

# 最新劳动法签劳动合同期限 签订劳动合同的时间规定(实用5篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 劳动法签劳动合同期限篇一

试用期满才签劳动合同属违法，因为《劳动合同法》第10条规定：“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。

上述条款强制性地规定：单位在建立劳动关系之日起最迟应在“一个月”内订立书面劳动合同。因此，这实际上是有限度地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。

但如果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，则应当向劳动者每月支付两倍的工资（《劳动合同法》第82条）。这是对用人单位在自用工之日一个月内未订立书面劳动合同的处罚措施。

## 不续签劳动合同的规定【二】

### 一、新劳动法不续签合同

1、劳动合同期满，双方当事人协商一致，可以续签劳动合同，并在劳动合同期满前办理续签手续。

2、因用人单位的原因未办理终止或者续签劳动合同手续，劳

劳动者继续在该用人单位工作，形成事实劳动关系的，视为劳动合同的`继续履行。

3、公司与劳动者解除或者终止劳动合同，应当在解除或者终止劳动合同之日起7日内为劳动者出具解除或者终止劳动关系的有效证明。

4、劳动者可以凭有效证明材料，直接办理失业登记手续。

二、单位不续签合同通知书、公司不续签劳动合同通知书

\_\_\_\_\_□

年\_\_月\_\_日。现提前30日通知。请您接到此通知后，按规定及时办理工作交接和社会保险等相关手续。

特此通知

签发人(甲方签名或盖章):

签发时间: 年月日

-----  
我已收到现所在单位于\_\_年\_\_月\_\_日发出的《劳动合同终止通知书》。

签收人(乙方签名或盖章):

签收时间: 年月日

注: 此通知一式两份, 甲乙双方各持一份

三、公司不续签合同赔偿、企业不续签劳动合同经济补偿

- 1、如果在劳动合同中约定劳动合同到期公司不续签应当提前30天通知，应按照规定支付违约金，一般是1个月工资。
- 2、如果劳动合同中没有约定，那公司可以不提前通知，因为法律并没有规定劳动合同到期前双方必须提前通知。
- 3、劳动合同法的规定，劳动合同法施行之日存续的劳动合同在劳动合同法施行后解除或者终止，依照劳动合同法第46条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自劳动合同法施行之日起计算。
- 4、劳动合同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。
- 5、如果公司不续约或者要降薪续约而劳动者不续约的都要支付劳动者1个月工资的经济补偿金。
- 6、公司不支付经济补偿金的可以向当地劳动部门投诉举报，依法维护自己的合法权益。
- 7、经济补偿金中的“月工资”是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。
- 8、经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

#### 四、员工不续签合同申请、员工不续签劳动合同

##### 1、提问

劳动合同到期员工不续签，有补偿吗？

在同一家公司签两次合4年合同，到期后员工不续签，有补偿吗？

## 2、回答

如果劳动条件不变的情况下，而且企业也不存在违反劳动法律强制性规范，员工主动不续签，公司是不需要支付补偿的。

如果公司没有降低待遇或者提高待遇，劳动者不续签没有经济补偿金。

## 劳动法签劳动合同期限篇二

试用期满才签劳动合同属违法，因为《劳动合同法》第10条规定：“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。

上述条款强制性地规定：单位在建立劳动关系之日起最迟应在“一个月”内订立书面劳动合同。因此，这实际上是有限度地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。

但如果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，则应当向劳动者每月支付两倍的工资（《劳动合同法》第82条）。这是对用人单位在自用工之日一个月内未订立书面劳动合同的处罚措施。

### 一、新劳动法不续签合同

1、劳动合同期满，双方当事人协商一致，可以续签劳动合同，并在劳动合同期满前办理续签手续。

2、因用人单位的原因未办理终止或者续签劳动合同手续，劳动者继续在该用人单位工作，形成事实劳动关系的，视为劳动合同的继续履行。

3、公司与劳动者解除或者终止劳动合同，应当在解除或者终止劳动合同之日起7日内为劳动者出具解除或者终止劳动关系的有效证明。

4、劳动者可以凭有效证明材料，直接办理失业登记手续。

二、单位不续签合同通知书、公司不续签劳动合同通知书

\_\_\_\_\_□

年\_\_月\_\_日。现提前30日通知。请您接到此通知后，按规定及时办理工作交接和社会保险等相关手续。

特此通知

签发人(甲方签名或盖章)：

签发时间：年 月 日

-----

我已收到现所在单位于\_\_年\_\_月\_\_日发出的《劳动合同终止通知书》。

签收人(乙方签名或盖章)：

签收时间：年 月 日

注：此通知一式两份，甲乙双方各持一份

三、公司不续签合同赔偿、企业不续签劳动合同经济补偿

1、如果在劳动合同中约定劳动合同到期公司不续签应当提前30天通知，应按照规定支付违约金，一般是1个月工资。

2、如果劳动合同中没有约定，那公司可以不提前通知，因为法律并没有规定劳动合同到期前双方必须提前通知。

3、劳动合同法的规定，劳动合同法施行之日存续的劳动合同在劳动合同法施行后解除或者终止，依照劳动合同法第46条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自劳动合同法施行之日起计算。

4、劳动合同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。

5、如果公司不续约或者要降薪续约而劳动者不续约的都要支付劳动者1个月工资的经济补偿金。

6、公司不支付经济补偿金的可以向当地劳动部门投诉举报，依法维护自己的合法权益。

7、经济补偿金中的“月工资”是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。

8、经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

#### 四、员工不续签合同申请、员工不续签劳动合同

##### 1、提问

劳动合同到期员工不续签，有补偿吗？

在同一家公司签两次合4年合同，到期后员工不续签，有补偿吗？

##### 2、回答

如果劳动条件不变的情况下，而且企业也不存在违反劳动法

律强制性规范，员工主动不续签，公司是不需要支付补偿的。

如果公司没有降低待遇或者提高待遇，劳动者不续签没有经济补偿金。

## 劳动法签劳动合同期限篇三

合理地确定劳动合同期限，对当事人双方来说，都是至关重要的。由于劳动合同期限需要双方当事人协商确定，因此，应当遵循一定的原则，用统一的目标来约束当事人的意志。

确定劳动合同期限除了坚持劳动合同订立的原则外，还要掌握这样两条原则：第一，有利于企业发展生产的原则。订立劳动合同的目的是建立劳动关系，实现社会生产劳动，使劳动者获得物质上的一定利益。而劳动者的劳动和获得的物质利益，都必须依赖企业发展生产，取得好的经济效益。因此，订立劳动合同的期限首先必须从生产实际出发，根据企业生产和工作的需要来确定。第二，兼顾当事人双方利益的原则。在坚持有利于企业发展生产的`原则下，要兼顾当事人双方的利益。因为订立劳动合同是企业 and 劳动者双方的事情，关系到双方的利益。确定劳动合同期限时，不能只强调企业的生产工作需要，也应当兼顾劳动者个人利益，尊重劳动者个人意愿。总之，当事人双方都应当处理好眼前利益和长远利益的关系，合理确定劳动合同的期限。科学合理确定劳动合同的期限，对于用人单位和劳动者的发展都有很大帮助。用人单位可以根据生产经营的长期规划和目标任务，对劳动力的使用进行科学预测，合理规划，使劳动合同期限能够长短并用，梯次配备，形成灵活多样的格局。劳动者可以根据自身的年龄、身体状况、专业技术水平、自身发展计划等因素，合理的选择适合自己的劳动合同期限。

## 劳动法签劳动合同期限篇四

劳动合同法是什么时候实行的呢?实行的时候又是什么情况呢?劳动合同模板是怎么样的呢?下面随小编看看相关内容吧!

《中华人民共和国劳动合同法》是为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，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。

由第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于2007年6月29日修订通过，自2008年1月1日起施行。

甲方(用人单位)

地址：

法定代表人(或负责人)

乙方(劳动者)

住址：

身份证号码：

甲乙双方在平等自愿的基础上，按照《中华人民共和国劳动合同法》等法律规定，就甲方招用乙方一事，经协商一致达成本合同，供双方遵照执行：

第一条、劳动合同期限：

1、本劳动合同为(选择其中一项并填写完整)：

a.有固定期限劳动合同： 年 月 日至 年 月 日；



b.无固定期限劳动合同，自 年 月 日起。

c.以完成 工作为期限。

2、本合同包含 个月的试用期(自 年 月 日至 年 月 日)

第二条、工作地点： 省(自治区、直辖市) 市(县) 路 号 。

第三条、工作内容：

1、乙方同意在甲方 部门(或岗位)担任 职务，乙方具体工作内容按照甲方的岗位职责要求执行。

2、若因乙方不胜任该工作，甲方可调整乙方的岗位并按调整后的岗位确定一方的薪资待遇;如乙方不同意调整，甲方可以提前30日通知乙方解除劳动合同，经济补偿金按照国家规定发放。

3、在工作过程中，因乙方存在严重过失或者故意造成甲方损失的，甲方有权向乙方追偿。

第四条、工作时间和休息休假：

1、工作时间：标准工时制，甲方保证乙方每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时。具体工作时间由甲方根据生产经营需要安排，乙方应当服从。

2、休息休假：甲方按照国家的规定安排乙方休息休假。

第五条、劳动报酬：

1、乙方月工资标准为人民币 元，其中试用期内工资为人民币 元；

(若实行计件工资的按照以下标准计法工资： )

2、因生产经营需要，甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日或者法定节假日工作的，甲方按国家规定的标准发放加班费。

3、甲方保证按月发放工资，具体发放日期为 。

#### 第六条、社会保险：

1、甲方按照国家的规定为乙方办理各项社会保险，缴纳社会保险费；

2、依法应由乙方个人负担的社会保险费，甲方从乙方应得工资中扣缴，乙方不得有异议。

#### 第七条、劳动保护、劳动条件和职业危害防护：

甲方为乙方提供劳动所必需的工具和场所，以及其他劳动条件；保证工作场所的符合国家规定的安全生产条件，并依法采取安全防范措施，预防职业病。

第八条、甲方依法制定和完善各项规章制度，乙方应当严格遵守。

第九条、乙方应当保守工作期间知悉甲方的各种商业秘密、知识产权、公司机密等任何不宜对外公开的事项，否则造成甲方损失的，应当承担赔偿责任。

第十条、乙方承诺在签订本协议时，未与其他任何单位保持劳动关系或者签订竞业限制协议。否则，给其他单位造成损失的，由乙方单独承担责任，与甲方无关。

#### 第十一条、劳动合同解除或终止：

2、有关解除或终止劳动合同的事项，按照《劳动合同法》等法律、法规有关规定执行。

3、在解除或者终止劳动合同时，乙方应当将正在负责的工作事项以及甲方交付乙方使用的财物与甲方指定的工作人员进行交接。因乙方原因未办理交接造成甲方损失的，由乙方赔偿。

4、因解除或者终止劳动合同，乙方依法应获得经济补偿金，但乙方未与甲方办理工作交接前，甲方暂不支付经济补偿金。

第十二条、因履行本合同发生的争议，双方本着合理合法、互谅互让的原则协商处理；协商不成的，任何一方可依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第十三条、本合同未约定的'事项，按照法律、法规、行政法规以及地方性法规等规定执行。

第十四条、本合同自双方签字或盖章后生效，一式二份，双方各执一份，本合同的任何条款的变更，应当以书面形式经双方签字或者盖章确认。

甲方(盖章) 乙方(签字)

签约代表(签字)

日期： 年 月 日 日期： 年 月 日

为建立劳动关系，明确权利义务，依据劳动法、劳动合同法等有关法律规定，在平等自愿、协商一致的基础上，订立本合同。

止。其中试用期为\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

第二条 甲方根据工作需要，安排乙方在\_\_\_\_\_工作岗位，乙方的工作任务为\_\_\_\_\_，工作地点为\_\_\_\_\_。经双方协商同意，甲方可以调换乙方的工种或岗位及工作地点。

乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。

第三条 乙方按甲方规定完成工作任务的，甲方于每月\_\_\_\_\_日支付工资，支付的工资为\_\_\_\_\_元/月，其中试用期的工资为\_\_\_\_\_元/月。或者实行计件制，计件单价为\_\_\_\_\_。

第四条 工作时间和休息休假、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等按照法律法规、规章等规定执行。

第五条 双方解除或终止劳动合同应按法定程序办理，甲方为乙方出具终止、解除劳动合同的通知书或相关证明。符合法律、法规规定的，支付乙方经济补偿。

第六条 其他未尽事项按照国家及地方现行有关规定执行。

第八条 本合同双方各执一份，涂改或未经授权代签无效。

甲方签字(盖章) 乙方签字

签订时间： 年 月 日

劳动者合同文本已领签字：

## 劳动法签劳动合同期限篇五

第九十八条 本法自2019年1月1日起施行。

**【解读】**本条是关于劳动合同法施行时间的规定。

法律的实施时间也就是法律的生效时间。法律的生效和法律公布是两个不同的概念。法律的公布是指法律的制定机关将通过的法律向社会予以公告，让大家知道。法律的生效是法律开始施行，开始对社会行为具有约束力。一般法律通过后都会在当日公布。但法律从何时开始生效，是要根据法律的性质和实际需要来决定。通常有三种生效方式。第一种是法律自公布之日起生效施行。如全国人民代表大会和地方各级人民代表大会组织法、集会游行示威法等；第二种是法律公布后，经过一段时间后才施行，法律中明确规定生效施行的具体日期。我国的法律多数采取这种方式；第三种法律公布后先试行或者暂行，而后由制定机关加以修改补充，再通过为正式法律，公布施行。在试行或者暂行期间，也有约束力。如1982年通过的民事诉讼法(试行)。劳动合同法采取第二种方式。本条规定：“本法自2019年1月1日起施行。”这样，从本法通过到施行，大约有半年的宣传学习时间。劳动合同法是一部调整劳动关系的重要法律，它涉及千千万万劳动者的劳动权利的保护，关系到广大企业、事业单位、个体经济组织等用人单位的用工。可以说是一部全社会都关注的法律。需要有足够的时间让大家学习、了解。所以法律留了半年的宣传和学习时间。