

最新合同订立的概念(大全10篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

合同订立的概念篇一

甲方：

乙方：

为开发施秉特色产业，本着“优势互补、平等互利、共同发展”的原则，甲乙双方就施秉县年产10万吨猕猴桃种植基地项目进行洽谈，在充分协商的基础上，双方就该项目的相关事宜达成一致意见，特签订本投资合同书：

1、项目名称：

2、项目主要内容及规模：新建猕猴桃种植5000亩、第一年林下套种植中药材3000亩、林下养鸡6万羽及路网、排灌系统等配套设施。

3、项目总投资：2.8亿元。

4、项目选址：

6、项目建设工期：1.2个月。

(一)甲方的权利和义务

2、协调兑现本地出台、现行有效的招商引资各项优惠和奖

励政策；

4、法律、法规规定的其他权利和义务。

(二) 乙方的权利和义务

1、乙方投资的项目须符合法律法规和其他规定，符合国家林业

产业发展规划及施秉县的发展规划，其方案需报林业、国土等相关部门批准；

3、乙方必须依法经营，照章纳税，服从主管部门的管理；

4、严格执行安全生产责任制，在项目建设经营过程中出现的安全问题由乙方全权负责；

6、法律、法规规定的其他权利和义务。

(一)其他未尽事宜，双方另行协商签订补充协议，补充协议与本合同具有同等法律效力。

(二)因自然灾害等不可抗力因素致使本合同无法履行的，双方协商解决。

(三)本合同自甲、乙双方代表签字盖章之日起生效，共壹式贰份，甲、乙双方各执壹份。

3、乙方必须依法经营，照章纳税，服从主管部门的管理；

4、严格执行安全生产责任制，在项目建设、经营过程中出现的安全问题由乙方全权负责

5、乙方自行与项目选址地的使用权人或所有权人协商有偿

使用土地、取水等问题，并按相关法律法规的规定办理相关手续；

6、法律、法规规定的其他权利和义务。

(一)其他未尽事宜，双方另行协商签订补充协议，补充协议与本合同具有同等法律效力。

(二)因自然灾害等不可抗力因素致使本合同无法履行的，双方协商解决。

(三)本合同自甲、乙双方代表签字盖章之日起生效，共壹式贰份，甲、乙双方各执壹份。

(四)乙方应自本合同签订之日起60日内启动该项目，否则甲方有权终止本合同。

甲方（盖章）： 乙方：

甲方代表（签字）： 乙方代表（签字）：

签订时间： 年 月 日

合同订立的概念篇二

1、确定卖方提供的标的物有无瑕疵

买卖合同标的物的权利瑕疵，是指第三人得对标的物主张权利，买方不能取得所有权或不能取得完全的所有权。为保证买方能够取得不受争议的财产，买方必须要求卖方在订立合同时提前说明，该出卖物是其拥有所有权和合法处分权的财产，如果卖方未将标的物上存有第三人的权利的情形预先告知买方，则买方有权请求降低价格、或解除合同和要求赔偿损失。

2、确定标的物有无质量缺陷

卖方出卖的标的物必须符合法律的规定和当事人的约定，如果标的物有表面缺陷(以通常方法检查即可发现的缺陷)，买方应于接受标的物的当时提出;如果标的物有隐蔽缺陷(即需要经过技术鉴定或在物的使用过程中才能发现的缺陷)，买方应于规定的期限内提出。卖方交付的标的物有缺陷，买方有权拒收。买方已接受的，卖方应根据情况承担降价、修理、更换、退货、支付违约金、赔偿损失等责任。但是，如果卖方在订立买卖合同时已对标的物的缺陷作了声明，或买方知道标的物的缺陷而愿意购买，则卖方对标的物的'缺陷'不负责任。

3、敦促卖方按约定和法律规定的地点和，完整地交付标的物并办理有关手续。例如对于房产、机动车辆、船舶必须办理登记手续。

1、主动明确价格。价格是买卖合同的一项重要条款。如果价格条款没有或不明确，买方付款就没有标准，没有依据，很容易发生纠纷。

2、敦促买方按合同规定的时间和方式支付价款。在即时清结的买卖合同中，买方应按规定支付价款，否则，可要求买方承担。

3、敦促买方接受标的物。一般来说，买方订立合同的目的就是取得标的物，买方会按约定接受标的物，这会给卖方造成不利。卖方若遇买方无故拒不接受标的物或由于买方的原因无法交付的情况，为终结买卖关系也可将标的物交公证机关或有关单位。

合同订立的概念篇三

《合同法》第一百九十七条借款合同采用书面形式，但自然

人之间借款另有约定的除外。第二百一十五条租赁期限六个月以上的，应当采用书面形式。当事人未采用书面形式的，视为不定期租赁。第二百三十八条融资租赁合同的内容包括租赁物名称、数量、规格。

第一百九十七条借款合同采用书面形式，但自然人之间借款另有约定的除外。

第二百一十五条租赁期限六个月以上的，应当采用书面形式。当事人未采用书面形式的，视为不定期租赁。

第二百三十八条融资租赁合同的内容包括租赁物名称、数量、规格、技术性能、检验方法、租赁期限、租金构成及其支付期限和方式、币种、租赁期间届满租赁物的归属等条款。

融资租赁合同应当采用书面形式。

第二百七十条建设工程合同应当采用书面形式。

第二百七十六条建设工程实行监理的，发包人应当与监理人采用书面形式订立委托监理合同。发包人与监理人的权利和义务以及法律责任，应当依照本法委托合同以及其他有关法律、行政法规的规定。

第三百三十条技术开发合同是指当事人之间就新技术、新产品、新工艺或者新材料及其系统的研究开发所订立的合同。

技术开发合同包括委托开发合同和合作开发合同。

技术开发合同应当采用书面形式。

当事人之间就具有产业应用价值的科技成果实施转化订立的合同，参照技术开发合同的规定。

第三百四十二条技术转让合同包括专利权转让、专利申请权

转让、技术秘密转让、专利实施许可合同。技术转让合同应当采用书面形式。

第十三条保证人与债权人应当以书面形式订立保证合同。

第三十八条抵押人和抵押权人应当以书面形式订立抵押合同。

第六十四条出质人和质权人应当以书面形式订立质押合同。

第九十条定金应当以书面形式约定。当事人在定金合同中应当约定交付定金的期限。定金合同从实际交付定金之日起生效。

第二十五条转让本法第十条第一款第(五)项至第(十七)项规定的权利，应当订立书面合同。

权利转让合同包括下列主要内容：

- (一)作品的名称；
- (二)转让的权利种类、地域范围；
- (三)转让价金；
- (四)交付转让价金的日期和方式；
- (五)违约责任；
- (六)双方认为需要约定的其他内容。

《中华人民共和国著作权法实施条例》

第二十二条著作权转让合同未采取书面形式的，人民法院依据合同法第三十六条、第三十七条的规定审查合同是否成立。

第二十三条使用他人作品应当同著作权人订立许可使用合同，许可使用的权利是专有使用权的，应当采取书面形式，但是报社、期刊社刊登作品除外。

第十条专利申请权和专利权可以转让。

中国单位或者个人向外国人转让专利申请权或者专利权的，必须经国务院有关主管部门批准。

转让专利申请权或者专利权的，当事人应当订立书面合同，并向国务院专利行政部门登记，由国务院专利行政部门予以公告。专利申请权或者专利权的转让自登记之日起生效。

第十二条任何单位或者个人实施他人专利的，应当与专利权人订立书面实施许可合同，向专利权人支付专利使用费。被许可人无权允许合同规定以外的任何单位或者个人实施该专利。

第三十九条转让注册商标的，转让人和受让人应当签订转让协议，并共同向商标局提出申请。受让人应当保证使用该注册商标的商品质量。

转让注册商标经核准后，予以公告。受让人自公告之日起享有商标专用权。

第四十条商标注册人可以通过签订商标使用许可合同，许可他人使用其注册商标。许可人应当监督被许可人使用其注册商标的商品质量。被许可人应当保证使用该注册商标的商品质量。

经许可使用他人注册商标的，必须在使用该注册商标的商品上标明被许可人的名称和商品产地。

商标使用许可合同应当报商标局备案。

第四十六条招标人和中标人应当自中标通知书发出之日起三十日内，按照招标文件和中标人的投标文件订立书面合同。招标人和中标人不得再行订立背离合同实质性内容的其他协议。

第十九条劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- (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。

第八条设立信托，应当采取书面形式。

书面形式包括信托合同、遗嘱或者法律、行政法规规定的其他书面文件等。

采取信托合同形式设立信托的，信托合同签订时，信托成立。采取其他书面形式设立信托的，受托人承诺信托时，信托成立。

第三条合伙协议应当依法由全体合伙人协商一致，以书面形式订立。

为能力的人负责企业的事务管理。

投资人委托或者聘用他人管理个人独资企业事务，应当与受托人或者被聘用的人签订书面合同，明确委托的具体内容和授予的权利范围。

受托人或者被聘用的人员应当履行诚信、勤勉义务，按照与投资人签订的合同负责个人独资企业的事务管理。

投资人对受托人或者被聘用的人员职权的限制，不得对抗善意第三人。

第九条船舶所有权的取得、转让和消灭，应当向船舶登记机关登记；未经登记的，不得对抗第三人。

船舶所有权的转让，应当签订书面合同。

合同订立的概念篇四

劳动合同的必备内容包括：劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件；劳动报酬，社会保险和福利，劳动纪律、劳动合同终止的条件；违反劳动合同的责任等。

现在有些单位用人很不规范，不愿意与职工签订书面劳动合同，想以此逃避一些责任，也有的单位领导图省事。这是对劳动者极不负责任的行为。劳动者有权要求与用人单位订立书面合同。这样，如果发生劳动纠纷、争议，就有法律依据。

这一点往往被劳动者所忽略，有些单位为了逃避责任，在试用期内，往往不与职工签订劳动合同。一旦试用期满，就找种种借口辞退员工。这种方法对用工单位来说，省事儿又省钱，可以不对劳动者负任何责任。

总之，在签订劳动合同时，要多听、多想、多看（参看别人的

合同)，避免签“口头合同”、“不全合同”、“模糊合同”、“单方合同”以及一些危险性行业用人单位与员工签订的“工伤概不负责”的生死合同。

在劳动合同缔结之前，用人单位和员工为了建立劳动合同关系，通常采用用人单位招聘、员工应聘的方式，来实现订立合同之前的平等协商。在这个过程中，首先双方当事人必须有一个权利——了解对方相关信息的权利。如果没有这个权利，用人单位的面试根本就无法开展，因此法律必须赋予双方当事人知情权。

对于劳动者来讲，用人单位在招聘劳动者时，应当告知劳动者本单位工作方面的相关内容和劳动者想了解的一些情况，这是劳动者的知情权。而用人单位也有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者不得隐瞒，这是用人单位的知情权。

在实际操作过程中，用人单位的知情权行使得非常充分。当用人单位面试劳动者的时候，什么问题都可以直接问，一般说来，这些问题劳动者都要回答，因为现在劳动力供大于求，如果劳动者不配合用人单位的面试，就可能失去被聘用的机会，所以用人单位知情权的行使几乎没有什么障碍。

订立合同双方买卖合同

纳税担保合同与订立条件

借款合同的订立和主要包括条款

仲裁协议的订立是怎样的

订立软件委托开发合同时应注意的若干法律问题

精选赠与合同

通用建房合同精选

担保合同精选范本

借款合同范本精选

【精选】贸易合同三篇

合同订立的概念篇五

劳动合同订立时间，就是指用人单位在什么时候订立劳动合同。依据其与劳动关系的建立来看，分为三种情况：

即用人单位在开始使用劳动者的同时，与劳动者订立劳动合同，明确双方当事人之间的权利和义务。这种情况下，劳动合同生效和用人单位使用劳动者的同时发生。

即用人单位在开始使用劳动者没有与劳动者订立劳动合同，而是在已经使用劳动者的情况下，从开始使用劳动者之间起一个月内与劳动者订立劳动合同。明确双方当事人之间的权利和义务。这种情况下，用人单位先使用劳动者，然后才与劳动者订立劳动合同。

即用人单位和劳动者订立的劳动合同约定在劳动合同订立后一段时时间用人单位使用劳动者。这种情况下，用人单位先和劳动者订立了劳动合同，过了一段时间才使用劳动者。

订立合同双方买卖合同

纳税担保合同与订立条件

借款合同的订立和主要包括条款

仲裁协议的订立是怎样的

订立软件委托开发合同时应该注意的若干法律问题

推荐雇佣合同

股份转让合同【推荐】

【推荐】员工聘用合同

【推荐】劳务雇佣合同

劳务雇佣合同【推荐】

合同订立的概念篇六

劳动关系，是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供劳动，用人单位为劳动者提供的劳动支付报酬而产生的权利义务关系。我国劳动关系相关立法对于判定劳动关系建立的标准从书面劳动合同订立到承认事实劳动关系又到以“用工”作为劳动关系建立的标准，经历了从探索到逐步完善的历史变迁：

1992年原劳动部办公厅给吉林省劳动厅的文件——《关于全民合同制工人合同期满后形成事实劳动关系问题的复函》中提及的“事实上的劳动关系”很明确地被认定为不符合法律规定，这样的劳动关系如果想存续并受到法律的保护只能通过补办或续订合同这样的程序，书面合同才是合法的劳动关系建立的唯一表现形式。1994年原劳动部办公厅《关于劳动争议受理问题的复函》中规定事实劳动关系中劳动者的利益应当受到法律的保护，这已经体现出立法的侧重于保护劳动者的利益的意图。《劳动法》第十六条中规定的即劳动合同行为，劳动合同行为因劳动合同形式有书面与口头之分故也有书面、口头（或推定）的劳动合同行为的分类。这纠正了以往只将书面劳动合同作为合法有效的劳动合同来对待的误区，表明口头或者推定的劳动也应当被认定为劳动合同行为，

进而可以构成劳动合同关系。1995年劳动部《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》第二条、第十七条中首次使用“事实劳动关系”这一概念。1996年劳动和社会保障部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第十四条明确了形成事实劳动关系后对于劳动关系双方当事人的归责原则，这表明事实劳动关系这一规则也在不断地发展。

20xx年《工伤保险条例》第十八条也表明劳动关系包括事实劳动关系。最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第一条间接承认了事实劳动关系的效力。20xx年《中华人民共和国劳动合同法》对确定劳动关系建立的规则进行了重大修改，第七条表明，建立劳动关系的判断标准从“签约”修改为“用工”，即引起劳动关系产生的基本事实是用工，而不是订立书面劳动合同。第十条第一款中，“应当”表明此为义务性规定，即必须。第二款中用工的作用是确定劳动关系的建立先于书面劳动合同订立的情况下，补定书面劳动合同的时限起点。第三款中用工主要解决劳动合同先于劳动关系订立时，劳动关系建立的认定标准。第十四条第三款也承认无书面形式劳动合同的法律效力。第六十九条规定非全日制用工可以订立口头劳动合同，并且可以订立一个或者一个以上的劳动合同，属于事实劳动关系的范畴。

至此，我们可以从劳动关系相关立法的沿袭发展中总结出我国劳动关系法律制度的发展规律，即劳动关系的判断标准从书面劳动合同的订立到“用工”这一标准的确立，体现出来的是劳动关系本质的回归。

（一）书面劳动合同

在我国《劳动合同法》中，劳动关系即劳动合同关系，或是书面劳动合同关系，或是口头（或者推定）劳动合同关系，而不包括非合同劳动关系。我国从确立劳动合同制度到《劳动合同法》施行前，以书面形式作为劳动合同的生效要件，

是因为书面形式准确、严谨，合同内容确实可靠，因而一直受到劳动法律的青睐。

（二）事实劳动关系

事实劳动关系是相对于书面劳动合同所调整的劳动关系而言的，事实劳动关系冠以“事实”二字，表明其是一种不符合现行法律规范而又必须对其加以处理的劳动关系，事实劳动关系的本质是无书面形式或无有效书面形式的劳动契约，是符合《劳动合同法》立法精神的契约关系，因而事实劳动关系中劳动者的合法权益仍受劳动法保护。

（三）用工

《劳动合同法》中并没有明确地对“用工”一词进行界定。学理上用工通常被定义为劳动者被用人单位招用后在用人单位的管理下，提供由用人单位支付报酬的劳动的行为。这强调劳动者的劳动力已在实际生产劳动过程中与生产资料相结合，即劳动者已经上岗或就劳，属于劳动合同的履行行为。即使不存在书面劳动合同，用工也足以表明用人单位与劳动者已对建立劳动关系这一事项达成了口头形式或者推定形式的合意，并且已经开始了合同的履行行为。

《劳动法》及其配套法规将书面形式作为劳动合同的生效要件，试图通过“书面”劳动合同的签订确定劳动合同制度，把没有书面劳动合同作为依据的劳动关系认定为事实劳动关系，并对未与劳动者订立书面劳动合同的用人单位给予罚款等处罚，但这并不代表劳动者权利的完整保护，在实践中也未能扭转书面劳动合同签订率低的局面。

总结我国劳动关系法律制度发展过程中的经验，借鉴其他国家的成功例证，《劳动合同法》没有赋予书面劳动合同以建立劳动关系的效力，即劳动合同的书面形式不作为建立劳动关系的要件。《劳动合同法》沿袭了《劳动法》的立法精神，

其第10、14、82条的规定表明其在立法上引导当事人签订书面合同的意图十分明显。《劳动合同法》强调劳动合同的书面化，原则上订立、变更、解除、终止劳动合同都应采用书面形式，但其相比于《劳动法》的进步在于用立法的形式确立未订立书面劳动合同的法律后果。这体现在《劳动合同法》第7条的“劳动关系自用工之日起建立”，而不将书面劳动合同的订立作为劳动关系建立的标志；第26条劳动合同无效的原因中，也没有将未订立书面形式劳动合同这一原因列入；第16条与第35条的“变更劳动合同，应当采用书面形式”不是合同的效力性禁止规定，而是倡导性和警示性规定。由此可见，我国法律虽以立法的形式明文规定了书面劳动合同在劳动关系中的重要地位，但它的功能主要在于对劳动关系的调整和对劳动关系的证明作用，书面形式的有无并不影响劳动合同对建立劳动关系的效力。

在我国劳动关系法律制度的发展历程中，从书面劳动合同的签订到对事实劳动关系的保护，再到“用工”这一判断劳动关系建立的标准的确立，不难总结出我国现如今不将书面形式作为劳动合同的有效要件的原因。第一，在当前我国劳动法制建设尚不完善的社会背景下，过分强调劳动合同书面形式的生效效力是不现实而且不实用的，因为口头合同在日常经济生活中大量存在，若采用书面形式作为劳动合同的生效要件，则大量的口头合同不得被按无效劳动合同处理，这不仅对社会经济的发展不利，而且对订立口头合同的劳动者更没有什么益处，反而更不利于对他们利益的保护。尤其是非全日制用工关系中的劳动者，订立书面劳动合同将减损他们工作的灵活性和低成本性。第二，《劳动合同法》的立法目的在于完善劳动合同制度，通过规范劳动合同的订立方式和效力使订立合同的双方当事人明确各自的权利和义务，在发生纠纷时能做到有据可查，从而构建和谐稳定的劳动关系。《劳动合同法》承认了劳动的不可逆性，用人单位无法将事实恢复到合同签订前、劳动者提供劳动以前的状态，因而不能仅以其签订的劳动合同是否符合某个法定模式的要件作为判断劳动者是否受到法律保护的依据，不能因为一个要

件否认劳动者的应然权利。第三，劳动关系的持续性和变动性的特点，使得订立的劳动合同即使采取了书面形式也具有不完全性，具体来说就是已经签订的劳动合同不可能包含订立后乃至将来的劳动关系所涵盖的全部内容。第四，即使不将书面形式作为劳动合同的生效要件，通过其他方式，如《劳动合同法》第82条规定的“二倍工资”等针对用人单位故意不与劳动者订立书面合同时应承担不利后果或相应的义务，也足以达到督促用人单位与劳动者签订书面劳动合同的目的。因而对于劳动合同，在当前的立法环境下，应以确认其书面形式的证据效力更为恰当。对于缺少书面形式这一要件的劳动合同而言，若合同的实质性内容符合法律、行政法规的相关规定，双方当事人也就这些内容达成了合意，或者合同的内容已经被实际履行，仍然应当确认其生效的效力。

《劳动合同法》在作出调整的同时，在第十条第一款中仍然保留了《劳动法》关于合同应采取书面形式这样的要求，不过，书面形式的效力并不在于判定劳动关系的建立，而是使合同生效。《劳动合同法》将劳动合同生效与劳动关系建立这两个行为区分开，并允许这两个行为在法律规定的期限内先后完成，具体规定为其第十条第二和第三款。

对于《劳动合同法》第七条的解读，有学者认为其实际上否定了原来实践中关于事实劳动关系的概念，也有学者认为，这一规定并未全部消弭事实劳动关系。不过，不论对该条款作何种理解，都能反映出我国的劳动立法力图将以往无书面形式劳动合同而引起的事实劳动关系转化为劳动法律关系，努力将事实劳动关系纳入劳动法规所保护的范围内来。

从“用工”一词的内涵及构成用工的条件来看，“用工”作为判定劳动关系成立的标准较之于书面形式的劳动合同更为确切，也更加有利于对劳动者的保护。因为“用工”是由用人单位与劳动者共同完成的一系列行为，这些行为不仅表明用人单位与劳动者已经就其之间所认定的劳动合同的内容达成了合意或已经达成了口头合同，而且意味着该合意或者口头劳动合同已经开始履行了。在用人单位与劳动者没有订立

书面劳动合同、但也没有其他相反的证据证明劳动合同不存在的情形下，通过已经发生的实际用工活动来认定劳动关系的存在，进而对劳动者适用《劳动法》与《劳动合同法》更能保护该劳动者的应然权利。

“用工”作为判定劳动关系成立的标准又包含着重要的意义：首先，用工反映出劳动关系中的“实际履行”原则，将劳动合同中的双方合意行为和实际履行行为提到了更加重要的位置，确定了合意与实际履行较之于合同的书面形式对劳动者来说更加关键的作用。其次，“用工”这一标准的应用，扩大了实践中对劳动者的保护范围，因为劳动合同的书面形式不再是合同生效的要件，有更多的口头或者推定的劳动合同被认定为合法有效的合同，进而有更多的以往事实劳动关系中的劳动者被纳入到有效劳动关系的范畴，缩小了以往认定的事实劳动关系的范围，使得劳动者的权益受到了更大限度的保护（许建宇，《用工法律问题初探》）。第三，“用工”这一标准的确立体现出劳动关系本质的回归。劳动关系的本质可以说是用人单位与劳动者在达成合意之后，由劳动者提供用人单位需要的劳动，用人单位向其支付报酬的一种相互合作的一系列行为的总和。而《劳动合同法》的目的就是促成用人单位与劳动者之间的这种合作，努力使这种合作在法律规定的范围内满足双方的需要和利益、规范双方相互间的行为。“用工”正是从劳动关系的本质出发，从《劳动合同法》的立法目的出发，以转让劳动力使用权为内涵，不仅是劳动关系的实质性内容，而且是订立口头形式或者推定形式的劳动合同和履行合同的标志，在判定劳动关系是否成立时、在确定双方劳动关系是否形成时，体现着劳动立法对劳动关系中各方行为和利益的规范和保护。

我们应当相信，《劳动合同法》中“用工”作为判断劳动关系是否成立的标准这一制度的发展，将有助于我国劳动关系实体化的进程，有助于将更多的事实劳动关系转化为合法的劳动关系，更有助于将劳动者的合法权益纳入到劳动法律保护的范围中来，约束并规制用人单位的行为，构建和谐稳定

的劳动关系。

订立合同双方买卖合同

纳税担保合同与订立条件

借款合同的订立和主要包括条款

仲裁协议的订立是怎样的

订立软件委托开发合同时应该注意的若干法律问题

采购合同模板

还款合同模板

贸易合同模板

聘用合同模板

赠与合同模板

合同订立的概念篇七

《劳动合同法》第7条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

《劳动合同法》第10条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

《劳动合同法》第82条第一款：用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳

动者每月支付二倍的工资。

《劳动合同法》第14条第三款，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。

《劳动合同法》第10条第三款：用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第一，就是要求订立书面劳动合同。这里有一个例外情况，即非全日制用工，比如家里用钟点工，也可以用口头劳动合同的形式。劳动合同既然是劳动关系的载体，又是用人单位和劳动者的权利和义务的凭证，劳动合同法明确规定：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

第二，订立劳动合同的原则。劳动合同法规定：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。劳动合同由用人单位与劳动者遵循上述原则订立，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。用人单位与劳动者协商一致，可以变更、解除劳动合同。劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商。

第三，劳动合同的内容。确保劳动者的合法权益不受侵犯，首先需要明确劳动合同的必备条款。劳动合同法规定劳动合同中与劳动者切身利益直接有关的必备内容主要是：劳动合同期限；工作内容和工作地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护。劳动合同除应具备法律规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇以及服务期和竞业限制等其它事项。

第四，劳动合同的三种不同期限。劳动合同法总结实践经验，规定：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一定工作任务为期限的劳动合同。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。比如一年、两年、三年，期限是明确的。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。什么时候合同到期没有明确。以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。这种合同在工程建设里比较多，一开始请你来，这个工程结束，合同就结束了。这里需要说明，无固定期限劳动合同并不是铁饭碗、终身制。在调查过程当中，有些用人单位，甚至有些劳动者不愿意签无固定期限劳动合同，有的用人单位不愿意订无固定期限劳动合同，认为一旦订了，就要对劳动者长期、终身负责，如果劳动者偷懒，用人单位毫无办法；有的劳动者，特别是管理人员和高级技术人员，也认为如果是无固定期限，自己就受约束，终身捆绑在企业中，就丧失了选择的机会。实际上这是一种误解。只要出现劳动合同法规定的情形，不论用人单位，还是劳动者，都有权依法解除劳动合同。订立无固定期限劳动合同，可以更有利于促进劳动关系稳定。在什么情况下订立无固定期限劳动合同呢？劳动合同法规定：用人单位与劳动者协商一致，可以订无固定期限劳动合同。

订立合同双方买卖合同

纳税担保合同与订立条件

借款合同的订立和主要包括条款

仲裁协议的订立是怎样的

订立软件委托开发合同时应注意的若干法律问题

必备委托合同

必备技术咨询合同

合同订立的概念篇八

出卖人：（以下简称甲方）

住所地：

法定代表人：

买受人：（以下简称乙方）

住所地：

法定代表人：

甲、乙双方根据《中华人民共和国合同法》等有关法律规定，在平等、自愿的基础上，经充分协商，就乙方购买甲方产品达成以下买卖合同条款。

1、质量标准：

2、乙方对产品质量的特殊要求：

3、乙方对产品包装的特殊要求：

4、乙方对产品质量有异议的，应当在收到产品后五日内提出确有证据的书面异议并通知到甲方；逾期不提出异议的，视为甲方产品质量符合本合同约定要求。但乙方使用甲方产品的，不受上述期限限制，视为甲方产品符合合同约定要求。

1、产品的单价与总价：

上述货物的含税价为：总价款为：

2、甲方产品的包装费用、运输费用、保险费用及交付时的上下列支费用等按下列约定承担：

甲方产品的包装物由提供，包装费用由承担。

甲主产品的运输由办理，运输费用由承担。

甲方产品的保险由办理，保险费用由承担。

甲方产品交付时的上下力支费用由承担。

乙方承担的上述费用，乙方应当在甲方交货前一次性给付甲方。

四、

甲方产品交付方式为：乙方提货/甲方送货/甲方代办托运。

产品交付地点为甲方所在地，交货时间为合同生效后天，若乙方对甲方产品有特殊要求的，甲方应当在乙方提供相关确认文件后天内交货。但乙方未能按约定付款甲方有权拒绝交货，乙方未能及时提供相应文件的，甲方有权延期交货。

在合同约定期限内甲方违约未能及时交货的，产品的灭失、毁损的风险由甲方承担；产品交付后或乙方违约致使甲方拒绝交货、延期交货的，产品的灭失、毁损的风险由乙方承担。

乙方应在本合同书签订日内向甲方预付货款元，甲方交付前给付价款元，余款由乙方在收到甲方产品之日起天内付清。

乙方应当以现金、支票或即期银行承兑汇票方式支付甲方价款。

双方同意乙方未能付清所有价款之前，甲方产品的所有权仍属于甲方所有。

双方协商一致的，可以终止合同的履行。一方根本性违约的，另一方有权解除合同，但应当及时书面通知对方。

乙方在签订和履行本合同中知悉的甲方的全部信息(包括技术信息和经营信息等)均为甲方的商业秘密。

无论何种原因终止、解除本合同的，乙方同意对在签订和履行本合同中知悉的甲方的商业秘密承担保密义务。非经甲方书面同意或为履行本合同义务之需要，乙方不得使用、披露甲方的商业秘密。

乙方违反上述约定的，应当赔偿由此给甲方造成的全部损失。

八、

本合同签订后，任何一方违约，都应当承担违约金元。若违约金不足以弥补守约方损失的，违约方应当赔偿给守约方造成的一切损失(包括直接损失、可得利益损失及主张权利的费用等)。

九、

因火灾、战争、罢工、自然灾害等不可抗力因素而致本合同不能履行的，双方终止合同的履行，各自的损失各自承担。不可抗力因素消失后，双方需要继续履行合同的，由双方另行协商。

因不可抗力终止合同履行的一方，应当于事件发生后日内向对方提供有权部门出具的不可抗力事件的证明文件并及时通知对方。未履行通知义务而致损失扩大的，过错方应当承担赔偿责任。

十、

- 1、乙方联系人或授权代表在履行合同过程中对甲方所作的任何承诺、通知等，都对乙方具有约束力，具有不可撤销性。
- 2、签订或履行合同过程中，非经甲方书面同意或确认，乙方对甲方任何人员的个人借款，均不构成乙方对甲方的预付款或已付款款项。
- 3、乙方联系地址、电话等发生变化的，应当及时通知到甲方，在乙方通知到甲方前，甲方按本合同列明的联系方式无法与乙方联系的，由乙方承担相应的责任。
- 4、本合同未约定的事项，由双方另行签订补充协议，补充协议与本合同书具有同等法律效力。
- 5、乙方应当在签订合同时向甲方提供其合法经营的证明文件，并作为本合同的附件。
- 6、签订本合同时，双方确认的合同附件为本合同不可分割的组成部分，与本合同具有同，同等法律效力。

十一、

本合同履行过程中产生争议的，双方可协商解决。协商不成的，应向甲方所在地人民法院提起诉讼解决。

十二、：

甲、乙双方对本合同的条款已充分阅读，完全理解每一条款的真实意思表示，愿意签订并遵守本合同的全部约定。

十三、本合同经双方盖章或授权代表签字后生效。

十四、，。

甲方：乙方：

委托代理人： 委托代理人：

电话： 电话：

传真： 传真：

年月日

合同订立的概念篇九

1、平等原则

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。

1、劳动合同的双方当事人,一方是劳动者,一方是用人单位。

2、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。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。

3、用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查

建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。

3、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。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

4、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一定工作任务为期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

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，且劳动者没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，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。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

5、劳动合同应当具备以下条款：

(一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

(三) 劳动合同期限；

(四) 工作内容和工作地点；

(五) 工作时间和休息休假；

(六) 劳动报酬；

(七) 社会保险；

（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

订立合同双方买卖合同

纳税担保合同与订立条件

借款合同的订立和主要包括条款

仲裁协议的订立是怎样的

订立软件委托开发合同时应该注意的若干法律问题

有关聘用合同

有关设计合同

有关保证合同

有关工程合同

有关装修合同

合同订立的概念篇十

劳动合同订立是指劳动者和用人单位经过相互选择和平等协商，就劳动合同条款达成协议，从而确立劳动关系和明确相互权利义务的法律行为。那么劳动合同的订立原则有哪些呢？有哪些注意事项呢？请阅读下面的文章进行详细的了解。

劳动合同必须依法以书面形式订立。做到主体合法、内容合法、形式合法、程序合法。只有合法的劳动合同才能产生相应的法律效力。任何一方面不合法的劳动合同，都是无效合同，不受法律承认和保护。

在合法的前提下，劳动合同的订立必须是劳动者与用人单位双方协商一致的结果，是双方“合意”的表现不能是单方意思表示的结果。

在劳动合同的订立过程中，当事人双方的法律地位是平等的。劳动者与用人单位不因为各自性质的不同而处于不平等地位，任何一方不得对他方进行胁迫或强制命令，严禁用人单位对劳动者横加限制或强迫命令的情况。只有真正做到地位平等，才能使所订立的劳动合同具有公正性。

劳动合同明确双方在劳动关系中的地位作用，劳动合同是一种双务有偿合同，劳动者承担和完成用人单位分配的劳动任务，用人单位付给劳动者一定的报酬，并负责劳动者的保险金额。

普通员工签订注意事项

自用工之日起一个月内订立书面劳动合同即可。否则用人单位须向劳动者支付双倍工资。自用工之日起超过一年未与劳动者签订书面劳动合同的，视为双方已经形成无固定期限劳动合同。

劳动合同的期限有三种：有固定期限的劳动合同、无固定期限的劳动合同和以完成一定的工作为期限的劳动合同。所以用人单位与劳动者在签订劳动合同时要根据双方的需求来协商确定劳动合同的期限。同时，如果有约定试用期，试用期是包含在劳动合同期限内的，若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。并且以完成一定的工作为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的，依照

劳动合同法规定该情形不得约定试用期。

1、非全日制劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时。每周工作时间累计不超过24小时。

2、非全日制用工不得约定试用期。

3、非全日制用工小时计酬标准不得低于最低小时工资标准。

4、非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。

5、用人单位必须为劳动者缴纳工伤保险，否则发生工伤事故则要承担相关责任。

订立合同双方买卖合同

纳税担保合同与订立条件

借款合同的订立和主要包括条款

仲裁协议的订立是怎样的

订立软件委托开发合同时应注意的若干法律问题

必备委托合同

必备技术咨询合同