

# 2023年劳动合同到期续签合同内容更改了办(模板10篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。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。

## 劳动合同到期续签合同内容更改了办篇一

根据我国《劳动合同法的规定》，当劳动者合同到期后劳动者与用人单位不续签劳动合同的，用人单位在某些情况下需要向劳动者支付经济补偿的。这里给大家分享一些关于劳动合同到期不续签怎么办，希望对大家有所帮助。

根据《劳动合同法》第四十六条第五项的规定，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，因劳动合同期满终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。劳动合同到期后不续签劳动合同的情形：

- 1、公司维持或者提高劳动合同约定条件(工资待遇等)续订劳动合同，劳动者不同意续订，终止劳动合同的，没有经济补偿。
- 2、公司降低劳动合同约定条件(工资待遇等)续订劳动合同，劳动者不同意续订，终止劳动合同的，有经济补偿。
- 3、公司和劳动者一方或者双方不予续订劳动合同，终止劳动合同的，有经济补偿。

《劳动合同法》第四十七条规定了用人单位予以经济补偿的

计算：

- 1、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。
- 2、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。
- 3、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。
- 4、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。

依据《劳动合同法》第46条的规定，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，用人单位可不支付经济补偿。这里需注意，如果用人单位降低了原劳动合同约定的条件，导致劳动者不愿意续订的，用人单位不能免除支付经济补偿的义务。比如说用人单位增加劳动者的工作量，但是劳动报酬不变，这实际上是变相降低了原劳动合同约定的条件，还比如用人单位要求降低工资，劳动者不同意而不续订劳动合同，用人单位要支付经济补偿。如果你向他提出续订劳动合同的时候愿意维持劳动合同条件，劳动合同到期个人不续签这样的情况下劳动合同终止，你公司不需要支付他经济补偿。

根据劳动合同法第四十六条第五项的规定，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，因劳动合同期满终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。劳动合同到期后不续签劳动合同的情形：

- 1、公司维持或者提高劳动合同约定条件(工资待遇等)续订劳动合同，劳动者不同意续订，终止劳动合同的，没有经济补偿。
- 2、公司降低劳动合同约定条件(工资待遇等)续订劳动合同，劳动者不同意续订，终止劳动合同的，有经济补偿。
- 3、公司和劳动者一方或者双方不予续订劳动合同，终止劳动合同的，有经济补偿。

同时，劳动合同法第四十七条规定了用人单位予以经济补偿的计算：

- 1、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。
- 2、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。
- 3、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。
- 4、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。

## 一、双方协商解除劳动合同

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。若是用人单位提出解除劳动合同的，用人单位应向劳动者支付解除劳动合同的经济补偿金。

## 二、劳动者单方解除劳动合同

## 1、预告解除

(1) 劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同；

(2) 劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。

## 2、即时解除

(1) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(2) 未及时足额支付劳动报酬的；

(3) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(4) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(6) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

(7) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

## 三、用人单位单方解除劳动合同

### 1、非过错性解除

用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(2) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(3) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

## 2、过错性解除

(1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2) 严重违反用人单位的规章制度的；

(3) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(6) 被依法追究刑事责任的。

## 3、经济性裁员

# 劳动合同到期续签合同内容更改了办篇二

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

## 劳动合同到期续签合同内容更改了办篇三

先生/女士：

您和我公司的劳动合同将于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日到期，按照劳动合同的相关规定，我公司决定不与您续签劳动合同，请您在劳动合同到期前按规定办理离职手续。

特此通知。

\_\_\_\_\_公司

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

员工签收：\_\_\_\_\_

签收日期：\_\_\_\_\_

## 劳动合同到期续签合同内容更改了办篇四

根据中华人民共和国劳动合同法实施条例，第六条规定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，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；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，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

一、未签劳动合同需赔双倍工资根据《劳动合同法》第八十二条规定：“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，应当向劳动者每月支付二倍的工资”。因此企业在解除劳动关系时应支付双倍工资。若未支付，职工可申请劳动仲裁。

二、若签了合同，根据《劳动合同法》第三十七条的规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”员工辞职需提前30日通知企业。根据



《劳动合同法》第九十条的规定：“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”劳动者辞职可能会承担赔偿责任；如果未签劳动合同，劳动者可随时解除关系，不用承担赔偿责任。这样一来企业对劳动者的约束力就变弱了。

三、未签劳动合同能引起无固定期限劳动合同的成立。《劳动合同法》第十四条规定：“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同”。这对企业是不利的。

四、单位不能以试用不合格为由辞退职工。《劳动合同法》第三十九条的规定劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。因此签了合同约定了试用期，企业就能在试用期内以不符合录用条件为由随时辞退职工且不用支付经济补偿金。而未签劳动合同就不存在试用期的问题，辞退职工就必须给付经济补偿金。

五、未签劳动合同依然不能免除为劳动者缴纳各项社保费的义务。法律规定只要劳动关系存在，企业就应履行劳动法规定的各项义务。若不履行，劳动者可向劳动监察部门投诉。

无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

试用期合同与企业正式劳动合同一样，同样具有法律效益，旨在保护和维护应聘者在工作初期，由于不熟悉和不适应，而对工作中可能产生的各类隐含虚假报酬、工作内容、工作性质等欺骗性质信息的维权行为。那么在试用期内，要不要签订劳动合同呢？试用期不签订劳动合同违法吗？请看下面专业律师的解答。

《劳动合同法》公布很久了，但一些劳动者对于签订劳动合同知识懂的太少，特别是在试用期，很多人都不知道试用期该不该签订劳动合同。其实，在试用期不签订劳动合同是违法的。以下是鼎凌律师为您全面介绍试用期签订劳动合同的有关知识，希望对您有帮助。

《劳动合同法》第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建互劳动关系，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。自你上班之日起，与用人单位建互了事实劳动关系。只要你在正常工作时间提供了劳动，用人单位就必须支付劳动报酬。根据《劳动合同法》第十一条的规定，用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。第八十二条规定，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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。原劳动部《关于贯彻执行劳动法若干问题的

意见》第18条规定：“劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。”

所以，在试用期内用人单位未和你签订劳动合同的做法是违法的。首先，可以要求工作超过一个月的部分支付双倍的工资。根据法律规定，单位自用工之日起即与职工建立了劳动关系，应当订立书面劳动合同。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。其次，自用工之日起超过一个月不满一年未与你订立书面劳动合同的，你可以按照法律规定要求支付双倍工资。再次，对于单位不依法签订劳动合同，在试用期内可以提出辞职，根据《劳动合同法》的规定，劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动关系。

不管在什么时候，员工拒签劳动合同的，都将使用人单位处于双倍工资赔偿的风险之中。本文就为大家带来一起具体案例对《劳动合同法》规定的“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，应当向劳动者每月支付两倍的工资。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者签订劳动合同的，视为用人单位已经与劳动者订立无固定期限劳动合同”的内容进行分析。

在司法实践中，劳动者提出的申请一般是有事实依据的，但也不排除一些不是事实但却看似有理有据的情况，因为在劳动仲裁和诉讼过程中，员工双倍工资赔付的诉求通常都能得到劳动仲裁委员会或者法院的支持。所以不管在什么时候，员工拒签劳动合同的，都将使用人单位处于双倍工资赔偿的风险之中。这也就使得劳动合同法施行以后，有关劳动者以企业未与其签订劳动合同为由向企业主张双倍工资的劳动仲裁一度成为热点问题。我们下面这个案例就是因员工不同意签署劳动合同却向单位主张双倍赔偿，但最终法院判决单位给予赔偿的比较典型的案例。

韩某在宁夏大厦工程部任水暖工，劳动合同期限为20xx年4月3日至20xx年4月2日。在劳动合同到期后，韩某仍在宁夏大厦工作，但韩某一直拒绝签订书面劳动合同。20xx年12月22日，韩某提出辞职，双方的劳动关系解除。后韩某向北京市东城区劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求宁夏大厦向其支付解除劳动合同经济补偿金2300元，未签劳动合同的二倍工资差额及20xx年9月份的工资。北京市东城区劳动争议仲裁委员会裁决宁夏大厦向韩某支付20xx年9月的工资1104.51元，以及20xx年5月3日至20xx年12月22日未签订劳动合同的二倍工资差额。

宁夏大厦不服该裁决书，认为双方没有续签劳动合同主要原因系韩某拒绝，故不同意支付未签订劳动合同的二倍工资差额。被告韩某辩称：双方所签劳动合同到期后，宁夏大厦从未找他续签过劳动合同。宁夏大厦申请证人刘某、宋某出庭作证，证明在20xx年6、7月间曾经接到过宁夏大厦人事部的电话，通知韩某所在的工程部去签合同，并将此通知转达给了韩某。法院认为，本案焦点系双方没有续签劳动合同应由谁负责。宁夏大厦与韩某的劳动合同到期后，韩某仍在宁夏大厦工作，双方应当续签书面劳动合同。证人虽证实宁夏大厦曾通知韩某续签劳动合同的事实，但对于韩某不予续签的情况，宁夏大厦仍应负有提示韩某续签的义务。可直到20xx年12月22日双方解除劳动关系时，宁夏大厦未采取任何措施履行此义务。所以双方没有续签劳动合同的责任应由宁夏大厦承担，其应依法支付韩某二倍工资差额。

该案件中宁夏大厦已经证实了曾通知韩某续签劳动合同的事实，但法院仍然认为其没有履行法定义务，那么企业在通知劳动者签订劳动合同方面该如何做才能尽到应尽的义务呢？如果未签书面合同的责任确在劳动者一方，则用人单位企业不需支付双倍工资，但是用人单位应当对此承担举证责任。在诉讼中无法证明的事就是没有发生过的事。本案当中，宁夏大厦正是因为没有能够有效证明自身履行了法定义务而最终

被判承担赔偿责任的。

法律规定，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合同，因此根据法律的相关规定用人单位应当尽到以下义务：

首先，用人单位应当以书面的形式通知劳动者签订劳动合同，在当面向劳动者送达通知被拒绝后，可以采取快递、挂号信等可以保留凭证的方式，以备发生纠纷时作为证明之用。该通知应当明确表达要求签订合同的意思表示，并写明要求签订合同的截止日期，并可附劳动合同文本或主要条款。

其次，通知送达后劳动者愿意签订劳动合同，企业应当立即完成签订合同，如果劳动者表面上同意签订但以合同个别条款有异议等理由拖延时，用人单位应当也与劳动者签订一份书面证明，写明要求签订劳动合同的通知已经送达，因劳动者原因暂未签订劳动合同等事宜，并让劳动者签字确认。

再次，如果劳动者无任何理由拒不签署劳动合同时，用人单位应当立即通知终止合同，办理离职手续。以上的通知也应当以书面形式进行，并以快递等可保留凭证的方式进行。也就是说，用工一个月后双方未签订劳动合同的，用人单位的选择是，或者立即签订完成，或者继续双倍付薪，或者终止合同。只能选择其一。

劳动关系自用工之日起建立，用工前，单位有足够的时间和筹码与员工协商，协商不成的，取消用工即可，劳动关系尚未建立，单位无需承担任何的责任。如果办理入职手续的第一件事就是签订劳动合同，合同签订后才开始办理其他手续，则单位一方因不签订劳动合同被要求支付双倍工资的风险就降为零。如果用工开始以后才签劳动合同，此时劳动关系已经建立，万一双方对合同条款存在争执，不能达成一致，或员工故意拖延不签，那企业就会比较被动。单位为了不至于

拖过一个月的时间限制可能不得不接受较为不利的合同约定，当然单位也可以通知终止合同。

对于企业来讲，首先应当尽快的和员工签订劳动合同，员工拒绝签订劳动合同的应当立即书面通知终止合同，办理离职手续，及时通知才能及时止损，其他的细节事宜等合同终止后再讨论也不迟，但不管怎么样不签订劳动合同的状态企业应当严格按照法律规定控制在用工之日起一个月内。

其次，百密总有一疏，如果企业因某些人工作差错在用工过程中发现有漏签劳动合同的情况的，应当立即补签，在员工同意的情况下，可将签订的日期补写为员工入职之日，以绝后患。如果一个企业有规范的管理机制，良好的工作环境，对员工也会有吸引力，当发生一些漏洞或工作失误时，员工也会理解，不会无理取闹吹毛求疵的。

再次，企业在用工过程中应当妥善保管员工的劳动合同，因为每份合同的价值最高相当于11个月薪资。企业应当将劳动合同一式三份，单位保存两份，分别由不同的人员管理，派专人定期检查劳动合同看是否每位员工都有签订，并查看是否有员工合同即将到期，提前做好相应的准备工作。

根据《劳动合同法》第10条规定：用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。这种规定在一定程度上减少了在现实生活中争议和纠纷的发生。比如，即将毕业的在校大学生毕业前与用人单位提前签订了劳动合同，其劳动关系也只能从其正式上班之日起计算。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。现实生活中，有些用人单位往往对于试用期内的劳动者不签订正式的劳动合同，而经常会等到劳动者“转正”以后，再签订劳动合同。首先，用人单位的这种做法是错误的；其次，即使在试用期内不签订劳动合同，试用期的期限仍然是计入劳动合同期限内的。

单位应当为试用期内的劳动者缴纳社会保险。

根据《劳动合同法》规定，试用期包含在劳动合同期限内。既然试用期属于劳动合同期限的范围，员工就有权享受各项社会保险，即养老保险、工伤保险、医疗保险等等。如果单位没有在职工试用期期间缴纳社会保险，可以在正式签订劳动合同之后为职工补缴。

可以与该劳动者订立协议，约定服务期的培训是有严格的条件的。

1、用人单位提供专项培训费用。这笔专项培训费用的数额应当是比较大的，这个数额到底多高，劳动合同法没有规定一个具体的数额，将来可由各地方予以细化。

2、对劳动者进行的是专业技术培训。包括专业知识和职业技能。比如从国外引进一条生产线、一个项目，必须有能够操作的人，为此，把劳动者送到国外去培训，回来以后干这个活，这个培训就是本条所指的培训。

## 劳动合同到期续签合同内容更改了办篇五

xx女士：

您和我公司的劳动合同将于xx年xx月xx日到期，公司决定不与您续签劳动合同，请您在劳动合同到期当日依据公司相关规定至公司人力资源部办理离职手续。你的工资结算到xx年xx月xx日。特此通知。

最后，感谢您在职期间对企业所做的`服务和贡献！

\_\_\_\_\_  
有限公司人力资源部

xx年xx月xx日

甲方： 尼玛克焊接技术（北京）有限公司

乙方： （身份证号码： ）

乙方与甲方签订的劳动合同于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日到期。 甲方决定不与乙方续签劳动合同。 经双方协议达成一致， 甲方一次性支付给乙方人民币\_\_\_\_\_整（小写：\_\_\_\_\_元）作为经济补偿金。乙方确认双方劳动关系履行时的权利义务从劳动合同到期日（\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日）起即行终止， 并无任何不了事宜。

乙方确认对所有薪资及其他相关费用已结清并无任何异议。双方对协议解决劳动关系程序及结果均无任何异议， 并保证不再提出任何仲裁和诉讼请求。

- 1。 乙方须按照公司离职规定办理离职手续。
- 2。 本协议一经签订即发生法律效力， 本协议一式二份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章）

乙方（签字）

## 劳动合同到期续签合同内容更改了办篇六

为了确保原企业职工与改制后的企业双方合法权益，依据《企业整体出售协议》《职工安置办法》和《企业章程》中有关条款中的规定，特制定本合同书。

一、经确认，职工在改制前有效工令为年，安置费年金额为元，总计为元。

二、一次性安置费不发给职工本人，以不计息挂帐形式记在职工名下，经公证后，交由职工本人保管。



三、本合同书签字公证生效后，国企职工身份随之解除，国家不在承担无限责任。在发生职工自愿辞职或企业辞退职工时，安置费一次性以现金形式发给职工本人，解除劳动关系，改制后的企业将不再承担任何责任。

四、不买断工龄想保留国企职工身份的职工按《职工安置办法》中有关条款处理。

五、对无正当理由而不服从改制后企业安排的，作自动离职处理，不予发给安置费。

职工签字： 企业法人代表签字：

年月日年月日

公证处公证签字：

年月

## 劳动合同到期续签合同内容更改了办篇七

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。

## **劳动合同到期续签合同内容更改了办篇八**

根据《中华人民共和国劳动法》和有关法律、法规，为了建立劳动关系，甲乙双方经平等协商，自愿签订本合同，与共同遵守执行。

### **第一条本合同一致性确认**

甲乙双方对本合同、合同附件、公司规章制度已认真阅读并理解一致，在自愿、平等、协商一致的基础上签订本合同。

甲乙双方一致同意：本劳动合同、合同附件、员工手册及乙方向甲方自愿交来的承诺保证书共同构成对双方有约束力的合同。

## 第二条 劳动合同期限

本合同期限按第项执行

- 1、合同期限为自年月日至年月日止。
- 2、自年月日至完成该项任务时止。
- 3、试用期自年月日起至年月日止。

## 第三条 工作内容

- 3.1、甲方安排乙方从事工作, 合同附件a更详细说明乙方工作内容.
- 3.2、甲方确因生产经营需要和乙方的能力表现, 可变更调整乙方的工作或安排乙方兼任其他岗位。乙方有关反映本人意见的权利, 但未经甲方批准, 必须服从, 乙方对此表示同意甲方的管理和安排, 并保证不就此向甲方提出任何费用补偿或变更任何合同条款。
- 3.3、乙方必须按照甲方确定的岗位责任, 按时、按质、按量完成生产或工作任务

## 第四条 劳动保护和工作条件

- 4.1、甲方根据生产和工作的需要, 按照国家和公司有关规定向乙方提供必要的劳动防护用品。
- 4.2、劳动合同、员工手册已告知了乙方公司的工作规章, 乙

方对此必须时刻遵守。如果乙方违反了工作规章或本劳动合同条款，甲方有权按劳动合同和员工手册规定对乙方进行处分。如果乙方的工作行为或乙方的工作失误使甲方受到损失的，乙方要负责赔偿甲方损失。如乙方严重违反或屡次违反劳动合同或公司的规章，甲方就有权单方终止合同，并且不会支付乙方除工资外的任何其他费用，乙方对此表示同意。

4.3、乙方对外代表甲方的任何签字都必须得到甲方的书面授权，否则造成的一切损失由乙方承担，甲方有权在乙方的工资及一切费用中支付第三方由于乙方未经授权而签字引起的一切费用，乙方对此表示同意。

## 第五条工作时间和工作职责

5.1、甲方安排乙方每周工作天，休息天。

5.2、甲方确因工作需要乙方加班时，按照公司有关规定给予乙方一定的补偿或者给予相应时间的调休。但乙方未按规定完成工作任务而加班除外。

5.3、乙方有权享受的有薪节假日、年假、其他事假、病假和其他福利将依照公司的规定享有。

5.5、本劳动合同有效期内，乙方应遵守国家的各项法律规定及公司随地制定的各项规章制度，热爱公司、维护公司利益和荣誉，服从公司管理。如果乙方违反公司的规章制度，公司有权视情节给乙方以经济或行政处罚，直至开除。如果乙方触犯刑律，公司将把乙方开除。

5.6、乙方如有正当理由，经过申请批准，可请事假，甲方不负责发放事假期间的工资、奖金和各种补贴。

5.7、甲方对乙方的一切经批准的休假只发放基本工资，不发放奖金及各种补贴。

## 第六条劳动报酬

6.1、乙方月工资详见附件a[]附件a详细说明了乙方的工资、补贴和奖金，并介绍了乙方每月工资及各种补贴和奖金的条件。乙方每月工资由甲方次月日发放，若工资发放日适逢周日或假日，甲方推后一日或数日发放。补贴和奖金甲方考核乙方工作合格按考核实际情况核实应得奖金后发放。

6.2、甲方支付乙方的工资、补贴、奖金均为税前收入，乙方的个人所得税由甲方按国家规定代扣。

6.3、甲方可根据实际经营状况、规章制度、对乙方考核情况，以及乙方的工作年限、奖罚记录、岗位变化等，调整乙方的工资水平，但不低于国家规定的最低工资标准。

## 第七条保险与福利

7.1、应乙方的要求，甲方同意将为乙方缴纳的社会保险费用按标准支付乙方，由乙方负责在其档案所在地缴纳，此后的一切后果由乙方承担。

7.2、乙方按国家及甲方规定享受休假、探亲假、婚丧假、法定节日休假，请事假和病假。

## 第八条劳动纪律

8.1、乙方愿意严格遵守国家的法律、法规和社会公德，遵守甲方的各项规章制度，包括《员工手册》中写明的各项规定的要求。同时，爱护甲方的财物，维护甲方的利益。

8.2、乙方承诺严格遵守甲方的保密制度，绝不将甲方的经营情况和业务情况向第三方泄露；不将业务档案、业务凭证等资料复制或转借给第三方。

8.3、在本合同的履行过程中，甲方根据国家有关规定可以制定新的规章制度，也可以对公司制定的规章制度进行修订。

8.4、若本合同条款与国家新规定及甲方新规章制度相抵触，乙方同意服从国家新规定和甲方新规章制度。

8.5、甲方对模范遵守劳动纪律、规章制度或违反劳动纪律、规章制度的乙方，可以进行奖励和处罚。

## 第九条合同的变更、解除、续订和终止

9.1、在本同执行期内，如有下列情况发生，甲、乙双方同意变更本合同的相关内容：

9.1.1订立本合同所依据的国家法律、法规等发生变化的。  
9.1.2订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，导致本合同无法继续执行的。

乙方的工作表现，知识技能、身体状况等与工作要求不相适应等)。

9.2、经甲、乙双方协商一致，本合同可以解除。

9.3、在试用期内，乙方被证明不符合以下录用条件中任何一项的，甲方可以随时解除合同。

9.3.1乙方在应聘过程中向甲方提供的材料(如离职证明、教育学历、个人简历、婚姻及生育状况、体检证明等)必须真实无误。

9.3.2乙方健康状况良好，无精神病、传染病及其他影响工作的病症，能保证正常工作。

9.3.3乙方各方面表现良好，没有吸毒、斗殴等各种劣迹，富有爱岗敬业精神。

9.3.4乙方能按照甲方的要求，完成甲方指定工作内容、工作指标、工作任务。

9.4、乙方有下列情形之一的，甲方可以随时解除合同，并不支付乙方经济补偿；

9.4.1严重违反劳动纪律和甲方规章制度的。9.4.2严重失职、营私舞弊，给甲方造成重大损害的。

9.4.3未经甲方同意，为其他机构或个人提供有关服务而接受任何方面之报酬的。

9.4.4行为不端损害公司名誉的。

9.4.5试用期满后，被发现在应聘过程中向甲方提供的材料与事实不符的。

9.4.6甲方根据本合同第三条第3.2项约定调整乙方职位时，乙方不服从甲方工作调动和安排的。

9.4.7乙方基于私人理由而向公司申请离职的。9.4.8被依法进行劳动教养或追究刑事责任的。

9.5、有下列情

形之一，甲方可以解除本合同，但应提前30日以书面形式通知乙方，同时向乙方支付经济补偿：

9.5.1乙方不能胜任工作的，经甲方培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

9.5.3违反本合同第九条9.1项约定，经甲乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的；



## 劳动合同到期续签合同内容更改了办篇九

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增添附属物，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。

## 劳动合同到期续签合同内容更改了办篇十

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  
仅仅是工资，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。