

2023年劳动合同期限一年可以辞职吗 劳动合同期限可以延长的情形(优质5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

劳动合同期限一年可以辞职吗篇一

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

劳动合同期限一年可以辞职吗篇二

《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。

劳动合同期限一年可以辞职吗篇三

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。

劳动合同期限一年可以辞职吗篇四

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。

劳动合同期限一年可以辞职吗篇五

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。