

最新合同到期不续签(大全8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。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

合同到期不续签篇一

根据中华人民共和国民法典和有关法规，甲乙双方就试用技术有限公司产品，经友好协商达成共识，并签订本协议。

- 1、试用产品清单及价格：_____
- 2、交货时间及方式：_____甲方于_____年_____月_____日送货到乙方工厂所在地。
- 3、试用期限：_____乙方收到产品之日起计算，试用时间为_____天，即_____年_____月_____日——_____年_____月_____日。
- 4、备注：_____乙方试用过程中不得损坏样品或打开拆卸；若乙方在试用过程中人为原因造成产品的破损，配件不全等，以及因外界不可抗因素所造成的产品或其零部件损坏，乙方按第一条中的价格全额购买该样品。若产品本身出现质量问题则与乙方无关。
- 5、本样品在乙方确认购买前的所有权属于甲方，乙方无处置权。
- 6、试用期后，若乙方不接受该产品，甲方在确认样品无损坏后，自行收回该样品，合同亦终止。

乙方(承租方)：_____

甲乙双方经友好协商，就_____场地，乙方租赁甲方展位用于摆放_____展架个，摆放在_____场地内走廊处，租期为叁拾天，即_____年____月____日至_____年____月____日，租金为_____人民币. 乙方须在本协议签订之日起支付全额租金，以便甲方安排展台等工作开展。

本协议一旦签字，即视为生效，并默认双方已详细阅读并愿意遵守以下规定：

- 1、在租赁使用期间，承租方应遵守本次展会规定，不得进行虚假宣传，不得跨界摆放物品，听从组织者安排。
- 2、在租赁期间，承租方如将所租展位转租或转包，租赁方不予认可。
- 3、在展会期间，承租方应做好展台的维护及防盗工作，如不慎有物品丢失，租赁方不承担任何经济损失的赔偿。
- 4、本协议外其他未尽事宜，及展会期间产生的其他事宜，均由双方友好协商决定。
- 5、补充条款(如无其他补充条款，以下空白即可)

如无任何异议，本协议由双方在下方签字(盖章)生效!本协议一式两份，双方各持一份。

代表：_____代表：_____

签章：_____签章：_____

电话：_____电话：_____

日期：_____日期：_____

代表：_____代表：_____

出租方(甲方): _____

承租方(乙方): _____

一、原合同租赁期计至_____年_____月_____日。

二、从_____年_____月_____日起, 尚未履行的合同内容, 终止执行。

三、乙方应于_____年_____月_____日前将设备、管线等自行搬出, 租赁房屋退回给甲方, 依附于租赁房屋的装修等归甲方所有。如乙方不按时退租, 每逾期一天, 须向甲方支付原合同月租金3%的违约金。

四、原合同终止后, 乙方除应付租金外, 同意补偿三个月的原合同租金给甲方。

五、原合同终止后, 双方同意就原合同事项互不追究法律责任。

六、双方如就本协议的效力、解释或者履行发生争议, 应首先通过友好协商解决。如协调解决不成, 任何一方均有权向人民法院提起诉讼。

七、本协议书自双方盖章或签字之日起生效。

八、本协议一式四份, 甲乙双方各执两份, 具有同等法律效力。

甲方: _____ 乙方: _____

日期: _____ 日期: _____

合同到期不续签篇二

劳动合同到期的相关情况，具体你可以参照以下法律观点：

劳动合同到期，若公司不再与你续签或提供的劳动待遇低于原合同，你可以拒绝，应支付你经济补偿金，若你在前在公司工作，则从08年1月1日开始计算工作年限，每工作一年补偿你一个月工资。若你是08年以后到公司工作的，则按你的实际工作年限，每工作一年补偿你一个月工资。

劳动合同到期，公司没有与你续签同，但你仍在公司工作，公司应从第二个月起支付你双倍工资。但要注意一年的诉讼时效。

劳动合同到期，若你主动提出离职，是没有经济补偿金的。

你要提供初步的证据证明你有加班的事实，且公司没有支付或没有完全支付，你就可以向公司主张加班费了。

公司加班应当经员工同意，若员工不同意，不得强迫员工加班。

标准工作时是每周工作不超过5天，有可以采取6天工作制，但总共工作时间不得超过40小时，超过则是加班。

公司加班应当按照下面的法律规定及标准支付加班费，若没有足额支付，则是违法。

有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。但法定休假日工作不能以调休替代。

合同到期不续签篇三

最近我朋友突然失业，问过后才知，原来是被单位无顾不续约，而且因为他签约时太大意，没有看到合同上写明了合同期满可以自动解除合约，所以单位也不提前通知他。导致他没有提前找工作而失业。而且他工作六年，单位没有任何补偿。最终他用选择用法律维护自己的权益。

劳动合同到期的相关情况，具体你可以参照以下法律观点：

劳动合同到期，若公司不再与你续签或提供的劳动待遇低于原合同，你可以拒绝，应支付你经济补偿金，若你在08年前在公司工作，则从08年1月1日开始计算工作年限，每工作一年补偿你一个月工资。若你是08年以后到公司工作的，则按你的实际工作年限，每工作一年补偿你一个月工资。

劳动合同到期，公司没有与你续签同，但你仍在公司工作，公司应从第二个月起支付你双倍工资。但要注意一年的诉讼时效。

劳动合同到期，若你主动提出离职，是没有经济补偿金的。

你要提供初步的证据证明你有加班的事实，且公司没有支付或没有完全支付，你就可以向公司主张加班费了。

公司加班应当经员工同意，若员工不同意，不得强迫员工加班。

标准工作时是每周工作不超过5天，有可以采取6天工作制，但总共工作时间不得超过40小时，超过则是加班。

公司加班应当按照下面的法律规定及标准支付加班费，若没有足额支付，则是违法。

有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(一)安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

(三)法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。但法定休假日工作不能以调休替代。

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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

也就是说，如果员工自己不愿意续签，就不用补偿喽！

要的，我们有一个也是12月到期准备不续签的。劳动法第四十六条，第5项有具体规定。

新劳动合同法，确实更多的维护员工的利益

现在不认定自动离职，对于职工劳动合同期限届满，要先审核其是否具备劳动合同法第14条订立无固定期限劳动合同条

件，如不存在无固定期限劳动合同问题后，再提前30日发出终止或续订通知书，对于企业依据职工是否有续订意愿来决定是否续订的，属于实际操作问题。如出现劳动合同法第46条规定情形，即用人单位不同意续订或者降低原劳动合同约定标准的，致使合同终止的，向劳动者支付经济补偿。

合同到期不续签篇四

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。

签订劳动合同可以不约定试用期，也可以约定试用期，但试用期最长不得超过6个月。劳动合同期限在6个月以下的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期不得超过60日。试用期包括在劳动合同期限内。非全日制劳动合同，不得约定试用期。

合同到期不续签篇五

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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

也就是说，如果员工自己不愿意续签，就不用补偿喽！

要的，我们有一个也是12月到期准备不续签的。劳动法第四十六条，第5项有具体规定。

新劳动合同法，确实更多的维护员工的利益

现在不认定自动离职，对于职工劳动合同期限届满，要先审核其是否具备劳动合同法第14条订立无固定期限劳动合同条件，如不存在无固定期限劳动合同问题后，再提前30日发出终止或续订通知书，对于企业依据职工是否有续订意愿来决定是否续订的，属于实际操作问题。如出现劳动合同法第46条规定情形，即用人单位不同意续订或者降低原劳动合同约定标准的，致使合同终止的，向劳动者支付经济补偿。

合同到期不续签篇六

刘xx于7月进入广东东莞市x宝装饰有限公司(下简称x宝公司)任职，双方约定了工资、工作时间等待遇，并签订了将于7

月15日期满的劳动合同。在207月15日刘xx被x宝公司以期满为由终止劳动合同，公司要求刘xx与公司做好工作交接，随后在财务处结清刘xx的工资等事宜。

然而刘xx却将公司告到劳动仲裁处，说公司解除合同并未提前一个月通知刘xx本人，因此他要求公司支付其解除合同的代通知金。而公司则认为解除合同是因为合同期满，属于自然到期而终止的，并不是公司提前解除合同，因此无须支付其代通知金。

问题：

- 1、刘xx的要求是否得到支持？
- 2、因合同期满而终止，用人单位也是否要提前一个月通知？
- 3、基于此案，用人单位如何做好合同期满不再与员工续约？

专家点评：

先来看一下法院审判结果：

东莞市人民法院于年12月10日作出一审判决，认为“关于刘xx请求的经济补偿赔偿金、代通知金问题，双方劳动合同关系解除的原因是合同期满终止[x宝公司解除与刘xx之间的劳动合同关系的行为符合法律规定，且已依照劳动合同法的规定向刘xx支付了1个月工资的经济补偿金，刘xx请求支付代通知金，没有法律依据，本院予以驳回”。刘xx不服，提起上诉。

东莞市中级人民法院于11月5日作出终审判决，认为：“首先，本案双方劳动关系因劳动合同到期而终止，不属于《中华人民共和国劳动合同法》第40条所规定的用人单位应当支付未

提前1个月通知的经济补偿金的.法定情形，故对于刘xx关于代通知金的请求不予支持”。

1、对于劳动合同期满企业不续签是否需要提前1个月通知的问题，许多人存有误解，进而付了一些冤枉钱。

2、该观点可能源于劳动部《关于加强劳动合同管理完善劳动合同制度的通知》(劳部发106号)第五条“强化劳动合同制度运行的日常管理工作”中的“劳动合同期满前应当提前一个月向职工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”。

3、蒋律师认为，该通知的主要目的是为规范企业劳动合同的日常管理，其并不能作为需要支付1个月代通知金的法律依据。在《劳动合同法》中，对于需要支付1个月代通知金的情形仅限于第40条所规定的3种条件下解除劳动合同的情况，对于劳动合同的终止并未给企业规定提前通知的义务。本案一审法院只是笼统的说“刘xx请求支付代通知金，没有法律依据”，而二审法院则进一步明确了“不属于《中华人民共和国劳动合同法》第40条所规定的用人单位应当支付未提前1个月通知的经济补偿金的法定情形”。

4、再者，从另外的角度看，劳动者作为劳动合同的签订者，理应关注自己的劳动权利和义务，当然也应该清楚自己劳动合同的期满之日，如其有心，且有意续约，其完全可以在期满之日向企业提出自己的要求，否则，如无特别约定，期满即行终止。故本案中x宝公司在合同期满之日通知刘xx不再与其续签合同的行为并不违法，无需支付其1个月的代通知金。

结果却被员工反告是解除而不是终止劳动合同，最后因企业拿不出充分的证据证明是期满终止而非中途解除或通知之日为劳动合同期满之日而败诉。

所以，企业在具体操作时要注意以下几点：

2、通知之后，即时将员工应得的工资及补偿金支付至员工的银行帐号；

3、即时将《终止劳动合同证明书》交付或邮寄给员工。

合同到期不续签篇七

1、劳动合同到期续签的，双方可以另行订立书面劳动合同，或者签署《续订劳动合同协议书》，不能以单方面的通知函代替。

2、如果公司和劳动者个人在劳动合同期满均未提出续签，而员工个人仍在单位工作，则公司不仅需要支付双倍工资，而且还存在一年后与劳动者形成无固定期限劳动合同，以及日后辞退应支付双倍经济补偿金的风险。

二、合同到期不续签，是否要提前一个月通知

合同期满，通俗地说就是劳动合同到期了，没有续签的情况。劳动合同的期限是劳动合同签订时双方当事人均认可的，所以在合同到期时结束双方的劳动关系是双方意志的体现，是符合双方的意思表示的。即使当事人后来意思发生变化，反悔了，也不能改变当时的约定，这是合同存在的基础。既然是双方约定到期终止，双方都依法履行了劳动合同的内容，所以遵循劳动合同的约定也是不设立经济补偿的最根本原因。此外，双方约定了劳动合同的终止日期，说明双方都知道什么时候该合同会终止，所以这件事是可以预料的。用人单位和劳动者都可以根据该情况为劳动合同终止后的自己做好准备工作，所以也就谈不上损失问题，即使有损失，也是损失方自己疏忽，没有做好准备的关系，损失由自己承担。

所以从法律上说，合同期满不需要提前一个月书面通知用人单位不再续签合同。当然，为了双方能更好的完成交接工作，最好能提前通知一下。

三、合同到期不续签如何补偿

《劳动合同法》第46条规定，有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

《劳动合同法》第44条规定，有下列情形之一的，劳动合同终止：

（一）劳动合同期满的；

从上述条文来看，除非在劳动合同到期后，公司以原条件或更好的条件要求与员工续约但员工不续约，其他情况下公司都应给予员工经济补偿。经济补偿的金额应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。

因劳动合同期满给予员工的经济补偿，起算年限为：自2011年1月1日起计算其在本单位工作的年限。其依据在于《劳动合同法》第97条：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。

合同到期不续签篇八

我们单位这段时间有几个员工的合同到期了，他们明确表示不续签。那作为用人单位在劳动者的劳动合同到期不续签时要不要给予补偿？还有就是劳动者要不要提前一个月告诉我们不续签合同？劳动合同到期不续签的问题：

劳动合同期满，劳动合同终止，不需要提前一个月通知公司。到时候直接终止劳动合同，办理工作交接，结算工资，领取

经济补偿等手续即可走人。劳动者在合同期内解除劳动合同的，才需要提前30日通知单位。

劳动合同期满，当事人协商一致，可以续订劳动合同，并在劳动合同期满前办理续订手续。因用人单位的原因未办理终止或者续订劳动合同手续，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。

用人单位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。劳动者可以凭有效证明材料，直接办理失业登记手续。你就可以领取失业保障金。

如果你的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，那么公司只提前一周通知是违约了，应按照规定支付你违约金(代通金)，一般是一个月工资。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。

根据劳动合同法的规定，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。如果公司不续约或者要降薪续约而你又不续约的都要支付你一个月工资的经济补偿金。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。

相关法条：

《劳动合同法》

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；

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：

第四十七条 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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第八十五条 用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

(四) 解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第九十七条 本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

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。

《劳动合同法实施条例》

均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

由此可知，你的劳动合同快到期了，你和公司一方或者双方不予续签劳动合同，你都可以得到经济补偿。