

# 最新应当自用工之日 订立劳动合同的相关要求(大全8篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 应当自用工之日篇一

1. 合法原则
2. 公平原则
3. 平等自愿原则
4. 协商一致原则
5. 诚实信用原则

### (一) 劳动合同订立主体的资格要求

1. 劳动者需年满16周岁，有劳动权利能力和行为能力。
2. 用人单位有用人权利能力和行为能力。

### (二) 劳动合同订立主体的义务

1. 用人单位的义务和责任

用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，

以及劳动者要求了解的其他情况。

用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

## 2. 劳动者的义务

用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

### (一) 书面形式及要求

1. 自用工之日起1个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

2. 用人单位自用工之日起超过1个月不满1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，并支付经济补偿。

3. 用人单位自用工之日起满1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向劳动者每月支付2倍的工资补偿，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立书面劳动合同。

### (二) 例外情况

作为订立劳动合同应当采用书面形式的例外情况，非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

## (一) 固定期限劳动合同

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。

## (二) 无固定期限劳动合同

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。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

1. 劳动者在该用人单位连续工作满十年的；
3. 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者有《劳动法》规定的情形的，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

## (三) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同

### (一) 劳动合同的生效

劳动合同依法订立即生效，具有法律约束力。除非当事人对劳动合同生效有特殊约定，如约定须经公证或鉴证方可生效的劳动合同，其生效时间开始于鉴证、公证手续办理完毕之日。

## 应当自用工之日篇二

合法原则，是指订立劳动合同的行为不得与法律、法规相抵触。合法是劳动合同有效并受国家法律保护的前提条件，它的基本内涵应当包括以下方面：

(1) 订立劳动合同的主体必须合法。签订劳动合同的主体是用人单位和劳动者。主体合法，即当事人必须具备订立劳动合同的主体资格。用人单位的主体资格是指必须具备法人资格或经国家有关机关批准依法成立，必须有被批准的经营范围和履行劳动关系权利义务的能力，以及承担经济责任的能力；个体工商户必须具备民事主体的权利能力和行为能力。劳动者的主体资格，是指必须达到法定的最低就业年龄，具备劳动能力。任何一方如果不具备订立劳动合同合同的主体资格，所订立的劳动合同违法。

(2) 订立劳动合同的目的必须合法。目的合法，是指当事人双方订立劳动合同的宗旨和实现法律后果的意图不得违反法律、法规的规定。劳动者订立劳动合同的目的是为了实现就业，获得劳动报酬；用人单位订立劳动合同的目的是为了使用劳动力来组织社会生产劳动，发展经济，创造效益。

(3) 订立劳动合同的内容必须合法。内容合法，是指双方当事人在劳动合同中确定的具体的权利与义务的条款必须符合法律、法规和政策的规定。劳动合同的内容涉及工作内容、工资分配、社会保险、工作时间和休息休假以及劳动安全卫生等多方面的内容，劳动合同在约定这些内容时，不能违背法律和行政法规的规定。

(4) 订立劳动合同的程序与形式合法。程序合法，是指劳动合同的订立，必须按照法律、行政法规所规定的步骤和方式进行，一般要经过要约和承诺两个步骤，具体方式是先起草劳动合同书草案，然后由双方当事人平等协商，协商一致后签约。形式合法，是指劳动合同必须以法律、法规规定的形式

签订。《劳动合同法》第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”明确了订立劳动合同的形式，并对不订立书面劳动合同的行为追究责任，对劳动者造成损害的，还要承担赔偿责任。

## 2、公平的原则

《劳动合同法》增加“公平”为订立劳动合同的原则，是要求在劳动合同订立过程及劳动合同内容的确定上应体现公平。公平原则强调了劳动合同当事人在订立劳动合同时，对劳动合同内容的约定，双方承担的权利义务中不能要求一方承担不公平的义务。如果双方订立的劳动合同内容显失公平，那么该劳动合同中显失公平的条款无效。如因重大误解导致的权利义务不对等，对同岗位的职工提出不一样的工作要求，对劳动者的一些个人行为作出限制性规定等，对于劳动者，显失公平的合同违背了劳动者的真实意愿。因此，《劳动合同法》规定，“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”劳动合同无效。

## 3、平等自愿的原则

(1) 平等，是指订立劳动合同的双方当事人具有相同的法律地位。在订立劳动合同时，双方当事人是以劳动关系平等主体资格出现的，有着平等的要求利益的权利，不存在命令与服从的关系，任何以强迫、胁迫、欺骗等非法手段订立的劳动合同，均属无效。这一原则赋予了双方当事人公平地表达各自意愿的机会，有利于维护双方的合法权益。

(2) 自愿，是指订立劳动合同必须出自双方当事人自己的真实意愿，是在充分表达各自意见的基础上，经过平等协商而达成的协议。这一原则保证了劳动合同是当事人根据自己的意愿独立作出决定的；劳动合同内容的确定，必须完全与双方当事人的真实意思相符合。采取暴力、强迫、威胁、欺诈等手段订立的劳动合同无效。

#### 4、协商一致的原则

协商一致，是指当事人双方依法就劳动合同订立的有关事项，应当采用协商的办法达成一致协议。这一原则是维护劳动关系当事人合法权益的基础。这条原则重点在“一致”，只有通过协商达到统一，才能真正体现平等自愿的原则。如果在订立劳动合同时，双方当事人不能达成一致的意思表示，劳动合同就不能成立。

#### 5、诚实信用的原则

诚实信用，是合同订立和履行过程中都应遵循的原则。《劳动合同法》增加“诚实信用”为订立劳动合同的原则，表明当事人订立劳动合同的行为必须诚实，双方为订立劳动合同提供的信息必须真实。双方当事人在订立与履行劳动合同时，必须以自己的实际行动体现诚实信用，互相如实陈述有关情况，并忠实履行签订的协议。当事人一方不得强制或者欺骗对方，也不能采取其他诱导方式使对方违背自己的真实意思而接受对方的条件。有欺诈行为签订的劳动合同，受损害的一方有权解除劳动合同。在国外，雇员隐瞒重要事实，即使双方已经签订劳动合同，雇主也可以直接解除劳动合同。我国《劳动法》没有相应的规定，《劳动合同法》在明确了以欺诈签订的劳动合同无效或者部分无效的同时，对当事人存在这种情形的，允许另一方当事人解除劳动合同。

### 应当自用工之日篇三

在新员工转正后办理劳动合同鉴定，用以办理各类保险之用，需注意的是如是本地户口的需让其提前到户口所在街道办理失业证。外地身份证复印件1张，应届毕业生学历证明复印件。

1、用人单位营业执照复印件；

2、组织机构代码证复印件；

- 3、合格证复印件；
- 4、工资手册（无）；
- 5、招用人员的《失业证》原件（失业证必须年检）；
- 6、招用应届毕业生的持本人（身份证）、毕业证书原件及复印件；
- 7、招用再次就业人员需持《终止、解除劳动合同证明书》及原劳动合同；
- 8、外地来沈务工人员《居民身份证》复印件；
- 9、续聘人员提供去年劳动合同及近期内税务（养老保险及失业保险税票）缴费凭证；
- 10、填写《劳动合同鉴证汇总表》一式两份，盖公章、法人章；
- 11、填写《录用职工登记表》，一式一份，将1寸照片粘上，盖公章；
- 10、填写《录用职工名册》，一式两份，盖公章；
- 11、填写《劳动合同》一式三份，盖公章、法人章；合同年限2年。

## 应当自用工之日篇四

- 1、劳动合同的主体合法，

即劳动合同的当事人必须具备合法资格，劳动者应是年满16周岁，身体健康，具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民，

可以是中国人、外国人、无国籍人。用人单位应是依法成立或核准登记的企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体，具有用人的权利能力和行为能力。

我国有关劳动法规对劳动合同主体中的一些问题做了如下规定：

(1) 厂长（经理）由其上级主管部门聘任（委任）的，应与聘任（委任）部门签订劳动合同；实行公司制的经理和有关经营管理人员，应与董事会签订劳动合同。

(2) 企业和实行企业化管理的事业组织的党委书记、工会主席等党群专职人员也是劳动者的一员，应当签订劳动合同，但在订立劳动合同的方式上，对尚未签订劳动合同的党委书记、工会主席可以和厂长、经理一样，与其所在单位的上级主管部门签订劳动合同。

(3) 实行租赁经营（生产）、承包经营（生产）的企业，依据租赁合同或承包合同，承租人、承包人如果作为该企业的法定代表人或者该企业法定代表人的授权委托人时，可代表该企业（用人单位）与劳动者订立劳动合同。

(4) 派出到合资、参股单位的职工如果与原单位仍保持劳动关系，应当与原单位签订劳动合同；原单位可就劳动合同的有关内容在与合资、参股单位订立劳务合同时，明确职工的工资、保险、福利、休假等有关待遇。

(5) 用人单位应与其富余人员、放长假的职工签订劳动合同，但其劳动合同与在岗职工的劳动合同在内容上可就不在岗期间的有关事项作出规定。

(7) 请长病假的职工，在病假期间与原单位保持劳动关系，用人单位应与其签订劳动合同。



(8) 原固定职工中经批准的停薪留职人员，愿意回原单位继续工作，原单位应与其签订劳动合同。

(9) 对于用人单位招（接）收的大中专毕业生，按有关规定签订了服务合同或其他协议的，未到期的仍应继续履行，并应与用人单位签订劳动合同。

## 2、劳动合同的内容合法。

(1) 必备条款。劳动合同应当具备以下条款：

第一，劳动合同期限；

第二，工作内容；

第三，劳动保护和劳动条件；

第四，劳动报酬；

第五，劳动纪律；

第六，劳动合同终止的条件；

第七，违反劳动合同的责任。

(2) 可备条款。

第一，试用期条款。

第二，保守商业秘密和有技术秘密条款。

第三，禁止同业竞争条款。

其他可备条款还有第二职业条款，违约金和赔偿金条款、补充保险、福利条款等。

除以上必备条款和可备条款外，我国劳动法还规定了禁止双方当事人约定的条款，即用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金（物）或抵押金（物）。对违反规定的，由公安部门和劳动保障行政部门责令用人单位立即退还给劳动者本人。

3、劳动合同订立的程序和形式合法。劳动合同订立的程序必须符合法律规定，未经双方协商一致、强迫订立的劳动合同无效。劳动合同的形式依规定应当采用书面形式订立。

## （二）平等自愿、协商一致的原则(82)

平等是指在订立劳动合同过程中，双方当事人的法律地位平等，不存在命令与服从的关系；自愿是指劳动合同的订立及其合同内容的达成，完全出于当事人自己的意示，是其真实意思的表示，任何一方不得将自己的意示强加于对方，也不允许第三者非法干预；协商一致是指经过双方当事人充分协商，达成一致意见，签订劳动合同。

## 应当自用工之日篇五

1. 合法原则。合法是劳动合同有效的前提条件。所谓合法就是劳动合同的形式和内容必须符合法律、法规的规定。首先，劳动合同的形式要合法，如除非全日制用工外，劳动合同需要以书面形式订立，这是本法对劳动合同形式的要求。如果是口头合同，当双方发生争议，法律不承认其效力，用人单位要承担不订书面合同的法律后果，如本法第八十一条规定“用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当支付劳动者二倍的应得劳动报酬。”其次，劳动合同的内容要合法。本法第十七条规定了劳动合同的九项内容。有些内容，相关的法律、法规都有规定，用人单位和劳动者必须在法律规定的限度内作出具体规定，如关于劳动合同的期限，什么情况下应当订立固定期限，什么情况下应当订立无固定期限，应当符合本法的规定；关于

工作时间，不得违法国家关于工作时间的规定；关于劳动报酬，不得低于当地最低工资标准；还有劳动保护，不得低于国家规定的劳动保护标准等等。如果劳动合同的内容违法，劳动合同不仅不受法律保护，当事人还要承担相应的法律责任。

2. 公平原则。公平原则是指劳动合同的内容应当公平、合理。就是在符合法律规定的前提下，劳动合同双方公正、合理地确立双方的权利和义务。有些合同内容，相关劳动法律、法规往往只规定了一个最低标准，在此基础上双方自愿达成协议，就是合法的，但有时合法的未必公平、合理。如同一个岗位，两个资历、能力都相当的人，工资收入判别很大，或者能力强的收入比能力差的还低，就是不公平。再比如用人单位提供少量的培训费用培训劳动者，却要求劳动者订立较长的服务期，而且在服务期内不提高劳动者的工资或者不按照正常工资调整机制提高工资。这些都不违反法律的强制性规定，但不合理，不公平。此外，还要注意的是用人单位不能滥用优势地位，迫使劳动者订立不公平的合同。

公平原则是社会公德的体现，将公平原则作为劳动合同订立的原则，可以防止劳动合同当事人尤其是用人单位滥用优势地位，损害劳动者的权利，有利于平衡劳动合同双方当事人的利益，有利于建立和谐稳定的劳动关系。

3. 平等自愿。平等自愿原则包括两层含义，一是平等原则，一是自愿原则。所谓平等原则就是劳动者和用人单位在订立劳动合同时在法律地位是平等的，没有高低、从属之分，不存在命令和服从、管理和被管理关系。只有地位平等，双方才能自由表达真实的意思。当然在订立劳动合同后，劳动者成为用人单位的一员，受用人单位的管理，处于被管理者的地位，用人单位和劳动者的地位是不平等的。这里讲的平等，是法律上的平等，形式上的平等，在我国劳动力供大于求的形势下，多数劳动者和用人单位的地位实际上做不到平等。但用人单位不得于用优势地位，在订立劳动合同时附加不平等的条件。

自愿原则是指订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位双方的真实意志，是双方协商一致达成的，任何一方不得把自己的意志强加给另一方。自愿原则包括订不订立劳动合同由双方自愿，与谁订劳动合同由双方自愿，合同的内容双方自愿约定等。根据自愿原则，任何单位和个人不得强迫劳动者订立劳动合同。

4. 协商一致。协商一致就是用人单位和劳动者要对合同的内容达成一致意见。合同是双方意思表示一致的结果，劳动合同也是一种合同，也需要劳动者和用人单位双方协商一致，达成合意，一方不能凌驾于另一方之上，不得把自己的意志强加给对方，也不能强迫命令、胁迫对方订立劳动合同。在订立劳动合同时，用人单位和劳动者都要仔细研究合同的每项内容，进行充分的沟通和协商，解决分歧，达成一致意见。只有体现双方真实意志的劳动合同，双方才能忠实地按照合同约定履行。现实中劳动合同往往由用人单位提供格式合同文本，劳动者只需要签字就行了。格式合同文本对用人单位的权利规定得比较多，比较清楚，对劳动者的权利规定得少，规定得模糊。这样的劳动合同就很难说是协商一致的结果。因此，在使用格式合同时，劳动者要认真研究合同条文，对自己不利的要据理力争。

5. 诚实信用。就是在订立劳动合同时要诚实，讲信用。如在订立劳动合同时，双方都不得有欺诈行为。根据本法第八条的规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。双方都不得隐瞒真实情况。现实中，有的用人单位不告诉劳动者职业危害，或者提供的工作条件与约定的不一样等等；也有劳动者提供假文凭的情况，这些行为都违反了诚实信用原则。此外，现实中还有的劳动者与用人单位订立了劳动合同，劳动者找到别的工作后，就悔约，不到用人单位工作，这也违反了诚实信用原则。诚实信用是合同法的一项基本原

则，也是劳动合同法的一项基本原则，它也是一项社会道德原则。

## 二、如何订立劳动合同

(1) 订立前的知情权劳动者在订立劳动合同前，有权了解用人单位相关的规章制度、劳动条件、劳动报酬等情况，用人单位应当如实说明。用人单位在招用劳动者时，有权了解劳动者健康状况、知识技能和工作经历等情况，劳动者应当如实说明。(2) 劳动合同的文本与文字劳动合同文本可以由用人单位提供，也可以由用人单位与劳动者共同拟订。由用人单位提供的合同文本，应当遵循公平原则，不得损害劳动者的合法权益。劳动合同应当用中文书写，也可以同时用外文书写，双方当事人另有约定的，从其约定。同时用中、外文书写的劳动合同文本，内容不一致的，以中文劳动合同文本为准。劳动合同一式两份，当事人各执一份。(3) 劳动合同的主要条款劳动合同应当具备以下条款：(一) 劳动合同期限；(二) 工作内容；(三) 劳动保护和劳动条件；(四) 劳动报酬；(五) 劳动纪律；(六) 劳动合同终止的条件；(七) 违反劳动合同的责任。劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

劳动合同必备条款不全，但不影响主要权利义务履行的，劳动合同成立。

劳动合同当事人可以按国家和地方的有关规定，在劳动合同中约定参加社会保险的具体事项。劳动合同当事人在劳动合同中约定终止条件的，应当经双方当事人协商一致，并不得违反法律、法规和规章的规定。(4) 劳动合同的期限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。劳动合同期限由用人单位和劳动者协商确定。(5) 劳动合同的生效日期劳动合同自双方当事人签字之日起生效，当事人对生效的期限或者条件有约定的，从其约定。(6) 劳动合同的试用期劳动合同当事人可以约定试用期。劳动合同期限

不满六个月的，不得设试用期；满六个月不满一年的，试用期不得超过一个月；满一年不满三年的，试用期不得超过三个月；满三年的，试用期不得超过六个月。

## 应当自用工之日篇六

### 一、解除劳动合同需办哪些手续

劳动合同解除、终止时，用人单位应在3日内向劳动者出具解除、终止劳动合同证明。并将《解除劳动合同证明书》或《终止劳动合同证明书》直接送达给劳动者本人，本人不在的，交其共同居住成年直系亲属签收，直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收信日期为送达日期。劳动者下落不明，或者用上述方式无法送达的，可采取公告送达，通过市地级以上新闻媒介通知，自公告发布之日起30日，即视为送达。

劳动者转为失业的，用人单位应在7日内将失业人员名单和档案移交到失业保险经办机构。劳动者失业后，应在解除、终止劳动合同之日起30日内到户口所在地失业保险经办机构办理失业登记。

### 二、如何解除劳动合同

《中华人民共和国》第31条规定：劳动者解除劳动合同，应当提前30日以书面形式通知，明确赋予了职工辞职的权利，这种权利是绝对的，劳动者单方面解除劳动合同无须任何实质条件，只需要履行提前通知的义务(即提前30日书面通知用人单位)即可。原劳动部办公厅在《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》也指出：劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无须征得用人单位的同意。超过30日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同手续，用人单位应予以办理。

《劳动法》一方面赋予了职工绝对的辞职权，另一方面又赋予了用人单位一定的请求赔偿损失的权利。《劳动法》第102条规定：劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任；原劳动部在《违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法》的第4条明确规定了赔偿的范围：劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：

- 1、用人单位招收录用其所支付的费用；
- 2、用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；
- 3、对生产、经营和工作造成的直接经济损失；
- 4、劳动合同约定的其他赔偿费用。

职工主动提出与企业解除劳动合同后部分职工在以书面通知用人单位30日后主动离职，不予理会用人单位的赔偿要求，用人单位则不给职工办理人事关系和档案的调转手续，职工离职后人事关系和档案长期留置在原用人单位；造成职工在新的工作单位不能办理劳动保险、不能办理出国政审手续、影响技术职称评定、不能进一步求学深造和丧失报考国家公务员的机会。所以，职工在与用人单位因解除劳动合同赔偿损失方面发生争议后应当在60天内及时向用人单位所在地区、县劳动争议仲裁委员会提请劳动争议仲裁。

劳动合同订立手续有哪些.doc

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

## 应当自用工之日篇七

平等原则是指劳动者和用人单位在法律上处于平等的地位，平等地决定是否缔约，平等地决定合同的内容。任何一方可拒绝与对方签订合同，同时任何一方都不得强迫对方与自己签订合同。

### 2、自愿原则

自愿原则是从平等原则引申出来的。当事人地位的平等性要求双方对于劳动合同的订立不得享有任何特权。当事人订立合同只能出于其内心意愿。用人单位不得强迫劳动者订立劳动合同，其他任何机关、团体和个人都无权强迫劳动者订立劳动合同。

### 3、协商一致原则

协商一致原则要求当事人双方就劳动合同的主要条款达成一致意见后，劳动合同才成立。可能双方当事人都有与对方订立劳动合同的意向，但在具体条款上，如工作期限、劳动报酬等问题上往往意见不一，这时合同就不能成立。

### 4、合法原则

合法原则是指劳动合同的订立不得违反法律、法规的规定。这里所说的法律、法规，根据劳动部1994年9月5日发布的《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的解释，既包括现行的法律、行政法规，也包括以后颁布实行的法律、行政法规，既包括



劳动法律、法规，也包括民事、经济方面的法律、法规。

劳动合同解除的条件：

根据《劳动合同法》的'固定，劳动者可以解除合同的情形如下：

(一)协商解除：劳动者提出，经与用人单位协商一致，可以解除劳动合同；

(三)及时解除：也成为“被迫解除”，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以通知用人单位即时解除劳动合同：

(1) 未按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) 用人单位规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的

(5) 因《劳动合同法》26条第一款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、强令冒险作业及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

## 应当自用工之日篇八

《劳动合同法》第八十二条规定，用人单位自用工之日起超

过一个月但不满一年位于劳动者订立劳动的的，应当向劳动者每月支付二倍工资。

《劳动合同法》第十四条第三款规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。也就是说《劳动合同法》实施后，用人单位不与劳动者签订书面劳动合同超过一年的，就视为双方签订了无固定期限的劳动合同。

在一个月“宽限期”内，如果由于劳动者不签订书面劳动合同，用人单位终止劳动合同的，可以不支付经济补偿，超过一个月的，由于劳动者不签订书面劳动合同，而用人单位终止劳动合同的，用人单位须依法支付经济补偿。

未签劳动合同不能对涉及商业秘密或竞业限制的劳动者进行有效约束。

要有证据证明劳动关系

有公司名称的工装、工作证或工作牌(最好盖有公章)、工资卡、工资条、考勤记录、社会保险缴纳记录、录音录像或者其它有你名字和公章的文件等(其中有公章的工作证、社会保险缴费记录、有你名字和公章的文件，有一个足以证明劳动关系)

同事证言(离职在职的都可以)，一般可以找刚刚离职的，如果一个月之内离职的，还跟公司存在与你相同争议问题的同事，可以一起申请仲裁。

携带劳动仲裁申请书、身份证复印件、相关证据、工商注册信息，然后去当地仲裁委申请立案就可以!立案后，你去找新工作，不耽误什么!

劳动争议案件受理费收费标准：3人以下的，每件20元;4至9

人的，每件30元；10人以上的集体劳动争议案件，每件50元。

劳动争议案件处理费收费标准：

(一)没有争议金额的案件，每件300元。

(二)有争议金额的案件，按下列标准累加收费：

1. 争议金额在1万元以内(含1万元)的案件，每件500元；
2. 争议金额超过1万元至5万元(含5万元)的部分，按3%收费；
3. 争议金额超过5万元至10万元(含10万元)的部分，按2%收费；
4. 争议金额超过10万元的部分，按1%收费。

如果不知道具体如何操作，可以在网搜索当地的仲裁机构地址及联系电话进行咨询。

因为单位违法在先，你书面提出离职后可以立即走人，并要求单位支付你拖欠的工资、押金、经济补偿金、双倍工资(最多11个月)、加班工资等；从你离职开始算，劳动仲裁时效为一年！

总之，应对房地产合作建房合同效力纠纷是一个复杂的过程，实践证明，由具备一定法律知识和工作经验的律师来处理，既可以防范法律纠纷，也可以更好地解决法律纠纷，最大限度地避免或降低经济损失，有效地保障您的合法权益。为了更好地帮您解决未订立劳动合同问题，防止陷入法律误区，您可以通过委托当地有经验的律师为您提供专业的法律服务，使您的合法权益得到最大限度的保护。