# 劳动的合同无效赔偿 劳动合同部分无效(模板12篇)

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2024-04-24

*在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。劳动的合同无效赔偿篇一第二十七条劳动合同部分无...*

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

**劳动的合同无效赔偿篇一**

第二十七条劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

【解读】本条是关于劳动合同部分的规定。

无效的合同可分部分无效合同和全部无效的合同。部分无效合同是指有些合同条款虽然违反法律规定，但并不影响其他条款效力的合同。有些劳动合同就内容看，不是全部无效，而是部分无效，即劳动合同中的某一部分条款不发生法律效力。在部分无效的劳动合同中，无效条款如不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效，对双方当事人有约束力。两层意思：1、如果认定合同的某些条款无效，该部分内容与合同的其他内容相比较，应当是相对独立的，该部分与合同的.其他部分具有可分性，也就是本条所说的，合同无效部分不影响其他部分的效力。如果部分无效的条款与其他条款具有不可分性，或者当事人约定某合同条款为合同成立生效的必要条款，那么该合同的部分无效就会导致整个合同的无效，而不能确认该部分无效时，另一部分合同内容又保持其效力。2、如果合同的目的是违法的，或者根据诚实信用和公平原则，剩余部分的合同内容的效力对当事人已没有任何意义或者不公平合理的，合同应全部确认为无效。

部分无效的劳动合同通常表现为，如未经批准不得辞职；加班不给加班费；工作受伤自己负责。等等。

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。在司法实践中，不能任意扩大无效或者部分劳动合同的范围，特别要防止用人单位利用这一条款恶意解雇劳动者。如劳动者在应聘时隐瞒了一些事实，向用人单位提供了不实的个人资料等，认定时就有个度的问题，劳动者实际能力行就可以了，不能算作无效甚至部分无效都构不成。实践中大部分情况是部分无效，如用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者的权利的劳动合同中的大多数。

司法实践中，部分无效劳动合同无效条件消失的，应当按照合同有效处理，尽量促使劳动合同继续履行，维护劳动者的权益。

**劳动的合同无效赔偿篇二**

一、无效劳动合同的认定

（一）问题与解决方法

就无效劳动合同的认定，在审判实践中主要有两大问题。一个大问题是对于《劳动法》第18条所规定的两种情形的理解与把握。另一个大问题是在《劳动法》第18条之外，有无其他无效劳动合同的情形。这两个问题在将《劳动法》第18条规定同《民法通则》与《合同法》相关规定的比较中京可发现。对比《民法通则》，不难看出，《劳动法》关于无效劳动合同情形的规定源于《民法通则》第58条关于无效民事行为的规定，但又远少于该条规定的7种情形，并且“违反法律、行政法规”属于《民法通则》未明确规定的情形。再对比《合同法》关于合同无效的基本规定即第52条的规定，《劳动法》关于无效劳动合同情形的规定也较之《合同法》规定的5种情形要少，同时相类似的情形《合同法》的规定较之《劳动法》有进一步的限定，《劳动法》的“违反法律、行政法规”在《合同法》中的相应表述是“违反法律、行政法规的强制性规定”，《劳动法》的“采取欺诈、威胁等手段订立”的情形在《合同法》中的相应表述是“一方以欺诈、胁迫的手段订立合同，损害国家利益”。这种对比产生的相应问题是：在具有《民法通则》和《合同法》关于民事行为无效或合同无效的其他情形时，劳动合同的效力如何确定；《合同法》对于“违反法律、行政法规”和“采取欺诈、威胁等手段订立”的限定性规定是否也参照适用于对《劳动法》第18条所规定情形的理解与把握。此外，《合同法》还有3种合同条款无效的情形也是《劳动法》所没有的。这些问题所蕴含的共同法理问题是，民法与合同法的法理与劳动法的法理是否相通，由此决定《民法通则》和《合同法》关于民事行为无效或合同无效的情形是否也适用于劳动合同。众所周知，就合同无效，《民法通则》与《合同法》代表了两种经济体制下的两种价值取向。其中，《民法通则》体现了计划经济下国家对合同的强烈干预，重国家在合同效力上的主导地位而不重对交易的保障；《合同法》则体现了市场经济下国家对当事人意思的突出尊重，以保障交易，促进发展。正因如此，上述问题的关键是，《合同法》关于合同无效的法理是否可通用于劳动合同，由此，《合同法》关于合同无效情形的规定是否也参照适用于劳动合同。而二者法理是否相通又取决于二者的价值取向是否相类似。同时，在《合同法》规定的情形之外有无基于劳动法的独特法理而产生的劳动合同无效的情形，也是一个问题。

就法学体系来看，劳动法与合同法最初都属于大民法的范畴，后来，随着劳动法在劳动者隶属性基础上对劳动者全面权益的侧重保护和与此伴随的三方机制的引入，劳动关系由契约走向身份，劳动法逐渐从传统 民法中独立出来，成为一个新的部门法。但劳动法与民法并非绝对割裂，在劳动法独特的价值取向和三方机制之外，劳动合同与民事合同有着类似的价值取向，如民事合同要尽可能保障交易的成功，以此促进经济发展，而劳动合同则要尽可能保障劳动关系的稳定，以此兼顾经济的发展和劳动法独特价值取向的实现。正因发此，只要不与劳动法的价值取向相悖，合同法的相关法理与劳动合同的相关法理应是相通的。

（二）对《劳动法》第18条所规定情形的理解与把握

1、对“违反法律、行政法规的合同”的理解与把握

从字面上，依此情形确定的无效劳动合同应是违反了法律、行政法规的相关规定。这是从法律渊源或法律规范的效力等级上对无效劳动合同认定法律依据的限定。所谓法律，即全国人民代表大会或其常务委员会制定的法律规范；所谓行政法规，即国务际制定的法律规范。按照法理，法律与行政法规因其系因国家最高立法机关、最高行政机关制定，并具有全国范围内的适用效力，才能规定法律行为的无效，除此之外的法律规范不得作为认定合同无效的依据。劳动法与民法均守此理。按此规定与法理，地方法规、部门或地方行政规章均不得作为认定劳动合同无效的依据。当然，这一结论并不排除依据相关法理，参照地方法规、部门或地方行政规章的相关规定确定劳动合同无效。也即，不得依据法律、行政法规之外的规定确定合同无效和可参照法律、行政法规之外的相关规定确定合同无效，二者并不矛盾，而是并行不悖的。这是法律适用上“有规定从规定，无规定从法理”的具体体现。当前，由于劳动合同立法的欠缺，立足法理而参照地方法规、部门或地方行政规章的相关规定更是不可或缺。实践中，为加强外地务工人员的管理，一些地方的地方法规或规章明确规定外地务工人员不办理务工证等相关证件的，不得在本地务工。对未办理务工证等证件的外地务工人员与本地用工单位发生纠纷后合同效力的认定，审判中有有效和无效两种观点。我们持有效的观点。原因有二：其一，地方法规或规章不得作为认定劳动合同无效的依据。其二，从法理上看，如认定未办理务工证等证件的外地务工人员所建立的劳动关系无效，实际上是将违反行政管理和合同无效混为一谈，最终是限制了外地务工人员劳动法意义上的劳动权，这同公民享有平等劳动权利的宪法规定亦是冲突的，因而该类地方法规或规章亦不能作为认定劳动合同无效的参照。应当说，这种观点目前已成为审判实践中的主流观点。

那么，违反法律、行政法规的劳动合同都是无效的吗？这方面一个典型的例子是不签订书面劳动合同是否导致劳动关系无效。劳动法第19条规定，劳动合同应当以书面形式订立。就此问题认识基本一致，即是否订立书面合同并不影响劳动关系的效力，只要符合劳动关系的效力要件，无书面合同即构成事实劳动关系。可见，《劳动法》所说的“违反法律、行政法规”应当进行限制解释。那么，如何进行限制呢？《合同法》所称的“违反法律、行政法规的强制性规定”是否可参照解释《劳动法》的“违反法律、行政法规”呢？如前所述，只要不与劳动法独特的价值取向相悖，合同法的相关法理与劳动合同的相关法理应是相通的。就合同无效而言，《合同法》关于“违反法律、行政法规的强制性规定”的要求体现着民事合同保障交易的价值取向，而劳动合同效力的认定有着类似价值取向。同时，“法律、行政法规的强制性规定”突出体现着国家利益和社会公共利益，违反“法律、行政法规的强制性规定”的合同无效则突出体现了国家利益和社会公共利益高于合同当事人利益的价值取向，与劳动法的价值取向亦不冲突。因此，对《劳动法》第18条所规定的“违反法律、行政法规”应理解为“违反法律、行政法规的强制性规定”。但是，需要明确的是，《合同法》所称的“违反法律、行政法规的强制性规定”本身仍需进行目的性限缩解释。按照多数观点，这里的“强制性规定”就其字面应是指强行性规范，而强行性规范包括强制性规范与禁止性规范两种。禁止性规范又区分为效力性的禁止性规范和管理性的禁止性规范。这种区分的实质是当事人利益同国家利益、社会公共利益之间冲突的不同程度，而导致合同绝对无效的仅仅是效力性的禁止性规范，管理性的禁止性规定则导致合同效力待定。这种限缩解释同样应适用于劳动合同。

实践中，劳动合同违反法律、行政法规的强制性规定主要有两大类情况。

第一大类情况是劳动合同的内容违反法律、法规的强制性规定。具体又可分为两类：其一是合同所指向的劳动内容违反法律、法规的强制性规定。如用人单位使用劳动者进行盗版光盘、毒品等国家禁止或限制产品的生产与销售。这种劳动关系因与国家利益和社会公共利益严重违背而无效。这里需要研讨的问题是，双重劳动关系中第二个劳动关系是否无效。就此有无效和有效两种观点。笔者认为，目前我国法律、行政法规中并无明确的禁止双重劳动关系的规定，但同时亦无允许双重劳动关系的规定。可以说，双重劳动关系是我国立法中的一个空白。之所以有此空白，是由于我国劳动用工由固定工向合同工转型期间立法的相对滞后造成的。这种特点决定了双重劳动关系不能简单适用“法律无禁止即是允许”的民法法理。特别是，双重劳动关系的确立涉及国家相应的配套措施，特别是保险缴纳机制的完善。因此，在笔者看来，当前双重劳动关系不属于是否因违反法律、法规的强制性规定而无效、有效的问题，而是政策不明和配套规范未建立的问题。这种情况下司法审判宜立足实际和保护劳动者的合法权益，适当保护劳动者在第二个劳动关系中的权益。

其二是合同部分条款违反法律、法规的.强制性规定。如约定每日工作时间超过八小时；又如约定的劳动者报酬低于当地最低工资标准；再如约定用人单位不提供安全卫生条件和劳动保障；还如约定用人单位不负责给劳动者上三险等等。这方面需要研讨的一个问题是，劳动合同约定用人单位以实物或部分实物作为工资支付劳动者的，该约定是否有效。一般认为，《劳动法》第50条规定的“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人”属于强制性规范，违反该条规定应当无效。但也有观点认为，从强行性规范的分类看，该条文旨在保障劳动者的合法权益，而与国家利益和社会公共利益的联系程度不高，因而并非禁止性规范，违反该条规定并不必然导致相关约定的无效。笔者认为，在现代社会，货币是劳动者及其家庭成员获得衣、食、住、行等保障的基本条件，而劳动者是社会中的绝大多数，其生活保障是国家、社会稳定的基础，因而与国家、社会的重大利益密切相关，故《劳动法》第50条规定应属于效力性的禁止性规范，违反此规定的约定应属无效。当然，在劳动合同的履行中，因用人单位经营情况不良期间无力支付货币工资，经与工会协商并经劳动者同意，以实物来替代工资给付劳动者的，应属基于情势和利益衡量所做的履行变更，一般不应简单认定为无效。

第二大类情况是劳动合同的主体违反法律、法规的强制性规定。主要是劳动合同的主体缺乏权利能力，表现为两个方面：一方面是用人单位缺乏用工资质，另一方面是被招用人员缺乏劳动者权利能力。用人单位缺乏用工资质主要是用人者非法人和个体经济组织。按照《劳动法》第2条的规定，我国只有境内法人与个体经济组织才能够作为用工主体。据此，外国企业或组织不是我国的用工主体，外国企业或组织只能通过中介机构派遣劳务获得劳动力，其直接与我国劳动者订立的劳动合同无效。那么，境内无用工资质者同劳动者订立劳动合同效力如何呢？有观点认为应属无效合同。笔者认为，一方面，境内无用工资质者可能会获得用工资质，这与外国公司或组织的情况不同。另一方面，仅因为用工者无资质即当然认定合同无效，在劳动力市场一般为买方市场的情况下实际上不利于对劳动者合法权益的保护。因此，关于用工资质的规定应属管理性的禁止性规范，违反该规范仅导致合同效力待定，而不是当然的合同无效。在一定期间内如果用工者取得资质，则合同有效，否则合同无效。参照最高人民法院的有关司法解释，这里的效力待定期间宜以起诉时为截止期限。与此类似的问题是分支机构未经授权或超出授权签订劳动合同。对这种情况下的劳动合同效力，一般认为应属无效。笔者认为，从合同法理分析，并参照《合同法》的规定，此种情况下的劳动合同应属效力待定。一定时间内如经其所属法人追认，则合同有效，未经追认则属无效。实践中常见的另一种情况是，母公司掌握或限制子公司的用工权，子公司的用工需由母公司确定或认可由此常发生子公司与劳动者签订劳动合同而未经母公司认可的情况。审判实践中对这种情况下的合同效力认识不一。有人认为此种劳动合同无效，有人则认为属效力待定，应依用人单位是否追认而确定有效或无效。笔者认为，此种劳动合同应属有效。原因是，从法理上讲，法人的主体资格即当然意味着其劳动法意义上的用工资质。至于母公司与子公司之间在子公司用工上作何约定，应属母、子公司内部约定，对外不能改变子公司作为独立法人的用工资质，否则就极易成为关联公司否定劳动关系的借口，对劳动者合法权益的保护为不利。与此同理，在公司改制中有些地方规章或政策规定集团公司中各公司的用工权由总公司掌握，这种规定也不能改变子公司的对外用工资质。

**劳动的合同无效赔偿篇三**

现实工作中总会遇到一些劳动合同的无效的，但是因为劳动合同本身是具有法律效力的，所以即使知道是无效的也要经过有关部门的认定，才能最终让劳动合同归于无效。那么无效劳动合同由哪个部门认定?详细内容请阅读下文。

劳动法》第十八条规定，劳动合同无效有两种情况：

一种是违反法律、行政法规的劳动合同;

二是采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。“欺诈”是指一方当事人故意告知对方当事人虚假的情况，或者故意隐瞒真实的情况，诱使对方当事人做出错误意见表示的行为;“威胁”是指以公民及其亲友的生命健康、荣誉、名誉、财产等造成迫害为要挟，迫使对方做出违背真实意思的行为。

1995年劳动部发布的《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的`意见》，对无效劳动合同作了具体解释。“无效劳动合同是指所订立的劳动合同不符合法定条件，不能发生当事人预期的法律后果的劳动合同”。“劳动合同必须经双方当事人协商一致才能签订，职工被迫签订的劳动合同或未经协商一致签订的劳动合同为无效合同”。劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或人民法院确认。

**劳动的合同无效赔偿篇四**

用人单位有过错的

劳动部于1995年5月制定了《违反？劳动法？有关劳动合同规定的赔偿办法》，该《办法》规定由于用人单位的原因订立无效的劳动合同，或订立部分无效劳动合同，对劳动者造成损害的，应按下列规定赔偿劳动者损失：（一）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； （二）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保护津贴和用品； （三）造成劳动者工伤、医疗保险待遇损失的，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； （四）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，还应支持相当于其医疗费用25％的赔偿费用； （五）劳动合同约定的其他赔偿费用。对于上述规定中有关劳动者工资收入损失的赔偿，鉴于劳动合同法第八十四条有相关规定，应按劳动合同法的规定予以执行。

劳动者有过错的\'

对于因劳动者的过错而导致劳动合同无效，给用人单位造成损失的，劳动者应当按照《民法通则》所确立的实际损失原则，承担赔偿责任，赔偿因其过错而对用人单位的生产、经营和工作造成的直接经济损失。这里要指出的是，在对劳动者追究民事赔偿责任时，要贯彻以下原则：一是赔偿与教育相结合的原则。在责令有过错的劳动者赔偿经济损失的同时，要注重对其进行思想教育。承办案件的劳动行政部门、劳动仲裁机构和人民法院对有过错的劳动者要进行劳动法律法规的宣传，做耐心的思想教育工作，使其真正认识到行为的危害性，这不仅有利于提高劳动者守法的自觉性，而且能增强劳动者赔偿经济损失的主动性。二是合理赔偿原则。所谓合理赔偿，是指在查请案件事实，确认用人单位确实因为劳动者的违法行为而实际存在经济损失的前提下，根据劳动者的过错程度、情节轻重、责任大小、认错态度好坏、实际承受能力等综合认定劳动者实际应承担的赔偿费用，以确保问题得到切实解决。

**劳动的合同无效赔偿篇五**

1、口头约定合同个别企业出于自身需要，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。由于求职者大多很珍惜就业岗位，一般不敢对此提出异议。如此，一旦出现纠纷，求职者权益就将受不损害。劳动合同应当以书面合同订立，因为，口头约定的合同其实为无效劳动合同。

2、一边倒合同部分用人单位与劳动者订立的劳动合同，其约定条款倾向于用人单位一方，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同时，一定要逐条审查，对一些合理、显失公平的内容应坚决予以拒绝。提醒：从法律角度说，只要在合同上签了字，就表示对这份合同认可了，并愿意遵守和履行合同。如果以后出现问题和矛盾，只要拿不出你在签合同时单位用了胁迫或欺诈行为的证据，那么可以认定这就是你真实意愿的反映，就不能认为这是一份无效的劳动合同了。

3、胁迫合同一些用人单位在招工时，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。订立劳动合同，应当遵循平等自原的原则，不得违反法律、行政法规规定。

4、无保障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，或虽有些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。

签订劳动合同应注意哪些事项

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。在用人单位与劳动者建立劳动关系的同时，应当订立劳动合同。但现实中有很多不按时订立书面劳动合同的情况。由于一些用人单位与劳动者法律意识薄弱，或者一些用人单位利用其优势地位，违反法律规定，故意拖延或者拒绝与劳动者签订书面劳动合同，逃避应当履行的劳动合同义务，任意解除劳动关系，极大的损害了劳动者的合法权益。因此，对劳动合同的签订我们应给予高度注意：

1、签订劳动合同要遵循平等自愿、协商一致的原则。平等自愿是指劳动合同双方地位平等，应以平等身份签订劳动合同。自愿是指签订劳动合同完全是出于本人的意愿，不得采取强加于人和欺诈、威胁等手段签订劳动合同。协商一致是指劳动合同的条款必须由双方协商达成一致意见后才能签订劳动合同。

2、签订劳动合同要符合法律、法规的规定。在订立劳动合同时有些合同规定女职工不得结婚、生育子女;因工负伤协议“工伤自理”，甚至签订了生死合同等显失公平的内容，违反了国家有关法律、行政法规的规定，使这类合同自签订之日起就成为无效或部分无效合同。因此，在签订合同前，双方一定要认真审视每一项条款，就权利、义务及有关内容达成一致意见、并且严格按照法律、法规的规定，签订有效合法的劳动合同。

3、合同内容要尽量全面。本法第十七条规定了劳动合同的内容。分为必备条款和约定条款两部分，对于必备条款，合同必须写明，对于约定条款，可以双方当事人根据劳动关系的内容和需要来约定。合同内容要尽量全面，如果条款过于简单、原则，容易产生认识和理解上的分歧和矛盾。

4、合同的语言表达要明确、易懂。依法签订的劳动合同是受法律保护的，它涉及到当事人的权利、责任和利益，能够产生一定的法律后果。因此，签订劳动合同时，在语言表达和用词上必须通俗易懂，尽量写明确，以免发生争议。

5、订立劳动合同应当采用书面形式。劳动合同作为劳动关系双方当事人权利义务的协议，也有书面形式和口头形式之分。以书面形式订立劳动合同是指劳动者在与用人单位建立劳动关系时，直接用书面文字形式表达和记载当事人经过协商而达成一致的协议。

**劳动的合同无效赔偿篇六**

二、符合《劳动合同法》第三十八条：规定，解除劳动合同(关系)

三、符合《劳动合同法》第三十九条：规定，解除劳动合同(关系)；

四、符合《劳动合同法》第四十条：规定，解除劳动合同(关系)；

五、符合《劳动合同法》第四十一条：规定，解除劳动合同(关系)；

六、符合《劳动合同法》第四十四条：规定，终止劳动合同(关系)；

七、因其它原因解除终止劳动合同(关系)：解除或(终止)劳动合同日期:\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日用人单位(章): 员工(签名):签收时间：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日 签收时间：\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日注：

1、此证明书壹式贰份，单位留存备档壹份、员工个人留取壹份。

**劳动的合同无效赔偿篇七**

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条的相关规定，下列劳动合同无效或者部分无效：

（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的.；

（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

无效的劳动合同，从订立之时起就没有法律约束力。依照法律规定，劳动合同的制作，应当由双方当事人签字，这是劳动合同具有法律效力的必要条件，也是其合法性的重要表现。

劳动者没有委托他人代签，所签订的劳动合同属于企业的单方行为，不具有法律上的约束力。劳动合同的订立和变更，应当遵循平等、自愿、协商一致的原则。用人单位未按法律规定的程序来签订劳动合同，违反了法律规定。因此，用人单位指令他人代签的劳动合同或者是他人在无授权的情况下擅自代劳动者签订的劳动合同是无效合同，不具有法律效力。如果用人单位坚持该合同有效，可以自与单位发生争议之日起六十日内，到当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。如果对裁决结果不服，还可以在劳动仲裁书送达之日起十五日内，向当地人民法院提起诉讼，用法律手段来维护自己的合法权益。

**劳动的合同无效赔偿篇八**

用人单位与劳动者建立劳动关系，应当订立具有法律效力的劳动合同，如果因缺乏有效要件而导致劳动合同全部或部分无效的，不但不能有效地发挥劳动合同的作用，还可能给双方当事人带来法律风险。根据《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规的规定，q职微信招聘专家认为有下列情形之一的，劳动合同无效或部分无效：

订立劳动合同，与订立

其他

合同一样，都应当遵循自愿、协商一致、诚实信用的原则。因此，用人单位与劳动者双方意思表示真实、平等自愿是劳动合同生效的基础。任何一方采用欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，致使对方违反本意与其订立或者变更劳动合同的，订立的劳动合同或变更后的劳动合同无效。

所谓欺诈，是指“一方当事人故意告知对方虚假情况，或者故意隐瞒真实情况，诱使对方当事人作出违背真实的意思”的行为。实务中最常见的欺诈行为包括：劳动者提供虚假的学历证书或夸大工作经历求职、用人单位虚假承诺向劳动者提供福利待遇而引诱劳动者就职等。

所谓胁迫，是指“以给劳动者及其亲友的生命健康、名誉、荣誉、财产等造成损害，或者以给用人单位的名誉、荣誉、财产等造成损害为要挟，迫使对方作出违背真实的意思表示”的行为。如用人单位以劳动者拒不补签劳动合同就不发奖金为由相威胁。

所谓乘人之危，是指“一方当事人乘对方处于危难之机，为牟取不正当利益，迫使对方作出不真实的意思表示”的行为。在实践中，乘人之危的情形一般比较少见。

值得注意的是，当事人一方存在欺诈、胁迫或者乘人之危的行为，并非一定导致劳动合同无效，只有在一方实施上述行为并致使对方在违背真实意思表示的情况下订立或者变更劳动合同的，劳动合同才会被认定为无效。

如果一方实施的欺诈、胁迫或者乘人之危等行为情节显著轻微，不足以影响对方违背真实意思的，不能以此为由认定劳动合同无效。例如劳动者入职时隐瞒其已经结婚的事实，骗取订立劳动合同，但由于婚姻状况原本就不应作为是否聘用劳动者的条件，劳动者隐瞒婚姻状况的欺诈行为不足以影响用人单位的真实意思，因此，不能由此认定双方签订的劳动合同无效。

订立劳动合同不但应当遵循自愿、诚信原则，还应当遵循公平、平等原则，即合同双方当事人的权利和义务应当对等。用人单位利用强势地位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的劳动合同，依法应当认定为无效。

其中最典型的便是劳动合同中的“生死条款”，有些用人单位为了免除自己的工伤赔偿责任，排除劳动者享受工伤待遇的权利，于是在劳动合同中约定“用人单位对劳动者工作过程中发生的伤亡事故概不负责”之类的条款，都应认定为无效条款。

需要注意的是，除了用人单位免除自己法定责任、排除劳动者权利的合同无效外，如果限制劳动者法定权利、加重劳动者法定义务，情节严重的，也可能被认定为无效。用人单位应当特别加以注意。

在实务中，劳动者与用人单位签订的`劳动合同一般多是由用人单位事先制作好的格式合同，用人单位利用这样的优势地位，可以为了最大限度维护自身利益，在合同内容的设置上有所取舍，有所选择，但必须把握法律的尺度和分寸，如果走极端采取“一边倒”的方式，减轻或免除自身的法定义务，限制或排除劳动者的权利，都是不可取的，即使在合同中写明也是无效的。用人单位在制作劳动格式合同时应当特别注意这一点，可以在法律允许的范围内选择对用人单位有利的内容，但不能超越法律的极限。

内容合法是劳动合同生效必不可少的要件，违反法律、行政法规的强制性规定，必然会导致劳动合同无效。这种合同无效的理由，一是必须违反强制性的规定，即合同双方当事人合意排除法律、行政法规强制性规定的适用，如果排除的是任意性规定的适用，不能认定为无效;二是必须违反法律或者行政法规的规定，如果仅仅违反的是部门规章、地方性法规或者其他规范性文件中的强制性规定，不能认定为无效。

在实务中，常见的被认定为无效的条款主要表现为违法约定劳动者支付违约金的条款、违法约定低于当地最低工资标准的工资条款、超过法定期限的试用期条款等。这些条款由于违反了法律、行政法规的强制性规定，应当认定为无效。

以上就是小编为大家整理的

关于

劳动合同无效的条件有哪些的相关知识，希望能够对大家有一定的帮助。劳动合同的订立是件非常严肃的事情，一些非

专业

人士可能会在合同上出现很多问题，所以小编建议大家最好找专业的律师介入参与订立合同。如有需要的，可以到网站咨询我们的在线律师。

**劳动的合同无效赔偿篇九**

劳动合同的无效是指劳动合同因不具备或不完全具备劳动合同的有效要件而不能发生当事人预期法律效力的情形。主要表现在：

(一)无效劳动合同欠缺劳动合同的有效要件

一个劳动合同的有效成立，它必须具备劳动法律所规定的有效要件，这就是主体要合格、意思表示要自愿真实、内容要合法、完整、形式符合法定要求这四个方面的要件，任缺其一，均可导致劳动合同不能有效成立。

(二)无效劳动合同不发生当事人预期的法律拘束力

无效劳动合同因其欠缺有效要件而不能对合同当事人产生有效合同的拘束力。但这并不是说，无效劳动合同不发生任何法律效果。它作为法律事实的一种，必然会在当事人之间产生法律责任问题，也即导致劳动合同无效的`当事人基于过错而对他方承担民事责任，甚至可因其行为的严重性程度不同，引发行政责任和刑事责任问题。

**劳动的合同无效赔偿篇十**

劳动合同的无效

蒋某诉某私营鞋厂案

[案情]

申诉人：蒋某，男，26岁，某私营鞋厂工人。

被诉人：某私营鞋厂。

法定代表人：胡某，某私营鞋厂厂长。

1994年10月27日，蒋某与被诉人签订一份劳动合同，合同规定：乙方（蒋某）每天工作14小时，每小时工资1.0元；工作期间乙方因病、因工或非因工负伤均自行承担，公司不负责；合同期5年，乙方每提前一年解除劳动合同，均要支付5000元/月违约赔偿金。另外，蒋某系临时性合同工，正式合同工待遇是每日工作10小时，每小时工资1.4元。公司加班从不征求工人意见，该公司亦未组建工会组织。

1995年8月27日，申诉人蒋某以用人单位劳动条件恶劣和工资太低为由要求终止双方劳动合同。被诉人拒不同意，以要求蒋某支付2万余元违约金阻拦。蒋某不服，向当地劳动争议仲裁委员会申诉。

[处理结果]

仲裁庭认为，劳动者享有休息权利和劳动保险福利待遇，是我国一项基本劳动法律制度。申诉人与被诉人签订的劳动合同违反了我国《劳动法》第三十六条关于“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时，平均每周工作时间不超过四十四小时的工作制度”的规定，亦违反了《劳动法》第七十条规定的劳动者有在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿的权利；根据《劳动法》第十八条规定，违反法律、行政法规的劳动合同应认定无效，从订立时起就没有法律效力。劳动者蒋某可不受合同限制。相反，根据《劳动法》第四十六条规定的同工同酬原则和《劳动法》第四十四条规定的延长工时，应支付不低于工资150％的工资的规定，该厂并应按每小时1.4元支付工资和计发加班工资。

仲裁庭依法作出如下裁决：（1）双方签订的劳动合同无效；（2）补付工资及加班工资3360元；（3）被诉人要求予以驳回。

编辑

**劳动的合同无效赔偿篇十一**

鉴于：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(1)甲方和乙方于 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 日签署了《劳动合同》(详见附件)。

(2)经乙方要求，并经甲方和乙方协商一致，双方同意按照本协议约定的条款和条件提前解除该《劳动合同》。

通过双方友好协商，达成如下一致意见：

1、合同解除及责任承担

1.1乙方向甲方提出并同意，自本协议签署之日起解除双方已签署的《劳动合同》。自本协议签署之日起，该协议不再对双方具有法律约束力，一方相应免除另一方在《劳动合同》项下的各项义务，并放弃追索的权利。一方放弃在任何时间、任何地点，通过任何方式向另一方提出违约、赔偿权利的要求。

1.3乙方确认本协议签署后，《劳动合同》即行解除，对双方不再具有约束力，同时放弃根据《劳动合同》向甲方提出索赔、赔偿或其他请求的权利。

2、承诺与保证

甲方和乙方共同承诺及保证：

2.1解除《劳动合同》不会导致一方产生对另一方的任何债务负担

2.2解除《劳动合同》不会导致任何一方被提起诉讼、仲裁或其他法律程序或行政程序;不会导致任何一方存在诉讼和潜在纠纷的可能性。

3、管辖法律：仲裁

3.1本合同受中国法律管辖，并按中国法律解释。

上海

仲裁委员会，按照申请仲裁时该仲裁委员会有效的仲裁规则在上海进行仲裁。仲裁裁决是终局的，对双方均有约束力。

4、其他

4.1本合同自甲方盖章、乙方签字生效。本合同一式贰份，双方各持一(壹)份。

附件：《劳动合同》

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

盖章：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签字：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**劳动的合同无效赔偿篇十二**

一、口头约定的合同

个别外资企业、私营企业和集体企业经营者出于企业自身需要，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。由于求职者大多数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：

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