

# 2023年固定期限劳动合同到期单位不续签 (精选5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 固定期限劳动合同到期单位不续签篇一

《劳动合同法》第九十七条第三款规定：本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或终止的，依照本法第四十六条的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。

可分两种情况处理

1、《劳动合同法》于1月1日施行，后的合同解除或终止的，补偿期限自08年1月1日起计算，满一年的支付一个月工资的补偿。

2、《劳动合同法》实施之前的合同，应当按照《劳动法》、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》来确定经济补偿年限，计算到年1月1日。即从开始计算。

1：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之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。

2：“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。

## 固定期限劳动合同到期单位不续签篇二

关于劳动合同不续签有哪些赔偿呢【1】

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

- (1) 合同期限已满。
- (2) 合同目的已经实现。
- (3) 合同约定的终止条件出现。
- (4) 当事人死亡。
- (5) 劳动者退休。

劳动者因达到退休年龄或丧失劳动能力而办离退休手续后，合同即行终止；

- (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。

## 拓展阅读——xx年简易劳动合同范本【2】

甲方(用人单位):

住所:

法定代表人(或负责人):

乙方(劳动者):

住址:

身份证号码:

甲乙双方在平等自愿的基础上，按照《中华人民共和国劳动合同法》等法律规定，就甲方招用乙方一事，经协商一致达成本合同，供双方遵照执行:

第一条、劳动合同期限:

1、本劳动合同为(选择其中一项并填写完整):

a有固定期限劳动合同: 年月日至年月日;

b无固定期限劳动合同，自年月日起。

c以完成工作为期限。

2、本合同包含个月的试用期(自年月日至年月日)。

第二条、工作地点: 省(自治区、直辖市)市(县)路号。

/

### 第三条、工作内容：

- 1、乙方同意在甲方部门(或岗位)担任职务，乙方具体工作内容按照甲方的岗位职责要求执行。
- 2、若因乙方不胜任该工作，甲方可调整乙方的岗位并按调整后的岗位确定一方的薪资待遇；如乙方不同意调整，甲方可以提前30日通知乙方解除劳动合同，经济补偿金按照国家规定发放。
- 3、在工作过程中，因乙方存在严重过失或者故意造成甲方损失的，甲方有权向乙方追偿。

### 第四条、工作时间和休息休假：

- 1、工作时间：标准工时制，甲方保证乙方每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时。

具体工作时间由甲方根据生产经营需要安排，乙方应当服从。

- 2、休息休假：甲方按照国家的'规定安排乙方休息休假。

### 第五条、劳动报酬：

- 1、乙方月工资标准为人民币元，其中试用期内工资为人民币元；

(若实行计件工资的按照以下标准计法工资：)。

- 2、因生产经营需要，甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日或者法定节假日工作的，甲方按国家规定的标准发放加班费。

3、甲方保证按月发放工资，具体发放日期为。

#### 第六条、社会保险：

1、甲方按照国家的规定为乙方办理各项社会保险，缴纳社会保险费；

2、依法应由乙方个人负担的社会保险费，甲方从乙方应得工资中扣缴，乙方不得有异议。

#### 第七条、劳动保护、劳动条件和职业危害防护：

甲方为乙方提供劳动所必需的工具和场所，以及其他劳动条件；保证工作场所的符合国家规定的安全生产条件，并依法采取安全防范措施，预防职业病。

第八条、甲方依法制定和完善各项规章制度，乙方应当严格遵守。

第九条、乙方应当保守工作期间知悉甲方的各种商业秘密、知识产权、公司机密等任何不宜对外公开的事项，否则造成甲方损失的，应当承担赔偿责任。

/

第十条、乙方承诺在签订本协议时，未与其他任何单位保持劳动关系或者签订竞业限制协议。

否则，给其他单位造成损失的，由乙方单独承担责任，与甲方无关。

#### 第十一条、劳动合同解除或终止：

2、有关解除或终止劳动合同的事项，按照《劳动合同法》等

法律、法规有关规定执行。

3、在解除或者终止劳动合同时，乙方应当将正在负责的工作事项以及甲方交付乙方使用的财物与甲方指定的工作人员进行交接。

因乙方原因未办理交接造成甲方损失的，由乙方赔偿。

4、因解除或者终止劳动合同，乙方依法应获得经济补偿金，但乙方未与甲方办理工作交接前，甲方暂不支付经济补偿金。

第十二条、因履行本合同发生的争议，双方本着合理合法、互谅互让的原则协商处理；协商不成的，任何一方可依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

/

第十三条、本合同未约定的事项，按照法律、法规、行政规章以及地方性法规等规定执行。

第十四条、本合同自双方签字或盖章后生效，一式二份，双方各执一份，本合同的任何条款的变更，应当以书面形式经双方签字或者盖章确认。

甲方(盖章)： 乙方(签字)：

签约代表(签字)：

日期：年月日 日期：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

## 固定期限劳动合同到期单位不续签篇三

劳动合同到期不续签是劳动者经常碰到的问题，劳动合同到期不续签有错吗？下面一起来看看！

一、如果单位不续签，需要进行经济补偿

二、如果员工不续签，要看具体情况

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。

三、如果不续签，如何进行经济补偿，补多少

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1月1日起满一年补一个月工资。

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，201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2008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2008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2008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，无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2008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。

## 固定期限劳动合同到期单位不续签篇四

劳动合同到期之后单位不续签，用人单位是否要补偿劳动者？补偿标准是怎样的？小编针对这个问题，整理了有关劳动合同到期不续签补偿的相关知识，请阅读下面的文章进行详细了解。

一、如果单位不续签，需要进行经济补偿。

二、如果员工不续签，要看具体情况

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。

## 固定期限劳动合同到期单位不续签篇五

公司不与员工续签劳动合同的情形很常见，但是员工不与公司续签劳动合同的情形也不少见。那么当劳动合同到期，员

工不与公司续签劳动合同应该怎么办呢?公司可以与员工立即解除劳动关系吗?请阅读为你提供文章了解。

## 员工不续签劳动合同

1. 对该员工采取劝说的方式，说明合同是为保障他的合法权益。否则，当他受到不平等待遇时，将不能得到任何保障。
2. 说明公司的立场，即假如不签订劳动合同，公司将没有权利任用任何一名员工。假如他还不肯签订劳动合同的话，公司将立即解除劳动关系。
3. 假如该员工仍不签订劳动合同，说明该员工已经存在随时要走的想法，那么，晚走不如早走，避免将来承担双倍工资，并且这样的职工对用人单位也已经丧失了忠诚度，对于企业会存在更大的隐患。
4. 在新职工入职的时候，如果是考察的比较满意的职工，建议在入职时直接签订劳动合同，约定好试用期等，对于不办理入职手续，不签订劳动合同的职工，建议不用聘用。
5. 对于部分在入职时就明确表明不想签订合同的职工，建议不要录用，如果因为工作需要，必须录用的，建议直接要该职工在入职时明确表明不愿意与企业签订劳动合同，或者直接在入职时向该职工送达签订劳动合同通知书，规定职工签订劳动合同的时间，通知职工签订劳动合同，如果职工拒绝签订，责任就不再企业了，当然，签订合同通知书的样式要进行设计，防止职工扯皮，主张他们根据通知书要求签订合同，企业拒绝签订的相关说法，关于通知书的设定，本书稿会专门讲解，再次不再多说。
6. 对于招用的职工，没有立即签订劳动合同，马上就到一个月的，应该怎么办呢?因为根据劳动合同法的规定，职工在入职后一个月内用人单位必须与职工签订劳动合同，否则，职

工有权要求企业自入职第二个月的第一天开始支付职工双倍工资。国家之所以制定该惩罚措施，目的是为了促进企业与职工积极签订劳动合同，防止一些企业为了规避法律，用工后不签订劳动合同，劳动者在与企业发生争议后，没有任何依据，只能承担不利后果，为此，国家在此次劳动合同法中明确规定企业不与职工签订劳动合同的严重后果，就是支付双倍工资的赔偿。对于这种情况，企业应当即时向职工书面下达签订劳动合同通知书，要求职工书面签收，企业保留好证据。如果更稳妥一些，建议在下达书面签订劳动合同签署通知书的同时，最好要职工写一份声明，声明内容大体为，“职工由于个人原因，拒绝与企业签订劳动合同，由于没有签订劳动合同的一切后果由职工自己承担，与企业无关，职工不得以未签劳动合同为有主张2倍工资。”

7. 建议在规章制度里面明确约定，职工要限期签订劳动合同，如果职工不签订劳动合同，视为公司企业通知职工签订劳动合同，职工拒绝签订。

8. 建议在职工入职通知书中先列名职工签订劳动合同的具体时间，并明确表明职工不签订劳动合同视为书面通知职工签订劳动合同，职工拒绝签订的字样，防止职工将来有意拖延签订合同，企业承担不利后果。

9. 企业一定要将拒绝签订劳动合同的相关证据资料予以保留，并且保留期限不得少于职工离职后的一年，防止职工离职后的一年内随时主张双倍工资。

10. 企业可以召开全体职工会议，以会议的形式通知全体职工签订劳动合同，并将会议记录由每位参会职工进行签字确认，特别是没有签订劳动合同的职工，公司做好备案。

11. 企业在运作过程中，还存在一种比较特殊的情况，就是企业通知职工签订劳动合同，职工不明确表示拒绝签署，但是，职工手中还有许多企业非常重要的工作没有完成，或者是公

司的一些老员工，不好意思辞退，经企业多次通知签订合同拒绝签订，对于企业书面通知拒绝签字，企业最终也没有办法，往往得过且过，结果，等项目结束，职工离职了，反过来告企业没有签订劳动合同，索要双倍工资，我们建议的办法就将是，如果对于拒绝接收通知的职工，可以采取邮寄送达的方式进行通知。在邮寄送达的备注栏目及中，明确写明书面送达签订合同通知书的字样，以备将来进行诉讼时可以有回旋余地。

12. 除此之外，建议企业对于不签订劳动合同的职工，最好是解除劳动关系。只有这样，企业的风险才可以将到最低。当然，因为拒绝签订劳动合同，双方解除劳动关系的，企业仍旧需要支付劳动报酬但是企业可以不用支付经济补偿金。

13. 针对职工因为逃避保险而拒绝签订劳动合同的情况，建议企业最好与职工解除劳动关系，如果不能与职工解除劳动关系的，一定要职工自己写明不签订劳动合同的原因，企业做好备案，以防备将来职工向企业索要双倍工资。

14. 针对一些企业职工拒绝签订劳动合同，目的是为了担心需要个人交纳社保的问题，可以与职工约定提高职工的部分工资待遇，职工个人应当交纳的社保由企业承担，包含在社保以内。

15. 关于一些职工担心签订合同会影响职工的跳槽问题，如果企业真的想保留该职工，需要该职工提供工作，企业可以在劳动合同中作出让步，比如，可以约定职工需要离职时，可以随时离职，企业不追究职工的责任。

16. 当然，需要明确说明的事情是，现在，对于职工明确表示不签订劳动合同，企业到底应当怎么做，劳动合同法规定的并不特别明确，通州区劳动争议仲裁委员会的杜仲裁官认为，企业通知职工签订劳动合同的，企业就要与职工终止劳动关系，如果企业不与劳动者终止该劳动关系，继续聘用该员工，

如果该员工以未签署劳动合同为由主张双倍工资企业还是需要支付双倍工资的。

公司要有相关的证据证明已经和员工提出过以原来的合同约定条件来续签劳动合同，员工明确表示不同意续签的，公司不支付员工经济补偿是不违法的。

合同期满未续签，但仍然坚持用工的，还有可能会产生双倍工资的纠纷。