

劳动合同法合同到期不续签(精选5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢!

劳动合同法合同到期不续签篇一

房屋租赁合同是租赁合同的一种具有租赁合同的一般特征应适用《合同法》有关租赁合同的一般规定。房屋租赁合同与一般租赁合同不同之处主要在于合同标的物是属于不动产的房屋由此也带来某些法律规则上的特殊性如房屋的承租人有优先购买权同住人享有同住权以及在承租人死亡后可以承受合同房屋租赁要向房屋管理部门登记备案等。租房合同主要具有以下法律特征。

1、房屋租赁合同是移转房屋使用权的合同。

这一点将其与买卖合同区分开来。后者是以移转物的所有权为目的。由于房屋租赁合同仅移转房屋的使用权，所以承租人仅能依合同约定对租赁房屋进行使用收益，而不得处分。在承租人破产时，租赁房屋不得列入破产财产，出租人有取回权。

2、房屋租赁合同是诺成、双务、有偿合同。

房屋租赁合同自双方当事人达成协议时成立，而不以房屋的交付为合同的成立要件，故系诺成合同而非实践合同。双方当事人互负权利义务，为双务合同。出租人出租房屋的目的在于获取租金，而承租人支付租金的目的在于获得房屋使用权，故租赁合同为有偿合同。

3、房屋租赁合同具有临时性。

房屋租赁合同让渡的是租赁房屋的使用权，故租赁期限不宜过长，否则将与临时让渡房屋使用权的目的不符，也容易因房屋返还产生争议。而且，租赁合同属于债权关系，与物权具有永久性不同，如租赁期限过长，也有害于租赁房屋的改良。因此，《合同法》第二百一十四条规定：“租赁期限不得超过二十年。超过二十年的，超过部分无效。租赁期间届满，当事人可以续订租赁合同，但约定的租赁期限自续订之日起不得超过二十年。”

由于租房合同具有临时性，所以到期的租赁合同，双方都没有义务续签合同。既然合同到期，双方权利义务结束，所以没有补偿。

依据房屋租赁合同期满后的装修费用处理问题如下：

1、根据合同法第二百二十三条的规定，承租人经出租人的同意，可以对租赁物进行改善或者增设他物。未经出租人同意，对租赁物进行改善或者增设他物的，出租人可以要求承租人恢复原状或者赔偿损失。

2、如果合同对房屋出租后的用途有明确约定，装修是一种必需，且装修时出租方既不阻拦，也未在合同期内提出异议，应视为对承租方装修行为的同意或默许。

3、根据最高人民法院《关于贯彻执行〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见》第86条规定，非产权人在使用他人的财产上添附附属物，财产所有人同意添附，并就财产返还时附属物如何处理有约定的，按约定处理；没有约定或协商不成，能够拆除的，可以责令拆除，不能拆除的，也可以折价归财产所有人；造成财产所有人的损失的，应当负责赔偿。

4、承租的店面房经过装修，装修物的所有权归承租方，而房屋的所有权仍归出租方，两者可以辨别，但已连为一体，不可分割。若强行将装修物拆除，则会造成财产上的损失。可

见装修物的性质系民法理论中的附合，系添附行为的一种，即将不同所有人的物紧密结合起来，成为一个新物。其特点在于所有人的物虽可区分，但难以分离。

5、装修系动产附合于不动产之上，按照民法主物所有人取得从物的原则，房屋租赁合同解除后，装修物的所有权应由不动产人即出租人取得。然而确定添附物归属后，必然会产生受益一方对受损一方的经济补偿问题。

6、出租人对承租人进行补偿应满足两个前提：一、出租人对承租人的装修行为明确表示同意，或者知悉而未表示反对；二、房屋因装修而增值，且在租赁关系结束后，仍然存在。出租方取得装修物的所有权，应当补偿承租方所支出的装修费用，但不应超出房屋增值的部分。

7、合同法第二百二十三条侧重强调承租人有保持租赁物原状的义务，目的在保障出租人的利益，但对承租人的费用返还请求该条并无规定。本着最大限度发挥装修物价值的原则及公平原则，对装修物补偿的问题，应当按最高人民法院《关于贯彻执行〈中华人民共和国民法通则〉若干问题的意见》第86条规定执行。

所以，房屋租赁合同到期不续签有补偿吗的问题需要看当时租赁合同双方是如何约定的，无特殊约定是得不到补偿的，甚至会被要求恢复原样。这就要求我们租房者在租房前如果有装修意愿，一定要与房东协商并达成纸质约定写到合同里，只有合同中的条款才对双方有约束力，能够得到法律保护，不然只会得不偿失了。

劳动合同法合同到期不续签篇二

劳动合同到期不续签是经常碰到的问题，关键是是否进行经济补偿，如何补偿，根据我的执业经验总结如下：

□

又细分为两种情况：1、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。2、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。

实践中一直有两种观点，一种认为从员工进入单位开始满一年补一个月工资；第二种认为从2019年1月1日起满一年补一个月工资。

笔者赞同第二种观点，理由如下，员工在单位工作的时间应该分为两个部分计算，2019年1月1日之前的应该适用原《劳动法》，而原来的劳动法规定，合同自然期满的，无需进行经济补偿；第二部分是2019年1月1日之后的，根据《劳动合同法》规定，需要进行经济补偿。既然《劳动合同法》无溯及力，则其对2019年1月1日之前的期限无法律效力。因此，我们认为第二种观点是正确的，事实证明，我所代理的一些劳动案件，也是根据第二种观点进行裁判的。

从2019年1月1日起满一年补一个月工资，根据劳动者合同期满前十二个月的平均工资计算，以拿到手的工资为准。

综上所述，除了单位维持或者提高原来劳动条件，员工仍然不续签这种情况以外，单位需要对员工对员工进行经济补偿，补偿的数额为从2019年1月1日起满一年补一个月工资。

《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：

第四十四条【劳动合同终止】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。

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2019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。

劳动合同法合同到期不续签篇三

同志：

公司决定自年月日起解除与你签订的期限为年月日至年月日的劳动合同。请您于年月日前到人力资源部办理离职手续。逾期不来办理，产生的一切有关失业办理及劳动争议的事项，责任自负。(备注：带身份证、1寸照片1张(根据你公司实际需要))

单位名称：

年月日

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

劳动合同法合同到期不续签篇四

乙方：_____身份证号码：_____。

地址：_____。

乙方自____年__月__日起担任甲方的部门和办公室。甲乙双方同意于____年__月__日解除劳动合同关系。根据《中华人民共和国劳动法》及其他相关法律法规，甲乙双方本着平等自愿、互谅互让的原则，就解除劳动合同关系的相关事

宜，达成如下条款：

第二条双方解除劳动合同后，乙方承诺对甲方的财务、人事和业务信息保密

第三条双方解除劳动合同关系后，乙方承诺

- 1、不得向其他任何单位或个人泄露或谋取甲方的财务、人事和商业秘密的私利。
- 3、在甲方任职期间，未使用甲方的名义签订有损甲方利益且具有法律责任的合同
- 4、确保协助甲方指定人员完成所有工作的移交，不得有任何遗漏或隐瞒
- 5、本协议签署后，乙方保证无条件协助甲方处理任何未决事项。

第四条补偿标准和支付方式

- 1、甲方应于_____前一次性支付乙方工资元，并支付乙方解除劳动合同的经济补偿金元。乙方收到上述款项后，应向甲方开具收据。
- 2、如乙方未能按本协议约定妥善办理所有工作交接手续，乙方无权要求甲方支付任何费用
- 3、乙方收到该笔款项后，因甲乙双方存在劳动合同关系而产生的债权债务，包括但不限于工资、加班费、社会保障费及其他福利待遇，均已结清。

第六条违约责任

- 1、甲乙双方均应遵守本协议。任何一方违反本协议的规定，

均应依法承担赔偿责任。

2、乙方违反本协议，侵犯甲方的财务、人事、业务及其他相关秘密，给甲方造成损失的，应承担给甲方造成的直接经济损失，乙方使用甲方上述秘密所获得的一切利益，均归甲方免费所有。

3、乙方单方违约，不配合工作交接，或以非法手段侵犯甲方秘密信息的，应向甲方一次性支付人民币违约金。

4、自本协议签订之日起，乙方不得就双方之间的劳动合同关系所产生的包括但不限于工资、加班费、津贴、经济补偿金、社会保险等事项提起劳动仲裁、诉讼、申诉或请愿。否则视为乙方根本违约，乙方应全额返还甲方已支付的经济补偿金。

第七条争端的解决

因履行本协议而产生的任何争议应尽可能通过协商解决。协商不成，任何一方均可提交____市劳动委员会仲裁。违约方应承担非违约方在处理本协议项下争议时发生的所有损失，如仲裁费、律师费和差旅费。

第八条其他协议：

1、本合同未尽事宜，双方另行协商并签订相关补充协议。补充协议与本协议不可分割，具有同等法律效力。

2、本协议自双方签字盖章之日起生效。本协议一式两份，双方各执一份。

甲方（盖章）：____乙方（盖章）：_____

____年__月__日____年__月__日

劳动合同法合同到期不续签篇五

合同到期不续签有补偿吗核心内容：合同到期不续签有补偿吗?合同期满后，是劳动合同会终止的情形之一，用人单位要向劳动者支付经济补偿，除了劳动者不同意用人单位维持或者调高劳动条件。接下来法律快车小编为您介绍一一介绍。

合同期满不续签经济补偿单位要承担

张某自2008年1月进入某科技公司工作，双方订立了一份期限为2008年1月1日至12月31日的书面劳动合同，约定月基本工资元。月15日，公司书面通知张某，在劳动合同期满后不再与其续签。1月初，公司办理终止劳动合同手续。张某向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付其2008年1月1日至年12月31日共计4个月的经济补偿16000元。

仲裁委认为，根据《劳动合同法》第四十六条规定，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，劳动合同期满终止的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。故公司在劳动合同期满时，不与张某续签劳动合同，应当向张某支付经济补偿。

问：经济补偿如何计算？

答：经济补偿一般根据劳动者在用人单位的工作年限和工资标准来计算具体金额。公式为经济补偿金=工作年限×月工资。工作6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，按半个月工资标准支付。

相关阅读：

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。

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。