

劳动合同订立的要求

一、 劳动合同 订立的一般程序

1. 要约

要约是指一方当事人以订立合同为目的向另一方就合同主要内容作出的意思表示。因而，要约的发出人和接受人均须特定，且要约的内容足以构成合同的主要条款，同时应作出缔约的表示，否则不算有效要约。如果仅有订约的意思而未就合同主要内容作出表示，只能称为要约邀请，不能产生要约的效力。要约仅在要约有效期内对要约人具有法律拘束力，要约期满其效力自动解除。因而，用人单位如果仅在招工启事或广告或简章中介绍自身情况，并发出招工信息，并未就合同主要内容给予说明，该行为只能算是要约邀请，不构成有效要约。而如果用人单位在招工简章中对合同条件给予明确说明，则属于要约，一旦应招者承诺，用人单位有义务与劳动者签订劳动合同。如应招者不同意所列条件，而提出新的条件，则属于反要约，用人单位可以承诺，也可不予承诺而不成立合同。

2. 承诺

承诺是指受要约人完全无条件地接受要约以成立合同的意思表示。承诺必须由受要约人本人在有效期内作出，且应当完全接受要约条款，如果接受的意思与要约不一致而改变了要约的实质性内容，则只能视为反要约，不构成有效承诺。劳动者或用人单位一旦同意对方要约而作出承诺，劳动合同即告成立。

任何一个劳动合同的成立，一般都要经过上述两个阶段，但具体可能要经过要约——反要约——再要约——承诺的复杂的反复协商，最后成立合同的过程，合同一经成立，即对双方当事人产生法律拘束力。

二、 劳动合同订立的要求

1. 订立劳动合同的目的必须合法。当事人不得以订立劳动合同的合法形式掩盖非法意图和违法行为，以达到不良企图的目的。

2. 订立劳动合同的主体必须合法。即双方当事人必须具备法律、法规规定的主体资格。作为用人单位，应是依法成立的企业、个体经济组织、国家机关、事业组织、社会团体等用人单位。作为劳动者，必须具有劳动权利能力和劳动行为能力，即应是年满16周岁、具有劳动行为能力的中国人、外国人和无国籍人，双方主体在签约时，主体资格必须合法。

3. 订立劳动合同的内容必须合法。双方当事人在劳动合同中所设定的权利、义务条款必须符合国家法律、法规和有关政策的规定。如有的劳动合同规定：“发生工伤事故，单位概不负责”、“旷工3天予以除名”、“不享受星期天休假”等等，均属于内容违法而无效的条款。对此，用人单位应承担由此而产生的法律责任。

4. 订立劳动合同的程序必须合法。有的地方性的法规对劳动合同签订程序的法律要求，除了要求当事人签订书面合同并签字盖章外，还规定由劳动行政主管部门的劳动合同管理机构进行鉴证，方能生效。

5. 订立劳动合同的行为必须合法。