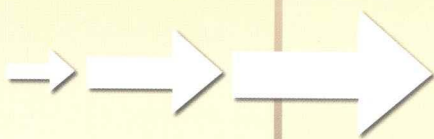


LAODONG HETONGFA DE
LILUN YANJIU YU SHIJI YUNYONG

劳动合同法的 理论研究与实际运用

王彩云 著



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

LAODONG HETONGFA DE
LILUN YANJIU YU SHIJI YUNYONG

劳动合同法的 理论研究与实际运用

王彩云 著



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

内 容 提 要

本书以劳动合同法的内容主线,全面阐述了劳动合同法对劳动合同从订立、履行、变更到终止,以及劳动双方争议处理、特殊规定、法律责任等方面的规定。每一个章节后面本书都附有案例,包含了对本章之中具有争议性或者难理解部分内容的解释,对读者理解本章内容具有一定的意义。本书撰写的最大特点就是实用,包含了劳动者在与用人单位签订劳动合同时所要经过的全部内容,对劳动者处理与用人单位的劳动纠纷具有一定的帮助作用。

图书在版编目(CIP)数据

劳动合同法的理论与实际运用/王彩云著. --
北京:中国水利水电出版社,2014.10
ISBN 978-7-5170-2511-5

I. ①劳… II. ①王… III. ①劳动合同法—研究—中国 IV. ①D922.524

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 215006 号

策划编辑:杨庆川 责任编辑:杨元泓 封面设计:崔 蕾

书 名	劳动合同法的理论与实际运用
作 者	王彩云 著
出版发行	中国水利水电出版社 (北京市海淀区玉渊潭南路 1 号 D 座 100038) 网址:www.waterpub.com.cn E-mail:mchannel@263.net(万水) sales@waterpub.com.cn
经 售	电话:(010)68367658(发行部)、82562819(万水) 北京科水图书销售中心(零售) 电话:(010)88383994、63202643、68545874 全国各地新华书店和相关出版物销售网点
排 版	北京鑫海胜蓝数码科技有限公司
印 刷	三河市天润建兴印务有限公司
规 格	170mm×240mm 16 开本 11.25 印张 202 千字
版 次	2015 年 6 月第 1 版 2015 年 6 月第 1 次印刷
印 数	0001—3000 册
定 价	36.00 元

凡购买我社图书,如有缺页、倒页、脱页的,本社发行部负责调换

版权所有·侵权必究

前 言

劳动不仅仅是劳动力与生产资料的结合过程,而且还是人类社会发展和进步的重要推动力,正是劳动使人类从物种进化的激烈竞争中脱颖而出,因此我们必须重视劳动,重视劳动者,建立起规范化的劳动合同签订和劳动纠纷解决机制,为劳动者的合法权益提供有力的保护。由于市场信息不对称、劳动力市场供需不平衡,用人单位在劳动合同签订中的优势十分明显,在这种前提下,劳动者一旦与用人单位发生劳动纠纷,自己的合法权益很难得到保证。虽然我国法律对劳动权益提供了相关保护,但是由于劳动者对劳动合同的订立、变更以及解除等合同操作知识的缺乏,导致用人单位的不规范劳动合同屡屡得逞,劳动者的合法权益保护经常因取证难而陷入尴尬的境地。

为了避免非法劳动合同对劳动者的侵害,全面保护劳动者的合法权益,2008年我国开始实施《劳动合同法》,并于同年颁布了《劳动合同法实施条例》以及《劳动争议调解仲裁法》辅助《劳动合同法》的实施。《劳动合同法》开始实施后,我国劳动者权益保护工作取得了一定的进展,很多劳动者从新的劳动纠纷解决机制中获益,但是仅靠一部《劳动合同法》难以使我国的劳动合同的订立、变更、解除以及终止等程序走上规范化、法制化的道路。2010年,《社会保险法》、《工伤保险条例》(修订)、《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(三)》等一系列法律以及管理条例的实施,使我国的劳动权益保护工作取得了新的进展和突破,我国的劳动合同管理工作开始走向制度化。笔者为了配合我国劳动权益保护工作的开展,提高劳动者的劳动合同法律意识撰写了本书。

本书分八章对劳动合同法的理论与实际应用进行了系统的介绍和分析。第一章是对劳动合同以及劳动合同法基本理论的介绍,主要包括劳动合同的法律效力以及劳动合同法的基础理论知识。第二、三、四章对劳动合同的订立、履行、变更、解除以及终止等具体的劳动合同操作环节进行了详细的分析和介绍,包括劳动合同订立的原则、条件、形式、程序,劳动合同履行、变更、解除、终止的法定生效条件及相关的法律后果。第五章对劳动争议处理的问题进行了分析与介绍,第六章对集体劳动合同的相关内容

进行了研究,第七章主要为大家介绍非全日制劳动用工的法律规范,第八章对劳动者和用人单位应当承担的法律责任进行了说明。

本书在行文思路与创作构思方面的主要特点如下:

第一,理论与实践相结合,强调所述内容的应用性。笔者在每章的结尾都精心挑选了相关案例,对该部分理论知识进行实际应用的延伸与拓展,从而起到开阅读者思路的作用。

第二,整体性强。本书结构清晰,内容全面紧凑,每章都统一按照“理论知识→实际应用”这一基本模式进行内容编排,有利于读者迅速建立起全书的整体框架。

第三,语言通俗简洁,阅读流畅。法律语言生僻而晦涩,常让人产生望而生畏之感,本书为了避免这一点,对一些晦涩的术语进行了简化,并大幅减少了生僻词语的使用,希望借此保证读者的阅读体验。

本书在撰写过程中,参考了大量的劳动合同法文献以及学术专著和译著作品,限于篇幅的原因笔者未能一一列明,在此笔者向这些文献的整理者以及学术专著的作者和译者表示衷心的感谢!尽管在创作过程中力求完美,但由于时间和精力限制,书中难免存在些许疏漏和不足,在此真诚的希望大家给予批评指正。

作者

2014年7月

目 录

前言	1
第一章 劳动合同法概述	1
第一节 劳动合同概述	1
第二节 劳动合同的法律效力	7
第三节 劳动合同法的原则、调整对象以及适用范围	11
【案例与解析】	19
第二章 劳动合同的订立	22
第一节 劳动合同订立及其基本原则	22
第二节 劳动合同订立的条件	26
第三节 劳动合同订立的形式	28
第四节 劳动合同订立的程序	33
【案例与解析】	37
第三章 劳动合同的履行与变更	41
第一节 劳动合同的履行	41
第二节 劳动合同的变更	51
【案例与解析】	58
第四章 劳动合同的解除与终止	62
第一节 劳动合同的解除	62
第二节 劳动合同的终止	68
第三节 劳动合同解除与终止的法律后果	75
【案例与解析】	82
第五章 劳动合同的争议及处理	86
第一节 劳动合同争议的概念、特征及处理原则	86

第二节 劳动合同争议的调解与仲裁程序	91
第三节 劳动合同争议的诉讼程序	104
【案例与解析】	112
第六章 集体劳动合同法律制度	114
第一节 集体合同的概念和内容	114
第二节 集体合同的制定与变更	121
【案例与解析】	128
第七章 非全日制劳动用工与劳务派遣	132
第一节 非全日制用工概述	132
第二节 非全日制用工劳动者的权益	135
第三节 劳务派遣法律制度	139
【案例与解析】	150
第八章 劳动合同的法律责任	153
第一节 违反劳动合同责任与违约金研究	153
第二节 劳动者的法律责任	158
第三节 用人单位的法律责任	161
第四节 其他责任主体的法律责任	167
【案例与解析】	169
参考文献	172

第一章 劳动合同法概述

《劳动合同法》是我国劳动法律体系的核心法律规范之一,它不仅是合同订立的基本法律依据,同时也是解决和处理劳动纠纷的重要法律依据。《劳动合同法》的颁布和实行标志着我国市场经济的不断完善和成熟,对于规范我国劳动力市场以及企业用工形式具有重要的意义。

第一节 劳动合同概述

一、劳动合同的概念

劳动合同也称为劳动契约、劳动协议,是劳动者和用人单位之间明确劳动权利义务,规范劳动合同订立、履行、变更、解除和终止行为的协议。想要科学全面的理解劳动合同的概念,我们应该对劳动合同的以下几个要点有一个明确清晰的认识。

(一)劳动合同的主体是劳动者与用人单位

劳动合同的当事人主体一方是劳动者,另一方是用人单位。劳动者是指具有劳动能力并能在用人单位管理与指挥下完成企业工作任务,以自己的劳动收入为主要生活来源的自然人;用人单位是具有独立的法人资格,具有依法招聘员工为其劳动的企业或者组织。按照我国《劳动合同法》的相关规定,用人单位主要包括企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体以及依法与劳动者签订了劳动合同,建立劳动关系的组织和个人。

(二)劳动合同是明确双方权利义务的协议

劳动合同的内容主要是对双方彼此间的权利与义务关系的约定。劳动合同对员工义务的约定主要包括,按照合同约定的岗位、工种以及职务为企

业提供劳动,完成用人单位安排的工作任务,提高自己的职业劳动技能,遵守用人单位的管理规章制度,谨守职业道德。劳动合同对用人单位义务的约定主要包括,依法与劳动者缔结劳动合同,及时足额向劳动者发放劳动报酬,为劳动者创造舒适安全的劳动环境,为劳动者提供法律规定的福利待遇等。

(三)劳动合同的内容是主体双方真实意愿的表达

劳动合同的内容是合同签订当事人双方在自由平等协商的基础上,彼此真实意愿的表达。如果企业试图利用自己在合同签订中的有利地位来获取不正当的合同权益,比如利用威胁、逼迫等手段强制劳动者与其签订不平等的劳动合同,那么企业的行为将会受到法律的制裁,并且双方签订的合同也将无效。

二、劳动合同的性质

关于劳动合同的性质,尽管古今中外的许多学者对其进行了研究,但是由于所处历史环境、阶级立场的不同,关于劳动合同性质的界定仍然没有一个统一的、确切的论断。笔者在总结其他学者研究观点的基础上,结合我国的具体国情对劳动合同的性质进行了研究,笔者认为在现代市场经济条件下,劳动合同应是一种以私法为主导兼具公法性质的复合性合同。关于这一认识的依据我们可以从以下三个方面来理解。

(一)合同具有私法主导性

在社会主义市场经济条件下,所有的经济活动都受到市场经济基本规律的影响,直接或间接地处在某一种市场关系当中,市场劳动力资源以及消费和生产资源的配置和优化也是借此发挥作用的。市场经济在价值规律的主导下,从法律上来说必然具备“意思自治”以及“合同自由”两个方面的含义,因此从这一点上来说,劳动合同是一种私有关系(在这里就是私有劳动关系)的体现。在缔结的劳动合同中,劳动者和用人单位都是独立的主体,他们消灭、变更、终止双方劳动关系的手段与方法都是通过自主性努力完成的,从法律意义上来说这属于劳动者和用人单位的自由领域,也就是说这些行为是在双方的自由意愿下完成的,他们的这种行为并不受法律的约束。当然,如果合同自由被用人单位或者劳动者滥用并且侵犯了对方合法权益的时候,就会被法律所禁止。

(二)公权力的介入,使劳动合同呈现出公法性质

在社会主义市场经济条件下,公权力具有十分重要的作用与意义,这些权力的介入使得劳动合同具有了一定的公法性质,其原因主要有以下两个方面。

1. 市场经济条件下劳动力受雇于资本,并要服从于资本管理

无论在何种形态的市场经济中,在签订劳动合同的过程中劳动者都不可避免的处于弱势地位,这种源自于悬殊经济实力的不平衡导致侵犯劳动者合法权益的行为屡禁不止,在我国劳动力市场“供大于求”的基本态势下,这种现象更为明显。如果在这种情况下,仍然继续以市场经济的基本规律为主导让劳动者与用人单位自由缔结劳动合同,那么这种看似平等、自由的劳动合同其实是对劳动者权利的漠视和侵害,其结果将演变为无限制的自由,这对社会和经济的发展没有益处。因此在这种情况下,我们引入了公有权力的监督和调节,提高劳动者在签订劳动合同时的底气,为劳动者合法权益的保护提供坚实的后盾。我国是社会主义国家,对劳动者权益的保护是国家引入公有权力监督与协调机制的根本目的,也是社会主义优越性的体现。

2. 劳动关系不是简单的债务、债权关系

劳动关系的内容比较复杂,它不仅仅是劳动者为用人单位提供劳动,用人单位支付报酬的简单债权债务关系。之所以这么说,是因为在一般的债务或者债权关系中身份因素是不存在,而且劳动者也不仅仅是为了出卖自己的劳动力才与用人单位签订合同的,虽然双方之间具有一定的债权、债务关系,但这不是双方签订合同的主要着眼点。劳动者在向用人单位提供劳动的过程中,双方不仅存在经济上的纠葛,同时劳动者身份、地位以及人格上的从属地位,使得双方之间的关系更加复杂。经济上处于弱势地位,甚至经济收入不能维持正常生活的劳动者来说,在签订劳动合同时的“平等”与“自由”都是可能实现的。

正是因为上述原因,使得劳动合同虽然具有私法性质,但是其目的与实际效果并与私法性质下签订的合同,比如雇佣合同,还是存在比较大的差异的。不同于私法对公有权力的排斥,劳动合同对公权力的介入总体上的态度是积极的,因为在公有权力的介入下,劳动者的权力会得到更有效的保护。

(三) 劳动合同兼具私法主导与公法性质

以市场价值规律为主导的现代市场经济决定了劳动合同应该是私法与公法性质并存的一种特殊性质的存在,同时也决定了私法性质在劳动合同性质上的主导地位,公法性质只是对劳动合同的补充和完善,处于从属地位。劳动合同的这种性质决定了在劳动合同的签订中,应该给予合同当事人双方最大的自由,只要在法律规定和允许的范围,企业和劳动者都可以充分行使自己自主选择权,只有双方的行为导致不平等合同的出现时,公权力才会介入。我们说劳动合同具有公法性,但这绝不意味着劳动合同私法性的削弱,因为从本质上来说私法性还是劳动合同的基本性质。

总结来说,劳动合同的公法性质是在承认其私法性质的基础上,对劳动合同以及双方权利与义务关系的更改与修正,公法性是劳动者权益保护的基础。

三、劳动合同的特征

(一) 劳动合同的主体具有特定性

在劳动合同的签订过程中,虽然劳动者与用人单位的法律地位平等,但是双方在合同签订时的处境和特点则具有很大的差异,双方很难做到真正意义上的平等。

(1)用人单位在劳动合同的签订中具有广泛性,无论用人单位的具体形态(企业、个体经济组织、民办非企业单位等)是什么,它在劳动合同签订时选择要比劳动者广泛得多。

(2)劳动者在劳动合同的签订中具有单一性,这是因为用人单位和劳动者订立劳动合同的目的在于使用劳动力,劳动者只能是具有劳动能力的自然人,并且其选择范围较用人单位小得多。

(二) 劳动合同的标的具有限定性

劳动合同的标的为劳动者向用人单位提供的劳动行为。企业想要获取利润、保证正常的日常运作必须依靠劳动者的劳动才能实现,从本质上来说用人单位招聘劳动者关心的从来不是劳动者本身,而是劳动者的劳动能力,用人单位的招聘也是其获取劳动能力的过程。从劳动者角度而言,其向企业提供的也只是自己的劳动行为,并通过这些劳动获得企业提供的报酬,保证自己的生存以及日常生活的消费,从这一点来看劳动者与用人单位签订

劳动合同的目的是向用人单位提供劳动,并获取劳动报酬。

(三) 劳动合同的内容具有法定性

劳动合同的内容必须是双方在平等自由、协商一致的基础上共同认定的,它是当事人双方真实意愿的体现,需要注意的是双方约定的内容必须在法律规定与允许的范围内才具有意义。如果双方协定的内容违反了我国相关法律的规定,那么合同将无效。

(四) 劳动合同的形式具有要式性

我国《劳动合同法》第十条第一款的规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。”据此可知,劳动合同是一种要式合同,即用人单位和劳动者之间应当签订书面的劳动合同,用人单位与劳动者签订书面劳动合同是法律赋予其的义务,用人单位必须履行这一法定义务,违反该义务就应承担相应的法律责任。《劳动合同法》对用人单位与劳动者签订劳动合同的行为进行了明确的规定:“如双方已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同,否则要追究用人单位相应的法律责任。”

除了这几个特点之外,劳动合同作为一种特殊的合同,它还具有附合性、持续性、从属性等特点。

(1) 劳动合同的附合性体现在双方签订劳动合同时,劳动合同的起草往往都是用人单位单方面提供的,并且只有没有明显的违法以及权益侵害行为,劳动者都会表示同时,签字完成合同便开始生效。

(2) 持续性是指劳动合同一旦签订生效,双方的权利与义务关系会在合同到期之前,稳定连续的存在,双方都必须根据合同的约定履行自己的义务。

(3) 从属性体现在劳动合同签订后,劳动者成为用人单位的一名工作人员,二者之间的法律地位发生相应的变化,成为管理者与被管理者、指挥者与被指挥者的关系。

四、劳动合同的作用

(一) 劳动合同是劳动者实现劳动权的重要保障

劳动权是人的基本权利,也是劳动者实现自身劳动力价值的法律保证。我国《宪法》第四十二条规定:“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。”

国家通过各种途径,创造劳动就业条件,加强劳动保护,改善劳动条件,并在发展生产的基础上,提高劳动报酬和福利待遇。”劳动权属于基本人身权的一部分,国家通过宪法对其进行保护。

《劳动合同法》是我国劳动合同领域最全面、最细致的法律,它明确规定了劳动合同签订、变更、解除以及终止的条件和情形。无效劳动合同的确认,劳动合同的履行、鉴证,劳动合同责任认定以及相应行为的法律后果,使劳动者的权力得到切实的保护。

(二) 劳动合同是维护劳动者和用人单位合法权益的重要手段

《劳动合同法》以保护劳动者合法权益为基本准则,明确规定了劳动者和用人单位在签订劳动合同时的权利和义务,并要求双方必须履行劳动合同规定的义务。《劳动合同法》第三条第二款规定:“依法订立的劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。”劳动者与用人单位根据各自的需要和情况,可以签订不同类型、不同期限的劳动合同,用人单位能够招聘录用到适合本单位需要的劳动者,而劳动者也可以发挥自己的才能,做到人尽其才,找到适合自己工作和发展的用人单位。同时,双方当事人依法可以解除劳动合同。用人单位裁减人员时,应依法律规定给予经济补偿,以解决劳动者生活上的困难。劳动者违反劳动合同的约定,如在劳动合同的有效期内,擅自“跳槽”,泄露用人单位商业秘密等,给用人单位造成损失的,应当依法承担相应的赔偿责任,以保护用人单位的合法权益。

(三) 劳动合同是劳动者和用人单位实现双向选择的重要途径

《劳动法》第三条规定:“劳动者享有平等就业和选择职业的权利。”第十二条规定:“劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”第十三条规定:“妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。”劳动者有选择职业和辞职的权利,用人单位有自主用人、自主分配和辞退职工的权利,这使双方当事人成为择业主体和用人主体。而劳动合同是劳动者在实现择业自主权、用人单位在实现用人自主权上最好的体现与重要的途径,即劳动合同实现了劳动者就业与用人单位招聘录用人才以谋求发展的结合。

(四) 劳动合同是减少和防止发生劳动争议的重要书面依据

劳动者和用人单位签订劳动合同,将双方的劳动权利和劳动义务以书面形式明确规定下来,劳动合同主体双方对各自的权利行使和义务履行有

了确切的依据,有利于提高双方履行劳动合同的自觉性,促使双方正确地行使劳动权利,严格履行劳动义务,以避免因违反劳动合同发生争议,从而有利于稳定劳动关系,促进和谐劳动关系的建立。只要认真地履行劳动合同,就能实现劳动合同的订立目的,从而减少和防止劳动争议的发生。即使发生了劳动争议,由于有了明确而具体的劳动合同条款的约定,依据这些条款进行处理,就方便、快捷、有效得多,有利于劳动争议的解决。

第二节 劳动合同的法律效力

一、劳动合同的效力

劳动合同必须依法签订,如果在签订劳动合同的过程中,当事人双方的相关行为或者合同的内容不符合我国《劳动合同法》相关规定,那么合同条款就会失效。只有严格遵守我国《劳动合同法》规定订立的劳动合同才具有法律效力,对双方的行为具有约束作用。

劳动合同所具有的法律效力主要体现在以下几个方面。

(一)当事人必须严格履行劳动合同中所规定的义务

在劳动合同的履行过程中,当事人双方必须严格按照合同约定的方式、途径以及实现手段履行自己的义务。任何一方如果不履行自己的义务,或者采取其他途径变相减少己方义务的,都属于违反《劳动合同法》的行为,另一方当事人有权力要求其停止违法行为,并索要经济赔偿。

(二)双方的权利与义务关系具有稳定性

合同所约定的权利与义务关系是双方在平等协商的基础上一致同意的,它代表着劳动合同双方共同的利益。在合同履行的过程中,任何一方当事人如果在没有与另外一方协商并达成变更合同条款的情况下擅自对合同内容进行更改,都属于违法行为,需要承担相应的法律责任。

(三)用人单位法人代表的更换,不影响劳动合同的法律约束力

用人单位是以法人代表的身份与劳动者签订劳动合同的,并不是以个人名义签订的,因此劳动合同的权利、义务由法人直接承担。据此可知,用人单位依法与劳动者签订劳动合同,只要企业法人资格不消灭,无论谁出任

法人代表,劳动者与用人单位签订的合同依然有效。

(四) 劳动合同义务的履行受法律保护

用人单位或者劳动者在履行各自约定义务的过程中,任何企图阻止对方履行自己合同义务的组织和个人都会受到法律的制裁。如果干扰行为使得其中的一方未能履行自己的责任,那么因违反合同规定对另一方造成的损失由干扰合同执行的第三方承担。

二、无效劳动合同

无效劳动合同,是指用人单位与劳动者在签订劳动合同的过程中,因为违法行为或者违法内容的存在,而导致的条款无效的劳动合同。如果劳动合同在签订过程中存在违法因素,说明该合同与国家的意志和劳动者的意愿相违背,因而是无效的。劳动合同的无效是《劳动合同法》的重要组成部分,因为这关系到劳动者与用人单位之间的劳动关系是否成立,相应的法律条款是否适用的问题,它与劳动者的合法权利息息相关。

根据我国《劳动法》与《劳动合同法》的有关规定,劳动合同的无效主要包括下列几种情形。

(一) 用人单位以非法手段强迫劳动者签订的劳动合同

在劳动合同签订的过程中,如果用人单位以欺诈、胁迫等手段或者乘人之危强制劳动者在违背其真实意愿的情况下签订劳动合同,则双方订立的合同无效。

1. 欺诈

欺诈是指在用人单位在与劳动者订立合同的过程中,利用自己在劳动合同签订中的主动地位以及劳动者急需找到工作的心理,告知劳动者虚假的企业信息,或者故意隐瞒企业经营运作的真实情况,使劳动者产生错误的认识,从而与其完成劳动合同的签订。

2. 胁迫

胁迫是指在劳动合同的签订中企业利用某些违法的手段使劳动者身处在某种现实或将来的危害中,使劳动者陷入恐惧而与其签订劳动合同的行为。比如,如以对劳动者或其亲人生命健康、名誉、财产等造成损害为要挟,强迫劳动者签订不平等劳动合同。山西“黑煤窑”事件中,“黑煤窑”窑主就

是以殴打等损害劳动者生命健康的行为迫使其劳动。

3. 乘人之危

乘人之危是指某些不法的经营者利用劳动者的危难处境或者紧迫需要,强迫劳动者接受某种明显不公平的条件并做出违背其真实意思的表示。不同于之前两种情形,《劳动法》认为乘人之危签订的合同可以撤销,但是具有法律效力;《劳动合同法》则认为,乘人之危是对劳动者真实意愿的违背,在此情形之下签订的劳动合同没有法律效力。

(二)用人单位免除自己法定责任、排除劳动者权利的劳动合同

权利与义务向来都是对等的,这是法律适用的基本原则和法律关系成立的必要条件。如果在劳动合同签订的过程中,用人单位利用自己在劳动合同签订中的优势地位,利用一些不合法律规定的条款来减少甚至免除自己应当承担的责任,即使这种合同经过用人单位声称的“平等协商”,也不具备法律效力。这是因为这种权利与义务关系不对等的合同是对我国法律精神的严重亵渎,也是对劳动者合法权利的侵害。这种形式的无效合同比较常见的合同条款有“工资半年发放一次”、“自愿超时加班”等,有些用人单位甚至将“工伤概不负责”、“生死合同”等条款写进合同之中,这种不平等条款性质恶劣,严重侵犯劳动者的合法权利,没有法律效力。

从性质上看,用人单位企图利用自己在合同签订时的强势地位,免除自己在合同中的义务与责任,完全不顾劳动者应该享有的基本权利,这种行为不仅严重违背社会公德与社会良知,也是对民主与法律精神的挑战,具有十分严重的社会危害性。

(三)违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同

劳动合同的内容必须符合我国法律以及相关行政条例的规定,如果合同中存在违反这些法律或者条例的内容,那么该合同无效,没有法律约束力与强制力。劳动法律以及相关的行政条例的规定是为了保证劳动合同的条款与内容实现用人单位利益与劳动者利益的统一,当然在一些公益组织与社会机构的签订的合同中,社会效益也是法律以及行政规定考虑的内容。

一般来说违背这些条款的合同主要包括:未对劳动保护做出规定、工作时间过长、劳动者基本权利没有保证、没有对妇女以及未成年人的特殊保护条款等。

实践过程中,违反法律、行政法规强制性规定的无效劳动合同主要有以下几种情形。

1. 恶意串通,损害国家、集体或者他人合法权益的劳动合同

恶意串通的劳动合同,是指用人单位从事某些有损国家与人民利益活动时,利用高薪或者其他福利待遇为条件与劳动者恶意串通订立劳动合同。在这种情形中,劳动合同的内容通常与国家或集体利益相悖,这种合同也是无效的。

2. 以合法的形式掩盖非法目的的劳动合同

在劳动合同的签订中还存在以合法形式掩盖非法目的的现象,具体来说就是劳动单位与劳动者签订的劳动合同具有合法的外衣,但是其签订合同的目的以及从事的工作是违法的,这种行为也被称为“隐匿行为”。在这种情形当中,当事人签订合同的形式以及签订合同的过程和行为都没有任何违法现象,但这并不是当事人真正的目的也不是双方签订合同的真实意愿,只是通过合法形式的合同掩盖其不可告人的目的,这种合同也是无效的。

3. 损害社会公共利益的劳动合同

社会公共利益是全体社会成员的利益,从本质上来说公共利益与国家利益并不相同,因为国家利益代表的是统治阶级的意志,而公共利益则是全体社会成员的利益,在我国党是我国人民群众利益的代表,公共利益与国家利益是统一的,国家利益被包含在了社会公共利益里面。

许多国家的法律都规定违反了公序良俗或者公共利益合同无效,我国法律没有善良风俗的说法,一般以社会公共利益涵盖之,但在实际上是逐渐认可的。公共利益或者公序良俗对于维护国家、社会一般利益及社会道德具有重要价值。损害社会公共利益的劳动合同其实质上是违反了社会主义的公共利益,破坏了社会秩序和生活秩序。

三、劳动合同无效的法律后果

就效果而言无效合同并不是不会产生法律效果,只不过不会像合同约定的一样产生预期的效果。

劳动合同无效的法律后果有两种。

(1)在劳动合同订立后,但未实际履行前,劳动合同全部自始无效。但如果只是劳动合同劳动条件的约定违反劳动法强制性规定的,应只限于该违法部分无效,其余部分仍然有效。

(2)如果劳动者已开始工作,劳动合同因符合诈欺、胁迫等法律规定的