

元。

第十条劳动争议处理劳动争议发生后，当事人可以向当地劳动争议调解，调解不成，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，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第十一条本合同未尽事宜或条款与法律、法规、规章制度有抵触的，按国家现行的法律、法规、规章、政策执行。

第十二条本合同自签订之日起生效，一式两份，甲乙双方各持一份。涂改、未经合法授权代签无效。

## 劳动法合同期满不续签篇六

解读一：用人单位不签劳动合同将面临更为严厉的罚则

形成劳动关系而没有签订书面劳动合同的，法律上称之为“事实劳动关系”。这些条款对签订劳动合同的时间以及事实劳动关系的法律责任进行了严格的规定。应当说，其中制定的处罚规则是非常严厉的。

对于用人单位来说，将来考虑的重点应转向如何在管理中采取各种强化措施，建立单位内部严格的劳动合同签订纪律，禁止或防范出现员工不与单位签订劳动合同的现象，避免与员工形成事实劳动关系。

解读二：引导订立长期或无固定期限劳动合同

本条主要规定的是用人单位应当与员工签订无固定期限劳动合同的情形。

长期或无固定期限的劳动合同，被认为是构建和谐劳资关系

的重要基础。因此，立法者试图通过这些条款引导用人单位与员工签订长期或无固定期限劳动合同，以推动长期或无固定期限劳动合同在国内的“落地生根”。

尽管仍有不少用人单位对无固定期限劳动合同及该条款存有恐惧之心，但实际上，无固定期限劳动合同并非是不可解除的劳动合同。从解除的法定条件上说，用人单位解除无固定期限劳动合同与解除固定期限劳动合同事实上是一样的。从用人单位长远发展来看，无固定期限劳动合同如果运用得当，能给用人单位带来吸引人才、留住人才、激励员工、提升团队凝聚力等效力。因此可以说，无固定期限劳动合同对用人单位的利益大于风险。

### 解读三：劳动合同解除或终止经济补偿总体成本增加

本条主要规定了劳动合同解除或终止的工龄经济补偿金问题。从总体上看，增加了用人单位在与员工解除或终止劳动合同时的经济补偿成本。

另外，在经济补偿金的计算标准上，第四十七条区分了高端劳动者和一般劳动者。对高收入者进行了两个高额限定，一个是月平均工资标准的限定，另一个是经济补偿金总额的限定。把高端劳动者和一般劳动者区分开，进行两种经济补偿，体现出《劳动合同法》对于一般劳动者的倾斜保护，避免在经济补偿金标准上出现过分悬殊，同时也对用人单位终止或解除劳动合同的补偿成本作了适当平衡。

### 解读四：对劳务派遣的规范与限制

劳务派遣作为一种新型的用工方式，在国内市场上一直备受争议。《劳动合同法》实施以前，规范劳务派遣的法律规定极少，基本上是立法的空白点，因此，《劳动合同法》在第五章中用了第二节共十一个条款来规范劳务派遣。

有关劳务派遣的条款，一直是《劳动合同法》立法过程中争议的‘焦点之一。此次劳务派遣规定中对用人单位影响较大的变化主要集中在以下几个方面：1. 劳务派遣单位应与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同；2. 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利；3. 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施等。

从这些规定上看，用人单位使用劳务派遣用工的预期利益与以前相比，将大为降低。

### 解读五：有十大亮点可关注

一是民办非企业职工有法可依。《劳动合同法》扩大了《劳动法》的适用范围，增加了民办非企业单位等组织及其劳动者。

二是违法不签合同单位须付双薪。根据规定，用人单位自用工之日起满一年仍未与劳动者订立书面劳动合同的，除在超过一个月不满一年期间向劳动者每月支付2倍工资外，还应视为双方已订立无固定期限劳动合同。

三是续订“无固定合同”劳动者有权做主。根据规定，在“连续工作满20xx年”等三种法定情形下，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应予签订。

四是1年期合同的试用期不得超过2个月。同时，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

五是“违约金”有“上限”。根据规定，违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。除培训服务期和竞业限制可以约定劳动者违约金之外，其余任何名义的违约金都属违法。

六是单位未依法缴社保费，劳动者可随时解除劳动合同。

七是劳务派遣员工的劳动合同最短须签2年。在被派遣劳动者合法权益受到侵害时，用工单位与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。

八是非全日制员工工资不能按月结算。其结算周期最长不得超过15日。

九是收取“押金”最高可罚20xx元。根据规定，用人单位以担保等名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人500元以上20xx元以下标准处罚。

十是恶意欠薪将加付等额赔偿金。赔偿金的具体标准为应付金额50%以上100%以下。