

# 签订书面劳动合同通知书有效吗 劳动合同签订通知书(优质5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 签订书面劳动合同通知书有效吗篇一

同志：

根据《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。接此通知后，你应当自 年 月 日(即用工之日)起一个月内，于 年 月 日前与本单位订立书面劳动合同。否则，本单位将依法与你终止劳动关系，并不给予经济补偿。

特此通知

用人单位盖章：

法定代表人或委托代理人签字(盖章)

年 月 日

签收人：

签收时间：

本通知书一式三份，

甲乙双方各执一份，  
存入乙方档案一份。

## 签订书面劳动合同通知书有效吗篇二

尊敬的 先生/小姐：

感谢您加入本公司，根据《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》规定，现请您于 年 月 日携带以下的材料至本公司人力资源部办理录用手续，并协商一致签订劳动合同。如逾期不签劳动合同，公司将依据劳动合同法实施条例规定终止劳动关系。

1. 与原单位解除劳动合同关系的证明文件正本；
2. 入职体检报告；
3. 身份证原件及复印件一份；
4. 学历证明文件原件及复印件一份；
5. 职称证明文件原件及复印件一份（如有）；
6. 实名制银行账户复印件；
7. 二寸证件照2张；
8. 其它。

通知方（签名或盖章）

年 月 日

本人已收到单位于 年 月 日发出的《签订劳动合同通知书》。

被通知方（签名或盖章）

年 月 日

（示例）

正文部分可写为：

（初次签订）

请在办理完入职手续后\*\*天（正式用工不超过30天内）内到人力资源部签订劳动合同，逾期不办理的将视为您无故不与公司签订劳动合同，公司将根据相关法律法规解除劳动关系。

（续签）

\*\*\*，您的劳动合同将于\*\*\*年\*\*月\*\*日到期，请在合同到期前\*\*日内前往人力资源部办理劳动合同续签相关手续，我公司将保持您的待遇等\*\*\*\*（原劳动合同涉及劳动者利益的，维持原状或有所提高），逾期不办理的公司将视为您方自愿终止劳动合同，劳动关系于劳动合同期满后即行与我司解除。

同时，此通知书应当一式两联，一联交劳动者，另一联由劳动者签收后人力资源部存档。

附件六：

先生/女士：

公司已于 年 月 日通知您签订劳动合同，现到期未收到您的任何回复，如果您在收到本通知书3日内仍不与公司签订《劳

动合同》也不办理离职手续，此举属于严重违反公司制度的行为，公司将保留依法与您随时无补偿解除劳动合同的权力，同时对您此举，公司视同您个人自愿放弃“向公司追究不签《劳动合同》”的权力，因此给公司造成损失的，也将由您个人承担。

特此通知

公司

年 月 日

《》签收回执

本人已收到 公司于 年 月 日发出的《》。

员工签名：

年 月 日

使用说明：本通知书及签收回执经公司盖章、员工亲笔签收后留公司备案，不得截开仅保留回执部分。通知书复印一份交员工留存。

黑龙江易元明通机械股份有限公司

签订劳动合同通知书（存根）

第（ ）号

员工姓名： 所在单位： 通知发出时间： 年 月 日 续订劳动合同类型： 有期限 年（ ） 无固定期（ ）（选择其中一项）

通知送达方式：直接送达 公司经办人：

本人已收到单位于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日发出的《签订劳动合同通知书》。已完全阅读并理解其内容。

同志：

首先感谢您对我公司的应聘，经面试合格，我们衷心希望您能加入本公司。

现请您于 年 月 日 时携带以下齐全的材料至本公司（部门）签订劳动合同。

（一）身份证、计划生育证明、学历证书、技术资格证书复印件（交验原件）；

（二）公司认可的医疗机构出具的体检合格证明；

（三）最后工作单位离职证明材料（如岗位需要）；

（四）社会保障卡复印件；

（五）居住证正本 / 就业证正本（如有）；

（六）二寸证件照 张。

（七）其它

公司名称（盖章）

年 月 日

黑龙江易元明通机械股份有限公司

单位：

日期：

尊敬的 先生/小姐：

感谢您加入本公司，根据《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》规定，现请您于 年 月 日携带以下的材料至本公司人力资源部办理录用手续，并协商一致签订劳动合同。如逾期不签劳动合同，公司将依据劳动合同法实施条例规定终止劳动关系。

1. 与原单位解除劳动合同关系的证明文件正本；
2. 入职体检报告；
3. 身份证原件及复印件一份；
4. 学历证明文件原件及复印件一份；
5. 职称证明文件原件及复印件一份（如有）；
6. 实名制银行账户复印件；
7. 二寸证件照2张；
8. 其它 。

通知方（签名或盖章）

年 月 日

签收回执

本人已收到单位于 年 月 日发出的《》。

被通知方（签名或盖章）

年 月 日

## 签订书面劳动合同通知书有效吗篇三

尊敬的\_\_\_\_\_：

根据《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。接此通知后，你应当自年月日（即用工之日）起一个月内，于年月日前与本单位订立书面劳动合同。否则，本单位将依法与你终止劳动关系，并不给予经济补偿。

特此通知！

用人单位盖章：\_\_\_\_\_

法定代表人签字：\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_

## 签订书面劳动合同通知书有效吗篇四

先生/小姐：

由于以下原因：

1

2本厂与你签订的劳动合同期即将期满。因你还未与公司签订劳动合同。

特此，通知你于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前到\_\_\_\_\_部签订劳动合同！发出部门：发出人/日期：

中山市永明电子厂

年月日签收：

签收日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 签订书面劳动合同通知书有效吗篇五

一种观点认为，该条只适用于劳动者和用人单位首次订立劳动合同的情形。劳动合同到期后，如双方未重新订立劳动合同，根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（简称《司法解释》）（一）第十六条：“劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。”另一种观点认为，劳动合同到期未续订，劳动者继续提供劳动的，用人单位仍需支付二倍工资。《司法解释》（一）第十六条是据以判断未签订劳动合同期间待遇标准的规定，没有免除用人单位支付二倍工资的法律义务。

试看一例：

2012年6月30日，张女士入职天星公司，担任财务行政经理一职。双方签订《劳动合同书》，劳动合同期限为三年。2015年6月29日，劳动合同到期后，双方未续签劳动合同，但张女士仍在公司工作。2015年12月，公司与张女士解除劳动合同关系。张女士要求公司支付2015年8月至12月的二倍工资差额，公司拒绝，双方产生法律纠纷。

经审理，法院认定公司应当自2015年8月起支付张女士每月二倍工资，至双方事实劳动关系于同年12月15日终止时，判决支付未续签劳动合同二倍工资共计15万余元。

因此，劳动合同到期后，用人单位应及时与劳动者续订劳动合同，以降低自身法律风险。

在劳动合同到期前（通常为30日前），用人单位通常会向劳动

者送达续签劳动合同通知书(简称续签通知书),通知续订劳动合同。但现实中,出于种种原因,原劳动合同到期后,劳动者可能并未办理续订手续,甚至因待遇问题没谈拢而拒绝续订,但继续在用人单位工作。

此类案件在司法实践中比比皆是,用人单位往往以劳动者拒绝续订劳动合同为由,主张无需支付二倍工资,但该理由通常难以获得支持。

《劳动合同法实施条例》第五条规定:“自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。”

据此,面对劳动者拒绝续订劳动合同的情形,我国现行法律明确赋予了用人单位终止劳动合同且无需支付经济补偿的救济措施,但并未规定劳动者拒绝续订劳动合同的,可以免除用人单位因未签订劳动合同支付二倍工资的法律責任。

有鉴于此,实务中有用人单位未雨绸缪,欲通过续签通知书替代劳动合同。具体做法为:将双方拟签订的劳动合同的相关内容事先在续签通知书中列明,如劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护、培训、补充保险和福利待遇等《劳动合同法》第十七条规定的劳动合同必备条款和其他条款,并在续签通知书回执中注明“本人(指劳动者)已详细阅读并同意以上信息”的条款。

用人单位希望通过此种方式证明,续签通知书中已包含劳动合同的必备条款。用人单位出具续签通知书,是向劳动者发出要约的行为。劳动者签字同意,是对该要约的承诺。此时,双方协商一致,劳动合同成立并生效。据此,可以免除劳动者拒绝续签劳动合同并要求支付二倍工资的“后顾之忧”。

然而，此种方式只能在一定程度上降低用人单位的法律风险，并非一劳永逸的避险之道。事实上，即便在续签通知书中体现了劳动合同的全部必备条款，甚至在回执中注明“本人已仔细阅读并同意以上信息”，也很难据此认定该续签通知书系合法有效的劳动合同。

一方面，续签通知是用人单位单方出具的法律文件，出于对劳动者利益倾斜保护的考量，劳动者签收的行为不足以视为双方自愿协商达成一致。另一方面，劳动者在签收的同时亦可注明：“对公司提出的劳动合同条款，本人不予(全部)认可”，以证明双方并未形成合意，劳动合同此时并未成立。

因此，在现实中，用人单位向劳动者出具的续签通知书中，应当写明续签劳动合同的截止时间。劳动者到期未续签劳动合同的，应及时出具终止劳动合同通知书，以降低自身的法律风险。否则，如放任未续签劳动合同的状态延续，一旦出现劳资纠纷，用人单位将面临支付未订立书面劳动合同的二倍工资的法律风险。

### 三、原劳动合同内容发生变更的，应按变更后的条件重新签订劳动合同

原劳动合同内容变更，如职位、薪水、福利待遇等发生变化，根据前文所述，用人单位应当按照变更后的内容重新签订劳动合同。如果双方以原劳动合同内容续订劳动合同，但实际履行的是新标准，则用人单位虽然无需支付未订立书面劳动合同的二倍工资，但依然存在法律风险。

以工资为例，根据司法实践，此时应当区分两种情形：一是当实际支付的工资高于劳动合同约定的工资时，应以实际支付的金额认定劳动者的工资；二是当实际支付的工资低于约定的工资时，视为用人单位未足额支付工资，用人单位应当补齐二者之间的差额。

需要特别说明的是，如果用人单位提高劳动合同条件续订劳动合同的，应当在续签通知书中注明。尽管该注明并不意味着双方已经签订新的劳动合同，但一旦发生劳动者不同意续订的情形，用人单位可据此免于支付终止劳动合同的经济补偿。

值得注意的是，《司法解释》(四)第十一条规定：“变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。”该条仅适用于劳动合同已经签订而变更该劳动合同的情形，不适用于续订劳动合同的情况。