

最新房产未签合同可以更名吗(实用9篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

房产未签合同可以更名吗篇一

被申请人：_____

请求事项：_____

1、请求_____为_____申请关于劳动关系的仲裁申请；

事实与理由：_____

此致

_____市劳动争议仲裁委员会

申请人：_____省_____有限公司

20_____年_____月_____日

房产未签合同可以更名吗篇二

本人于08年04月份进入一家民营企业担任生产经理职务，起初年薪：9万/年（入职时即执行），但同年因经济危机所以同意将原有的9万/年下调至6万/年（于08年的12月份起执行）。到目前为止工作：2年整。该司一直未与本人签订劳动合同亦未交任何保险。现在面临离职，请问我可以向公司要求索赔多少？急，急，急，谢谢！

[未签订劳动合同经济补偿]

房产未签合同可以更名吗篇三

劳动者没有与用人单位签订劳动合同，此时如果发生纠纷，该如何证明劳动者与用人单位之间存在劳动关系？其实，劳动者在平时的工作中可以注意保留一些有用的证据，比如工资条等。到底该如何证明劳动关系，小编将在下文中具体分析。

根据《劳动合同法》第十一条规定，用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。第十条规定：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。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。

《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]12号）第一条规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：（1）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（2）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的‘有报酬的劳动’；（3）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

因此，只要符合上述规定，你与单位就存在事实劳动关系。同时，根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条的规定，用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

（1）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；

(2)用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；

(3)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；

(4)考勤记录；

(5)其他劳动者的证言等。

其中，(1)、(3)、(4)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

建议你注意保存出勤记录、工作证、服务证、工资单、招聘登记表、报名表等资料，作为确认劳动关系的证明并及时要求单位签订劳动合同，如单位拒不签订，可以到劳动部门投诉。根据《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)的规定，事实劳动关系亦适用劳动法。

如单位不依法与劳动者签订劳动合同，根据《劳动合同法》第八十二条的规定，“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。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

从上文的内容中，我们可以知道存在上述三个条件的，那么劳动者与用人单位之间就成了劳动关系，不过此时还需要相关证据予以证明。包括 工资支付凭证、工作证、考勤记录等等。

房产未签合同可以更名吗篇四

一、适用“双倍工资”的范围

我们说只有符合法律规定的，适用劳动合同法调整的才可以“双倍工资”。这个适用范围在《劳动合同法》第2条“适用范围”中有明确的规定，即“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”

二、如何定义劳动合同

具备了劳动合同的主要法律特点，就可以认定双方签订了劳动合同. 在这里就公司就有了操作的空间，在我们接触的一些案例中，公司经常讲一些单纯约定工资的一些备忘录或者证明，还有一些入职的邀请函，确认函等经过一定处理后当作劳动合同来处理，以规避不签订劳动合同的惩罚. 另外还有一些所谓”空白合同”，”黑白合同”，”单方合同”问题. 这个就需要劳动者具备一定的法律理论和庭审经验，认真具体分析，利用举证原则，法律知识，来揭穿单位的抗辩理由.

在实践中，一些保密协议，竞业禁止协议，毕业生的三方协议等一般是不能认定为书面劳动合同的.

三、“双倍工资”支持多长时间

劳动合同法第八十二条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。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同

的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

在实践中，未签订劳动合同，索要双倍工资到北京劳动仲裁申请仲裁，北京市的仲裁委员会一般只支持11个月，法院判决不一，有支持多于11个月的，西城区法院就是如此，那么多于11个月未签合同该如何主张双倍工资呢？当然也有救济手段，可以以用人单位违反法律规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同要求单位向劳动者每月支付二倍的工资，有的仲裁委是不受理的，给开个不受理通知书，然后直接到法院起诉。

四、“双倍工资”该怎么计算

很多人将“双倍工资”“简单理解成了“工资的双倍”，实际上“双倍工资”的含义，是指劳动者每月实发的工资的双倍，已发放的工资部分应该扣除。一般来说在要求另一倍，具体按照实际发放的’工资来计算。

五、“双倍工资”的时效问题

我们在实践中，经常听到“双倍工资”是否有时效的限制，1年前没有签订劳动合同的“双倍工资”是否还可以要求. 我们说根据法律规定，时效的起算时间是从解除劳动合同关系的时间开始计算，时间为1年.

当然我们在一些仲裁委，特别是一些远郊区的仲裁委的裁决书中，有时会看到有时效的裁定，我们说是适用法律不当，劳动者应该坚持起诉或者上诉的。

未签订任何书面形式的劳动合同离职..doc

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

房产未签合同可以更名吗篇五

并不是所有的劳动争议都可以申请仲裁，那么哪些劳动争议可以申请劳动争议仲裁呢，下面我们一起来看看吧。

劳动争议仲裁制度是国家确立的高效、及时处理和化解劳资纠纷的专项劳动法律制度，是处理劳资纠纷所必经的，劳动者和用人单位只有在不服劳动争议仲裁裁决时，方可在法定时限向人民法院申请民事诉讼。

申请劳动争议仲裁，首先应明确劳动争议仲裁机构的受案范围。根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的规定，劳动争议仲裁委员会受理企业与职工之间的下列劳动争议：

1、因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议。

2、因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；（“工资”是指按照国家统计局规定应统计在职工工资总额中的各种劳动报酬，包括标准工资、有规定标准的各种奖金、津贴和补贴；“保险”是指社会保险，包括工伤保险、医疗保险、生育保险、待业保险、养老保险和病

假待遇、死亡丧葬抚恤等社会保险待遇：“福利”是指用人单位用于补助职工及其家属和举办集体福利事业的费用，包括集体福利费、职工上下班交通补助费、探亲路费、取暖补贴、生活困难费等：“培训”是指职工在职期间(含转岗)的职业技术培训，包括在各类学校的培训及与其相关的培训合同、培训费用等：“劳动保护”是指为保障劳动者在劳动过程中获得适宜的劳动条件采取的各项保护措施，包括工作时间和休息时间、休假制度的规定、各项保障劳动安全与卫生的措施、女职工的劳动保护规定、未成年人的劳动保护规定等。)

3、因履行劳动合同发生的争议。只要劳动者与用人单位存在事实上的劳动关系，所申诉事项属于劳动争议仲裁的管辖范围，不论劳动者和用人单位是否签订劳动合同，劳动争议仲裁委员会均应受理。

4、法律、法规规定应当依照劳动争议仲裁条例处理的争议。

1. 劳动争议仲裁的原则有哪些？

2. 劳动争议仲裁有哪些程序

3. 劳动争议仲裁机构要审查哪些内容

4. 劳动争议仲裁和劳动争议诉讼的差异

5. 劳动争议仲裁申请书怎么写？

6. 劳动争议仲裁常见问题指南

7. 劳动争议仲裁时效的法律规定

8. 劳动争议仲裁时效规定是什么

9. 不服劳动争议仲裁应如何处理

房产未签合同可以更名吗篇六

签订劳动合同是每个用人单位都要遵守的法律规定，也是劳动者的一种权益。签订劳动合同的目的是在发生劳动争议的时候，劳动者有证据可以维权，那么工作了一年一直都没签劳动合同如何赔偿?以下是小编为大家带来的做了一年半未签劳动合同如何赔偿，欢迎大家参考。

工作人年用人单位还不签订劳动合同的，劳动者可以要求用人单位补签合同，用人单位不补签的，可以要求支付二倍工资。

依据《中华人民共和国劳动合同法》

第八十二条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。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

劳动者在与用人单位签订劳动合同时，应注意劳动合同的各项条款。《劳动法》规定，劳动合同应当以书面形式订立，并一般具有以下条款：

(一)是劳动合同的期限。即劳动合同从哪一天开始到哪一天结束。我国的劳动合同可以分为固定期限和无固定期限以及以完成一定的工作为期限。

(二)是工作内容。即所从事的工作和工作岗位。

(三)是劳动保护和劳动条件。这是劳动合同的重要内容，涵

盖工作时间和休息休假、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业培训、福利等。

(四)是劳动报酬。应写明劳动报酬的具体数额和支付项目、计算方法及支付日期。

(五)是社会保险。明确用人单位与劳动者应参加的社会保险项目。

(六)是劳动纪律。

(七)是劳动合同终止的条件。应当严格按照法律法规的有关规定订立，不符合法律法规的，不发生终止劳动合同的效力。

(八)是违反劳动合同的责任。劳动合同中对劳动者违约金的约定只能包含违反服务期约定的和违反保守商业秘密约定的，其他约定均属无效约定。

(九)劳动合同解除后双方的附加义务劳动合同的签订是对劳动者的保护的有利凭证，如果劳动合同未能够签订，也不妨碍劳动事实的存在，劳动者的合法权益一样能够得到维护。

1. 全面、恰当、准确地界定技术秘密的范围。

根据我国法律的相关规定，技术秘密是商业秘密的一种，有特有的构成要件，其构成要件具有特有的含义。因此，企业在与员工签订保密协议时，首先要正确界定技术秘密的范围。技术秘密范围的确定就是根据其构成来认定。同时符合其法律构成要件的属于技术秘密，缺少任何一个要件，均不构成技术秘密。如企业将本行业公知的技术作为技术秘密的范围，或者将没有任何商业价值的技术作为技术秘密的范围等。上述两种情况因不符合“不为公众所知悉”及“具有商业价值”的构成要件，不构成技术秘密。或者说，即使签订了技术秘密保密合同，也不受法律的保护。

因此，企业签订技术秘密保密合同时根据技术秘密的构成要件正确界定商业秘密的范围是前提条件。同时，也是为了防止出现争议或者纠纷时得到法律保护的前提条件。

2. 正确界定技术秘密保密合同的性质。

从现行法律规定看，保护技术秘密是各个部门法的共同任务。如劳动法上的保护和民法上的保护。

我国劳动法第二十二条规定：“劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。”由此，对技术秘密可以约定在劳动合同中，作为劳动合同的条款。此外，也可以在约定合同之外，另行签订技术秘密保密合同，作为劳动合同的补充。不论是作为条款，还是作为补充，其法律性质均为劳动合同性质。而劳动合同作为一个独立的法律部门，在争议发生时法律规定了特有的救济途径，即必须先向劳动争议仲裁机构申请劳动争议仲裁，对劳动争议仲裁裁决不服，才能向人民法院起诉(对此可以参见劳动法第八十三条及第八十四条第二款，最高人民法院《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》第一条的规定)。

《劳动法》第十七条是关于劳动合同变更的规定，即订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，且不得违反法律、行政法规的规定。根据劳动部的这一规定，变更工作岗位应被视为劳动合同的变更，应按照变更劳动合同的有关规定处理。因此，变更劳动合同应遵循协商一致的原则，用人单位如要变更员工的劳动合同，应事先与员工协商，征得员工的同意后才能变更。

《劳动法》第二十六条和三十一条是关于解除劳动合同的条件和程序的规定。因劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行而变更劳动合同，须经双方当事人协商一致，若不能达成协议，用人单位则应按法

定程序解除劳动合同并按规定支付劳动者经济补偿金。因劳动者不能胜任工作而变更、调整职工工作岗位，则属于用人单位的自主权，劳动者应当服从。当然，如果劳动者不愿接受用人单位的工作岗位调整，应当按照《劳动法》第三十一条规定提出解除劳动合同。

公司工作一年没有签订劳动合同怎么处理?劳动者遇到公司没有跟自己签订合同的时候，必须要通过法律手段来进行处理，尽量帮助自己去维权。公司工作一年没有签订劳动合同劳动者要维权。

房产未签合同可以更名吗篇七

性别：_____ 民族：_____

户籍所在地：_____省_____市_____县(区)_____乡(镇)_____村(街)

根据《劳动法》和《天津市实施劳动合同制度规定》等规定，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本合同。

第一条合同期限本合同期限执行下列_____款

一、有固定期限。

本合同期限为_____年(月)，自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。其中试用期为_____月(日)。

二、无固定期限，自_____年_____月_____日始，其中试用期为_____月(日)。

第二条工作内容

甲方根据生产工作需要，安排乙方在_____岗位工作，乙方应服从甲方安排，完成本岗位所要求的工作。

第三条劳动报酬

一、甲方按照国家和本市有关规定，按月支付乙方的工资报酬，工资报酬不低于本市规定的最低工资标准。

二、甲方每月____日以货币形式支付工资。无故拖欠或不支付工资的，除全额支付工资报酬外，还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿。

第四条社会保险和福利待遇

甲方按规定为乙方参加工伤、医疗社会保险并履行缴费义务。按规定应由乙方交纳的社会保险费，由甲方代为扣缴。

第五条劳动保护和劳动条件

一、甲方根据国家法律和本市的有关规定，给乙方提供安全卫生的劳动条件，发给乙方必要的劳动保护用品。

二、甲方对乙方进行安全教育和必要的培训；乙方从事特种作业的必须经过专门培训并取得特种作业资格后持证上岗。

三、乙方在劳动过程中应严格遵守劳动安全卫生规定和操作规程，有权拒绝违章指挥，对甲方及其管理人员漠视职工安全和健康的行为有权检举、控告。

第六条劳动纪律

一、乙方应遵守甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律。

二、甲方有权依据国家和天津市的有关规定及企业的规章制度和劳动纪律对乙方实行管理。

第七条本合同的解除、变更、终止

一、经甲乙双方协商一致，本合同可以变更或解除。

二、以完成一定的工作为期限的劳动合同，工作完成劳动合同终止。

三、有固定期限的劳动合同，合同期满甲乙双方任何一方不再续订的，劳动合同终止。

第九条劳动争议处理

甲乙双方因履行本合同发生劳动争议时，应协商解决；协商无效的，任何一方可向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁；甲乙双方任何一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向有管辖权的人民法院提起诉讼。

第十条其他事项

一、本合同未尽事宜按国家和天津市的有关规定执行。

二、本合同甲乙双方签字盖章后，双方必须严格遵照执行。

本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方(盖章) 乙方(签字)

法定代表人或委托代理人：

(签字或盖章)

年月日 年月日

房产未签合同可以更名吗篇八

能够从事人事工作，实在是比较具有偶然性，大学毕业以后，一直在一家公司企划部工作，做文案和策划的工作，后来来到这个城市，进入的也是一家公司，应聘的是策划部主管的工作，很幸运应聘成功了，而且很得老板的器重，因为做策划工作，需要经常出差和外出谈判，有时候还要陪客户，实在是我所不喜的，没过多长时间，我就调岗到了人力资源部，而且是从主管做起。天哪！虽然我一直是一个比较自信的人，但是此前只是和人力资源部门打交道，知道工作的大概，具体负责一项工作，这可是从来没有过的事情！

好在我是一个天生不服输的人，为了能尽快熟悉工作内容，提升自己的专业素质和能力，我记得那时候我一有时间就看专业的书籍，遇到不懂的，就加人力资源的专业群，向别人去请教，得益于年轻的时候记性好，以及凡事喜欢打破砂锅问到底的劲，我不到两个月就胜任了工作，而且工作上的问题自己都能处理的得当了，就这样，我懵懵懂懂的开始了我的人力资源生涯，从此一直在这个职位上上上下下，诸多的苦与乐，也只有自己明白！

心里不管有多么不情不愿，但是刚来到心的地方，我也不想打退堂鼓，更何况，总经理是自己的顶头上司，也属于我的直接领导之一，那时候我们都是多重领导的，分公司的总经理，直线的总部集团人力资源部经理，谁的话都要听，有时候还要受夹板气，人才江湖漂，谁能不挨刀呢！

在了解了这个员工的大概情况后，我又与他的主管进行了沟通，了解了这个员工不能胜任岗位的原因，其实没什么大的问题，还是性格冲突吧。这个员工是个慢性子，主管是个急性子，总觉得这个员工工作效率低，所以就有诸多不满意，其实辞退此员工的理由一点也不充分。

虽然那时候自己的专业不够强，但是怎么沟通，我还是比较

有分寸的，于是我在离下班还有一个小时的时候找这个员工谈话去了。为什么选择这个时间呢？因为谈完就快下班了，即使员工有什么情绪反应，也不会影响到其他员工，再次，他的工作也不涉及到交接，谈完直接走人，省的彼此尴尬。

现在大概记得是这样跟员工谈的：首选问他来的这几天的的心情以及感受。因为和直接上级性格不大，这个员工也干的比较郁闷。所以很多牢骚也是不吐不快。其次，从他的简历中了解到他所学的专业与他的岗位毫无关联，就问他没什么没有从事本专业的工作，他说当时也不是盲目求职，其实他还是比较喜欢本专业的。

于是乎我就开始忽悠，那时候这个词好像还没流行。告诉这个员工，与其做自己不喜欢的工作，既影响心情，又学不到东西，还浪费时间，倒不如重新选择。而且讲了职业积累的重要性，选择的重要性等等。后来又画饼，吹嘘自己在hr圈的人脉多广，可以为他推荐理想的工作等等。

记得经过一个半小时的沟通，那个员工高高兴兴的在解聘书上签了字了，也没有涉及到任何赔偿，而且对我十分感激，当时我可别的自豪，觉得辞退员工也不是这么难呀！主要是自己心软，总觉得辞退人是不太好的事情！后来为这个员工推荐了一家工作，还一起吃过几次饭，虽然现在没有联系了，而且他至今不知道，他是我hr生涯中辞退的第一人，但是我对这件事情的印象却是如此的深刻，一切都历历在目，充满弥珍的味道！

[第一次辞退试用期员工]

房产未签合同可以更名吗篇九

6月入职现在职---一年后准备走人，原因为公司未签订劳动合同，社保只交了4个月，还有5个月不给补交。

如果提出劳动仲裁，是否可申请双倍工资与补交5个月社保？——另：双倍工资支付标准是怎么算的？本人销售行业本人薪酬：底薪1025+补助550+绩效不低于1500=每月收入不低于3000元。本地区最低工资不低于1350元（含社保）——谢谢！

[未签订劳动合同，如何仲裁！]