



2023 初级会计职称《经济法基础》精讲班

第三单元 劳动合同的效力、履行、变更

【考点 1】劳动合同的效力（★）

1. 劳动合同的生效

劳动合同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。

2. 劳动合同的无效

（1）导致劳动合同全部或部分无效的情形：

- ①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；
- ②用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- ③违反法律、行政法规强制性规定的。

（2）法律后果

- ①无效劳动合同，从订立时起就没有法律约束力；
- ②劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效；
- ③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；
- ④给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

【例题·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于用人单位劳动规章制度的表述中，正确的有（ ）。（2021 年）

- A. 直接涉及劳动者切身利益的劳动规章制度违法给劳动者造成损害的，用人单位应当承担赔偿责任
- B. 用人单位应将直接涉及劳动者切身利益的劳动规章制度公示或者告知劳动者
- C. 合法有效的劳动规章制度仅对劳动者具有法律约束力
- D. 工时休假管理规定、职工奖惩管理规定和工资管理规定属于劳动规章制度

答案：ABD



老会计-用心传递温度

解析：选项 C：合法有效的劳动规章制度对用人单位和劳动者均有法律约束力。

【例题·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于无效劳动合同法律后果的表述中，正确的有（ ）。（2019 年）

- A. 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效
- B. 劳动合同被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任
- C. 无效劳动合同，从合同订立时起就没有法律约束力
- D. 劳动合同被确认无效，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

答案：ABCD

解析：（1）选项 A：劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

（2）选项 B：劳动合同被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

（3）选项 C：无效劳动合同，从订立时起就没有法律约束力。

（4）选项 D：劳动合同被确认无效，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。

【例题·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列情形中，可导致劳动合同无效或者部分无效的有（ ）。（2020 年）

- A. 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的
- B. 以欺诈的手段，使对方在违背真实意思的情况下订立的
- C. 劳动合同签订后，用人单位发生合并的
- D. 劳动合同条款违反法律、行政法规强制性规定的

答案：ABD

解析：（1）选项 ABD：下列劳动合同无效或者部分无效：①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；②用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；③违反法律、行政法规强制性规定的。

（2）选项 C：用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。



【考点 2】劳动合同的履行（★）

1. 全面履行各自的义务

- （1）用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。
- （2）用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。（协商）
- （3）劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。（如：司机拒绝公司要求其疲劳驾驶）
- （4）用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。
- （5）用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

2. 依法建立和完善劳动规章制度

- （1）合法有效的劳动规章制度是劳动合同的组成部分，对用人单位和劳动者均有法律约束力。（非法的制度没有约束力，如：禁止员工结婚、生子）
- （2）用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

【注意】如果用人单位的规章制度未经公示或者未对劳动者告知，该规章制度对劳动者不生效。

【例题·多选题】关于劳动合同的履行与变更，下列各项中，正确的有（ ）。（2020 年）

- A. 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥作业的，
不视为违反劳动合同
- B. 用人单位变更投资人不影响劳动合同的履行
- C. 用人单位发生合并，原劳动合同继续有效
- D. 用人单位的加班时间及加班费可以随意制定

答案：ABC

解析：选项 D：用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

【例题·多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列关于劳动合同履行的表述中，正确的有（ ）。（2015 年）



老会计-用心传递温度

- A. 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效
- B. 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行
- C. 劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告
- D. 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同

答案：ABCD

【考点 3】劳动合同的变更（★）

1. 采取书面形式

用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。未对变更劳动合同达成一致意见的，任何一方都不得擅自变更劳动合同。变更劳动合同，应当采用书面形式。

2. 采取口头形式

用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过 1 个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。（实际履行超 1 个月+不违法：法院认可）

【例题·单选题】2014 年 10 月，张某到甲公司工作。2015 年 11 月，甲公司与张某口头商定将其月工资由原来的 4500 元提高至 5400 元。双方实际履行 3 个月后，甲公司法定代表人变更。新任法定代表人认为该劳动合同内容变更未采用书面形式，变更无效，决定仍按原每月 4500 元的标准向张某支付工资；张某表示异议，并最终提起诉讼。关于双方口头变更劳动合同效力的下列表述中，正确的是（ ）。（2016 年）

- A. 双方口头变更劳动合同且实际履行已超过 1 个月，该劳动合同变更有效
- B. 劳动合同变更在实际履行 3 个月期间有效，此后无效
- C. 因双方未采取书面形式，该劳动合同变更无效
- D. 双方口头变更劳动合同但实际履行未超过 6 个月，该劳动合同变更无效

答案：A

解析：用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过 1 个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。



老会计-用心传递温度

第四单元 劳动合同的解除和终止

【考点 1】劳动合同的解除（★★★）

协商解除	“双方”协商一致解除	
法定解除	“劳动者”单方面解除	提前通知解除
		随时通知解除
		不需要事先告知解除
	“用人单位”单方面解除	随时通知解除
		无过失性辞退
		经济性裁员

1. 协商解除（双方自愿协商一致）

提出解除劳动合同的主体	是否支付经济补偿金
(1) 用人单位提出解除劳动合同	支付
(2) 劳动者主动辞职	无需支付

【总结】只要在“员工没过错”的情况下解除劳动合同的，用人单位就需要向员工支付经济补偿金。

2. 劳动者的单方解除

(1) 提前通知解除

	适用情形	经济补偿金
试用期	提前 3 日通知用人单位，可以解除劳动合同	无需支付



老会计-用心传递温度

非试用期	提前 30 日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同	
------	-----------------------------	--

【注意】如果劳动者没有履行通知程序，则属于违法解除，因此给用人单位造成损失的，劳动者应承担赔偿
责任。

(2) 随时通知解除（用人单位有错）

具体情形	经济补偿金
①用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的； ②用人单位未及时足额支付劳动报酬的； ③用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的； ④用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的； ⑤用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的； ⑥用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的； ⑦用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；	支付

【注意】因用人单位有过错，劳动者可以随时通知解除劳动合同的，无需提前通知用人单位，用人单位需向劳动者支付经济补偿。

(3) 即时解除（用人单位要命）

具体情形	经济补偿金
①用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段“强迫”劳动者劳动的； ②用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。	支付

【注意】劳动者不需要事先告知用人单位即可解除劳动合同的，用人单位需向劳动者支付经济补偿。



【举例】三国公司的老板用“平底锅”以胁迫的方式要求司机张飞帮其运送毒品，张飞无需事先告知就可以解除合同，并可要求支付赔偿金。

【例题·单选题】2022年1月杨某到甲公司工作，双方签订劳动合同。约定合同期限2年，试用期2个月。同年2月杨某因出国留学而提出辞职。下列关于杨某解除劳动合同方式的表述中，正确的是（ ）。(2022年)

- A. 可随时通知甲公司解除劳动合同
- B. 应提前3日通知甲公司解除劳动合同
- C. 应提前30日以书面形式通知甲公司解除劳动合同
- D. 不需通知甲公司即可解除劳动合同

答案：B

解析：劳动者提前通知解除劳动合同的情形：

(1) 劳动者提前30日以书面形式通知用人单位；

(2) 劳动者在试用期内提前3日通知用人单位。

本题中，同年2月杨某还在试用期内，所以应提前3日通知甲公司解除劳动合同。

【例题·单选题】甲公司未按照劳动合同约定提供劳动条件，职工张某欲解除双方的劳动合同。下列关于张某解除劳动合同方式的表述，正确的是（ ）。(2022年)

- A. 需提前30日书面通知甲公司解除
- B. 需提前3日通知甲公司解除
- C. 可随时通知甲公司解除
- D. 不需事先告知甲公司即可解除

答案：C

解析：用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的，劳动者可随时通知解除。

【例题·多选题】甲公司与刘某签订了2年期限劳动合同。合同履行1年时，刘某因自主创业而向甲公司提出解除劳动合同。下列关于刘某单方解除劳动合同方式及后果的表述中，正确的有（ ）。(2020年)

- A. 刘某应向甲公司支付违约金
- B. 刘某应提前3日以书面形式通知甲公司
- C. 刘某应提前30日以书面形式通知甲公司



D. 甲公司不需向刘某支付经济补偿

答案：CD

解析：（1）选项 A：《劳动合同法》禁止用人单位对劳动合同中“服务期和竞业限制”以外的其他事项与劳动者约定违约金。

（2）选项 BCD：劳动者“不想干”：①不在试用期内，提前 30 日以书面形式通知；②仍在试用期内，提前 3 日通知。在这两种情形下，劳动者不能获得经济补偿。

【例题·单选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列情形中，劳动者可立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位的是（ ）。（2020 年）

- A. 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护的
- B. 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的
- C. 用人单位未及时足额支付劳动报酬的
- D. 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的

答案：B

解析：（1）选项 ACD：劳动者可以“随时通知”解除劳动合同；

（2）选项 B：劳动者“不需要事先告知”即可解除劳动合同。

【例题·多选题】下列劳动者中，可随时通知用人单位解除劳动合同的有（ ）。（2016 年）

- A. 所在单位规章制度违法损害其利益的王某
- B. 所在单位未依法为其缴纳社会保险费的李某
- C. 所在单位未及时足额向其支付劳动报酬的张某
- D. 所在单位未按照劳动合同约定为其提供劳动保护的赵某

答案：ABCD

解析：劳动者可以“随时通知”解除劳动合同的情形包括但不限于：

- （1）用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的（选项 D）；
- （2）用人单位未及时足额支付劳动报酬的（选项 C）；
- （3）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的（选项 B）；
- （4）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的（选项 A）。



3. 用人单位的单方解除

(1) 提前通知解除（废柴）

适用情形	经济补偿金
①劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的； ②劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的； ③劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。	支付

【解释】由于劳动者非过失性原因和客观情况，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

【注意】用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者 1 个月工资后，可以解除劳动合同。

(2) 随时通知解除（坏人）

具体情形	经济补偿金
①劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的； ②劳动者严重违反用人单位的规章制度的； ③劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的； ④劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（吃里扒外） ⑤劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下，订立或者变更劳动合同的； ⑥劳动者被依法追究刑事责任的。	无需支付 (劳动者有过错)