



2024 年初级会计职称《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

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。

【考题·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。

【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)



老会计-用心传递温度

(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。

【考题·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。

【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）

【考题·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。