

最新合同订立原则的案例(模板5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

合同订立原则的案例篇一

劳动合同的效力相关问题辨析

张喜亮

案例：

孔某家在农村，婚后因经济困难，经朋友介绍到一家餐饭企业工作，那里的工作虽然非常苦，每天要从早上八点工作到晚上八点，但孔某想，好不容易找到了一份工作，累点没关系，反正在农村老家强多了，况且工资待遇还不错，遂与公司签订了为期三年的劳动合同。孔某工作很认真，把公司当成自己的家一样，从早忙到晚。

很快一年过去了，一天，孔某找到经理请假说去医院，经理问她怎么了？孔某这才告诉经理要去做生育检查，这下经理发火了，立即通知财务部结清了孔某的工资，以不适合在餐厅工作为由解除了与孔某的劳动合同，孔某也很生气，与经理理论，经理拿出了与孔某签订的劳动合同，在劳动合同的特别约定中说明：由于甲方行业的特殊性，乙方（孔某）在甲方工作期间不得生育，如果乙方违反此约定怀孕的，甲方可立即解除劳动合同。孔某看到白纸黑字写明了，也没什么办法，但总觉得心里憋气，自己每天工作那么长时间，辛辛苦苦的，实在委屈，与经理吵了起来：，走可以，得给我加班费！经理说，我们单位实行的是综合计算工时制，没有加班费，这在劳动合同中是有约定了的。孔某知道上了当，但

自己也没办法，只得自认倒霉。

案例分析：

目前在我国，由于经济结构的调整和生产力的不断提高，大量的农村剩余劳动力涌入城市，他们的工作技能不高，纯朴而生疏城市务工的游戏规则，受到排挤的现象时有发生。更重要的是他们法律意识淡薄，自己的合法权利得不到保障，孔某的遭遇很是典型。（）尤其是在餐饮等服务行业，劳动者经常被延长工作时间，休息休假的权利得不到保障。有的用人单位利用农村劳动者知识水平不高的特点，歪曲法律，哄骗劳动者，严重侵犯劳动者的合法权利。但是，是不是就像有些人认为的那样，只要合同上白纸黑字写明了的，就对劳动者生效呢，不管什么样的劳动合同劳动者都在遵守呢？从劳动法律分析，并非尽然。

一、劳动合同的成立与生效

按照《中华人民共和国合同法》的规定，劳动合同的成立与生效是两个不同的概念。劳动合同成立说明合同在事实上已经存在，是对一种客观事实的认知和判断。劳动合同生效是指合同已经产生法律上的效力，对当事人双方必须遵守，否则应当承担相应的法律后果，即产生了法律上的约束力。劳动合同成立是合同生效的前提，劳动合同成立后，是否能够产生法律上的效力，是否受到法律的保护，具体情况还还需具体的分析。《中华人民共和国合同法》规定，劳动合同的成立需要以下条件：用人单位和劳动者双方依法平等自愿协商一致，诚实信用明确无误地表达其意思真实意思。从劳动合同的当事人这个条件分析，上面案例中的孔某与单位签订的劳动合同是成立了。尽管劳动合同成立了，但是不一定符合生效的法律要件而具有对当事人的约束力。根据合同法的一般原理及劳动合同法的规定，劳动合同生效应符合下列条件：

第一，当事人必须具有劳动权利能力和劳动行为能力即法律认可的资格和能力。根据我国劳动法律的规定，劳动合同双方当事人一方的用人单位，必须按照法律规定的程序注册登记经审核设立，才能取得合法的用工权利能力和行为能力。劳动合同当事人另一方即劳动者，必须年满16周岁，且须符合劳动法律对劳动者特殊条件的规定。如果当事人不具备法定的这样的主体资格，那么劳动合同不能生效。

第二，意思表示真实。劳动合同法明确规定了签订劳动合同的基本原则之一就是“诚实信用”，这就要求当事人双方都必须真实地表达自己的意愿而不能欺骗对方或者采取办法是对方不能真实表达自己的意愿。如果有这样的情况发生，劳动合同不能生效且要承担相应的法律后果。

第三，不违反法律或社会公共利益。尽管劳动合同的内容，当事人双方都明确无误地认可，但是，如果这些内容是不符合法律的规定，或者有些内容违背了社会公共道德或利益，那么，劳动合同也不能生效。

第四，劳动合同应当采用书面形式。用人单位和劳动者应当在劳动合同上签字、盖章。未签字或者非本人签字、没有本单位公章的劳动合同也属于不能生效的。

只有符合了上述条件的劳动合同才能生效，才能受到法律的保护，才能对当事人双方产生约束力，根据法律规定的这些条件分析，孔某与用人单位签订的劳动合同虽然已经成立，但却是没有法律效力的。首先，这个劳动合同违反了法律、法规的规定即违反了女职工生育保护规定和劳动工时的规定；其次，从上述情况看，劳动者孔某实际上是根本不知道劳动合同的内容如不得怀孕、综合计算工时不给加班费等等，这些都违反了诚实信用真实意思表示的原则。所有这些那些就导致了这份劳动合同的相应条款不能生效即对孔某是没有约束力的。该单位经理依据劳动合同的所谓约定，解除与孔某的劳动关系且不支付加班费的辩解，是不能成立的，孔某完

全可以对这家单位提起劳动争议仲裁或诉讼，根据法律的规定请求其履行相关义务保护自己的加班费及怀孕生育待遇的权利。

二、无效劳动合同的类型

根据劳动合同法的规定，无效劳动合同的情形有以下几项：

第一，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的。这种情况主要是指用人单位或劳动者故意制造虚假情况或隐瞒事实真相，欺骗对方，致使对方形成错误认识为意思表示，从而订立的劳动合同，如某些岗位需要执业资格，而劳动者提供了虚假的资格证书，或者用人单位是非法成立的，伪造了用人单位注册文件等。威胁是指劳动者或用人单位以给对方造成生命、身体、财产、名誉、自由、健康等方面的损害为要挟，强迫对方与之签订劳动合同的情况。

第二，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的即劳动合同条款显失公平。这种情况在现实中也较为常见，如用人单位与劳动者约定，由劳动者自己去缴纳社会保险，企业对劳动者的工伤等不负责任的情况，这种情况在农村劳动者中最为常见。

第三，违反法律、行政法规强制性规定的。如违法劳动法律法规关于禁止使用童工的规定、关于女职工三期保护的规定等。

第四，口头形式的劳动合同无效。劳动合同法的一个突出特点就是确立了劳动合同的法定形式是书面形式，用人单位有义务与劳动者签订书面的劳动合同，口头形式的劳动合同是无效的。以上三种情况下签订的劳动合同，即使是成立的（口头形式的劳动合同不成立），但由于其缺少法定的劳动合同生效要件而对劳动合同双方不产生约束力。

三、无效劳动合同的法律后果

按照《中华人民共和国劳动合同法》的规定，无效的劳动合同将导致下列法律后果：

第一，根据劳动合同法第三十八条和第三十九条的规定，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，无过错一方可能解除劳动合同，其中，用人单位违反这项规定的，劳动者可以随时解除劳动合同，用人单位还应当支付经济补偿金。

第二，因劳动合同无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。具体来看，根据劳动合同法和劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》的规定，由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，赔偿的具体内容包括：1. 劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬，劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定；2. 造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品；3. 造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用；4. 造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用25%的赔偿费用。由于劳动者的过错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；3. 对生产、经营和工作造成的直接经济损失；4. 用人单位可以不支付任何经济补偿而解除劳动合同。

四、无效劳动合同的认定

根据劳动合同法的规定，对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

劳动仲裁是我国劳动争议处理的必经程序。劳动争议仲裁委员会是由地方政府依法设立的，处理本地方发生的劳动争议案件的专门性机构，其办事机构设在劳动行政部门。

诉讼是解决劳动争议最后解决手段。一个劳动争议解决的方式很多，如协商、调解、和解等，且劳动争议案件都必须经过劳动仲裁，仲裁是诉讼的前置程序即不经过劳动仲裁法院不能受理。人民法院的判决是劳动争议案件的最后也是最权威的解决办法。

五、劳动合同无效后的其他救济途径

第一，劳动者可能通过工会维护自身的合法权益；

工会是职工自愿结合的专门为职工办实事的组织。工会组织代表职工的利益，维护职工合法权益；维护职工合法权益是工会的基本职责。地方工会组织都设有维权部或信访部或职工维权中心等，这些机构专门受理劳动者举报的侵权案件。职工无论是不是工会会员都可以请求工会维护帮助其维权。

职工首先应当向本单位的工会组织请求维权，如果本单位没有工会的，可以到本地的区域工会提出请求，如开发区工会、社区工会、地方总工会等等。

第二，劳动者可能通过用人单位劳动争议调解委员会调解

用人单位劳动争议调解委员会是专门处理本单位发生的劳动争议的案件。按照国家有关法律的规定，用人单位一般都设有劳动争议调解委员会。调解委员会由职工代表、工会代表和单位代表三方组成，工会代表依法担任调解委员会的主任。劳动者可能劳动争议调解委员会的调解，解决相关劳动争议，维护自己的合法权益。

第三，劳动者还可通过劳动监察部门解决相关争议

劳动行政部门负责本地方劳动事务工作，劳动合同无效一般伴随着劳动违法行为，劳动者可以向劳动行政部门举报和请求维权。劳动行政部门专设有劳动监察大队，劳动监察大队依照《劳动监察条例》所赋予的职权可以直接对用人单位的违法行为进行行政处罚。由于劳动监察部门依法行使执法权，履行行政程序，具有经济、简便、快捷的优势，劳动争议可以较快的解决劳动争议，同时，还有利于用人单位纠正违法行为。

合同订立原则的案例篇二

订立技术转让合同，应遵循不得阻碍技术进步、发展、推广和应用。《合同法》第三百四十三条规定“技术转让合同可以约定让与人和受让人实施专利或者使用技术秘密的范围，但不得限制技术竞争和技术发展”。该条规定了订立技术合同的两条基本原则，其一是保守技术秘密，其二是有利于技术的竞争、发展、应用、推广的技术进步原则。基于《合同法》规定的订立技术合同的基本原则，在订立技术合同时，不得有下列条款或内容：

一、限制一方在合同技术标的上进行新的技术研究或要进行新的技术研究必须征得另一方的同意，这种规定是阻碍技术进步的技术垄断行为，是不利于社会进步的约定。

二、阻碍一方根据市场需求，按合理的方式实施技术。合同双方当事人可以就技术实施的期限、地域、方式进行约定，但是，不得限制当事人一方运用合同标的的技术按市场的需求在约定的期限、地域和按约定的方式限制其生产规模、产量、价格、销售渠道等方式限制当事人一方根据市场需求按合同约定的方式实施技术。

三、不允许合同当事人一方从其他渠道取得技术，如在合同中不得约定当事人一方在接受了另一方的技术并得到指导后，

一方不得从其他渠道取得技术的限制性规定。

四、不得有阻止国家指定推广、使用的. 技术约定。国家指定推广、应用的技术，是国家依据产业政策的规定和国民经济发展的需要决定的，合同当事人在合同中约定只能使用转让的技术，不能使用国家决定推广、应用的技术，是明显的不合法条款，是不利于社会进步，不利于国民经济发展的需要。

技术转让合同的双方当事人(主要指让与人)，应当在签订技术转让合同时遵循法定原则，以免产生无效内容和无效条款。

合同订立原则的案例篇三

订立劳动合同应当遵循的基本原则有哪些？

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。

《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。

(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。

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。

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。

以上就是小编为大家整理的关于订立劳动合同时需要遵循的哪些原则的规定。之所以需要遵守有关的原则规定，就是为了确保双方当事人权益的维护，避免在订立合同时，作为弱势群体的劳动者的合法权益就会收到潜在的侵害。

合同订立原则的案例篇四

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，不得违反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。

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。

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。

合同订立原则的案例篇五

第三条订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

劳动合同依法订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

【解读】本条是关于劳动合同订立的原则和劳动合同的效力的规定。

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。

3. 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。

4. 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。

劳动合同的效力就是劳动合同对当事人的约束力。根据本条的规定，劳动合同依法订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同规定的义务。劳动合同依法订立，就受法律保护。非依法律规定或者征得对方同意，任何一方不得擅自变更或者解除劳动合同，否则就要承担法律责任。劳动具体劳动合同的生效时间，当事人可以在劳动合同中约定，没有约定的，应当自双方签字之日起生效。在理解本条时应当注意，劳动合同的生效时间和劳动关系的建立是两回事。劳动合同是劳动关系的表现形式，有的情况下劳动关系已建立，但并没有签订劳动合同；有的情况下劳动合同已生效，但并没有实际用工，劳动关系尚未建立。因此，违反劳动合同可以分为两种情况，一种是违反已经履行的劳动合同。这时劳动关系已建立，违反劳动合同约定，就要按照本法的规定承担违法责任，如本法第八十六条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当按照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”另一种就是违反已生效但尚未履行的劳动合同。这时劳动关系尚未建立，劳动合同法没有对这种情况下违反劳动合同的责任作出规定，这就需要合同双方在订立劳动合同时约定。这时劳动合同约定了违约责任的，按约定办，没有约定违约责任的，

就无从承担责任。因此，在订立劳动合同时，双方应当在合同中约定履约责任。