

# 最新劳动合同不续签的法律规定有效吗 劳动合同内容违反法律规定(精选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。那么合同应该怎么制定才合适呢？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。

## 劳动合同不续签的法律规定有效吗篇一

甲方：\_\_\_\_\_有限公司(以下简称甲方)

乙方：\_\_\_\_\_ (以下简称乙方)

甲乙双方于年月日签订为期年的劳动合同，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本最新解除劳动合同书样本如下：

1. 自年月日起，解除双方签订的劳动合同，双方的权利义务随之终止；
2. 甲方同意在乙方妥善办理所有工作移交手续后支付乙方包括但不限于经济补偿金、提前通知解除劳动合同赔偿金、相应比例的年终奖等共计人民币元(大写)扣除乙方尚欠甲方备用金人民币元(大写)，甲方将于乙方妥善办理所有工作移交手续后实际支付乙方人民币元(大写)
3. 甲方为乙方缴纳四金(包括基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、住房公积金)至年月日止。
4. 甲方根据相关劳动法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续；

5. 乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为，否则将承担相应的法律责任及所造成的'全部损失。

6. 乙方自愿放弃其它所有诉求。

本最新解除劳动合同书样本自甲，乙双方签字(盖章)并加盖甲方劳动合同专用章后生效；

甲方(盖章)\_\_\_\_\_有限公司乙方(签字或盖章)\_\_\_\_\_

法定代表人或授权委托人

(签字或签章)

年月日年月日

相关法律规定

第二十八条用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十四条经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十六条有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

(二)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；

(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十七条用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

## 劳动合同不续签的法律规定有效吗篇二

今天，本站小编给大家介绍关于解除劳动合同协议书范本及相关法律规定，希望对大家有帮助。

甲 方：公司

乙 方：（员工工号： ）

\_\_\_\_\_乙\_\_（方）因\_\_\_\_\_原因，要求提前解除与\_\_\_\_\_甲\_\_\_\_（方）于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日签订的劳动合同。经协商，双方同意根据\_\_\_\_\_（劳动法或劳动管理的有关规定），从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起，解除劳动合同。

甲方自愿支付乙方经济补偿金\_\_\_\_\_元，支付方式为：

\_\_按月支付每月1000元，直至支付到\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。

从本合同签订之日起至劳动合同解除之日止公司按规定依法为乙方继续缴纳三金，其中员工本人应承担的部分由公司从按月支付的1000元补偿金中代为缴纳。

从本合同签订之日起至劳动合同解除之日止，甲方不再向乙

方支付工资、补贴或奖金等，乙方也不再履行劳动义务。

本协议一式两份，由甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方(盖章)

乙方(签名)

年 月 日

甲方：\_\_\_\_\_有限公司(以下简称甲方)

乙方：\_\_\_\_\_ (以下简称乙方)

甲乙双方于 年 月 日签订为期年的劳动合同，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本最新解除劳动合同书样本如下：

1. 自 年 月 日起，解除双方签订的劳动合同，双方的权利义务随之终止；
2. 甲方同意在乙方妥善办理所有工作移交手续后支付乙方包括但不限于经济补偿金、提前通知解除劳动合同赔偿金、相应比例的年终奖等共计人民币元(大写)扣除乙方尚欠甲方备用金人民币元(大写)，甲方将于乙方妥善办理所有工作移交手续后实际支付乙方人民币元(大写)
3. 甲方为乙方缴纳四金(包括基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、住房公积金)至年月日止。
4. 甲方根据相关劳动法规 and 规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续；
5. 乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，

离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为，否则将承担相应的法律责任及所造成的全部损失。

6. 乙方自愿放弃其它所有诉求。

本最新解除劳动合同书样本自甲，乙双方签字(盖章)并加盖甲方劳动合同专用章后生效；

甲方(盖章)\_\_\_\_\_有限公司乙方(签字或盖章)\_\_\_\_\_

法定代表人或授权委托人

(签字或签章)

年 月 日 年 月 日

第二十八条 用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十四条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十六条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

(二) 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；

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十七条 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经

向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

## 劳动合同不续签的法律规定有效吗篇三

试用期是劳动合同期限法律规定吗

实施《劳动合同法》后，试用期最长不得超过6个月。

《劳动合同法》对试用期长短限定为：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，试用期不得超过两个月；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6个月；以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

相关法律条文：

《劳动合同法》第十九条 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。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

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。

第二十一条 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

## 劳动合同不续签的法律规定有效吗篇四

劳动者与用人单位建立劳动关系是需要签订劳动合同的，如果用人单位未与劳动者签订劳动合同怎么办?遇到这样的情况，很多劳动者为了能够继续在用人单位上班而选择沉默。现在的小编将在下面的文章中为您介绍办法。

第六条 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。

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日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，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第十条 建立劳动关系，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。

第八十二条 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。

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。

以上就是关于未签订合同怎么办的解决方法，如果您遇到了这样的情况，建议您联系我们的专业律师，我们的律师会根据您的具体情况，为您搜集证据，帮助您维护自己的合法权益。

## 劳动合同不续签的法律规定有效吗篇五

转质是指质权人为提供自己债务的担保，将质物移交给自己的债权人而设定新质权。转质包括承诺转质和责任转质。承诺转质是质权人经出质人同意所为的一种转质，而责任转质是未经出质人同意而以自己的责任所为的一种转质。质权人有无转质的权利，各国立法规定不一。例如，《日本民法典》第348条规定：“质权人于其权利存续期间，可以以自己的责任，转质质物。于此情形，对于因不可抗力造成的、不转质就不会产生的损失，亦负其责任。”我国台湾地区民法第891条规定：“质权于质权存续中，得以自己之责任，将质物转质于第三人。尽管《担保法司法解释》历经四年，六易其稿，澄清了担保法的一些模糊规定，创立了一些新的担保规则，但也不可否认，该解释本身仍存在诸多不足，这主体表现在：

### (一)有的解释违反法律规定



从理论上说，司法解释只能解释法律，而不能改变法律的规定。在法律没有修改的情况下，以司法解释改变法律的规定，既不符合司法解释的原则，也不利于法律及司法解释的适用，且有损于法律的权威。在《担保法司法解释》中，有一些解释明显地违反了法律的规定，主要体现在：

## 1. 保证期间的中断

保证期间能否中断，理论上看法不一，而这个问题的解决又取决于保证期间的性质。关于保证期间的性质，理论上意见分歧很大，主要有以下几种观点：第一种观点认为，保证期间属于诉讼时效期间，因为《担保法》第2条规定“保证期间适用诉讼时效中断的规定”；第二种观点认为，保证期间属于除斥期间，因为期间届满后免除保证人的保证责任；第三种观点认为，保证期间属于特殊的除斥期间，因为保证期间具有除斥期间的主要特点——除权，同时担保法又规定保证期间可以适用诉讼时效中断的规定；第四种观点认为，保证期间既然非诉讼时效，也非除斥期间，保证期间只是保证人能够容忍债权人不积极行使权利的最长期限，是一种独立的期间形态，不应当将除斥期间划入诉讼时效或除斥期间的范围。按《担保法司法解释》起草者的观点，根据除斥期间的性质及担保法对于保证期间的规定，保证期间应当理解为除斥期间。[1]为此，《担保法司法解释》第31条规定：“保证期间不因任何事由发生中断、中止、延长的法律后果。”我们认为，这不仅违反了担保法的规定，而且其合理性也值得怀疑。

《担保法》第25条第2款明确规定：“在合同约定的保证期间和前款规定的保证期间，债权人未对债务人提起诉讼或者申请仲裁的，保证人免除保证责任；债权人已提起诉讼或者申请仲裁的，保证期间适用诉讼时效中断的规定。”对于这一规定，理论上有不同的理解。有人认为，保证期间为除斥期间，一般保证中的债权人在向债务人提起诉讼或者申请仲裁并就债务人的财产强制执行而无效果的情况下，尚应对保证人依法提出承担保证责任的请求，而该请求的有效期限，应适用

诉讼时效的规定，而不再有保证期间重新起算的问题，保证期间适用诉讼时效中断，不是指保证期间按照诉讼时效中断的规定可以重新计算，而是指债权人对保证人主张权利的应适用诉讼时效的规定。[2]这说是说，保证期间不存在中断问题。另一种观点认为，保证期间适用诉讼时效中断，是指保证期间可以适用诉讼时效中断的事由而发生中断，保证期间中断后，保证人承担保证责任的期间应当重新起算。[3]我们认为，后一种理解是妥当的。因为，“债权人已提起诉讼或者申请仲裁的，保证期间适用诉讼时效中断的规定”，这说明在债权人提起诉讼或申请仲裁时，主债权的诉讼时效中断，而保证期间适用这种中断的规定，也就应当中断。也就是说，保证期间也因债权人提起诉讼或申请仲裁而中断。担保法之所以这样规定，其理由在于：如果债权人积极行使了他的权利，对债务人提起诉讼或者申请仲裁，由于诉讼或者仲裁的程序的关系，有可能待案件了结，经依法强制执行债务人仍不能履行债务之时，原来约定的保证期间以及法律规定的保证期间已经届满。这时，债权人还能不能要求保证人承担责任了呢？如果规定不能，对于债权人的利益显然是不公平的。法律规定保证期间中断就是为了解决这个问题。在保证期间，如果债权人对债务人提起诉讼或者申请仲裁，那么保证期间就中断，以前经过的保证期间归于无效，保证期间重新计算。[4]既然《担保法》规定保证期间可以因债权人提起诉讼或申请仲裁而中断，而《担保法司法解释》却规定保证期间不得因任何事由而中断，显然与法不符。

由于《担保法司法解释》将保证期间定性为除斥期间，而通说认为，除斥期间为不变期间，不适用中止、中断、延长的规定。所以，结论自然就是：保证期间不因任何事由而中止、中断、延长。我们认为，这种结论从理论上说并不合理。第一，除斥期间与保证期间的适用对象不同。除斥期间适用于形成权，不适用于请求权。权利人在除斥期间内不主张形成权的，该权利消灭；而保证期间适用于请求权，即债权人向保证人请求承担保证责任的权利。在保证期间内，债权人未向保证人主张权利的，该请求权消灭，保证人不再承担保证责

任。虽然除斥期间与保证期间届满均产生权利消灭的后果，但二者所消灭的权利性质是不同的。也许正是由于二者都具有消灭权利的效力，学者们才将保证期间定性为除斥期间。第二，就保证责任而言，在债权人提起诉讼或申请仲裁之前或之后，其性质不应有所变化，应受同一性质的期间约束，且期间届满，都应消灭债权人的实体权利。但是，按照《担保法司法解释》的规定，保证期间不得中断，因此，在债权人提起诉讼或申请仲裁之后，保证期间将不再有意义，保证人应受诉讼时效的限制。这就是说，债权人在诉讼时效期间内不向保证人主张权利的，保证人虽也不再承担保证责任，但债权人对保证人的实体权利并不消灭，而只是消灭胜诉权。这就使得保证人原本无债务，但经过保证期间到诉讼时效的转换，最后变成了承担实体上的债务。可见，在债权人提起诉讼或申请仲裁之前或之后，保证责任的性质已经发生了变化。这说明，保证期间与诉讼时效对待债权人的请求权的处理方式是不同的，从而不可能发生两者并行不悖的情形。而从保证责任的性质上说，保证责任只能受保证期间的约束，而不能适用诉讼时效的规定。第三，在立法例上，保证期间适用诉讼时效中断，是各国的通例。例如，《法国民法典》第2250条规定：“向主债务人进行的传唤，或主债务人承认债务，对保证人发生中断时效的效力。”《日本民法典》第457条规定：“对主债务人的履行请求或其他时效中断，对保证人亦发生效力。”《意大利民法典》第1957条中规定：“对于债务人的诉讼请求对保证人同样产生时效中断的效力。”瑞士债务法第136条、我国台湾地区民法第747条也都有类似的规定。可见，认定保证期间为除斥期间或诉讼时效期间均有不妥，故我们赞同将保证期间定性为一种独立的期间状态的观点。