**关于劳动合同签订年限的分析**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **《劳动合同法》规定** | **签一年** | **签三年** | **分析** |
| **试用期长短** | 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。 | 试用期只能为一个月。试用过短，公司不能对员工的工作态度、工作能力、专业知识、工作业绩等方面做充分了解，基本起不到试用期考核的作用。待转正后，解除合同需支付补偿金，公司成本较大。 | 试用期可定为六个月以内。相当于现签订合同期限的一半时间，可以有较长时间，对员工的相关能力进行评定。试用期内如发现员工不胜任，可随时解除劳动合同，无需支付补偿金。  | 对于试用期长短方面，签订三年的劳动合同优势更大，公司可以有较充足时间，对员工是否胜任工作进行考核。 |
| **试用期工资（公司人力成本）** | 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十。 | 试用期只能为一个月，那么节约公司人力成本为=月工资的20% | 试用期可在六个月内，可节约公司人力成本为=月工资的20%\*6个月 | 对于节省公司人力成本方面，签三年合同（试用期较长）更有优势。当然，如公司不想在此方面减少员工收入或员工在试用期间表现优秀，可提前转正或不转正但提前调为正常薪酬。 |
| **签订无固定期限合同** | 连续订立二次固定期限劳动合同的，再次续定应签订无固定期限劳动合同。 | 如每次只签订一年期劳动合同，那员工在公司工作第3年时，就要签订无固定期限劳动合同。 | 如签订三年期劳动合同，员工需在公司工作第四年时，才签订无固定期限劳动合同。 | 对于签订无固定期限劳动合同的时间上，签订三年优势更大，公司可有较长时间对是否与员工签订无固定期合同进行考核。 |
| **支付补偿金** | 员工在合同期内不能胜任工作，公司解除劳动合同的，需支付经济补偿。 | 与员工本次签订合同期限无关，与员工在公司的工作总年限有关。工作一年赔一个月，不满一年的按半年度计算，不满半年的无需支付。 | 与劳动合同签订年限无关，是根据员工在公司的总工作年限计算的。所以在设定签订年限时，可以不考虑补偿金的因素。而如果试用期时间较长，公司同时设定严格的试用期考核制度，将不胜任的员工在试用期间淘汰，可以尽量避免解除或终止合同的发生。 |
| 员工合同到期，公司终止劳动合同的，需支付经济补偿，员工提出终止的不需要支付经济补偿。 | 与员工本次签订合同期限无关，与员工在公司的工作总年限有关。工作一年赔一个月，不满一年的按半年度计算，不满半年的无需支付。 |
| **员工归属感，保留优秀人才** |  | 合同期限过短，对员工没有安全感，会认为公司是否无意向长期任用；另外，合同到期时，不仅公司可以选择是否留用员工，员工同样可以选择是否留在公司（即双向选择）。 | 合同期限较长，使员工有归属感。但，试用期过长，在试用期内员工也同样有选择权，会有不利因素。 | 在对于优秀人才，或试用期表现合格的员工，公司可以提前转正或提前调整薪酬的方式来留人。试用期过短，再想延长是程序非常复杂，不易执行，容易引起纠纷。而试用期较长，提前转正，是合法形为，公司便于操作，而且给员工的感觉较好。 |
| **合同期限选择** | 基于以上原因分析，建议公司采用签订三年合同期限，试用期可定为三到六个月，表现优异，可提前转正或提前调整薪酬的方式。当然也可以根据公司和当地劳动保障部门的规定执行。 |