

最新要式合同是指法律规定或当事人约定要求必须具备一定形式的合同(优秀8篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。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。

要式合同是指法律规定或当事人约定要求必须具备一定形式的合同篇一

小李应聘到某公司工作，在到单位报到时，人事经理说，按规定先要试用，试用合格再签劳动合同，并拿出一份“试用期合同”要他签，小李来信问这“试用期合同”是否是劳动合同，它是否有效。

行《中华人民共和国劳动法若干问题的意见》的规定：“劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。”这就是说，试用期不是劳动合同中的法定条款，可以约定也可以不约定。而如果约定试用期，则只能在劳动合同中约定，劳动合同是试用期存在的前提条件。不允许只签订试用期合同而不签订劳动合同。这样签订的“试用期合同”是无效的。

但正如前文所说的，“试用期合同”的无效，并不导致劳动法对劳动者的保护失效。《上海市劳动合同条例》第十三条明确规定：“劳动合同当事人仅约定试用期的，试用期不成立，该期限即为劳动合同期限。”因此，如果小李在没有签订劳动合同的情况下，仅在聘书、录用通知或其他书面文件中约定了试用期，则这一约定是不合法的，不具有法律效力。

同时，法律将把所谓“试用期合同”中约定的内容视作劳动合同的内容，把所谓“试用期合同”中约定的期限视为劳动合同的期限，同样的“试用期合同”中对薪资的规定也将被视为劳动合同的约定。简单地说，虽然“试用期合同”是无效的，但其中的规定将被视为劳动合同的规定，而为法律认可。

实践中，“试用期合同”中往往会约定劳动者转正后的薪资，那么，这里约定的转正后薪资应被视为劳动报酬，原有试用期薪资约定无效，员工可要求用人单位在“试用期”内支付相当于转正薪资的工资。当然如果用人单位仅仅是口头答应在员工转正后将提高薪水，而没有书面约定的，则不具有法律效力，即试用期薪水就被视为劳动报酬。另外，对于在“试用期合同”中约定到期后签订正式劳动合同的，由于“试用期合同”的无效这一约定也属无效。但是根据我国《劳动法》第十六条的规定“建立劳动关系应当订立劳动合同”，因此只要劳动者与用人单位之间已经实际存在劳动关系，劳动者就可以要求用人单位签订劳动合同。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索试用期合同是否有效。

要式合同是指法律规定或当事人约定要求必须具备一定形式的合同篇二

知道者必须要效法阴阳，阴阳是一个大问题，尤其是中医的一个大问题，实际上也是传统文化的问题。阴阳是什么？可以说阴阳包罗万象。所以《内经》里面谈到了“阴阳者，天地之道也”。讲的是天地之道。所以中医为什么要效法天地，为什么老子要讲道法自然，就是因为古人认识到了我们跟天地跟自然乃至跟日月是息息相通的。

如果谈中医的基本特性或者定位，我觉得现代科学对中医做

了一个很好的总结，提出了中医有两个特点：一个特点就是整体观念。什么是整体观念？不是说人是一个整体，人是一个整体西医也是这样认为的，没有说西医不认为人是一个整体。像内分泌、神经系统揭示的人就是一个整体。

所以这个整体观念并不是人身是一个整体，而是人与宇宙、人与自然、人与天地是一个整体。在这个整体里面人必须顺从、效法这个整体的变化。也就是我们都要服从中央的领导，都要与中央保持一致，至少你与中央保持一致你的政治才有前途，政治又决定经济，你的经济才有前途，你的身家性命才有前途，都是一个道理。所以我们跟天地保持一致。这就是法于阴阳，我们的健康才有保障。所以对天地要有一个认识、对自然要有一个认识。

拓展阅读：养生《黄帝内经》中的至理天规

《黄帝内经》分《灵枢》《素问》两部分。在以黄帝、岐伯、雷公对话、问答的形式阐述病机病理的同时，主张不治已病，而治未病，同时主张养生、摄生、益寿、延年。在黄老道家的理论上建立了中医学独特的理论体系，标志着我国医学由单纯积累经验的阶段发展到了系统的理论总结阶段。

天人合一，顺应天地

《素问·宝命全形论》指出：“天覆地载，万物悉备，莫贵于人。人以天地之气生，四时之法成。”天地自然之中，天气下降，地气上升，阴阳交合，万物滋生，人类为万物之中最为贵重的成员，是禀天地阴阳之气而生存的。因此天地自然的变化，必然对人体的生理病理存在种种直接或间接的影响。

比如，在一年四季之中，自然界表现出来的是春生、夏长、秋收、冬藏的发展变化，而人体的生理功能也会出现相应的变化。与此同理，在一日之中随着昼夜晨昏的阴阳变化，人

体的生理功能也相应出现节律性的变化。中医养生重视顺应天地自然界的运动变化，强调人体必须与天地自然界保持高度的和谐、协调、统一，这样才有可能保持健康长寿。

正如《素问·四气调神大论》所说：“阴阳四时者，万物之终始也，死生之本也，逆之则灾害生，从之则苛疾不起，是谓得道。”不单是四时气候变化必须适应与顺从它，地理位置、自然环境、水质空气等，包括人体也必须很好地加以保护并顺从它、适应它。这些都是养生防病必须遵循的重要原则。

“气”（“道”）是宇宙万物的本原

老子在《道德经》云：“有物混成，先天地生。寂兮寥兮，独立而不改，周行而不殆，可以为天下母。”认为构成世界的原初物质是形而上者的“道”，宋钘、尹文将这种原初物质称之为“气”。

《黄帝内经》受这些学说的影响，也认为“气”是宇宙万物的本原，“太虚寥廓，肇基化元，万物资始，五运终天”。在天地未形成之先便有了气，充满太虚而运行不止，然后才生成宇宙万物。这其实是揭示天体演化及生物发生等自然法则，在宇宙形成之先，就是太虚。太虚之中充满着本元之气，这些气便是天地万物化生的开始。由于气的运动，从此便有了星河、七曜，有了阴阳寒暑，有了万物。阴阳五行的运动，总统着大地的运动变化和万物的发生与发展。

食饮有节，起居有常

阴阳者，天地之道也，万物之纲纪，变化之父母，生杀之本始，神明之府也，治病必求于本。上古知道养生之道的人，能够按照客观规律安排生活，养生之法就是让自身的阴阳保持平衡（人体内的阴盛阳衰，或阳盛阴衰就会产生疾病）。

饮食上要有节制，不能饮食单一，暴饮暴食，大鱼大肉，酒足饭饱等。在起居作息上同样要有规律，不要熬夜，经常熬夜会造成人体内生物钟紊乱，内分泌失调，不能过于让身体疲劳透支。如此，人的外形和体内的元气就得到了养颐，所以懂得养生之道的人能活到百岁。

而如今的人，对养生不已为然，饮酒无度，以消耗和糟蹋自己的身体为正。有人经常醉酒行房，为所欲为，无节制地耗散先天之精气。性欲无度就是在消耗生命的本源，节制性欲，固精保气，为养生之道。当今的'人不顾身体得状况，过分使用精力，满足一时之快，寻欢作乐的方式都是有悖于养生之道的，所以到了五十岁便提前衰老了。

清静内守，调和情绪

道教主张以调养精神思维活动，作为主要途径来保养生命、益寿延年。认为精神是生命活动的主宰，神静则对抗衰老、延年益寿。人的思、虑、智、志、急、魂等，均由精神所主。主张神气清静内守，不宜躁动妄耗；强调清心寡欲，抑目静耳，调摄神志，顺应四时，常练静功，以保持神气清静，促进健康。

养三宝：精、气、神

人，从本质上说，只有三样东西：精、气、神；养生，从根本上说，只有也只需养精、养气、养神。把握住“精气神”的养生，是最本质的、最有效的更是最正道的养生。养精是养生的基础，养气是养生的路径，养神是养生的关键；只有精气神一起养，用“气”来连通“精”和“神”，我们的身体才能“阴平阳秘”，我们的健康才能持久。

形劳而不倦

生命在于运动，但是要运动的适度，即“形劳而不倦”。人

身的气血要流通运动，就像江河里的水，日夜奔流不息，如果停滞了，水就会发臭、腐败，或者由于淤积而冲开河堤泛滥成灾。因此人不能贪图安逸，运动不足。另一方面，运动不能过度，即是其言“劳而不倦”；若是劳累过度，则容易引起“劳伤”。

谨和五味、食饮有节

《黄帝内经》的“谨和五味”、“食饮有节”等饮食调养。此学派主张饮食调养，补益精气，纠正脏腑阴阳之偏，以达到调治疾病、延年益寿的目的。唐代名医孙思邈是这个学派的一代宗师，其主导思想是节制饮食，以食疗痛，养老益寿。饮食宜清、淡、软、简，忌腻、厚、生冷。

《黄帝内经》认为，影响人体健康是由诸多复杂的因素构成。除了天时气候、地理环境等外界因素外，人的精神状态、生活起居、饮食习惯等内在因素也十分重要。

因此，要想防病健身、延年益寿，就必须采取各种措施进行全方位的综合调摄。正如《灵枢·本神》所说：“故智者之养生也，必顺四时而适寒暑，和喜怒而安居处，节阴阳而调刚柔，如是，则僻邪不至，长生久视。”

这充分说明，人体养生必须是全方位的，只孤立强调某一方面，都是不成的。既要强调顺从天地自然外界因素，又要强调调和情志、安定居处、节制房事、调节饮食等来保养身体。在具体方法上，要根据自身各方面条件及具体情况，选择适合自己的各种养生术，综合调理，全面摄养，从而达到健康长寿的目的。

要式合同是指法律规定或当事人约定要求必须具备一定形式的合同篇三

“造化钟神秀，阴阳割昏晓。”两句突出了泰山神奇秀丽以

及巍峨雄伟、遮天蔽日的形象，全诗充满了诗人青年时期的浪漫与激情，通过描写泰山的. 雄伟与磅礴，从而抒发自己对祖国河山的热爱赞爱之情，以及勇于攀登，傲视一切的雄心壮志。

阴阳割昏晓全诗没有提到一个“望”字，但是其画面感给读者一种身临其境的感觉，所抒发的感情深远，意境开阔。

要式合同是指法律规定或当事人约定要求必须具备一定形式的合同篇四

集体合同的签订如果所在地区基层劳动部门没有发过什么正式的文件的话是不强制签署的，职工和单位发生冲突了也不强制要签署集体合同，这之间没有什么联系；集体合同在目前我们国家就我个人观点也就是个劳动关系开放、和谐的标志而已，内容都是职员工的最低、基本保障和工会的一些权利的明确而已。

如果要签订劳动合同：

集体合同一般有效期为三年，内容网上可寻

如果企业小没有工会可召开员工大会，程序是一样的。

要式合同是指法律规定或当事人约定要求必须具备一定形式的合同篇五

甲方（卖房）：李建芳

乙方(买房)：曹媛媛***27

经协商甲方自愿将绥德县龙湾北区别墅群2排1号，卖给乙方，四至界线以房产为主。房价为贰拾捌万元整。当日交清全部房款。所有转让手续费用都由乙方承担，甲方配合，房产必

须转让到乙方名下。

甲乙双方不得违约，如有一方违约赔偿违约金伍万元整。

此合同一式贰份，甲乙双方各执一份，双方签字后生效。

甲方：手机：

中介人：

乙方：手机：

中介人：

二〇一一年七月二十三日

要式合同是指法律规定或当事人约定要求必须具备一定形式的合同篇六

1、根据劳动合同法第十二条，劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成工作内容为期限的劳动合同，不存在试用期劳动合同这一特定劳动合同形式。

2、劳动合同法第十九条同时规定，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。

由此可见，单位与员工签订试用期合同，试用期约定无效，该合同应视为劳动合同，其期限即为劳动合同的期限。

按照劳动法规定,用人单位不能与员工签定试用期

根据劳动合同法第十二条，劳动合同分为固定期限劳动合同、

无固定期限劳动合同和以完成工作内容为期限的劳动合同，不存在试用期劳动合同这一特定劳动合同形式。

目录

《劳动法》第二十一条规定

一、试用期应包括在劳动合同期限内，将试用期排除在劳动合同期限之外的做法是错误的。《劳动法》第二十一条规定：“劳动合同可以约定试用期。”原劳动部《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》（劳部发[1995]309号）第18条规定：“劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。”由此可见，试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的考察期，是劳动合同期限中一段特殊的期间。试用期也是用人单位和劳动者协商确定劳动合同内容之一。按照规定，用人单位从用工之日起即与劳动者建立劳动关系，建立劳动关系即应依法订立劳动合同，劳动者与用人单位签订劳动合同的时间应在试用期之前。

。《劳动法》第二十五条第(一)项规定

二、在试用期内，用人单位和劳动者依法享有劳动合同解除权。《劳动法》第二十五条第(一)项规定，劳动者在试用期被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同，而不受《劳动法》第二十六条、第二十九条、第十七条规定的条件和程序限制。《劳动法》第三十二条规定，在试用期间，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同，不受“提前30日以书面形式通知用人单位”的限制。

劳动部的'相关规定

《劳动法》

三、先试用再签订劳动合同，是违反《劳动法》故意拖延不订立劳动合同的行为，其目的是为了逃避责任和义务。对于劳动者来讲，保障自身利益最根本的前提是首先要注意与用人单位签订劳动合同，如果对劳动者造成损害的，用人单位应赔偿劳动者损失。

所以在试用期间必须协商签订试用劳动合同。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索试用期合同是否合法。

要式合同是指法律规定或当事人约定要求必须具备一定形式的合同篇七

公路货物运输合同是指国内经营公路货物运输的企业与其他企业、农村经济组织、国家机关、事业单位、社会团体等法人之间以及个人或联户之间，为了实现特定货物运输任务而明确相互权利义务关系的协议，要求托运货物的一方，称为托运方，承接货物运输任务的一方，称为承运方。

公路货物运输合同的主体资格包括：公路货物运输企业及其他企业、农村经济组织、国家机关、事业单位、社会团体等法人、其他经济组织及个体工商户、农村承包经营户。

公路货物运输合同的承运方必须持有经营公路货物运输的营业执照。否则，承运方无权对外签订货物运输合同。国家工商行政管理部门颁发的运输执照的主体包括：专业汽车运输企业(国营或集体)、工业企业运输队(在完成本企业运输任务以后所承接的任务)、联合运输企业和农村经营运输的. 专业户。

1. 货物的名称、性质、体积、数量及包装标准；
2. 货物起运和到达地点、运距、收发货人名称及详细地址；
3. 运输质量及安全要求；
4. 货物装卸责任和方法；
5. 货物的交接手续；
6. 批量货物运输起止日期；
8. 运杂费计算标准及结算方式；
9. 变更、解除合同的期限；
10. 违约责任；
11. 双方商定的其他条款。

甲方(托运人)：

乙方(承运人)：

甲、乙双方经过协商，根据合同法有关规定，订立货物运输合同，条款如下：

一、合同期为一年，从 年 月 日起到 年 月 日为止。

二、上述合同期内，甲方委托乙方运输货物，运输方式为汽车公路运输，具体货物的名称、规格、型号、数量、价值、运费、到货地点、收货人、运输期限等事项，由甲、乙双方另签运单确定，所签运单作为本合同的附件与本合同具有同

等的法律效力。

三、甲方的义务：

1. 按照国家规定的标准对货物进行包装，没有统一规定包装标准的，应根据保证货物运输的原则进行包装，甲方货物包装不符合上述要求，乙方应向甲方提出，甲方不予更正的，乙方可拒绝起运。
2. 按照双方约定的标准和时间向乙方支付运费。

四、乙方的义务：

1. 按照运单的要求，在规定的期限内，将货物运到甲方指定的地点，交给甲方指定的收货人。
2. 承运的货物要负责安全，保证货物无短缺、无损坏，如出现此类问题，应承担赔偿义务。

五. 运输费用及结算方式：

1. 运费按乙方实际承运货物的里程及重量计算，具体标准按照运单约定执行。
2. 乙方在将货物交给收货人时，应向其索要收货凭证，作为完成运输义务的证明，持收货凭证与甲方结算。
3. 甲方对乙方所提交的收货凭证进行审核，在确认该凭证真实有效且货物按期运达无缺失损坏问题后10日内付清当次运费。

六、甲方交付乙方承运的货物均系供应客户的重大生产资料，乙方对此应予以高度重视，确保货物按期运达。非因自然灾害等不可抗力造成货物逾期运达的，如客户追究甲方责任，乙方应全额赔偿甲方的经济损失。因发生自然灾害等不可抗

力造成货物无法按期运达目的地时，乙方应将情况及时通知甲方并取得相关证明，以便甲方与客户协调。

七、运输过程中如发生货物灭失、短少、损坏、变质、污染等问题，乙方应按照以下标准赔偿甲方的经济损失。

1. 货物灭失或无法正常使用的，按运单记载货物价格全额赔偿，如运单未记载价格的，按甲方同类产品出厂价格赔偿。

2. 货物修理后可以正常使用且客户无异议的，赔偿修理费(包括换件费用、人工费及修理人员的往返差旅费等)。

八、出现合同第七条情况导致货物逾期运达的，乙方除按该条规定承担责任外，还应当同时执行本合同第六条的规定。

九、本合同未尽事宜，由双方协商解决，协商不成，按照合同法规定办理，发生争议提交北京仲裁委员会按其仲裁规则进行仲裁。

十、本合同一式两份，双方各持一份，双方签字盖章后生效。

甲方： 乙方：

附：运单编号：

签发时间： 年 月 日 装运时间： 年 月 日

签发地点： 省 市 区 路 号 装运地点： 省 市 区 路 号

发货人： 承运人：

托运人签章 承运人签章

年 月 日 年 月 日

要式合同是指法律规定或当事人约定要求必须具备一定形式的合同篇八

网友kwps问：

我是2002年7月大学毕业进入一家国企工作的，合同期为3年，合同规定违约金是根据最近一年的工资除以12计算出每月的平均工资，再乘以0.2，再乘以剩下未完成的工作月数来计算违约金的。现在我想离职有以下问题：

- 1、我提前30天书面通知解除劳动合同后，在接下来的30天是否必须在公司工作。
- 2、我每月的平均工资2300，在工作一年半后走人要赔违约金近7000元，请问该违约金是否过高(因为法律默认的违约金是每年赔一个月工资)。
- 3、我提出离职30天后，公司是否必须给我办理户口、档案转出手续并开出离职证明(无论是否支付违约金)?我记得法律似乎规定无论是否支付违约金，单位都不得扣压员工的户口、档案。
- 4、提出离职30天后办理户口、档案时如果跟单位对违约金是否支付产生纠纷，在纠纷之日起60天内，如果单位不提出申诉的话是否意味着我就不需要支付这笔违约金(因为劳动争议的诉讼时效为60天，超过诉讼时效法律不予保护)

劳动法苑苗其巍答复：

又一个关于违约金的问题。违约金确实是现在劳动争议的一个焦点，往往与解除劳动合同一起出现。但是笔者希望以后问问题时最好写上问题发生的城市。因为违约金各地规定有所出入，没有写生怕无法切合提问者的实际情况。

首先，明确一个概念，解除劳动合同会发生违约金问题，但是违约金却不影响解除劳动合同本身的效力。也就是说，无论交还是不交违约金，都不影响合同解除的事实。很多人容易搞混这点。

回答提问者的第一个问题：不是，但是建议从道德上来说应该做

劳动法只规定劳动者解除劳动合同，没有特殊情况，需提前三十天通知用人单位，三十天后双方的劳动合同即行解除。从法律的规定上来看，这三十天内确实是应该工作的。但是问题在于法律对于劳动者坚决不工作没有什么切肤的惩罚措施，大不了用人单位以旷工除名(这样反而提前了劳动关系结束日期，有时正中劳动者下怀)，三十天内拒绝办理退工手续，让劳动者无法去新单位办理录用，除了这些着数外，没有什么了。所以如果劳动者不在乎的话，提前走人，单位也只能干瞪眼。

第二个问题回答：可能不算

为什么说可能，因为提问者没说他在哪里。有一些地区，当地的法规对违约金的上限有规定，如果超过上限，则超过部分无效。但大多数地方还是认为提问者这个标准不算高的。提问者后面所说的“每年赔一个月工资”不是违约金的规定，而是解除劳动合同的经济补偿金的规定。不要混淆了。

第三个问题：是

这个应该可以肯定，无论违约金是否交，都不能影响退工的办理，否则用人单位要承担迟延退工期间的失业救济补偿。

第四个问题：很有前途，一眼就看出其中的窍门了。

你的看法没有错，确实是这样的。我们劳动法苑也写过这样

的文章。劳动者要求办理退工和用人单位要求违约金的仲裁时效是不同的。这点如果能很好地利用的话，就可以掌握一个很好的仲裁诉讼技巧。

[解除劳动合同与户口、档案及违约金的关系]