

# 2023年劳动合同期限种类不包括 劳动合同期限(通用9篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。那么合同书的格式，你掌握了吗？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。

## 劳动合同期限种类不包括篇一

乙方：\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》和有关规定，甲乙双方经平等协商一致，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条本合同为期限劳动合同。

本合同有效期限为\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日生效，其中试用期至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

第二条乙方同意根据甲方工作需要，在甲方安排的\_\_\_\_\_工作地点担任\_\_\_\_\_岗位工作。经甲乙双方协商，可以变更工作地点、工作岗位。

第三条乙方工作的工作内容及岗位职责依照甲方的有关规定确定。

第四条甲方安排乙方执行\_\_\_\_\_工时制度。

1、标准工时工作制，即每日工作\_\_\_\_\_小时，每周工作\_\_\_\_\_天，每周至少休息一天。

2、不定时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行以\_\_\_\_\_为周期，总工时\_\_\_\_\_小时的综合计算工时工作制。

第五条甲方安排乙方加班，应符合法律、法规的规定，并按照国家的相关规定执行。

第六条甲方每月\_\_\_\_\_日前以货币形式足额支付乙方工资，月工资确定条款执行。

1、乙方的工资报酬按照甲方依法制定的规章制度中的内部工资分配办法确定，根据乙方的工作岗位确定其每月工资为\_\_\_\_\_元。

2、甲方对乙方实行基本工资和绩效工资相结合的内部工资分配办法，乙方的基本工资确定为每月\_\_\_\_\_元，以后根据内部工资分配办法调整其工资；绩效工资根据乙方的工作业绩、劳动成果和实际贡献按照内部分配办法考核确定。

3、甲方实行计件工资制，确定乙方的劳动定额应当是本单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成的，乙方在法定工作时间内按质完成甲方定额，甲方按照约定的定额和计件单价，根据乙方的业绩，按时足额支付乙方的工资报酬。

4、乙方在试用期间的工资。

5、甲乙双方对工资的其他约定。

第七条甲乙双方按国家和北京市的规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续。

第八条乙方在甲方工作期限间享有国家规定的法定节假日，其他各类假期按甲方有关规章制度办理。

第九条福利待遇。

第十条甲方根据生产经营需要，依法制定规章制度和劳动纪律。

乙方违反劳动纪律和甲方的规章制度，甲方有权根据规章制度进行处理，直至解除本合同。

第十一条乙方应遵守劳动纪律的规章制度和劳动纪律，接受甲方领导、管理和教育，尽职、尽责、勤勉地完成甲方交予的工作。

第十二条有下列情形之一的，甲乙双方应变更劳动合同并及时办理变更合同手续。

1、甲乙双方协商一致的。

2、订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的。

3、订立本合同所依据的法律、法规、规章发生变化的。

第十三条当事人依据第十六条第2项的约定，一方要求变更本合同的，应将变更要求书面通知另一方，另一方应在15日内（含15日）书面答复对方；15日内未答复的视为不同意变更本合同。

第十四条经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第十五条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同。

1、在试用期间被证明不符合录用条件的。

2、严重违反劳动纪律或者甲方规章制度，按照甲方单位规定或者本合同约定可以接触劳动合同的。

3、严重失职，营私舞弊，对甲方利益造成重大损害或者严重破坏甲方形象、信誉、声誉的。

4、被依法追究刑事责任的。

第十六条有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但应当提前30日以书面形式通知乙方。

1、乙方患病后者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作或者不符合国家和本市从事有关行业、工种岗位规定，甲方无法另行安排工作的。

2、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

3、本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经甲乙双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第十七条乙方解除本合同，应当提前30日以书面形式通知甲方，甲方应予以办理相关手续。但乙方给甲方造成经济损失尚未处理完毕的除外。

第十八条有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同。

1、在试用期内的。

2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的。

3、甲方未按照本合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

4、甲方未依法为乙方缴纳社会保险费的。

第十九条本合同期限届满后，因甲方原因未办理终止手续，乙方要求解除劳动关系的，劳动关系即行解除。

第二十条有下列情形之一的，本合同终止。

- 1、合同期限届满的。
- 2、合同约定的终止条件出现的。
- 3、乙方达到法定退休条件的。
- 4、甲方依法破产、解散的。
- 5、法律、法规、规章规定的其他情形。

第二十一条本合同期限届满前30日，甲方应将终止或续订劳动合同意向以书面形式通知乙方。

第二十二条有下列情形之一的，应续订本合同并及时办理续订手续。

- 1、甲乙双方同意续订劳动合同的。
- 2、本合同期限届满后，未办理终止劳动合同手续仍存在劳动关系，乙方要求续订劳动合同的。

第二十三条任何一方均应严格履行本合同之约定，否则应依法承担相应的违约责任。

第二十四条本合同要求或允许通知，可采用如下两种方式之一送达。

- 1、被通知方在通知方发出的书面通知上签收。

2、通知方按照通知方在本合同上列明的通信地址，以挂号的方式向被通知方邮寄书面通知即视为送达。

第二十五条甲乙双方约定合同增加内容。

第二十六条双方因履行本合同发生争议，当事人可以协商调解调解；调解不成的，应当自劳动争议发生之日起，任何一方可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。任何一方也可不经协商而直接申请劳动争议仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

第二十七条本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十八条本合同如有未尽事宜，甲、乙双方签订《劳动合同补充协议》。作为本合同的附件，与本合同具有同等法律效力。

第二十九条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 劳动合同期限种类不包括篇二

劳动合同期限一定义：

劳动合同期限是指合同的有效时间，它一般始于合同的生效之日，终于合同的终止之时。任何劳动过程，都是在一定的时间和空间中进行的。在现代化社会中，劳动时间被认为是衡量劳动效率和成果的一把尺子。劳动合同期限由用人单位和劳动者协商确定。是劳动合同的一项重要内容，有着十分重要的作用。

劳动合同期限一分类：

劳动合同期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三种。固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。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。以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同。

劳动合同期限一如何确定：

合理地确定劳动合同期限，对当事人双方来说，都是至关重要的。由于劳动合同期限需要双方当事人协商确定，因此，应当遵循一定的原则，用统一的目标来约束当事人的意志。确定劳动合同期限除了坚持劳动合同订立的原则外，还要掌握这样两条原则：

第一，有利于企业发展生产的原则。订立劳动合同的目的是建立劳动关系，实现社会生产劳动，使劳动者获得物质上的一定利益。而劳动者的劳动和获得的物质利益，都必须依赖企业发展生产，取得好的经济效益。因此，订立劳动合同的期限首先必须从生产实际出发，根据企业生产和工作的需要来确定。

第二，兼顾当事人双方利益的原则。在坚持有利于企业发展生产的原則下，要兼顾当事人双方的利益。因为订立劳动合同是企业 and 劳动者双方的事情，关系到双方的利益。确定劳动合同期限时，不能只强调企业的生产工作需要，也应当兼顾劳动者个人利益，尊重劳动者个人意愿。

总之，当事人双方都应当处理好眼前利益和长远利益的关系，合理确定劳动合同的期限。科学合理确定劳动合同的期限，对于用人单位和劳动者的发展都有很大帮助。用人单位可以根据生产经营的长期规划和目标任务，对劳动力的使用进行科学预测，合理规划，使劳动合同期限能够长短并用，梯次配备，形成灵活多样的格局。劳动者可以根据自身的年龄、

身体状况、专业技术水平、自身发展计划等因素，合理的选择适合自己的劳动合同期限。

劳动合同期限一签订须知：

第一，单独的试用期合同是无效的。根据《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的规定：“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。”这就是说，试用期不是劳动合同中的法定条款，可以约定也可以不约定。而如果约定试用期，则只能在劳动合同中约定，劳动合同是试用期存在的前提条件。不允许只签订试用期合同，而不签订劳动合同。这样签订的“试用期合同”是无效的。但“试用期合同”的无效，并不导致劳动法对劳动者的保护失效。

第二，劳动期限应和劳动合同期限挂钩，最长不得超过六个月。《劳动法》第二十一条规定：“劳动法合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月”。《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

第三，资金担保违法，可酌情提供担保人。用人单位要求新入职员工试用期提供担保，可能有两种形式，一种是以收取保证金(物)的形式，一种是以提供担保人要求其承担担保责任的形式。第一种是我国劳动法明令禁止的；另一种是要求提供担保人来承担连带责任，在我国没有法条作出过明文的允许或禁止，劳动者可以本着自愿的原则提供。

第四，试用期企业须有理由退工，员工可无理由走人。《劳动法》规定在试用期内，用人单位必须有证据证明劳动者不符合录用条件时，才能辞退。而员工只要“通知”单位就可以解除劳动合同，无须提供任何理由。



小结：劳动合同期限是签订劳动合同时比较重要的条款，对期限进行了约定，劳动者和用人单位都应该在期限内履行和享受自己的法律义务和权利。如果大家对劳动合同期限方面的知识还有什么不清楚的，或者想了解更多关于劳动合同期限方面的知识，可以到我们的法律常识栏目进行深入了解。

## 劳动合同期限种类不包括篇三

法定代表人：\_\_\_\_\_

委托代理人：\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_

证件类型：\_\_\_\_\_证件号码：\_\_\_\_\_

甲乙双方在平等自愿、协商一致的前提下，对年月日签订的劳动合同书变更事项达成如下协议：

一、劳动合同变更内容：

二、本协议签订后，原劳动合同仍继续履行，但变更条款按照本协议执行。

三、本协议一式两份，甲乙双方各持一份，均具同等法律效力。

甲方(盖章)\_\_\_\_\_乙方(签名)\_\_\_\_\_

## 劳动合同期限种类不包括篇四

原告王某于3月24日到被告青岛某佛檀制品公司(以下简称佛檀公司)从事总务工作，后来双方签订了劳动合同，期限自9月1日至9月1日。206月5日，原告经胶州市总工会批复担任被

告处的工会主席一职(专职工会主席)。2008年8月29日,被告向原告下达了《解除劳动合同通知书》,宣布自2008年8月31日起与原告解除劳动合同。原告在被告处工作期间月平均工资为2570元。

2005年9月14日,原告王某向胶州市劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁,请求:一、由被告支付原告赔偿金61680元;二、支付因被告提出解除劳动合同的经济补偿金20560元及50%的额外经济补偿金10280元;三、支付违约金77100元;四、仲裁费由被告负担。该仲裁委员会经审理作出胶劳仲案字(2005)第161号裁决书,裁决:一、被告于裁决书生效后十日内支付原告解除劳动合同经济补偿金20560元;二、驳回原告的其他仲裁请求;三、仲裁费3764元,由原告承担3308元,被告承担456元。原告不服该裁决诉至法院。1月26日,被告支付原告经济补偿金0元(已扣除个人所得税428元)。

原审法院认为,被告在合同未到期的情况下,向原告下达了《解除(终止)劳动合同通知书》,该通知书明确写明被告决定自2005年8月31日起解除(终止)与原告签订的5年劳动合同,违反双方所签劳动合同的约定,应按劳动法第二十八条、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第十条的规定支付原告王某经济补偿金20560元及额外经济补偿金10280元(20560元的50%)。仲裁裁决后,原告起诉前,被告已支付原告经济补偿金,现原告主张额外经济补偿金10280元,法院予以支持。原审法院据此判决:一、被告佛檀公司于判决生效后十日内支付原告王某额外经济补偿金10280元;二、被告佛檀公司于判决生效后十日内付给原告王某仲裁费684元;三、驳回原告王某的其他诉讼请求。

宣判后,原、被告均提起上诉。王某上诉请求佛檀公司支付其因担任工会主席期间被解除劳动合同的年收入两倍的赔偿金。佛檀公司上诉请求撤销原判,依法改判。

二审法院认为,按照法律规定,工会主席主张年收入二倍的

赔偿金应当是因其参加工会活动或履行工会法规定的职责而被解除劳动合同为前提，而王某与佛檀公司解除劳动合同是因佛檀公司认为双方合同期满不再与王某续签劳动合同所致。因此，王某请求法院支持其年收入二倍的赔偿金的请求，没有法律依据。按照法律规定，工会主席在任职期间，用人单位除法定事由外不能擅自与其解除或终止劳动合同。2005年9月1日，双方签订的劳动合同终止，但佛檀公司仍未举行换届选举，王某作为工会主席仍在任期内，佛檀公司在2005年8月29日作出的《解除(终止)劳动合同通知书》，无论是解除劳动合同，还是终止劳动合同，均不符合工会法的有关规定，故佛檀公司应当向王某支付相应的经济补偿金及额外经济补偿金。综上，原判并无不当，双方的上诉理由均不充分，双方的上诉请求，二审法院均不予支持。判决驳回上诉，维持原判。

### 【评析】

针对双方当事人的诉请，结合案件事实，本案有三个焦点值得探讨。

焦点一：王某任工会主席期满未换届，此期间是否仍是“工会主席”？

因此，不能简单的认为，王某担任工会主席已经任期届满，其就不具有“工会主席”的身份了。本案认定王某在担任工会主席期满未换届的情况下仍是“工会主席”也是符合选举法的立法精神的。

焦点二：如何理解“年收入二倍赔偿金”的适用条件？

工会法第五十二条规定给予“年收入二倍的赔偿”的条件是：(一)职工因参加工会活动而被解除劳动合同的；(二)工会工作人员因履行本法规定的职责而被解除劳动合同的。最高院在《适用工会法解释》第六条中又进一步规定，针对此类劳动

争议案件，“可以根据当事人的请求裁判用人单位恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬；或者根据当事人的请求裁判用人单位给予本人年收入二倍的赔偿，并参照《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第八条规定给予解除劳动合同时的经济补偿金。”从上述规定可以看出，当事人请求用人单位给予年收入二倍的赔偿，其前提条件是该当事人(或是工会工作人员)因参加工会活动或者履行工会法规定的职责而被用人单位解除劳动合同。

本案中，王某请求佛檀公司支付其年收入二倍的赔偿，必须先举证证明其是因履行工会职责而被解除劳动合同的。虽然王某在任期届满后仍具有“工会主席”身份，仍在履行工会主席的职责，但是佛檀公司并没有因为王某参加工会活动或履行工会法规定的职责而与其解除劳动合同，相反，佛檀公司与王某解除劳动合同的原因是认为其与王某签订的为期5年的劳动合同已经到期，不愿意再与王某续签劳动合同才解除的，并且王某也认可是因双方所签劳动合同到期、用人单位不愿续签而解除这一事实。所以，王某要求佛檀公司支付其年收入二倍的赔偿不符合最高院《适用工会法解释》第六条的规定，其应当承担无法证明因履行工会职责而被解除劳动合同的不利后果，即该项请求不能得到支持，佛檀公司的辩解理由成立。一二审法院对此认定是正确的。

焦点三：用人单位应否支付王某解除劳动合同经济补偿金和额外经济补偿金？

解除劳动合同经济补偿金，是用人单位对劳动者在劳动关系存续期间为用人单位已作贡献的积累所给予的经济补偿，其数额一般与该单位工龄挂钩。

本案中，虽然王某与佛檀公司之间的劳动合同期限自2005年9月1日届满，但由于王某自2000年6月5日起担任该公司工会主席(专职)，依据工会法第十八条和最高院《适用工会法解释》第二条，其劳动合同期限又自动延长5年。工会法第十八条规定

“基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间。……但是，任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外”。

根据上述规定，王某的劳动合同期限自2005年6月5日其工会主席任职届满时自动延长5年，因此，佛檀公司于2005年8月31日宣布与王某解除(终止)劳动合同时，仍在双方劳动合同(延长)期限内，在没有证据证明王某有“个人严重过失”的情况下，佛檀公司应当向王某支付解除劳动合同经济补偿金。根据有关法律规定，用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金额的50%支付额外经济补偿金。因此，佛檀公司还应当向王某支付50%的额外经济补偿金。一、二审对此认定是正确的。

## 劳动合同期限种类不包括篇五

甲方：

乙方：

甲、乙双方根据《中华人民共和国劳动法》和有关法律、法规规定，在平等自愿、公平公正、协商一致、诚实信用的基础上，签订本合同。

(一)甲乙双方约定按下列\_\_\_\_\_种方式确定“劳动合同期限”：

有固定期限的劳动合同：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，其中试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

无固定期限的劳动合同：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起，

其中试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

以完成\_\_\_\_\_工作任务为劳动合同期限，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至完成本项工作任务之日即为劳动合同终止日。

(二)甲方与用工单位所签订的劳务派遣协议约定的派遣期限先于本条约定的合同期限届满的，则劳务派遣协议约定的派遣期届满之日本合同终止。

(一)乙方根据甲方要求，经过协商，从事\_\_\_\_\_工作。

甲方可根据工作需要和对乙方业绩的考核结果，按照合理诚信原则，变动乙方的工作岗位，乙方服从甲方的安排。

(二)甲方安排乙方所从事的工作内容及要求，应当符合甲方依法制订的并已公示的规章制度。

乙方应当按照甲方安排的工作内容及要求履行劳动义务，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量要求。

(三)甲乙双方约定劳动合同履行地为：\_\_\_\_\_。

(四)\_\_\_\_\_。

(一)甲乙双方在工作时间和休息方面协商一致选择确定\_\_\_\_\_条款，平均每周工作四十小时：

甲方实行每天\_\_\_\_\_小时工作制。

具体作息时间，甲方安排如下：

每周周\_\_\_\_\_至周\_\_\_\_\_工作，上午\_\_\_\_\_，下午\_\_\_\_\_。

每周周\_\_\_\_\_为休息日。

甲方实行三班制，安排乙方实行\_\_\_\_\_班\_\_\_\_\_运转工作制。

甲方安排乙方的\_\_\_\_\_工作岗位，属于不定时工作制，双方依法执行不定时工作制规定。

甲方安排乙方的\_\_\_\_\_工作岗位，属于综合计算工时制，双方依法执行综合计算工时工作制规定。

(二)甲方严格遵守法定的工作时间，控制加班加点，保证乙方的休息与身心健康，甲方因工作需要必须安排乙方加班加点的，应与工会和乙方协商同意，依法给予乙方补休或支付加班加点工资。

(三)甲方为乙方安排带薪 年休假：\_\_\_\_\_。

(一)甲方对可能产生职业病危害的岗位，应当向乙方履行如实告知的义务，并对乙方进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

(二)甲方必须为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，安排乙方从事有职业危害作业的，应定期为乙方进行健康检查。

(三)乙方在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

乙方对甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行。

(四)甲方按照国家关于女职工、未成年工的特殊保护规定，对乙方提供保护。

(五)乙方患病或非因工负伤的，甲方应当执行国家关于医疗期的规定。

甲方应当每月至少一次以货币形式支付乙方工资，不得克扣或者无故拖欠乙方的工资。

乙方在法定工作时间内提供了正常劳动，甲方向乙方支付的工资不得低于当地最低工资标准。

(一)甲方承诺每月\_\_\_\_\_日为发薪日。

(二)乙方在试用期内的工资为每月\_\_\_\_\_元。

(三)经甲乙双方协商一致，对乙方的工资报酬选择确定\_\_\_\_\_条款：

乙方的工资报酬按照甲方依法制定的规章制度中的内部工资分配办法确定，根据乙方的工作岗位确定其每月工资为\_\_\_\_\_元。

甲方对乙方实行基本工资和绩效工资相结合的.内部工资分配办法，乙方的基本工资确定为每月\_\_\_\_\_元，以后根据内部工资分配办法调整其工资；绩效工资根据乙方的工作业绩、劳动成果和实际贡献按照内部分配办法考核确定。

甲方实行计件工资制，确定乙方的劳动定额应当是本单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成的，乙方在法定工作时间内按质完成甲方定额，甲方应当按时足额支付乙方的工资报酬。

---



\_\_\_\_\_□

(四)甲方根据企业经营效益、当地政府公布的工资指导价、工资指导价位等，合理提高乙方工资。

乙方的工资增长办法按照\_\_\_\_\_ (工资集体协商协议、内部工资正常增长办法)确定。

(五)乙方加班加点的工资，以双方经过协商确定的\_\_\_\_\_工资为基数计算。

(一)双方依法参加社会保险，按时缴纳各项社会保险费，其中依法应由乙方缴纳的部分，由甲方从乙方工资报酬中代扣代缴。

(二)甲方应当将为乙方缴纳各项社会保险费的情况公示，乙方有权向甲方查询其各项社会保险的缴费情况，甲方应当提供帮助。

(三)如乙方发生工伤事故，甲方应负责及时救治，并在规定时间内，向劳动保障行政部门提出工伤认定申请，为乙方依法办理劳动能力鉴定，并为享受工伤医疗待遇履行必要的义务。

(四)乙方依法享有国家规定的福利待遇，甲方应当执行。

(五)\_\_\_\_\_。

甲方制定的劳动纪律应当符合法律、法规、政策的规定，履行民主程序，并向乙方公示。

乙方遵照执行。

经甲乙双方协商一致，同意选择\_\_\_\_\_条约定条款。

乙方工作涉及甲方商业秘密的，甲方应当事前与乙方依法协商约定保守商业秘密或竞业限制的事项，并签订保守商业秘密协议或竞业限制协议。

由甲方出资招用或培训乙方，并要求乙方履行服务期的，应当事前征得乙方同意，并签订协议，明确双方权利义务。

甲方出资为乙方提供其它特殊待遇，如\_\_\_\_\_（住房、汽车等），并要求乙方履行服务期的，应当事前征得乙方同意，并签订协议，明确双方权利义务。

甲方同意为乙方办理补充养老保险（年金）和补充医疗保险情况，具体标准为：

---

\_\_\_\_\_□

经甲乙双方协商约定，出现下列情形之一的，可以终止劳动合同：

1 劳动合同期满的；

（一）甲乙双方因履行本合同发生劳动争议，可以协商解决。

不愿协商或者协商不成的，可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

甲乙双方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。

对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

(二)甲方违反劳动法律、法规和规章，损害乙方合法权益的，乙方有权向劳动保障行政部门和有关部门举报。

(一)劳动合同期内，乙方户籍所在地址、现居住地址、联系方式等发生变化，应当及时告知甲方，以便于联系。

(二)本合同未尽事宜，均按国家有关规定执行，国家没有规定的，通过双方平等协商解决。

(三)本合同不得涂改。

(四)本合同如需同时用中文、外文书写，内容不一致的，以中文文本为准。

(六)本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

(七)本合同于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日生效。

甲乙双方自愿申请劳动合同鉴证的，应当在劳动合同签订之日起三十日内向劳动保障行政部门提出。

甲方法定代表人签名：

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

乙方签名：

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 劳动合同期限种类不包括篇六

一、案情：

原告安徽精方药业股份有限公司的前身是安徽省宣州市精方制药总厂。1997年6月3日，原宣州市人民政府（甲方）将宣州市精方制药总厂转让给该厂的全体职工（乙方），转让书第六条约定了被转让企业的职工安置方式：“甲方保留乙方原干部、职工身份，由乙方到劳动人事部门办理身份代管事宜，原宣州市精方制药总厂的全体职工由乙方在组建新的企业法人后妥善安置工作……”，后企业实行股份制改造，其性质转变为股份制。2000年3月原告单位更名为安徽精方药业股份有限公司。被告张建凤原是安徽省国营青草湖农场学校教师，1994年3月调原告处工作，原告改制后，被告张建凤认购股份7000股。2000年1月1日，原告安徽精方药业股份有限公司与被告张建凤签订劳动合同，合同期至2002年12月31日。被告程崇兰原系宣城纺织厂全民合同制工人，1998年2月由原宣州市劳动部门办理职工调动手续调原告处工作，1999年1月25日，原告安徽精方药业股份有限公司与被告程崇兰签订劳动合同，合同期至2002年12月31日。被告魏宏宽于1996年3月经原宣州市卫生局调入原告单位，原告改制后，被告认购股份7000股。2000年1月1日，原告安徽精方药业股份有限公司与被告签订劳动合同，合同期至2002年12月31日。三被告合同期满后，原告分别向其下达了“终止劳动合同通知书”，并办理了相关手续，2003年2月起，三被告领取了失业救济金。2003年1月27日，三被告向宣城市宣州区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求安徽精方药业股份有限公司给付解除劳动合同经济补偿金及额外经济补偿金、支付置换职工身份经济补偿金，同时张建凤、魏宏宽还要求原告退还7000股股金。宣州区仲裁委员会于2003年4月7日作出宣劳仲裁[2003]第01号仲裁裁决书，裁决原告一次性给付被告张建凤4116元、程崇兰3632元、魏宏宽4116元生活补助费，驳回三申诉人的其他申诉请求。原告安徽精方药业股份有限公司对此裁决不服，于2003年4月24日向本院提起诉讼。

原告诉称：2000年5月，原告与三被告签订劳动合同，合同约定期限3年，自2000年1月1日至2002年12月31日。合同期满后，三被告向宣州区劳动仲裁委员会申请仲裁，要求支付经济补

偿金及置换职工身份经济补偿金等。宣州区仲裁委员会于2003年4月7日作出宣劳仲裁[2003]第01号仲裁裁决书，裁决原告一次性给付被告张建凤4116元、程崇兰3632元、魏宏宽4116元生活补助费。原告认为，原被告劳动合同期满，双方的劳动关系自行终止，原告可以不支付经济补偿金。故请求依法驳回三被告要求给付经济补偿金的申诉请求，本案仲裁费、诉讼费由三被告负担。

三被告未向本院提交书面答辩状。庭审中辩解：1、原被告间有劳动合同，原告虽下发了终止合同的通知，但未支付经济补偿金。2、97年6月3日订立的产权转让书，确认了三被告的身份仍为国有企业职工。3、依法律规定，原告终止与三被告的劳动关系，应该给付生活补助费。4、依据法律规定，原告未给付经济补偿金，需加付50%的赔偿金。综上，原告的诉请无法律依据，请求驳回原告的诉讼请求。

## 二、审判

[1][2][3]

## 劳动合同期限种类不包括篇七

为保护企业的合法权益，劳动合同应约定明确的期限。

在实践中，确实有一些职工在工作中表现消极，经常违反企业规章和劳动纪律但情节又够不上劳动法规定的解除劳动关系情形，在这种情况下，企业要解除劳动关系就要支付经济补偿金，而不解除劳动关系又给企业造成损失。

在另外一些情况下(如职工不胜任工作)，企业虽有权解除劳动合同，但要支付经济补偿金。

而劳动合同到期终止，企业并不需要支付经济补偿金(国有企业除外)。

因此，如果约定明确的劳动合同期限(不宜太长)，企业就有相当的主动权，可以避免承担因辞退引发的赔偿责任。

## 二、劳动合同的条款有哪些

### 1. 劳动合同应尽量详细地约定双方的义务。

约定双方义务的益处既在于保证双方按照合同严格履行职责，防止出现违约情况；也在于一方违约时，能够有明确的处罚依据。

对于企业来讲，在劳动合同中，应明确职工的工作岗位及其具体职责，并明确对于该岗位工作的具体要求。

这样，员工有违反职责的行为，就有明确的处理依据。

### 2. 劳动合同最好约定明确可行的违约责任和罚则。

约定违约责任和罚责，既可以起到警戒作用，更能够成为日后作出相应处理的有力依据，上了法庭也不需要依赖法官的自由裁量，为保护企业自身的合法权利提供必要的保障。

对于违约责任，主要是指违约赔偿责任，可以由企业与职工双方商定各种违约情形下具体的赔偿数额；对于职工违纪的处罚方式，可以是警告、记过、扣工资、开除等。

对于职工的违纪处罚，在劳动合同中约定不可能太详细，可引用企业规章的规定。

### 3. 最好约定劳动合同终止的条件或者企业单方解除劳动合同的条件。

劳动合同终止的条件，指在劳动合同中约定，一旦出现某些事由，劳动合同即终止，双方不再受劳动合同约束；企业单方

解除劳动合同的条件，即在劳动合同中约定，如果劳动者发生某些行为，企业可以单方解除劳动合同而不需支付经济补偿金或者赔偿金。

但应注意，不能把法定的解除劳动合同而需支付经济补偿金的情形，也约定在劳动合同中并规定不需支付经济补偿金。

约定劳动合同终止或者企业单方解除劳动合同的条件的好处在于：一旦有约定情形出现，企业就可以不再履行劳动合同，而不需支付经济补偿金。

比如某公司约定：职工当月无故旷工2天，企业可以解除劳动合同而不支付补偿金。

如果按照法律规定，职工旷工2天，显然不太可能被认为是严重违反企业规章。

如果没有上述约定，企业以此解除劳动合同很可能被判赔偿。

劳动合同的范本

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](#)

## 劳动合同期限种类不包括篇八

劳动合同期限是指企业与劳动者在劳动合同中表明的建立的劳动关系自何时开始至何时结束。根据《劳动法》第20条的规定，劳动合同的期限可以分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限三种。

有固定期限的劳动合同是指劳动合同当事人双方所签订的劳动合同规定了具体明确的起始和终止时间。劳动合同期满，劳动关系即告终止，经双方协商同意，可以续订合同。根据《劳动法》第20条的规定，劳动者在同一用人单位连续工作满10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。

无固定期限的劳动合同只明确合同的起始日期，而没有明确终止日期，是合同期限不固定的劳动合同。这种合同一般要明确约定终止合同的条件，在履行过程中，如果约定的终止条件出现，当事人双方应该终止合同。不符合约定条件，任何一方不得终止合同，直到法定终止条件出现时，才可终止合同。以完成一定的工作为期限的劳动合同是指完成一定的工作后，劳动关系即告终止。

确定劳动合同期限，必须遵循劳动法的基本原则，即平等自愿、协商一致、合法的原则。只要双方在平等自愿的基础上协商一致。劳动者与用人单位即可以签订无固定期限的'劳动合同，有固定期限的劳动合同，也可以签订以完成一定工作为期限的劳动合同。

劳动合同的试用期，是指在劳动合同期限内，用人单位与劳动者为相互了解对方而约定的考察时间，它是整个劳动合同期限的组成部分。



不同的合同期限可以约定不同的试用期。劳动合同期限不满6个月的，不得设试用期；满6个月不满1年的，试用期不得超过1个月；满1年不满3年的，试用期不得超过3个月；满3年的，试用期不得超过6个月。劳动合同当事人仅约定试用期的，试用期不成立，该期限即为劳动合同期限。

## 劳动合同期限种类不包括篇九

甲方(用人单位):

乙方(职工):

经甲、乙双方协商一致，同意续签本劳动合同。

一、原签订的劳动合同于 期满，编号为： 。本次续订合同期限为第 种形式。

1. 固定期限：自 起至 止。

2. 无固定期限：自 / 年 / 月 / 日起至法定解除或终止劳动合同条件出现时止。

3. 以完成一定工作任务为期限：自 / 年 / 月 / 日起至 工作任务完成止。

二、甲方安排乙方从事 岗位，并于每月 日之前按照本岗位的工资分配办法和支付方式，以 元支付乙方工资。

三、乙双方应当继续履行各自约定的义务。因履行本合同发生争议，原劳动合同相关内容应作为争议处理的依据。原劳动合同约定内容与现行劳动法律、法规、规章不一致的，按现行规定执行。

四、甲方和乙方在 年 月 日签订的《劳动合同》效力延续

至 年 月 日，合同续约期为： 年/月。双方权利义务不变，仍适用原《劳动合同》的约定。

五、 本合同私自涂改或未经合法授权代签无效。

六、 本劳动合同(续签)一式二份，自双方签字或盖章之日起生效。甲乙双方各执一份，均具有同等法律效力。

甲方(公章)： \_\_\_\_\_ 乙方(公章)： \_\_\_\_\_

法定代表人(签字)： \_\_\_\_\_ 法定代表人(签字)： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日 \_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日