# 劳动的合同无效办(优秀8篇)

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-04-24

*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。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟!劳动的合同无效办篇一无效劳动合同，是指...*

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。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟!

**劳动的合同无效办篇一**

无效劳动合同，是指劳动合同虽经过当事人双方同意订立，但因劳动合同条款违反法律、行政法规的要求，因而不具有法律效力。

无效劳动合同分为全部无效和部分无效两种。根据《劳动法》第十八条的规定，无效劳动合同的表现形式为：违反法律、行政法规的劳动合同。采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。如果订立劳动合同时，当事人一方故意隐瞒真实情况或有意制造假象欺骗对方，致使另一方上当受骗，造成与实际情况不符的认识和判断，从而同意订立的劳动合同，则属于采取欺诈手段订立的合同。威胁手段，指当事人一方用可能实现的危害对方人身或财产安全的行为相要挟，迫使对方违背意愿而与其订立劳动合同。无论是采取欺诈手段还是威胁手段，所订立的劳动合同都违背了劳动合同订立的原则；它的后果是侵犯了一方当事人的权益，因而这种劳动合同不具有法律效力。

部分无效劳动合同是指，其部分条款无效的合同。根据《劳动法》第十八条的\'规定：“确认劳动合同部分无效，如果不影响其余部分的效力，，其余部分仍然有效。”

文档为doc格式

**劳动的合同无效办篇二**

1.劳动合同因违反国家法律、行政法规的强制性规定而无效。

法律、行政法规包含强制性规定和任意性规定。强制性规定排除了合同当事人的意思自治，即当事人在合同中不得合意排除法律、行政法规强制性规定的适用，如果当事人约定排除了强制性规定，则构成本项规定的无效情形。这里主要指国家制定的关于劳动者最基本劳动条件的法律、法规，包括最低工资法、工作时间法、劳动安全与卫生法等，其目的是改善劳动条件，保障劳动者的基本生活，避免伤亡事故的发生。还应当特别注意的是本项的规定只限于法律和行政法规，不能任意扩大范围。实践中存在的将违反地方行政管理规定的合同都认为无效，是不妥当的。

2.订立劳动合同因采取欺诈、威胁等手段而无效。

欺诈是指当事人一方故意制造假象或隐瞒事实真相，欺骗对方，诱使对方形成错误认识而与之订立劳动合同。欺诈的种类很多，包括：

(1)在没有履行能力的情况下签订合同。如根据劳动法的规定，从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。应聘的劳动者并没有这种资格，提供了假的`资格证书。

(2)行为人负有义务向他方如实告知某种真实情况而故意不告知的。采取欺诈手段订立的劳动合同是无效的。

3.用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的劳动合同无效。

这属于禁止用人单位同劳动者约定的内容，这也是合同的一般原则。

劳动合同是否有效，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认，其他任何部门或者个人都无权认定无效劳动合同。

劳动合同关系到劳动者的权利义务，如果签订之时就多注意，避免出现劳动合同无效的情形，以后若遇上纠纷也不至于过多的丧失自己的合法权益。这一点尤其需要广大劳动者们注意。

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

**劳动的合同无效办篇三**

无效的劳动合同是指不具有法律效力的劳动合同，根据《劳动法》的规定，下列劳动合同无效：（1）违反法律、行政法规的劳动合同；（2）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。也就是说，劳动者自始至终都无须履行无效劳动合同。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任，

具体包括：（1）造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25％的赔偿费用；（2）造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品；（3）造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25％的赔偿费用；（4）造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用25％的赔偿费用；（5）劳动合同约定的其他赔偿费用。（费水）

来源：北京人才市场报

**劳动的合同无效办篇四**

农民工张某在市里一维修队工作，前不久老母病重回家探望。再返回单位时，却被告知他的劳动合同已经到期终止。张某感到奇怪，因为他在这个维修队工作两年多，从来没与单位签过劳动合同，何来合同到期终止?张某申请仲裁未被支持，便将单位告上法庭，要求单位支付未签订劳动合同双倍工资。

庭审中，单位拿出与张某所签订的已经到期的劳动合同，合同上，既有单位的公章，也有张某的签名。但张某看后指出，合同上他的名字并非他本人所签。法庭经调查确认，合同书上张某的签字为张某所在维修队队长所签。其队长解释说，签合同时张某不在，当时为省事，就替张某签了。

法院审理认为，按法律规定，用人单位与劳动者签订劳动合同，必须劳动者本人签字，不能代签，劳动者本人未签字的劳动合同无法律效力。

据此法院视为维修队与张某未签订劳动合同，以《劳动合同法》第82条的相关规定，支持了张某的\'诉讼请求。

法律人士解析：劳动合同是劳动者个人与用工单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。劳动合同具有以下的特征：合法性、协商一致性、合同主体地位平等性、等价有偿性。

按《劳动合同法》第7条、第10条、第16条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”。“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”。“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并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。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份”。没有委托，他人代签的劳动合同对劳动者不具有法律约束力。

代签的劳动合同无效，法院依据《劳动合同法》第82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”作出支持张某诉讼请求的判决是完全正确的。

口头变更劳动合同一个月后劳动者提出异议或无效

张某6月进入某公司上班，后被升职为部门主管，并在6月与公司签订了无固定期限劳动合同。7月21日，公司人事总监通知张某，由于其近段时间的工作表现不佳，其工作岗位由部门主管调整为普通职工。调岗后，张某除了工龄、奖金有所减少外，其他待遇不变。当时，张某对调岗通知未做表态。调岗后，张某每月实际收入减少800元。

月，张某向当地的劳动仲裁委员会申请劳动仲裁，以单位调整工作岗位未与其协商为由，要求解除劳动关系，并要求公司支付经济补偿金。劳动仲裁委员会的裁决支持了张某的请求，公司不服，诉至法院。

法院经审理认为，《劳动合同法》规定，职工与用人单位协商一致，可以变更劳动合同。变更劳动合同应当采用书面形式，在保证诚实信用、公平合理的原则基础上，应当保护用人单位在经营策略调整、人力资源管理等方面的内部行政管理权。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(四)》第11条规定：“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一个月，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。”因此，法院判决支持了公司不支付经济补偿的请求。

**劳动的合同无效办篇五**

劳动合同法律效力的概念

无效劳动合同是指依法不具有法律约束力的劳动合同

《劳动法》规定，下列劳动合同无效：

（1）违反法律、行政法规的劳动合同

（2）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效《劳动合同法》规定，下列劳动合同无效或者部分无效：

（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

无效劳动合同的确认和处理

对无效劳动合同的处理，一般有三种方式：

（1）撤销合同。对全部无效的劳动合同应予以撤销

（2）修改合同。对部分无效的劳动合同应依法予以修改。

**劳动的合同无效办篇六**

无效的劳动合同，是自当事人所订立的劳动合同不符合法律、法规规定，或缺少有效要件，导致全部或部分不具有法律效力的劳动合同。劳动合同无效是与劳动合同有效相对而言的概念，劳动合同依法拟定，经双方当事人签字盖章即具有法律效力，对双方当事人都由法律约束力，双方必须履行劳动合同中规定的义务。而无效劳动合同不能发生当事人预期的法律后果，造成劳动合同无效的责任者还应承担相应的法律责任。法律规定劳动合同无效制度，主要是为了切实维护劳动者的合法权益，防止用人单位在订立劳动合同是利用劳动者求职时的弱势地位进行欺诈或做出显失公平的约定。劳动合同的各个条款之间在效力上具有相对的独立性，劳动合同部分无效的，不影响其他部分效力，其余部分仍然有效，对双方当事人仍有约束力。

对劳动合同的无效或部分无效有争议的，必须由劳动争议仲裁机构或者人民法院依法认定，其他机构如劳动行政部门、劳动争议调解委员会、工会等机构都不具有认定劳动合同效力的权力。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。用人单位有过错的，劳动者不仅可以要求支付劳动报酬、社会保险、经济补偿以及其他劳动者应享受的待遇，同时可要求对其给予相应的制裁。因劳动者的过错导致的无效，也应当赔偿用人单位的财产损失。劳动合同被确认为无效后，劳动者已履行劳动合同的，用人单位应当支付相应的劳动报酬，提供相应的待遇，用人单位一般可参照单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。

在实际工作中，一般认定以下劳动合同无效或者部分无效：

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;

4.损害国家、集体和社会利益的;

5.限制或侵害当事人一方基本权利，合同条款显失公平的;

6.有关劳动报酬和劳动条件等标准低于集体合同规定的。

劳动合同是否全部或部分无效不能由合同双方当事人约定或决定，应该由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

【风险规避措施】

1、用人单位基本信息告知用人单位在劳动者入职时，书面向其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，同时要求劳动者签字确认。

2、劳动者基本信息登记要求劳动者亲自填写《入职登记表》，如实告知其承诺自己所提供所有信息的真实性，包括但不限于学历状况、工作经历、婚姻状况、健康状况、兼职情况等。并可让其授权用人单位对其提供信息予以核查的权利。

3、职业信用调查在员工入职时，根据其提供的离职证明及相关信息，作入职前的调查。针对重要的岗位，必要时须进行背景调查。

4、劳动合同、规章制度撰写避免存在免除用人单位的法定责任、排除劳动者权利的条款和违反法律、行政法规强制性规定的条款等。

[无效的劳动合同]

**劳动的合同无效办篇七**

年10月23日，张某等18位农民工向湖北省襄阳市襄城区劳动保障监察大队投诉，反映襄阳市襄城区檀溪公务楼工程项目“包工头”袁\*\*拖欠工资。监察大队迅速立案并启动调查程序。经查，袁\*\*在工程完工结清工程款后，拖欠张某等18位农民工2024年2月至5月期间工资60870元，且出具欠条。此后，张某等人多次向袁学红讨要被拖欠工资，袁\*\*均以各种理由予以拒绝。襄城区人社局于1月8日依法向袁\*\*下达《限期改正指令书》，要求其于3日内支付所拖欠的农民工工资。法律文书由袁\*\*配偶签收。其后，袁\*\*逾期拒不履行。

201月16日，襄城区人社局依法将此案移送区公安分局。公安机关迅速立案侦查，于1月25日将袁\*\*抓获归案。4月10日，区人民检察院对袁\*\*提起公诉。4月25日，区人民法院开庭审理，认为被告人袁\*\*行为已构成拒不支付劳动报酬罪。鉴于袁\*\*在检察机关提起公诉前已支付劳动者的劳动报酬，依法可从轻处罚，判处其有期徒刑8个月，并处罚金4万元。

**劳动的合同无效办篇八**

1、口头约定的合同

个别外资企业、私营企业和集体企业经营出于企业自身需要，在招聘时故意不与求职者订立劳动合同，仅作一些简单的口头约定。由于求职者大多极为珍惜这一就业机会，一般不敢对此提出或坚持签订劳动合同的要求。如此，一旦出现纠纷，求职者权益就将受到损害。我国《劳动法》第19条明确规定：“劳动合同应当以书面合同订立……”，因此，口头约定合同在我国是没有任何法律效力的。

2、显失公平的合同

部分用人单位与劳动者订立的劳动合同，其约定条款明显倾向用人单位一方，此种情形目前相当普遍，应引起求职者的重视。求职者在订立劳动合同时，一定要逐条审查，对一些不合理、显失公平的内容应坚决拒绝。

3、胁迫的合同

一些用人单位招工时，强迫劳动者交纳巨额集资款、风险金、并胁迫劳动者与其订立所谓的自愿交纳协议书，企图以书面协议掩盖其行为的违法性。《劳动法》第17条规定，订立劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

4、附带保证的合同

部分企业为约束劳动者的行为，在与劳动者订立劳动合同时，硬性规定另签一份“保证书”，其内容是强迫劳动者接受一些不合理的规则和条件，并把该保证书作为劳动合同附件来约束劳动者。

5、真假合同

某些外资企业，私营企业或集体企业为应付劳动仲裁部门的监督管理，与劳动者签订真假两份合同。以符合有关规定的“假合同”应付劳动管理部门的检查，实际上却用按自己意愿与劳动者订立的不规范甚至违法劳动合同来约束劳动者。

6、抵押性质的劳动合同

部分用人单位为防止劳动者“跳槽”，在订立劳动合同时，要求劳动者将其身份证、档案、现金作抵押物，甚于扣留劳动应得的福利或工资，一旦劳动者“跳槽”，用人单位便将抵押物扣留。这种做法不但违反了国家有关政策规定，而且严重损害了劳动者权益。

7、无保障的劳动合同

一些用人单位与劳动者订立的劳动合同中，不具备病、伤、残、死亡补助和抚恤等内容，或虽有此条款但不符合国家法律规定。劳动者一旦发生病、伤、残、死亡等情况时，企业或者置之不理，不管不问，或者以较低的金额给予一次性补助，其额度远低于实际发生的医疗费和国家有关的法定标准，使劳动者权益无法得到保障。

当然，无效或不合理的劳动合同五花八门、不胜枚举。因此，求职者平时应多学习一些有关法律知识，一旦遇上类似问题，就可以法律为武器保护自己的合法权益。

二、常见的无效劳动合同情形

1、内容违反法律、行政法规的劳动合同。如约定试用期超过6个月，不购买社会保险等。

2、采用胁迫、乘人之危的手段，以损害生命、健康、荣誉、名誉、财产等强迫对方签订的劳动合同。如合同期满后强迫续订劳动合同。

3、采用欺诈的手段，故意隐瞒事实，使对方在违背真实意思的情况下订立的合同。如虚假承诺优厚的工作条件。

4、订立程序形式不合法的劳动合同。如双方当事人未经协商，或者未经批准采取特殊工时制度等。

5、违反劳动安全保护制度。如约定劳动者自行负责工伤、职业病，免除用人单位的法律责任等。

6、违反规定收取各种费用的劳动合同。如强制收取培训费、保证金、抵押金、风险金、股金等。

7、主体不合格的劳动合同。如招用童工、冒签合同等。

8、侵犯婚姻权利的劳动合同。如规定合同期内职工不准恋爱、结婚、生育。

9、侵犯健康权利的劳动合同。如约定工作时间超过法律规定，损害劳动者正常休息休假。

10、侵犯报酬权利的劳动合同。如加班不支付加班工资，支付低于最低工资标准的工资等。

11、侵犯自主择业权利的劳动合同。如设定巨额违约金、培训费，限制职工流动。

12、权利义务显失公平的劳动合同。如设定无偿或不对价的竞业禁止条件等。

看过常见的无效劳动合同的人还看了：

1.无效劳动合同的常见情形

2.常见中的无效劳动合同

3.常见的几种无效劳动合同

4.无效劳动合同常见情形

5.你必须知道的6种无效劳动合同!

6.劳动合同无效的情形

7.哪些劳动合同是无效的?

8.哪些劳动合同无效?

9.无效劳动合同

10.哪些条件下签订的劳动合同无效

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn