2023年合同自由原则法条(实用5篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

合同自由原则法条篇一

张某与李某签订一份买卖合同，约定如果当年张某读高三的女儿考不上重点大学，则张某将房屋卖给李某，带女儿出国。因李某购房心切，暗地安排一帅哥去学校结识张某的女儿，后带着张某的女儿到处游玩，导致张某原本成绩优异的女儿，高考落榜，遂李某要求张某将房屋卖与自己。根据合同法律制度的规定，下列对该买卖合同的表述正确的是()。

a.条件成就，张某须履行合同

b.条件不成就，张某无须履行合同

c.期限届至，张某须履行合同

d.附解除条件的合同，条件未成立，张某无须履行合同

正确答案:b

答案解析 ：

当事人为自己的利益不正当地阻止条件成就的，视为条件已成就;不正当地促成条件成就的，视为条件不成就;本题属于附生效条件的合同，李某不正当地促成条件成就，视为条件不成就，张某无须履行该合同。

根据合同法律制度的规定，合同生效后，当事人就价款或报酬约定不明确的，无法协议补充，亦无法按照合同有关条款或者交易习惯确定，那么按照市场价格履行;依法应当执行政府定价或者政府指导价的，按照规定履行。该市场价格的确定标准是()。

a.订立合同时履行地的市场价格

b.订立合同时签订地的市场价格

c.履行合同时交货地的市场价格

d.履行合同时签订地的市场价格

正确答案:a

答案解析 ：

根据《合同法》的规定，合同生效后，当事人就价款或者报酬没有约定或者约定不明确的，可以协议补充;不能达成补充协议的'，按照合同有关条款或者交易习惯确定，仍不能确定的，按照订立合同时履行地的市场价格履行;依法应当执行政府定价或者政府指导价的，按照规定履行。

一是当事人必须具有相应的民事行为能力。由于民事法律行为以意思表示为基础，并以产生一定法律效果为目的，故合同当事人必须具有相应的民事行为能力，能够正确认识自己行为的意义和后果。

订立合同的主体有自然人、法人和非法人组织。作为合同生效的要件之一，自然人作为合同当事人，必须具备民法通则规定的民事行为能力。即作为合同主体的自然人，应该是具有完全行为能力的自然人。作为合同主体的法人、非法人组织，它们的行为能力是不同的，法人、非法人组织只有在登

记核准的经营范围内从事经济活动，才具有法律效力，法人、非法人组织只有在它们的经营范围内签订的合同，才受法律保护。二是意思表示真实。意思表示真实为一切民事法律行为的生效条件。也是合同生效的核心要素。如果合同当事人的意思表示不真实、或以欺诈、胁迫的手段、或者乘人之危、或逃避法律的行为，或在违背真实意思的情况下所为的行为，都将导致合同不发生法律效力。三是不违反法律或者社会公共利益。合同的内容和目的不得违反国家法律、法规的强制性规定;在法律、法规没有规定时，不得违反国家有关规定的禁止性规定。同时，合同的内容和目的不得损害他人利益和危害国家利益、社会公共利益。此外在法律有明确规定的情况下合同还应当符合法定形式。

合同的一般生效要件，是指合同发生法律效力普遍应具备的条件。合同是双方或多方的民事行为，有效合同是合法的民事行为即民事法律行为，因此民事法律行为应具备的条件，也就是合同生效的一般条件。《民法通则》第55条规定：“民事法律行为应当具备下列条件：(1)行为人具有相应的民事行为能力;(2)意思表示真实;(3)不违反法律或社会公共利益”。

合同自由原则法条篇二

一、劳动合同的解除

劳动合同解除是在劳动合同订立后，劳动合同期限届满之前，因出现法定的情形，一方单方通知终止劳动关系或用人单位与劳动者双方协商提前终止劳动关系的法律行为。

(一)协商解除

用人单位和劳动者协商一致，可以解除劳动合同。由用人单

位提出解除劳动合同而与劳动者协商一致的，必须依法向劳动者支付经济补偿。由劳动者主动辞职而与用人单位协商一致解除劳动合同的，用人单位无须向劳动者支付经济补偿。

(二)法定解除

1.劳动者可单方面解除劳动合同的情形。

(1)提前通知解除的情形。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，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。

(2)可随时通知解除的情形。包括用人单位未履行劳动合同义务、制定的规章损害劳动者权益、或者因其过错而导致合同无效等损害劳动者权益的情形。

(3)不需事先告知即可解除的情形。包括用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的情形。

2.用人单位可单方面解除劳动合同的情形。

(1)提前通知解除的情形，即用人单位可以提前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，可以解除劳动合同的情形。

主要包括：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;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;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。

(2)可随时通知劳动者解除的情形。

主要包括：劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;劳动者严重违反用人单位的规章制度的;劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;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;劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使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;劳动者被依法追究刑事责任的。

(3)用人单位可以裁减人员的情形。

主要包括：依照企业破产法规定进行重整的;生产经营发生严重困难的;企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员;其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

(4)用人单位不得解除劳动合同的情形。

主要包括：从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者在医学观察期间的;在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;患病或者负伤，在规定的医疗期内的;女职工在孕期、产期、哺乳期的;在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的;法律、行政法规规定的其他情形。

二、劳动合同的终止

劳动合同终止是劳动合同订立后，因出现某种法定的事实，导致用人单位与劳动者之间形成的劳动关系自动归于消灭，或导致双方劳动关系的继续履行成为不可能而不得不消灭的情形。

劳动合同终止的情形包括：

1.劳动合同期满的;

2.劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;

3.劳动者达到法定退休年龄的;

4.劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

5.用人单位被依法宣告破产的;

6.用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;

7.法律、行政法规规定的其他情形。

三、劳动合同解除和终止的法律后果和责任

劳动合同解除和终止后，双方不再继续履行劳动合同。

用人单位应当在解除或者终止劳动合同时向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。

四、劳动合同解除和终止的.经济补偿

(一)经济补偿

经济补偿是按照劳动合同法规定，在劳动者无过错的情况下，用人单位与劳动者解除或者终止劳动合同而依法应给予劳动者的经济上的补助，也称经济补偿金。

(二)用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形

1.由用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致而解除劳动合同的;

4.用人单位符合可裁减人员规定而解除与劳动者的劳动合同

的;

6.以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的;

7.用人单位被依法宣告破产终止劳动合同的;

9.法律、行政法规规定解除或终止劳动合同应当向劳动者支付经济补偿的其他情形。

(三)经济补偿的支付标准

经济补偿，一般根据劳动者在用人单位的工作年限和工资标准来计算具体金额，并以货币形式支付给劳动者。

1.经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的，按1年计算;不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

2.劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

3.劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。

合同自由原则法条篇三

会计专业技术资格实行全国统一组织、统一考试时间、统一考试大纲、统一考试命题、统一合格标准的考试制度。下面梳理了中级会计师经济法知识点：定金合同,供大家参考借鉴。

1.定金数额不得超过主合同标的额的`20%，超过 20%的部分，人民法院不予支持。

2.定金合同从实际交付定金之日起生效。

【解释】保证合同、抵押合同、质押合同均自签订之日起生效，定金合同从实际交付定金之日起生效。

3.实际交付的定金数额多于或者少于约定数额的，视为变更定金合同;收受定金一方提出异议并拒绝接受定金的，定金合同不生效。

年中级会计师经济法考点练习题：单项选择题

【例题·单选题】甲餐厅承接乙的婚宴。双方约定：婚宴共办酒席20桌，每桌2000元;乙先行向甲餐厅支付定金1万元;任何一方违约，均应向对方支付违约金5000元。合同订立后，乙未依约向甲餐厅支付定金。婚宴前一天，乙因故通知甲餐厅取消婚宴。甲餐厅要求乙依约支付1万元定金与5000元违约金。根据合同法律制度的规定，下列表述中，正确的是( )。

b.甲餐厅仅有权请求乙支付8000元定金，因为定金不得超过合同标的额的20%

c.因为乙未实际交付定金，定金条款尚未生效

【答案□c

【解析】(1)选项ac□定金合同从实际交付定金之日起生效，在本题中，乙未依约向甲支付定金，定金合同未生效，甲无权要求乙承担定金责任;(2)选项bd□定金数额不得超过主合同标的额的20%;如果超过20%的，超过部分无效。

合同自由原则法条篇四

一。2009年1月l0日，甲公司与乙公司签订一份买卖合同。合同约定：甲公司向乙公司购买cat320b型挖掘机5台，每台40万元，共计200万元：合同签订之日起5个工作日内甲公司向乙公司付款100万元，余款自挖掘机交付之后每月5日前支付10万元，10个月付清；甲公司任何一个月未按期付款，乙公司享有解除合同的权利；货款付清之前，乙公司保留该5台挖掘机的所有权。乙公司在收到100万元货款后3日内交付挖掘机。

甲公司依约支付100万元货款，乙公司在约定时间内向甲公司交付挖掘机时，因合同未约定履行地点及履行费用负担，双方发生争议。在争议未决的情况下，乙公司委托运输公司将挖掘机送到甲公司，为此支付运费l万元。

在乙公司保留挖掘机所有权期间一发生以下事实：（1）甲公司发现一台挖掘机有重大质量问题，无法使用；（2）一台挖掘机因被突发洪水浸泡受损，送丙修理厂修理，因未支付修理费而被丙修理厂扣留；（3）甲公司将一台挖掘机出租给丁公司，租期3个月，获得租金1 0万元；（4）甲公司连续3个月没有支付货款。

要求：根据上述内容，分别回答下列问题：

（1）如何确定该买卖合同的履行地点？并说明理由。

（2）在乙公司保留所有权的情况下，挖掘机因洪水所受损失应当由谁承担？并说明理由。

（3）如丙修理厂不知保留所有权的事实，丙修理厂能否对挖掘机行使留置权？并说明理由。

（4）在甲公司连续3个月没有付款的情况下，乙公司能否要求解除合同？并说明理由。

（5）甲公司与丁公司之间的租赁合同是否有效？甲公司是否有权收取租金？并说明理由。

（1）应该在乙所在地履行。根据法律规定，合同生效后，当事人就质量、价款或者报酬、履行地点等内容没有约定或者约定不明确的，可以协议补充；不能达成补充协议的，按照合同有关条款或者交易习惯确定。依照以上的规定仍不能确定的，对于履行地点需要按照如下原则进行确定：履行地点不明确，给付货币的，在接受货币一方所在地履行；交付不动产的，在不动产所在地履行；其他标的，在履行义务一方所在地履行。本题中甲是收取货物、交付货款的一方，乙是收取货款、交付货物的一方，所以应该在乙所在地履行。

（2）应该由甲承担损失。根据法律规定，标的物毁损、灭失的风险，在标的物交付之前由出卖人承担，交付之后由买受人承担，但法律另有规定或者当事人另有约定的除外。本题中约定的所有权保留条款对风险的移转没有影响，挖掘机已经交付给甲了，所以应该由甲承担损失。

（3）丙修理厂可以行使留置权的。根据规定，债权人留置的动产，应当与债权属于同一法律关系，但企业之间留置的除外。本题中留置的’挖掘机与修理是同一法律关系，所以丙修理厂可以留置挖掘机。

（4）乙公司可以解除合同。根据法律规定，当事人可以约定一方解除合同的条件。解除合同的条件成就时，解除权人可以解除合同。本题中甲乙约定甲公司任何一个月未按期付款，乙公司享有解除合同的权利，而甲公司连续3个月没有支付货款，这符合了约定的条件，因此乙可以解除合同。

（5）租赁合同有效，甲有权收取租金。根据法律规定，附条

件的法律行为，条件成就时，该法律行为的效力发生。本题中，货款付清是5台挖掘机所有权转移的条件，由于条件尚未成就，5台挖掘机的所有权虽然未转移，但是根据《物权法》的规定，物权包括所有权、用益物权和担保物权，甲此时虽然不享有所有权，但还享有用益物权中的占有、使用和收益的权利，出租财产属于收益的权利，因此，甲有权出租该挖掘机并有权收取租金。

合同自由原则法条篇五

导读:坚持把简单的事情做好就是不简单，坚持把平凡的事情做好就是不平凡。所谓成功，就是在平凡中做出不平凡的坚持。以下是小编整理的初级会计《经济法基础》考点：劳动合同，想了解更多相关信息请持续关注我们应届毕业生考试网!

1.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。

2.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。

3.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。

4.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。

(2)用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益

的规章制度和重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

(3)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(例如，张贴通告、员工手册送达、会议精神传达等);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。

5.劳动合同的变更

(1)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。

(2)变更劳动合同应当采用书面形式;变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过1个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，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(2016年新增)。

【知识点练习·多选题】关于合同的履行与变更，下列各项中说法正确的有( )。

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

【参考答案□□abc

【解析】：本题考核劳动合同的履行。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。