

最新劳动合同鉴定费用谁出 被骗所签的劳动合同是否有效(精选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？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。

劳动合同鉴定费用谁出篇一

日前，接触一单案件，其中合同中的一个条款，备受争议。

某外籍员工，在国贸附近一家著名的物业公司工作，月薪二万五千元。其与单位所签订的劳动合同中，明确约定了，在合同期内，任何一方皆可提前一个月通知对方解除合同关系。在此约定的基础上，单位提前一个月通知了该员工，对其进行了辞退。在此情况下，员工申诉到了北京市劳动争议仲裁委员会，要求确认解除无效，恢复劳动关系。那么，这样一个条款是否有效就成为了本案争议的焦点。

在办案的过程中，我提出观点，认为提前一个月解除劳动合同，劳动法限制了三种情形：医疗期满、不胜任工作、客观情况变化。原则上来说，除此三种情形之外的其他情形，是不能预告解除的。劳动法属于强制性的法律规定，合同的这一约定扩大的预告解除的前提条件，将一个受到限制的预告解除变成了一个不受任何限制的解除，违反了劳动法的强制性规定，是一个无效的条款，所以解除无效。

对方律师提出观点，认为合同的解除权利可以是法定的权利，也可以是约定的权利。劳动合同的解除是可以约定解除的。合同中的这一条款，是双方签字认可的，是双方真实意思的表现，所以是有效的，进而解除也是有效的。

[合同约定提前一个月即可解除劳动合同，是否有效？]

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

劳动合同鉴定费用谁出篇二

【案例】

合同还没到期，公司就通知本人走人？小丁就遇上了这样的事情。

6月，小丁和一家医药公司签订两年期劳动合同，但合同书上只有人力资源部经理的签名，没有加盖公司公章。12月，人力资源部突然通知小丁，公司为提高效率要精简人员，从下月起小丁就不用来上班了。

小丁以合同期限没到为由与经理据理力争。不料，经理却说劳动合同上没有公司盖章，表明合同还没有生效，公司可以随时辞退小丁。

经理的说法是否有法律依据？劳动合同上没有单位公章是否生效？小丁找到湖州市总工会职工服务中心咨询。

【分析】

《劳动合同法》第16条规定：“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。”根据这一规定，我们可以看到，用人单位盖章并不是劳动合同生效的必备要件。

在没有特别约定的情况下，劳动合同双方当事人签字即可表示劳动合同生效。仅凭没有盖公章，就认定劳动合同没有生效，在法律上是站不住脚的。

现实生活中，只签字不盖章或只盖章不签字的劳动合同也经常能见到，可分为以下3种情形：

其一，在劳动合同上签字的是用人单位法定代表人。法定代表人行为可直接视为该用人单位的行为，因此，法定代表人在劳动合同上签字，即可证明该劳动合同有效。

其二，在劳动合同上签字的是用人单位的行政或人力资源管理部门负责人。根据《民法通则》第63条关于代理以及《合同法》第四十九条关于表见代理的相关规定，劳动者完全有理由相信，行政或人力资源管理部门负责人签字前得到过用人单位授权，他们的言行可以视为单位真实意思的表达。因此，一般情况下，他们签字的劳动合同应认定有效。

其三，劳动合同上只有用人单位公章。公章在所有印章中具有最高效力，可以代表法人意志，盖了公章就等于该组织已承认这个合同。

协调期间，我们了解到小丁还填写过一份入职申请单，上面有人事经理和法人代表的签字确认，结合劳动合同书面上人事经理的签字，我们认为双方之前劳动合同有效。经调解，双方达成和解协议，继续履行合同至期限届满。

【提示】

为了减少不必要的纠纷，我们还是建议劳动者在签订劳动合同时，要求用人单位既签字又加盖公章。在合同签订后，劳动者可以根据《劳动合同法》第16条“劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份”，向用人单位索要一份自己保管。

劳动合同鉴定费用谁出篇三

案例解析：在校生利用业余时间勤工助学，通常不视为就业，与实习单位间不存在劳动关系。但是本案中的林某不同，林某虽未毕业，但已完成全部学业，即将步入社会。现在的大中专院校为了提高就业率，也鼓励学生在最后的实习阶段寻找工作。林某到某医药公司登记求职，目的就是为了解就业，而非学习，医药公司对林某的情况也完全知情，双方在此基础上也就应聘、录用等事宜达成一致，并签订了劳动合同，明确了岗位和报酬，所以，双方之间形成的是劳动合同关系，而非劳务关系。

另外，林某与某医药公司签订劳动合同时也早已年满18周岁，符合劳动法规定的就业年龄。林某在登记求职时，已完成了全部学业，明确向某医药公司表达了求职就业愿望，双方签订了书面劳动合同。此后，林某按合同约定提供了劳务，该医药公司亦向林某支付了劳动报酬，并对其进行了管理，这完全符合劳动关系的本质特征。因此，法院应判决林某与该医药公司签订的劳动合同有效。

[在校生与企业签订的劳动合同是否有效？]

劳动合同鉴定费用谁出篇四

案情：

甲原为某国家机关一位局级干部，承租单位一套五居室楼房，由甲与其妻乙共同居住，甲于1995年2月去世，该房由其妻乙

居住，承租人变更为乙，此时，乙的女儿丙为照顾母亲亦搬入此房居住。11月，单位依照国家房改政策向职工出售公有住房，乙申请购房，单位同意并预收了乙购房款及维修基金共2万余元，在产权证未办完时，乙即于1月去世。6月单位以无共居人为由终止了此房购房决定，并要求丙腾房，丙却要求继承此房，双方由此产生纠纷。

评析：

众所周知，公民购买商品房，付款后，办完产权登记手续，取得产权证，所买房屋便成为私人财产，依法可以发生继承等。而本案涉及的主要问题是职工购买公有住房已交购房款但未办理产权证之前死亡的，其购房行为是否有效？对此问题存在两种截然相反的意见。

第一种意见：依据民法的有关规定，购房行为系要式法律行为，只有在房屋管理部门办理完登记手续后，购房行为方能生效，乙只向单位交了购房款，但其未能取得房屋产权证，房屋所有权还未发生转移，双方房屋买卖合同关系不成立，故丙要求继承该房的理由不能成立。

第二种意见：乙购房手续齐全，其交了购房款，单位亦同意其买房并收了购房款，双方购房协议已实际成立，（乙完全履行了合同义务，未及时办理产权证，责任在单位，不在乙，单位不应单位方作出终止购房决定。

笔者同意第二种意见，理由如下：

一、公有住房买卖在我国尚属一种新情况，处理这种纠纷并没有明确的法律依据，根据《民法通则》第6条的规定，在法律没有规定的情况下，民事主体从事民事活动应当遵守国家政策。对公有住房买卖，不宜完全按要式法律行为确认买卖合同是否成立。单位同意乙买房并收了其购房款，表明双方当事人就合同的主要条款已达成合意，所以双方购房合同已

经成立并实际履行。《合同法》第8条规定“依法成立的合同，对当事人具有法律约束力，当事人应当按照约定履行自己的义务，不得擅自变更或解除合同”。

双方当事人订立合同的目的在于使合同产生拘束力，从而实现合同所规定的权利、利益，如合同不能生效，就不能实现合同目的。依法律规定，合同的生效条件为：（1）行为人具有相应的行为能力；（2）当事人意思表示真实；（3）不违反法律和社会公共利益，合同具有一般生效要件，即产生法律效力。《合同法》第44条第2款规定，法律、行政法规规定，合同应当办理批准登记手续才生效的，应依照其规定，这里的批准登记手续是民事行为的特别生效要件，也就是所谓的要式法律行为。不动产和法律规定的动产如车辆、船舶、航空器等，所有权的转移须依法办理所有权的转移登记。本案中乙与单位的购房合同已经成立是个不争的事实，对房屋买卖合同是否生效，一般需要办理产权转移手续以后才能生效，但对公有住房这种带有福利性质的买卖，合同何时生效？没有明确的法律规定，应适用公有住房改革与买卖的有关政策性规定，根据公平原则，应认定该案中双方所签购房合同成立并且已生效。

《合同法》第107条规定，“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的，应承担继续履行，采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。”依严格履行合同义务的原则，当事人任何一方因违反合同规定的义务均应承担违约责任，该案中乙已交了购房款，依合同履行了自己的义务，单位本应履行售房义务却单方终止了购房合同，对此应承担相应的违约责任。乙有权选择对方承担违约责任的方式，既然乙选择要求违约方承担继续履行的责任，作为违约方，单位应继续履行售房行为。

二、依据北京市人民政府

[1][2]

劳动合同鉴定费用谁出篇五

北京这家公司的做法非常不妥，有违诚信的市场原则，但是从劳动法角度，向某的主张不会得到支持。

单位发出offer[]应视为要约邀请，双方没有签订劳动合同，劳动关系还没有建立。

offer不等于劳动合同，这一点是确定无疑的。

但是盖章、签名版的offer是一种邀约合同，如果单位违约的话，要承担缔约过失责任，要赔偿的。

因此，用人单位发出正式的书面offer时要非常慎重才行，要不就不发(以口头或电话通知入职等)，发了就要尽量履约，否则，虽说不违法但有损企业雇主品牌形象。

公司发放录用通知后拒绝录用，公司的行为是违法的。员工收到公司的录用通知书后，被拒绝录用，公司应承担法律责任。王某在接到录用通知书后，辞去了原单位的职务，而公司也未录用王某，此时，判断用人单位是否应承担赔偿责任就需要看用人单位是否存在过错。本案例中，公司已经给王某发放了录用通知书，约定报到的时间，工作岗位，薪资，试用期等具体内容，因为王某报到的时间比较晚，在没有沟告知的情况，就直接录用了他人，因此拒绝录用王某的做法是与录用通知书内容相违背的，存在“缔约过失责任”。因此，基于上述情况，法院经审理后判决，公司承担王某失业及再就业期间的合理损失。

[offer是否等同于劳动合同?]