

# 最新劳动合同期限划分标准(优质5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。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。

## 劳动合同期限划分标准篇一

### 第二十条

劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

### 第二十二条

劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

### 第二十三条

劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止

## 劳动合同期限划分标准篇二

李迎春

### 一、什么是服务期，服务期与劳动合同期限的区别

服务期是指用人单位和劳动者在劳动合同签订之时或劳动合

同履行的过程之中，用人单位为劳动者支付了特别投资的前提下，劳动者同意为该用人单位工作一定期限的特别约定，是用人单位的投资回收期。劳动合同期限简称合同期，是劳动合同的必备条款，指用人单位与劳动者在劳动合同中约定的劳动合同履行期限。服务期是用人单位与劳动者另行约定的服务期限，可独立于劳动合同期限而适用。

合同期与服务期性质是不同的，合同期是《劳动合同法》规定的劳动合同必备条款之一，具有鲜明的法定性，包括固定期限、无固定期限、以完成一定工作任务为期限，用人单位和劳动者应当选择劳动合同的期限。而服务期是当事人以劳动合同或者专门协议的形式特别约定的，带有任意性的特征。劳动合同期限的利益主要归属于劳动者，用人单位非法定理由不能随意解除劳动合同，而服务期的利益则完全归属于用人单位，劳动者在服务期内不能随意解约。并不是在什么情况下用人单位都可与劳动者约定服务期，《劳动合同法》第22条规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

**【风险提示】**用人单位应当区分劳动合同期限与服务期限，在劳动合同期限内，劳动者只要履行提前通知程序，就可解除劳动合同，劳动合同期限对劳动者并无实质的约束力。而在服务期内，劳动者不能随意解约，否则需承担违约责任。

### **【法律链接】**

#### 《中华人民共和国劳动合同法》

第二十二条用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部

分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

## 二、用人单位为劳动者提供特殊待遇与服务期的适用

实践中有些用人单位对本单位的部分劳动者提供很优越的待遇，招聘时为劳动者提供当地户籍指标，给劳动者解决当地户口。为劳动者提供独立的公寓或商品房，为劳动者提供司机，配备专用车辆，或者给劳动者提供到国外工作的机会，在提供这些特殊待遇的同时，往往也要求劳动者为单位服务一定的期限，劳动者如提起离职的，一般需承担不菲的违约金。用人单位给劳动者提供特殊待遇的，能否约定劳动者支付违约金？对于这个问题，有些地方性法规予以肯定，《上海市劳动合同条例》第14条规定，劳动合同当事人可以对由用人单位出资招用、培训或者提供其他特殊待遇的劳动者的服务期作出约定。第17条规定：“劳动合同对劳动者的违约行为设定违约金的，仅限于下列情形：（一）违反服务期约定的；（二）违反保守商业秘密约定的。违约金数额应当遵循公平、合理的原则约定。”《江苏省劳动合同条例》第15条规定，用人单位与其出资招用、培训或者提供其他特殊待遇的劳动者，可以在劳动合同中约定或者事先另行协商约定服务期。《劳动合同法》对此进行了否定性的规定，根据《劳动合同法》第22条的规定，只有用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，才可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。除此以外，用人单位不得与劳动者约定服务期。因此，《劳动合同法》施行后，用人单位为劳动者解决户口、提供住房、提供专车，或者为劳动者提供境外工作机会等特殊待遇的，不能与劳动者约定服务期，劳动者依法提前解除劳动合同的，用

人单位不能要求劳动者支付违约金。

**【典型案例】**小王原籍江苏，几年前考入上海某大学读书。毕业时，小王应聘本市某外商投资公司，经考核录用后，双方签订劳动合同，约定：该公司为小王办理本市人才引进的有关手续并承担相关费用；小王应为公司服务3年，如有违约，小王应当支付违约金2万元。

半年后，公司为小王办妥了人才引进户籍进沪的所有手续。谁知，就在手续办妥后不久，小王就以“专业不对口”及对公司前景缺乏信心为由，向公司提出辞职。

对此，公司明确表示不同意小王在服务期内辞职。公司告诉小王，如果他坚持辞职，则要求小王按约定支付违约金。但小王以自己依法辞职为由拒绝支付，双方由此发生争议。

小王认为：辞职权是《劳动法》赋予劳动者的权利，公司不同意其辞职缺乏依据；双方虽然在合同中订有服务期协议，但服务期协议的内容与培训、分房等事项无关。因此，自己可以辞职，有关服务期协议因不符合法律规定而不能成立，与此相关的违约金协议也相应不能成立。

公司认为：单位为了引进小王及办理有关手续花费了大量的人力、物力和财力，合同中的服务期和违约金约定均与此有关，双方对服务期的有关权利义务是明确的；公司按约定办理了小王进沪的所有手续并承担了相关费用，已经履行了合同约定的义务。而小王在劳动合同约定的服务期内提出辞职，不履行合同约定的义务，是一种违约行为，应当承担违约责任。

**【律师评析】**本案由于发生在《劳动合同法》施行之前，小王的行为为违约行为，应当承担违约责任。《上海市劳动合同条例》第14条规定，劳动合同当事人可以对由用人单位出资招用、培训或者提供其他特殊待遇的劳动者的服务期作出

约定。这里的“其他特殊待遇”可包括解决户口，公司为小王出资办理户籍进沪手续，可认定为提供其他特殊待遇。小王违反服务期的约定，公司要求小王承担违约责任。

**【风险提示】**用人单位在实践中应当特别注意，《劳动合同法》对可约定服务期的情形进行了限制，规定只有用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，才可以与该劳动者订立协议，约定服务期。除此以外，其他任何情形下均不能与劳动者约定服务期。

### **【法律链接】**

#### 《中华人民共和国劳动合同法》

第二十五条除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

### 三、劳动者违反服务期约定的违约责任

《劳动合同法》第22条规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

#### (1) 用人单位可与劳动者约定服务期的情形

用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。注意这里的专项培训费用的适用范围，与用人单位提供的正常的职业培训是有区别的。按照国家有关规定，用人单位必须按照本单

位工资总额的一定比例提取培训费用，用于对劳动者的. 职业培训，这部分培训费用的使用不能作为与劳动者约定服务期的条件。约定服务期必须是针对特定的劳动者，且用人单位为该劳动者提供了专项的培训费用进行专业技术培训。

## （2）服务期的年限

《劳动合同法》未对劳动者的服务期的年限作出具体规定。服务期的长短可以由劳动合同双方当事人协议确定，但是，用人单位在与劳动者协议确定服务期年限时要遵守两点：第一，要体现公平合理的原则，不得滥用权利。比如，用人单位为劳动者提供了元进行专业技术培训，但约定劳动者需为用人单位服务，这种约定显失公平。第二，用人单位与劳动者约定的服务期较长的，用人单位应当按照工资调整机制提高劳动者在服务期间的劳动报酬。

## （3）劳动者违反服务期约定的责任

劳动者违反服务期约定的，在服务期内解除劳动合同，应当按照服务期协议向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

**【典型案例】**小章是一个应届毕业大学生，毕业后应聘到一家高科技电子公司，入职后公司支付了培训费12,000元对小章进行了1个月的专业技术培训，同时，公司与小章签订了一份培训协议，协议约定小章需在公司服务3年，如违约，小章需承担违约金50,000元。小章在公司服务2年后，提出辞职，公司要求小章支付违约金50,000元，双方发生劳动争议。

**【律师评析】**首先，公司在培训协议中约定小章违约需承担违约金50,000元是不符合《劳动合同法》的规定的，按照法律规定，违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用，即不得超过12,000元；其次，小章在公司已经服务了2年，

按照法律规定，已经服务的2年应当按照比例折抵相应的违约金。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用，小章尚未履行的服务期为1年，应当分摊的培训费用为4000元，因此，小章只需向公司支付违约金4000元。

**【风险提示】**劳动者违反服务期约定的，承担违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。因此，培训费的数额多少直接决定违约金的数额，用人单位必须保留支付培训费用的相关票据，否则一旦发生纠纷，如不能举证证明支付的专项培训费用的数额，将可能人财两空。培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

### **【法律链接】**

#### 《中华人民共和国劳动合同法》

第二十二条用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

#### 四、服务期限与劳动合同期限不一致的处理

实践中用人单位与劳动者签订的服务期协议（培训协议）的期限通常都长于劳动合同期限，当合同期限届满，劳动者提出终止劳动合同的，是否仍需按照服务期协议承担违约责任？对于这个问题，应当具体情况具体分析：

(1) 劳动合同期限届满，劳动者提出终止劳动合同的意思表示，如用人单位放弃对劳动者履行剩余服务期要求的，则劳动合同可以终止，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

(2) 劳动合同期限届满，用人单位要求劳动者继续履行剩余服务期的，则双方应当续订劳动合同续延至服务期满，或者双方可将原劳动合同期限变更为与服务期限一致。如劳动者不愿意续订劳动合同或变更同意续延劳动合同的，应当向用人单位承担违约责任，但违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

《劳动合同法实施条例》第十七条规定，劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

**【典型案例】**吴小姐从上海某大学毕业后，与上海某公司签订了为期3年的劳动合同。由于吴小姐积极肯学、努力工作，1年后，企业选送吴小姐前往外国的投资公司进行培训。出国培训前，企业与吴小姐签订了一份培训协议，双方约定：公司出资对吴小姐进行1年的专业培训，吴小姐在培训结束后为企业服务10年，否则赔偿培训费80万元。吴小姐如期去外国培训了1年，结束培训后即回企业工作。又1年后，双方签订的3年期劳动合同期限届满，此时，企业要求吴小姐按服务期约定续签劳动合同，吴小姐则不愿再与企业续约而要求终止劳动合同。

吴小姐认为：根据《劳动法》的规定，劳动合同期满即行终止，订立和变更劳动合同应当遵循平等自愿、协商一致的原则；现双方合同期满，自己不愿续签，要求终止劳动合同合法合理。虽然与企业签订有培训协议，但其效力低于劳动合同，现劳动合同期限届满，培训协议也就不再有效。

公司认为：虽然吴小姐与公司签订的劳动合同已经到期，但



公司与吴小姐之间签订的10年服务期的培训协议，是对原劳动合同期限的变更，遵循了平等自愿、协商一致的原则，该协议已成为劳动合同的组成部分，吴小姐应当履行协议约定的义务，继续履行服务期。

**【律师评析】** 本案中吴小姐的劳动合同先于培训协议到期，公司要求吴小姐继续履行服务期是成立的。不过，本案中双方虽然订立服务期协议，但是应当接受合理性审查。公司出资对吴小姐进行1年的培训，即要求吴小姐履行10年服务期且违约金约定为80万元显然不公平，仲裁委员会或法院可以作出调整。

**【风险提示】** 为了避免劳动合同期限与服务期限约定不一致而产生不必要的纠纷，用人单位在签订劳动合同时，可在劳动合同中预先约定如下条款：双方另行订立的服务期协议中约定的服务期与本合同期限不一致的，如双方约定的服务期限长于本合同期限，则本合同期限届满后不终止，劳动合同期限自动顺延至服务期限届满之日。

### **【法律链接】**

#### 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

第十七条劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

### 五、劳动合同解除与违反服务期违约金的适用

用人单位为劳动者提供了专项培训费用，对其进行专业技术培训的，与劳动者约定了服务期，如果劳动者因严重违反规章制度而被用人单位解雇，但是服务期尚未届满，劳动者是否需向用人单位支付违约金？为了避免实践中部分劳动者故意制造可被解雇的事由“诱使”用人单位解除劳动合同，达

到规避服务期约定的目的，劳动合同法实施条例对此作了特别规定。条例规定五种情形下劳动者被用人单位解雇，劳动者仍需支付违约金：（1）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；（2）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（3）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（4）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（5）劳动者被依法追究刑事责任的。另外，如果服务期尚未届满，由于用人单位存在损害劳动者合法权益的违法行为，导致劳动者被迫提出解除劳动合同，劳动者是否需支付违约金？实施条例对此也作了相应的规定。实施条例规定，由于用人单位存在以下违法行为，即（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；（5）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（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，劳动者可以解除劳动合同，劳动者如果与用人单位订立了服务期协议，也不属于违反服务期的约定，不承担违约责任。

**【风险提示】**用人单位如果因劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作而解除劳动合同，或者因劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作而解除劳动合同，不能要求劳动者承担违约责任。

## 劳动合同期限划分标准篇三

集体合同与劳动合同作为《中华人民共和国劳动法》规定的两种合同形式，存在着一定的联系。从历史角度看，集体合

同是在劳动合同的基础上产生和发展起来的，只有在劳动合同确立了雇主和雇员的劳动关系后才有集体合同。

从两者的比较角度看，既有相同之处(如都有关于雇员和雇主的权利义务规定)，又各具特色。集体合同与劳动合同的主要区别在于：

1. 目的不同。实行集体合同的目的是为了维护劳动者整体的合法权益，调整和改善劳动关系，促进企业和劳动者的共同发展；劳动合同是劳动者个人与用人单位确立劳动关系，明确双方权利义务的协议，劳动合同的目的在于在双方当事人之间建立劳动关系，利用合同制度实现和保护当事人的权利和义务。
2. 主体不同。集体合同的主体是雇主或雇主团体与由工会代表的全体职工，在我国是企业与由企业工会(没有建立工会的企业，由职工推举的代表)代表的全体职工；劳动合同的主体是雇主与单个雇员，在我国是用人单位与劳动者个人。
3. 内容不同。集体合同不仅规定本企业的一般劳动和生活条件，而且涉及劳动关系的各个方面，内容具有广泛性、整体性的特点。劳动合同规定劳动者个人和用人单位的权利和义务，内容多是关于劳动条件的规定。
4. 法律效力不同。集体合同的效力高于劳动合同，集体合同适用于企业全体职工；劳动合同仅对劳动者个人有约束力。集体合同规定了本企业的最低劳动标准，劳动合同规定的各项劳动标准不得低于集体合同的规定，否则无效，无效部分以集体合同规定的标准代替。
5. 责任不同。集体合同的一方当事人如企业违反集体合同的规定，侵害了工会和全体职工的合法权益并造成损失时，应承担物质赔偿责任；工会一方不履行集体合同的规定，一般只对上级工会和全体会员负道义上的责任，由上级工会给予批

评教育，纠正违约的行为，以适当方式弥补因违约给企业造成的损失，但一般不承担物质赔偿责任。

劳动合同任何一方当事人违约可导致另一方提前解除劳动合同，任何一方因违约而给对方造成经济损失时，应根据其后果及损失的大小，予以赔偿。

[集体合同与劳动合同的区别]

## 劳动合同期限划分标准篇四

试用期是指包括在劳动合同期限内，劳动关系还处于非正式状态，用人单位对劳动者是否合格进行考核，劳动者对用人单位是否符合自己要求也进行考核的期限，这是一种双方双向选择的表现。这是爱尚网小编整理的试用期和劳动合同期限的关系，希望你能从中得到感悟！

《劳动合同法》对试用期作了明确规范：第一，签订劳动合同可以约定试用期；第二，试用期在同一个单位只有一次，试用期只适用于企业新招收录用的人员；第三，先签合同才有试用期，在合同期间内可以约定一段时间作为试用期，而不能以试用期为由，不签合同。企业只签订试用期合同，《劳动合同法》视同无效。劳动合同期间，在3个月以上不满一年的，试用期不允许超过一个月。合同期限在一年以上不满3年的，试用期不能超过两个月，合同期限3年以上或者签订无固定期限合同，试用期不能超过6个月。换句话说，企业与职工签订3个月以下劳动合同或者签订以完成一定工作为期限的合同，不允许约定试用期。

试用期与见习期的区别

1、从功能上看：设立见习期是用人单位便于对劳动者熟悉业务、提高技能的教育和培训，其主要功能是学习；而试用期强

调的是相互了解、选择，认定彼此是否适应，其功能是评判。

2、从适用对象上看：见习期仅适用于首次参加工作的劳动者(一般为毕业的学生);而试用期对变更工作后的劳动者同样适用。

3、从适用上的不利后果看：用人单位对表现特别不好的见习生退回学校，由学校重新分配;而对试用工则是解除劳动合同。

### 试用期与实习期的区别

一、当事人的身份不同。处于试用期中的自然人一方只能是劳动者;而处于实习期间的自然人一方是在校学生。

二、权利义务关系不同。试用期的当事人双方存在着劳动关系，用人单位对劳动者承担无过错责任，与劳动者共同履行缴纳社会保险费用的义务，向劳动者支付的工资报酬不得低于当地最低工资标准。而学生实习所在的单位对于实习学生，不承担无过错责任，不须执行最低工资标准。

三、主体间的关系依据不同。用人单位与劳动者，包括在试用期的权利义务关系由劳动合同法及其相关规定进行规范，如劳动合同期限在3个月以内的，不得约定试用期，劳动合同期限在3个月以上1年以内的，试用期不得超过1个月;劳动合同期限在1年以上3年以内的，试用期不得超过2个月;劳动合同期限在3年以上的固定期限劳动合同和无固定期限劳动合同，试用期不得超过6个月。

四、当事人的目的不同。在试用期间，主要体现用人单位目的，即为了得到满足需要的人力资源;在实习期间，对于实习学生所在的单位来讲，学生的实习活动，和劳动者的生产经营活动有相同或相似之处，但在目的上有本质的不同，学生实习活动主要体现的是学校与学生的共同目的，为了提高实习学生的自身素质。

固定期限的劳动合同适用范围广，应变能力强，既能保持劳动关系的相对稳定，又能促进劳动力的合理流动，使资源配置合理化、效益化，是实践中运用较多的一种劳动合同。对于那些常年性工作，要求保持连续性、稳定性的工作，技术性强的工作，适宜签订较为长期的固定期限劳动合同。对于一般性、季节性、临时性、用工灵活、职业危害较大的工作岗位，适宜签订较为短期的固定期限劳动合同。

遵循原则根据本法规定，订立劳动合同应当遵循平等自愿、协商一致的原则。订立哪一种期限的劳动合同，应当由用人单位与劳动者双方共同协商确定。有的用人单位为了保持用工灵活性，愿意与劳动者签订短期的固定期限劳动合同。而有的劳动者为了能有一份稳定的职业和收入，更愿意与用人单位签订无固定期限劳动合同。无论双方的意愿如何，究竟签订哪一种类型的劳动合同，需要由双方协商一致后，作出一个共同的选择。只要用人单位与劳动者协商一致，没有采取胁迫、欺诈、隐瞒事实等非法手段，符合法律的有关规定，就可以订立固定期限劳动合同。

## 劳动合同期限划分标准篇五

劳动法律师答：根据上海市劳动局《关于实施上海市劳动合同条例若干问题的通知》（沪劳保关发13号）的规定，劳动合同当事人按照约定的服务期限长于劳动合同期限的，劳动合同期满由用人单位终止合同的，不得追索劳动者服务期的赔偿责任，劳动合同期满用人单位要求劳动者继续履行服务期的，双方当事人应当续订劳动合同，对服务期的履行方式双方有约定的，从其约定。劳动者违反服务期约定的，应当承担违约责任。

但另一方面，用人单位则可以放弃自己的权利，如果用人单位决定在劳动合同终止后不再与员工续约，则员工的服务期义务因用人单位的弃权而免除。因此在服务期问题上，可以

说用人单位是享有主动权的，但用人单位一旦弃权，就无权再向员工追究服务期的赔偿责任了。

在司法实践中，还有另外一种意见，认为用人单位与员工在劳动合同期之外约定的服务期，应推定为劳动合同的期限，该约定对双方都有约束力，不仅员工须遵守服务期约定，用人单位也不得随意弃权。

不论是劳动行政部门的观点还是司法实践的看法，都认同这样一点，服务期是有约束力的，员工不得违反。如果违反，就应当承担相应的责任。