

# 劳动合同到期多久续签无线期劳动合同(通用5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。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 劳动合同到期多久续签无线期劳动合同篇一

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。

## **劳动合同到期多久续签无线期劳动合同篇二**

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。

## 劳动合同到期多久续签无线期劳动合同篇三

劳动合同到期意味着劳动者与企业的劳动关系终止，如果双方仍然想要保持劳动关系的话，可以进行续签，但是如果用工方既不续签也不解除劳动关系的话，就属于违法用工行为，需要给予劳动者补偿。

### 劳动合同不续签

根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过1个月不满1年没有与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付2倍工资。至于合同期满后未续签劳动合同，是否适用宽限期及两倍工资罚则，目前法律法规及相关司法解释尚无明确规定，上海市有关部门的执行口径是：“原劳动合同到期后，劳动者仍在该用人单位工作的，双方当事人应当在一个月内订立书面劳动合同。

因用人单位原因超过一个月未续签书面劳动合同的，用人单位应向劳动者支付未订立书面劳动合同期间的双倍工资。”本案中用工双方在劳动合同期满1个月内解除劳动关系，所以公司不必支付“双倍工资”，但如超过1个月，就另当别论了。

“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。”由于解除劳动关系时大为工作的年限超过了1年，所以经济补偿也要增加半个月。

网友提问：

劳动合同到期未续签有补偿吗？终止劳动合同的条件是什么？

律师解答：

一、劳动合同到期未续签有补偿吗

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。

综上，根据《劳动合同法》第四十六条的第五款规定，如果

合同期满，用人单位不续签的，是可以得到经济补偿金。

## 二、终止劳动合同的条件

(6)企业不复存在。企业因依法宣告破产、解散、关闭或兼并后，原有企业不复存在，其合同也告终止。

## 劳动合同到期多久续签无线期劳动合同篇四

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险金。

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。

## 劳动合同到期多久续签无线期劳动合同篇五

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。

实践操作中一直有两种观点，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。