

# 合同法的自由原则举例说明(大全5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

## 合同法的自由原则举例说明篇一

1、平等原则包括的内容有()。

a□合同当事人的法律地位一律平等

b□在合同履行过程中，当事人可以协议补充、协议变更有关内容

c□合同中的权利义务对等

d□合同当事人必须就合同条款充分协商

e□根据平等原则确定风险的合理分配

2、某中学教学楼工程施工合同在履行中，施工单位与监理方串通在施工过程中偷工减料，使工程质量低劣导致坍塌，造成学校人员伤亡，该行为违反了合同法原则的()。

a□平等原则

b□公平原则

c□诚实信用原则

d□自愿原则

e□不得损害社会公共利益原则

3、建设工程合同属于()。(2011年真题)

a□有名合同

b□实践合同

c□要式合同

d□有偿合同

e□单务合同

4、依据不同的合同划分标准，建设工程施工合同属于()。

a□要式合同

b□实践合同

c□单务合同

d□有名合同

e□双务合同

5、施工单位签订的如下协议中，属《合同法》调整范围的有()。(2012)

a□与银行订立的借款协议

b□与其职工订立的劳动协议

c□与设备租赁站订立的设备租赁协议

d□与其职工订立的计划生育目标协议

e□与其项目经理订立的安全目标责任协议

## 合同法的自由原则举例说明篇二

劳动合同乃劳动关系之核心，一切劳动关系均建立在劳动合同之上，并由此展开。而劳动关系之历史演变是一个历史发展过程，并遵循着一条以私法理念和原则调整的过程。

19世纪末至20世纪中期，是劳动关系发展的关键时期，随着国家干预经济思想的兴起和市场经济的确立，劳动关系社会化已必然。当事人一方提供劳动，他方负担对待给付的纯债法关系已不完全能够适应日益高涨的人权发展活动。以重视劳动力之支配权与保障劳动力所有者之人格权相互并重，劳动法要求独立地调整劳动关系的的要求，得以立法支持。以调整劳动关系的劳动合同法在私法原则的基础上，更多重视进行公法规范，从而形成独具特色的劳动合同法律制度。

19世纪末20世纪初，随着劳动法成为一个独立的法律部门，劳动雇佣关系最终从私法中脱离出来，以重视对劳动合同的财产关系和人身关系共同调整的劳动合同法，成为劳动法的特别法而被许多国家以立法形式予以确认。

动基准法，又要建立有利于协调和稳定劳动关系的劳动合同法；既要承认和维持劳动规则的权威性，又要防止劳动规则的滥用；既要重视单个劳动合同的调整，又要发挥集体合同的作用。为了确保以生存权为基础的工作权的实现，建构成了以团结权、团体交涉权及争议权的整合体系。

总的来说，《劳动合同法》通过对劳动合同制度的进一步完

善，用法律手段对劳动合同双方当事人的权利义务进行了调整，维护劳动者的合法权益，从而使劳动关系双方达到实质上的平等与和谐，使劳动合同制度在构建和谐稳定的劳动关系中发挥重要的、基础性的作用，成为促进社会主义和谐社会建设的重要法律保障。《劳动合同法》的重要意义和基本特征主要体现在以下几个方面：

第一，《劳动合同法》对劳动合同制度在法律层面上做出了进一步规范和完善。《劳动合同法》既坚持了《劳动法》所确立的劳动合同制度的基本原则和制度，又对其作了进一步的规范和完善。主要体现在：针对不签订书面劳动合同问题，明确了建立劳动关系应当订立书面劳动合同以及用人单位不签订书面劳动合同的法律责任；针对滥用试用期损害劳动者合法权益问题，明确了试用期限、试用期次数、试用期工资和试用期解除劳动合同等规定；针对劳动合同短期化问题，规定终止劳动合同且不再续签的，也应依法支付经济补偿，并明确了签订无固定期限劳动合同的法定情形。此外，还进一步规范了服务期、竞业限制、违约金等约定事项，劳务派遣与用工单位的义务分配和连带赔偿责任，非全日制用工方式和计酬标准，等等。这些规定都是针对实践中存在的突出问题加以规范和明确的，不仅进一步完善了劳动合同制度，也从根本上维护了劳动者的合法权益。

第二，《劳动合同法》明确规定了劳动合同双方当事人的权利和义务，重点保护劳动者的合法权益。通过对劳动合同的订立、履行、解除或终止等一系列制度设计，明确了劳动合同双方当事人应当依法、全面履行合同的权利义务，既规定了用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度、建立劳动关系应当订立书面劳动合同、依法解除和终止劳动合同、裁减人员以及支付相应的经济补偿等义务，也规定了劳动者应当依法遵守用人单位的规章制度、完成用人单位的工作任务、遵守关于服务期和竞业限制的约定、依法解除劳动合同等义务。但是，相比劳动者应当履行的合同义务，《劳动合同法》更多规范了用人单位应当履行的合同义务，从而更好地保护

劳动合同中处于弱势一方的劳动者的合法权益，这是《劳动合同法》秉承《劳动法》的立法宗旨，也是《劳动合同法》最为鲜明的法律特征。

第三，《劳动合同法》为加强劳动保障监察执法提供了有力的法律武器。《劳动合同法》明确规定了劳动保障行政部门对用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行情况、用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况、劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况等事项开展劳动监察，规定了用人单位违法订立、履行、解除和终止劳动合同的法律责任。《劳动合同法》的颁布实施，为劳动保障行政部门依法对实施劳动合同制度的情况进行监督检查，特别是查处用人单位的违法行为，保护劳动者的合法权益，提供了有力的法律武器和执法依据。

## 合同法的自由原则举例说明篇三

1、下列原则中，不属于我国《合同法》规定的基本原则的是()。

a□平等自愿原则

b□等价有偿原则

c□诚实信用原则

d□不损害社会公益原则

2、行政机关签订的下列合同中，属于合同法调整范围的是()。

a□行政奖励合同

b□政府采购合同

c□税款代扣合同

d□政府特许经营合同

3、合同没有约定或约定不明确而法律又没有规定的，可以根据()进行解释。

a□平等原则

b□自愿原则

c□公平原则

d□诚实信用原则

4、下列协议中，适合我国《合同法》调整范围的是()。

a□收养合同

b□监护合同

c□工程承包合同

d□婚姻合同

5、根据合同的成立是否必须采用法律或当事人约定的形式为标准，可以将合同划分为()。

a□要式合同与不要式合同

b□双务合同与单务合同

c□有偿合同与无偿合同

d□有名合同与无名合同

6、下列属于单务合同的是()。

a□买卖合同

b□赠与合同

c□建设工程施工合同

d□建设工程勘察合同

7、根据合同当事人之间是否互负义务，可以将合同划分为()。

a□要式合同与不要式合同

b□双务合同与单务合同

c□有偿合同与无偿合同

d□有名合同与无名合同

8、某房地产开发公司与某设计单位签订的设计合同属于()。

a□要式合同

b□不要式合同

c□无名合同

d□从合同

9、()作为指导合同当事人订立合同、履行合同的行为准则，有利于保护合同当事人的合法权益，更好的履行合同义务。

a□积极主动

b□公平公正

c□诚实信用

d□全面履行

## 合同法的自由原则举例说明篇四

国务院法制办领导专门做了说明。在起草条例过程中主要依据三个原则。

第一个是一致性原则，即实施条例必须维护劳动合同法的权威性，与劳动合同法的制度相一致，也就是下位法必须坚决的贯彻上位法的立法精神和法律制度。

第二个是协调性原则，在条例起草过程中，比较注重妥善处理好经济发展和社会就业的关系、妥善处理好企业发展和维护职工权益的关系、妥善处理好保护职工利益长远目标与现阶段目标的关系，准确的体现劳动合同法的立法宗旨，维护劳动者的根本利益，努力实现用人单位和劳动者权利义务的协调。

在处理这几个关系时，不能违背前面讲的一致性原则，即不能违背劳动合同法的规定，这个是前提。

第三个原则是可操作性原则，这也是实施条例很重要的一个方面，重点是针对劳动合同法中比较原则的规定和社会上存在误解的条款做了必要的解析，增强劳动合同法的可操作性。

## 合同法的自由原则举例说明篇五

第三条订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

劳动合同依法订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

**【解读】**本条是关于劳动合同订立的原则和劳动合同的效力的规定。

1. 合法原则。合法是劳动合同有效的前提条件。所谓合法就是劳动合同的形式和内容必须符合法律、法规的规定。首先，劳动合同的形式要合法，如除非全日制用工外，劳动合同需要以书面形式订立，这是本法对劳动合同形式的要求。如果是口头合同，当双方发生争议，法律不承认其效力，用人单位要承担不订书面合同的法律后果，如本法第八十一条规定“用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当支付劳动者二倍的应得劳动报酬。”其次，劳动合同的内容要合法。本法第十七条规定了劳动合同的九项内容。有些内容，相关的法律、法规都有规定，用人单位和劳动者必须在法律规定的限度内作出具体规定，如关于劳动合同的期限，什么情况下应当订立固定期限，什么情况下应当订立无固定期限，应当符合本法的规定；关于工作时间，不得违法国家关于工作时间的规定；关于劳动报酬，不得低于当地最低工资标准；还有劳动保护，不得低于国家规定的劳动保护标准等等。如果劳动合同的内容违法，劳动合同不仅不受法律保护，当事人还要承担相应的法律责任。

2. 公平原则。公平原则是指劳动合同的内容应当公平、合理。就是在符合法律规定的前提下，劳动合同双方公正、合理地确立双方的权利和义务。有些合同内容，相关劳动法律、法规往往只规定了一个最低标准，在此基础上双方自愿达成协议，就是合法的，但有时合法的未必公平、合理。如同一个岗位，两个资历、能力都相当的人，工资收入判别很大，或者能力强的收入比能力差的还低，就是不公平。再比如用人

单位提供少量的培训费用培训劳动者，却要求劳动者订立较长的服务期，而且在服务期内不提高劳动者的工资或者不按照正常工资调整机制提高工资。这些都不违反法律的强制性规定，但不合理，不公平。此外，还要注意的是用人单位不能滥用优势地位，迫使劳动者订立不公平的合同。

公平原则是社会公德的体现，将公平原则作为劳动合同订立的原则，可以防止劳动合同当事人尤其是用人单位滥用优势地位，损害劳动者的权利，有利于平衡劳动合同双方当事人的利益，有利于建立和谐稳定的劳动关系。

3. 平等自愿。平等自愿原则包括两层含义，一是平等原则，一是自愿原则。所谓平等原则就是劳动者和用人单位在订立劳动合同时在法律地位是平等的，没有高低、从属之分，不存在命令和服从、管理和被管理关系。只有地位平等，双方才能自由表达真实的意思。当然在订立劳动合同后，劳动者成为用人单位的一员，受用人单位的管理，处于被管理者的地位，用人单位和劳动者的地位是不平等的。这里讲的平等，是法律上的平等，形式上的平等，在我国劳动力供大于求的形势下，多数劳动者和用人单位的地位实际上做不到平等。但用人单位不得于用优势地位，在订立劳动合同时附加不平等的条件。

自愿原则是指订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位双方的真实意志，是双方协商一致达成的，任何一方不得把自己的意志强加给另一方。自愿原则包括订不订立劳动合同由双方自愿，与谁订劳动合同由双方自愿，合同的内容双方自愿约定等。根据自愿原则，任何单位和个人不得强迫劳动者订立劳动合同。

3. 协商一致。协商一致就是用人单位和劳动者要对合同的内容达成一致意见。合同是双方意思表示一致的结果，劳动合同也是一种合同，也需要劳动者和用人单位双方协商一致，达成合意，一方不能凌驾于另一方之上，不得把自己的意志

强加给对方，也不能强迫命令、胁迫对方订立劳动合同。在订立劳动合同时，用人单位和劳动者都要仔细研究合同的每项内容，进行充分的沟通和协商，解决分歧，达成一致意见。只有体现双方真实意志的劳动合同，双方才能忠实地按照合同约定履行。现实中劳动合同往往由用人单位提供格式合同文本，劳动者只需要签字就行了。格式合同文本对用人单位的权利规定得比较多，比较清楚，对劳动者的权利规定得少，规定得模糊。这样的劳动合同就很难说是协商一致的结果。因此，在使用格式合同时，劳动者要认真研究合同条文，对自己不利的要据理力争。

4. 诚实信用。就是在订立劳动合同时要诚实，讲信用。如在订立劳动合同时，双方都不得有欺诈行为。根据本法第八条的规定，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。双方都不得隐瞒真实情况。现实中，有的用人单位不告诉劳动者职业危害，或者提供的工作条件与约定的不一样等等；也有劳动者提供假文凭的情况，这些行为都违反了诚实信用原则。此外，现实中还有的劳动者与用人单位订立了劳动合同，劳动者找到别的工作后，就悔约，不到用人单位工作，这也违反了诚实信用原则。诚实信用是合同法的一项基本原则，也是劳动合同法的一项基本原则，它也是一项社会道德原则。

劳动合同的效力就是劳动合同对当事人的约束力。根据本条的规定，劳动合同依法订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同规定的义务。劳动合同依法订立，就受法律保护。非依法规定或者征得对方同意，任何一方不得擅自变更或者解除劳动合同，否则就要承担法律责任。劳动具体劳动合同的生效时间，当事人可以在劳动合同中约定，没有约定的，应当自双方签字之日起生效。在理解本条时应当注意，劳动合同的生效时间和劳动关系的建立是两回事。

劳动合同是劳动关系的表现形式，有的情况下劳动关系已建立，但并没有签订劳动合同；有的情况下劳动合同已生效，但并没有实际用工，劳动关系尚未建立。因此，违反劳动合同可以分为两种情况，一种是违反已经履行的劳动合同。这时劳动关系已建立，违反劳动合同约定，就要按照本法的规定承担违法责任，如本法第八十六条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当按照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”另一种就是违反已生效但尚未履行的劳动合同。这时劳动关系尚未建立，劳动合同法没有对这种情况下违反劳动合同的责任作出规定，这就需要合同双方在订立劳动合同时约定。这时劳动合同约定了违约责任的，按约定办，没有约定违约责任的，就无从承担责任。因此，在订立劳动合同时，双方应当在合同中约定履约责任。