

怀孕劳动合同到期不续签(优秀5篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

怀孕劳动合同到期不续签篇一

据媒体报道，4月，李小姐应聘到上海浦东的a公司，任a公司行政经理的助理，合同为期3年，试用期6个月。试用期间a公司认为李小姐表现时有差错，单位门禁系统显示李小姐常有迟到早退现象，李小姐的直接上司行政经理也对其表现不满意a公司遂在试用期即将届满时，认定李小姐“不符合录用条件”而解除劳动合同。李小姐认为其在试用期表现虽不完美，但整体尚属良好，对a公司“不符合录用条件”的说法表示不服，遂申请仲裁，要求恢复履行劳动合同。

从举证责任来说，现有司法解释明确规定“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任”。李小姐作为劳动者，在本案中不需要针对“自己符合录用条件”进行任何的举证。简而言之，在此类案件中劳动者不需要证明自己“如何好”，但用人单位需要举证证明劳动者“如何不好”。故，本案中a公司首先需要举证界定李小姐担任职位的“录用条件”，其次需要证明“李小姐不符合该录用条件”。

1. 录用条件的界定

a公司应当向仲裁庭提供行政经理助理的录用条件。本案中a公司的《职务说明书》仅以附件的形式通过电邮发送给李小姐，并没有李小姐的书面签收；由于在司法实践中，电子证据

取证的难度和成本较高□a公司未能及时将相关电子证据向仲裁庭提供，所以在李小姐否认之下□a公司提供的《职务说明书》难以被仲裁庭采信。

2. 不符合录用条件的证明

尽管李小姐不认可a公司提供的《职务说明书》，但在庭审中承认在面试过程中，双方就经理助理职责诸如“为经理整理文档，管理经理日常行程和交通，工作有条理、积极主动”等内容做过确认□a公司遂针对前述项目进行举证，但a公司对前述职责没有明确的考核指标，且6个月内未定期对李小姐进行评价和考核;a公司在案发后再行组织的证据，在李小姐否认之下，前述证据亦难以被仲裁庭采信。

庭审中□a公司还强调了经理助理职务要求李小姐“工作有条理、自觉主动”，并出具了门禁记录重点说明李小姐在试用期间存在多次迟到早退现象，并据此认为李小姐试用期内违反单位的规章制度”。李小姐辩称“a公司从未考勤，所谓考勤仅仅是出入门禁的记录;a公司从未就所谓迟到早退现象而对我做出过警告或处分”。

尽管现在多数用人单位的门禁系统能有效显示劳动者进出单位的时间，但门禁制度不能当然视为考勤制度，因为在用人单位未明确规定门禁制度就是考勤制度情况下，员工上下班时，遇到大门敞开或多人同时出入的情况，不是每一位员工都会主动打卡，可能因此呈现部分员工“迟到”，甚至是“旷工”的电子记录□a公司并没有规章制度规定门禁制度即考勤制度，也没有针对此项规定向李小姐说明□a公司的门禁记录难以被认定为考勤记录□a公司在长达6个月试用期间，从未就“迟到早退”警告或处分过李小姐，即使有所谓的“考勤制度”，也未能实际执行，所以a公司该种说法成立的可能性较低。

此外，司法实践中，一般要求用人单位在解除劳动合同时明确解除的事由和依据，用人单位解除的理由不能泛泛而论，更不能在形成案件后随意罗列解雇理由。鉴于a公司证据不足，仲裁阶段a公司败诉。之后□a公司同意支付李小姐一定金额的补偿，双方和解。

二、案例分析和启示：内部控制很重要书面证据不可少

在劳动合同中设定试用期，是为了双方有相互了解、相互磨合的观察期，在这个期限内无论是劳动者和用人单位都有相对宽松的解除权。试用期内员工不符合录用条件，是人力资源管理中常见的解除劳动合同原因。部分劳动者往往认为“没有过试用期，还不是正式员工，单位怎么说都可以，自己没有据理力争的空间”，从而放弃维护自己合法权益的机会。部分用人单位认为在试用期内，用人单位解除劳动合同的权限“至高无上”而可以随意在试用期内解除劳动合同。而实际上并非如此，从本文案例可以看出，用人单位试用期内随意解除劳动合同可能存在一定法律风险。

为了明确双方的权利义务、合法而公平的处理员工试用期相关问题，用人单位应当注意以下要点：

首先，用人单位应当制定《岗位职责说明书》或类似文件，《岗位职责说明书》应当是书面的，通常包括以下要素：岗位名称、岗位定员、岗位编号、所属部门、直接上级、直接下级、横向联系、岗位职权和职责、应熟悉的相关制度和流程、岗位所需能力和素质要求、任职者的签名及日期，尽量避免一些在实际工作中形成的事实分工或口头分工等形式。在确定职责时应尽可能地细化、明确、周全，应考虑到责任和权利的匹配。应要求岗位员工阅读相关部分，并在阅读后予以签字，避免事后的推诿。对新招聘员工，应要求员工入职时签署签收。这样，在员工未能到岗位要求时，认定员工不符合录用条件可以给出明确的依据和理由。

其次，用人单位应当对考勤休假建立书面的规章制度，并对考勤情况应予以记录，对发现违反考勤休假规定的情形，要及时处理。没有明确的考勤制度，既不利于对员工日常管理，在发生劳动纠纷时，也难以有效举证。

第三，用人单位应建立健全试用期考核体系，科学而合理的对劳动者进行试用期考察，定期进行考核评定，并可要求员工签署确认书，以便及时固定证据，以免日后发生纷争时空口无凭。

现实中，很多企业在内部控制制度的设计和执行过程中，往往重内容、轻形式，忽视控制过程中的书面记录重要性，认为只要实施了控制活动就可以了，而不太关注控制过程是否留有证据。控制过程当中没有留下可审查的痕迹，会导致几个方面问题：一是很难保证内部控制真正执行到位，由于无法验证，控制活动是否执行只有当事人自己清楚，其次，不利于内部控制的监督和评价，对控制活动的监督和评价，所能依据的只能是客观证据，而不是控制执行人员的口头描述，如果没有证据支持，从内控监督人员或审计人员角度来说，就只能认定该项控制缺失；第三，不利于信息传递和沟通，如果没有留下书面记录，其他非直接当事人往往难以了解相关情况，比如人力资源管理中，没有详细的招聘过程记录、日常管理记录、员工档案情况，则很难对员工有全面了解；第四，不利于责任的清晰界定，甚至会带来很大的法律风险，在法律纠纷时，往往需要双方举证，如果企业缺乏相关书面记录，事后就无法有效对自身权利进行举证和主张，导致不利的仲裁或判决结果。

虽然司法追求的目标是实体正义，但实体正义本身并不可见，人们所能看到是司法过程是否遵循了正当程序，所以司法界有“没有程序正义，就没有司法公正”的说法，而对内部控制来说，也可以说“没有证据，就没有控制(no evidence, no control)”^[1]对我国企业来说，应当改变内部控制重实质、轻形式的观念，在内部控制设计时，注意书面

化制度建立和相关控制表单的运用;在内部控制执行过程中,加强培训和监督,促使控制活动过程留下“痕迹”,以保证内部控制得到真正有效执行。

[试用期内解除劳动合同引发的内控思考]

怀孕劳动合同到期不续签篇二

劳动法(labourlaw)是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范总称。它是资本主义发展到一定阶段而产生的法律部门;它是从民法中分离出来的法律部门;是一种独立的法律部门。这些法律条文规管工会、雇主及雇员的关系,并保障各方面的权利及义务。

一、规章制度如何公示我就不多说了,一般来说以下两种方法并行

1、在劳动合同最后的条款注明:以下规章制度作为本合同的附件,乙方签订本合同时,代表阅读并已同意以下规章制度。

2、入职时弄员工手册或各种具体制度名称的签收单。让员工签收单签字。

二、如何规定什么情况是不符合录用条件

1、规定的不符合录用条件必须是明确的,足够量化的,没有客观性的。比如:

a 入职30日内拒绝签订劳动合同的(前提是公司有证据证明要求他签订劳动合同)

b 入职30日内拒绝提供社会保险相关资料、拒绝缴纳社会保险的(前提公司有证据证据交过社会保险)

c□试用期内无病假条病假，事假超过多少天的

(注意下如果真有疾病有病假条，且进入医疗期，那么这个能不能解除往往有争议，解除一定要慎重。试用期内发现并确诊精神疾病的可以解除)

d□结合本单位实际情况，比如试用期内拒绝提交工作计划，工作总结啊等等。这里就不说什么严重违纪什么的，因为单位会有严重违纪的条款。

2、一些单位规定的绩效考核，比如试用期内考核不合格的：

a□下达绩效任务明确足够量化，首先你要不规章制度里就规定了具体任务，要不就有绩效任务书让员工签字。否则任务都不明确谈不上考核结果。

b□考核周期合理性，因为试用期较短，单位必须在试用期内作为考核的周期，要预留一个评定审核结果的周期。

c□绩效结果的确认，一般来说考核的结果要员工签字确认，但如果足够量化了，那么即使不签字也可以。

三、解除一定要在试用期内

劳动合同法第三十九条赋予用人单位单方解除劳动合同不需要支付经济补偿的权利，同时对解除权利的行使提出了严格条件，即试用期内以劳动者不符合录用条件的，一定要在试用期内解除。

超过试用期解除，面对两种可能：第一种，劳动者试用期内满后，用人单位不及时解除，再以试用期不符合录用条件为由，则涉嫌违法解除，后果面对赔偿金或恢复劳动关系的后果。第二种，用人单位以劳动者不胜任工作为由解除，则要根据劳动合同法四十条的规定解除，要培训或者调岗，再不

能胜任工作才能解除，还要支付经济补偿金加代通知金。用人单位就不是招人，而是招大爷了。

说了那么多，想必大家都已经明白了，这里分享下20xx年我处理的一个案子，从20xx年我讲课，每次讲课都会分享这个案例，这个案子就是单位给员工发了一封解除通知书，这个员工是品牌经理。然后员工拿着这个通知书申请仲裁去了，单位手里只有一份员工手册签收单，证明员工手册对该员工公示了。那么你现在是单位的人事，你觉得你如何获胜。听过我课的朋友就不用回答了。因为肯定知道如何操作，没听过课的可以想想，相信你会做这个题后，就不会再对试用期员工的处理上有任何问题了。

解除劳动合同通知书

张三：

您于x年xx月xx日入职，入职一个月来，根据评估结果，您不符合录用条件，理由如下：

1. 任职期间，始终未了解品类的结构，对历史数据未能清晰了解；下半年的销售计划，从入职至今，从未上交过。申请外出谈判品牌，回公司未有信息回馈。
2. 对竞争平台未能有清晰的了解，对销售排名客户，未有明确了解。
3. 严重未完成负责品类的kpi及销售任务，并也不能提出有效改进办法，对团队的整体组建及培训不能到位，没有团队精神。
4. 未能提报有效的促销方案，提报的促销方案，基本设置在多次培训后，依然无法完成，对销售业绩未完成的现状，无法提出有效改进方案及计划。

5. 不了解电商的环境及近况。

6. 无论对于自有、买断、招商品牌，都未建立管理体系，更无法完成指导。

基于以上情况，根据《中华人民共和国劳动合同法》“第三十九条(一)在试用期间被证明不符合录用条件的”规定，公司可以解除劳动合同，您最后工作日为x年xx月xx日，请在x年xx月xx日前办理完离职手续。

x公司

x年xx月xx日

怀孕劳动合同到期不续签篇三

文档编号：

甲方：

通讯地址： _____

法定代表人或委托代理人： _____

乙方：

身份证号码： _____

联系方式： _____

根据双方签定的劳动合同，用人单位(甲方)按以下合同条款之一(第条)原因决定解除、终止与乙方签定的劳动合同。

1. 合同期限届满，不再续订新的劳动合同。

2. 乙方主动申请辞职。

3. 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。

4. 乙方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甲方另行安排的工作。

5. 乙方严重违反劳动纪律或者甲方规章制度。乙方过错对甲方利益造成重大损害。

6. 客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经甲乙双方协商同意终止合同。

7. 其它

8. 劳动合同约定的其他条款：

(2) 存档费用由_____方负担。

(3) 社会保险及住房公积金于_____年_____月_____日_____ (封存或转出)。

9. 本协议生效后，甲乙双方所有的关于劳动关系方面的权利与义务关系全部终结，今后不存在任何经济补偿、劳动关系解除争议、工资待遇争议和经济追究权利。

10. 乙方承诺将恪守诚实守信原则，即使离职(离开甲方处)，乙方将保守在甲方处工作时所获悉的甲方及其他第三方的商业秘密、个人信息等全部信息(包括但不限于：甲方及其他第三方的商业资料、客户信息、个人资料等全部信息)，不得将上述信息告知任何第三方。

11. 乙方承诺将恪守诚实守信原则，即使离职(离开甲方处)，乙方将维护甲方及其相关方的声誉、形象、利益。不得作出

任何可能损害甲方及其相关方声誉、形象、利益的行为。

12. 本协议内容乙方应严格保密，不得对任何人泄露。

13. 本协议经甲乙双方签字(盖章)后生效。

14. 本协议一式两份，甲方执一份，乙方执一份，具有同等法律效力。

怀孕劳动合同到期不续签篇四

乙方(承租方)：_____

因乙方工地施工需要，经机械租赁招(议)标，乙方同意接受甲方的投标，决定租赁甲方机械设备。根据《民法典》，本着平等互利的原则，经双方友好协商，签订本合同并信守下列条款，共同严格履行。

一、租赁设备名称、型号、厂家、数量

机械：_____

名称型号：_____

二、租费：

1、采取按月租赁，因乙方原因造成设备闲置乙方应照常支付租金。

2、月租费：_____元/月·台，租费合计，大写：_____。(月租费中包含：_____进出场费、机械台班费、工人工资奖金、加班费、润滑油、脂、齿轮油、液压油、维修保养费等，甲方除支付月租费外不再支付其他

任何费用。)

3、租赁时间：暂定一年，可根据实际需要顺延或递减。

4、租费起止时间：按乙方要求时间(_____年_____月_____日)设备提前到达工地，不计收租费。正式计收租费以乙方正式开工时起，至乙方工程结束，通知设备退租时止。不足一个月，按月租费的折合天数计收，即：租费=月租单价/30×实际工作天数。

三、结算及付款方式：

甲方操作人员每日填写好“机械运转记录”，及时交由工地负责人签字，每月_____日将“机械运转记录”交物机部存档，物机部出具“租赁机械作业证明”，经主管生产副经理签字后交民办办理正常结算(甲方无需出具机械租赁正式发票)。

付款方式：银行转账。

四、安全责任：

甲方负责设备进出场、施工期间的交通安全，此期间造成的一切交通安全事故均由甲方自己承担，乙方概不负责。

五、双方权利和责任：

(一)甲方：

1、拥有设备的所有权。

2、提供技术性能良好的设备，配置适当数量的设备保养所需的常用配件及辅助油料等，在我方规定的保养时间内，负责设备的日常维修保养并承担费用。

3、甲方每台车(机)配备两名操作司机，自备生活必需品。操作人员技术娴熟，持合格(驾驶证)及操作资格证，持证上岗；严格执行乙方的规章制度；严格服从乙方的安排指挥，确保24小时随叫随到，不允许以各种不正当理由拒绝作业，但有权拒绝违章操作和指挥。

4、负责办理好设备所需各种相关手续如上牌、养路费、保险费等。若因设备手续不全受到地方执法部门的罚款或需缴纳费用由甲方承担费用。

(二)乙方：

1、拥有设备的使用权。承担提供操作人员的食宿。

2、承担设备所需主油(柴油)；提供设备停放场地。

3、每月安排两天时间(根据实际生产情况安排在施工空闲)作为设备正常保养时间；

4、负责工地临时便道的整修和既有道路的协调工作，满足设备对道路的正常需要。

5、督促操作人员严格按安全操作规程操作，确保施工安全。

6、按月支付设备月租金。但下列情况□a□设备正在施工中因机况原因造成停机；b□司机现场刁难，不服从承租方安排指挥；c□因设备手续不齐耽误正常的施工生产，有权按_____元/天从租费中扣除；若造成乙方材料等浪费所发生的成本费从租费中扣除。

7、确因设备技术状况、司机等出租方原因耽误施工生产，无法满足施工需要，有权提前退租并终止合同。

8、督促操作人员按操作规程操作，按计划保养设备，确保设

备完好率。

六、合同纠纷解决方式：协商解决。

六、合同生效和失效：

本合同一式四份，甲乙双方各执两份。自双方签字后生效，停止租赁，结算完毕自动失效。

(以下无正文)

甲方单位：_____ (盖章) 乙方单位：_____ (盖章)

委托代理人：_____ 委托代理人：_____

电话：_____ 电话：_____

开户行：_____ 开户行：_____

账号：_____ 账号：_____

怀孕劳动合同到期不续签篇五

没有签订劳动合同用人单位应从第二个月起支付你双倍工资，补交社保，解除劳动关系用人单位还应支付经济补偿(法律规定详见《劳动合同法》第82、38、46条和《劳动合同法实施条例》第6、27条)。关键一点就是证据，需要你和用人单位有劳动关系的证据。如果工伤得到了认定，劳动关系也就得到了确认。至于工作了多少时间，可以用“举证责任倒置”的原则，在仲裁或诉讼时由用人单位出具，因为每个人到一个地方工作都应该填写入职表。这样也就证明了你的工作时间，发工资你也要签字，工资发放表也应由用人单位出具，这就证明了你每月的收入状况。如果用人单位拒不举证，将承担不利后果。

“举证责任倒置”在劳动法领域广泛存在。《劳动争议调解仲裁法》第6、39条，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第13条，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第9条，《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第6条，《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第2条均有这方面的规定。工资支付凭证、社保记录、招工招聘登记表、报名表、考勤记录等均可要求由用人单位负举证责任。