

## 劳动合同效力认定中强制性规定的司法适用

曹高颖, 王浩澜

西南民族大学法学院 四川成都

**【摘要】**司法实践中,如何判定违反强制性规定的劳动合同效力问题一直是劳动争议案件的热点和难点。为解决司法实践中强制性规定的认定困境,本文对 100 份有关劳动合同强制性规定争议的判决书进行分析,实证分析表明,不同地区法院在适用该强制性规定时存在显著分歧。究其原因,该规定存在适用标准和识别方法不一、法律位阶限制过大以及未形成符合劳动法特殊要求的、相对统一的强制性识别标准进而导致各地法院对于违反同一强制性规定的劳动合同效力存在不同的裁判结果。为此应当从统一识别标准、侧重分析规定目的和结果以及弥补法律位阶之局限解决司法适用中存在的难题,从而选择合适的裁判模式,保护劳动合同双方的合法权益。

**【关键词】**劳动合同;强制性规定;劳动争议;司法适用

**【基金项目】**2024 年西南民族大学研究生创新型科研重点项目(项目编号:YCZD2024060):劳动合同效力认定中强制性规定的司法适用

**【收稿日期】**2025 年 5 月 7 日

**【出刊日期】**2025 年 6 月 5 日

**【DOI】**10.12208/j.ssr.20250211

### Judicial application of mandatory provisions in the determination of the validity of labor contracts

Gaoying Cao, Haolan Wang

College of Law, Southwest University for Nationalities, Chengdu, Sichuan

**【Abstract】**In judicial practice, how to determine the validity of an employment contract that violates mandatory provisions has always been a hot and difficult issue in labor dispute cases. In order to solve the dilemma of determining mandatory provisions in judicial practice, this paper collects and analyzes 100 judgments related to disputes over mandatory provisions of labor contracts, and it can be seen that in practice, there are significant differences in the perception of this provision by courts in various places. The reasons for this are that the applicable standards and identification methods of this provision are different, the legal hierarchy is too restrictive, and there is no relatively uniform mandatory identification standard that meets the special requirements of the labor law, which leads to different adjudication results of local courts on the validity of labor contracts that violate the same mandatory provisions. To this end, it is necessary to solve the problems existing in judicial application by unifying the identification criteria, focusing on the analysis of the purpose and results of the provisions, and making up for the limitations of the legal hierarchy, so as to select the appropriate adjudication mode and protect the legitimate rights and interests of both parties to the labor contract.

**【Keywords】**Labor contracts; Mandatory provisions; Labor disputes; Judicial application

#### 1 问题的提出

劳动合同效力认定中违反强制性规定的问题,集中反映了私法自治与国家干预的辩证关系,这一现象在劳动法领域尤为突出。《劳动法》第十八条将违反法律、行政法规的合同列为无效情形;《劳动合同法》第二十六条将违反法律、行政法规强制性规定作为合同

无效的事由。以上规定体现了立法者对劳动关系中意思自治与公共管制的平衡考量。然而,司法实践中对违反强制性规定的劳动合同效力认定存在显著分歧<sup>[1]</sup>。通过对近十三年相关案例的实证分析发现,各级法院在认定识别标准、判断方法及法律渊源适用等方面存在明显差异,导致同类案件裁判结果不一。究其原因,国

作者简介:曹高颖(2000-)女,哈尼族,云南红河州人,西南民族大学法学院 2023 级法律(非法学)硕士研究生,研究方向:劳动法;王浩澜(2000-)男,土家族,贵州遵义人,西南民族大学法学院 2023 级法律(非法学)硕士研究生,研究方向:劳动法。

家管制的程度、用人单位与劳动者自治的范围没有明确的判定标准无疑是造成司法窘境的原因所在。因此,厘清强制性规定在劳动合同效力认定中的适用标准,对于规定司法裁量、维护法制统一具有重要的理论与实践价值。

## 2 违反强制性规定与劳动合同效力认定的实践检视

本文以聚法案例网为检索平台,按照下列具体检索条件进行案例筛选(见表1)。

表1 检索条件表

检索平台	聚法案例网
检索方式	高级检索
全文检索	“强制性规定” AND “劳动合同效力”
案由	劳动争议
案件类型	民事案件
审理程序	二审
文书类型	判决书
裁判起止日期	2020年1月1日至2024年12月31日
法院层级	最高人民法院、高级人民法院、中级人民法院

经过筛选,本文初步获得125篇判决书。通过文本阅读,排除了“欺诈、胁迫的手段或者乘人之危”和“免除自己的法定责任、排除劳动者权利”两种无效情形以及重复案例,并根据本文论证的需要筛选了2014-2019年共8篇判决书,最终得到100篇与案例研究主题高度相关的有效判决书。现将以下劳动争议案件违反强制性规定情形的合同效力影响及裁判要点梳理如下:

### 2.1 违反不定时工作制的劳动争议

关于工作时间的强制性规定适用争议主要集中在未经审批的不定时工作制条款上。根据现行规定,实施不定时制度应经劳动行政部门的行政许可。对于未经批准而实施的法律后果,司法实践中存在两种对立观点:一种观点认为,此类行为构成对强制性规定的违反,相应的合同条款应属无效。在(2021)黑27民终118号一案中,二审法院明确指出,用人单位在缺乏行政审批的情况下约定不定时工作制条款,该约定自始无效。另一种观点认为,行政审批问题属于劳动行政监管范畴,不应影响民事合同的效力。例如,(2019)黑06民终364号案件的裁判要旨表明,对于未经审批的行为,应当通过行政程序予以纠正,而不应直接否定劳动

合同条款的法律效力。

### 2.2 违反休息休假制度的劳动争议

实践中,休息休假规定虽属于强制规定,但用人单位违规时法院通常不直接否定劳动合同效力。因劳动者通常仅主张工资补偿,且已履行劳动不可逆转,认定合同无效无益于权益保障,事后救济更符合实质正义。例如,(2014)楼民三初字第338号一案中,法院认为,用人单位没有提供证据证明其工作和休息办法已经劳动行政部门批准,故对劳动者超出法律规定每周延长工作时间的行为,用人单位应支付加班工资。本案中,法院并未以用人单位违反休息休假制度为由直接认定原被告双方签订的劳动合同无效或者部分无效,而是从事后救济的方式来弥补损失。

### 2.3 违反社会保险缴纳规定的劳动争议

社会保险缴纳争议在司法实践中主要呈现两种形态:其一是用人单位未依法履行参保义务;其二是劳资双方通过协议变更或免除社保缴纳责任<sup>[2]</sup>。针对第一种情形,司法裁判已形成统一认识,认定用人单位未参保行为违反法律强制性规定。如(2018)皖15民终512号判决所示,法院明确将社保缴纳界定为用人单位的法定义务,判令补缴的处置方式获得支持。然而,对于第二种通过合意变更社保缴纳义务的情形则存在显著分歧<sup>[3]</sup>。部分法院坚持严格立场,以(2018)皖01民终3757号案件为例,法院认定劳动者自愿放弃社保的条款因违反强制性规定而无效。与之相对,部分法院持宽容态度,(2017)苏06民终4304号判决即认为,在意思表示真实且无欺诈胁迫的情况下,此类约定具有法律效力,可视作劳动者对自身权利的正当处分。

### 2.4 违反强制性规定法律位阶的劳动争议

《劳动法》第十八条第一款和《劳动合同法》第二十六条第三款严格限制了强制性规定的法律位阶将其规定为法律、行政法规。在判定是否违反此类强制性规定时,法院不得直接援引地方性法规、行政规章作为裁判依据。但是,我国司法实践中,时常出现援引法律、行政法规以外的其他规范性文件作为裁判依据<sup>[4]</sup>。经过梳理,本文得出两种对立的观点:

第一种观点认为,在判定是否违反强制性规定时,法院不得直接援引法律、行政法规以外的法律规定作为依据。例如,在(2019)粤03民终33806号案中,用人单位以违反“律师专职执业”规定为由主张合同无效。法院认定,《律师法》仅禁止律师跨所执业,未限制与其他单位建立劳动关系;《律师执业管理办法》系部门规章,而《劳动合同法》第二十六条仅规定违反法

律、行政法规的合同无效,故该抗辩无法律依据,不予采信。

第二种观点认为,在对“强制性规定”的位阶进行考量时,同需要充分考究当前国家的劳动政策,而不能仅仅将目光锁定在法律和行政法规上<sup>[4]</sup>。例如,在(2017)云2901民初1403号一案中,审理法院依据《关于退伍义务兵安置工作随用工单位改革实行劳动合同制的意见》等系列规定性文件,以及《云南省退役士兵安置规定》的具体要求,用工单位负有直接接收并妥善安置退役军人的法定义务,不得以劳务派遣等变通方式规避安置责任。我国《劳动合同法》第二十六条明确规定,违反法律法规强制性规定的劳动合同自始无效。本案中,用工单位通过第三方派遣形式规避直接用工责任的做法,既违反了退役士兵安置的特别规定,也导致劳动者与劳务派遣公司签订的合同因违法而无效,最终认定劳动者与用工单位之间形成事实劳动关系。司法实践表明,劳动合同效力认定并不机械局限于“法律和行政法规”层面,政策性文件的强制性规定同样可能导致合同无效。

### 2.5 违反最低工资标准的劳动争议

实践中,劳动者工资低于法定最低工资标准的现象常有发生。用人单位违反最低工资标准的要求是否属于违反了强制性规定,本文认为,最低工资制度属于强制性规定,用人单位的行为应当局限在法律规定的范围内。例如,在(2017)晋1025民初79号一案中,法院认为,用人单位可以实行多种工资形式,实行计件工资、提成工资等,但前提依然是支付给劳动者的工资不得与最低工资标准相冲突。如果合同中只有薪资条款违反最低工资规定的,属于部分条款无效,不影响整个合同的效力。

### 2.6 违反劳务派遣岗位限制的劳动争议

我国劳动合同法已明确规定,劳务派遣属于劳动用工的补充形式,并对劳务派遣所具备的“三性”,即临时性、辅助性以及替代性的内涵作了界定。违反“三性”要求的劳务派遣是否构成违反强制性规定?其劳动合同效力如何认定?本文梳理了两种对立的观点:一种观点认为,我国《劳动合同法》第六十六条对劳务派遣岗位“三性”(临时性、替代性、辅助性)的规定属于管理性强制性规定,违反该条款并不导致劳动合同无效。例如,在(2020)苏01民终629号、(2021)粤19民终12998号、(2022)吉02民终1231号、(2022)吉02民终1233号以上案件中,法院均认定,劳动者以用人单位违反劳务派遣岗位规定为由主张劳动合同

无效的诉请,缺乏法律依据,不予支持。另一观点认为,劳务派遣违法应通过行政监管而非否定合同效力予以规制。以(2014)鄂武汉中民商终字第00109号判决为例,法院援引《劳动合同法》第九十二条及《劳务派遣暂行规定》第二十条指出,劳务派遣违法行为应当通过行政监管措施予以纠正,并由用工单位与派遣单位承担连带赔偿责任来救济劳动者权益,在此情形下劳动合同的效力不受影响。

## 3 劳动合同效力认定适用强制性规定的实践困境分析

### 3.1 强制性规定识别标准不一

司法实践中,法院通常采取两阶段审查模式对法律条文性质进行认定。第一阶段进行形式审查,主要依据法律文本的字面表述,将相关条款初步划分为强制性规定与任意性规定。然而,这种形式审查仅能确定大致的规定类型范围。第二阶段则需开展实质审查,现行司法实务普遍采用“二分法”作为判断标准<sup>[4]</sup>,但是这种分类方法在实践中存在明显局限性:一方面,其指导价值有限,导致同类劳动争议案件出现裁判分歧;另一方面,无论是效力性强制性规定还是管理性强制性规定,本质上兼具公共利益维护和行政管理双重属性。因此,“二分法”是否仍适合作为司法裁判标准,值得深入探讨和研究。

通过实证分析可以发现,各级法院在认定强制性规定性质时存在显著的裁判分歧。具体而言,在涉及劳务派遣“三性”要求的争议案件中,部分裁判机关采用传统的二分法理论,将相关条款界定为管理性强制性规定,并认定违反此类规定不影响合同效力;而另一些法院则回避对规定性质的明确划分,亦未就违规行为的法律后果作出实质认定。类似地,针对不定时工作制审批要件的争议,司法实践中亦呈现两种截然不同的裁判路径:一种观点将审批要求视为效力性强制性规定,否定违规条款的法律效力;另一种立场则认为审批问题属行政监管范畴,不应影响民事合同条款的效力。这些裁判差异表明,二分法理论在司法实践中的适用既非统一也非必然。究其原因,既包括法律解释方法的差异,也源于法律条文本身的模糊性,这些因素共同导致了强制性规定识别标准的适用困境。

### 3.2 欠缺劳动法上的强制性规定适用标准

现行司法实践中,法院在认定劳动法领域强制性规定时,普遍沿用民事法律关系的判断标准,尚未建立契合劳动法特殊性的独立识别体系。这种状况忽视了劳动立法以保障劳动者权益为核心的价值取向。以社

会保险缴纳争议为例,司法裁判呈现两种对立立场:部分判决以违反法律强制性规定为由,否定弃缴社保条款的效力;另有裁判则基于契约自由原则,认可当事人意思自治的法律效力。前者体现了劳动法侧重保护弱势群体的立法精神,后者则反映了民法维护交易稳定的价值导向。这种裁判分歧暴露出,当契约自由原则与劳动者权益保护发生价值冲突时,现有识别标准难以提供明确的裁判指引。鉴于劳动合同关系与普通民事合同存在本质差异,构建符合劳动法特质的强制性规定识别体系具有现实的必要性<sup>[5]</sup>。

### 3.3 法律位阶之局限过于严苛

我国现行立法与司法实践呈现出明显的限缩趋势,即逐步减少能够否定合同效力的法律规定范围,旨在最大限度维护契约效力并促进市场交易。具体而言,《劳动法》与《劳动合同法》明确将影响合同效力的规定位阶限于法律和行政法规层面,排除了部门规章等低位阶规定的适用。这种制度设计的正当性与合理性,仍需通过深入的理论研究和实践检验予以验证<sup>[6]</sup>。

从比较法视角考察,英美法系和大陆法系国家均未将“违反强制性规定”条款中的法律位阶局限于法律和行政法规。以德国为例,其《德国民法典》第134条所称“法律”采广义解释,涵盖成文法、自治规定、欧盟法及习惯法等多元法律渊源。类似地,我国台湾地区“民法典”第71条亦将行政法规及地方政府命令纳入规制范围。就劳动法领域而言,其法律渊源体系具有鲜明的复合性特征,除基本法律和行政法规外,部门规章、地方性法规及各类规范性文件共同构成了完整的规定体系。历史地看,我国劳动法始终以劳动政策为导向,各类规范性文件在实践中发挥着重要的调整功能。司法判例研究显示,部分地方法院主张对强制性规定的认定应当结合现行劳动政策进行综合判断,而非机械地局限于特定位阶的法律规定。

## 4 劳动合同效力认定适用强制性规定的优化路径探索

### 4.1 统一强制性规定识别标准

在适用强制性规定时应当建立系统化的认定路径,首要是确立规定的识别标准与适用范围,继而针对具体案件评估违规行为对劳动合同及其条款效力的影响。关于识别标准的确立,如先前分析所示,虽然形式审查可以作为初步筛选工具,但需注意具有强制性表述的条款未必均属强制性规定,其中部分可能仅具有指导性意义。从劳动法理论的角度审视,真正能够影响合同效力的强制性规定应当限于保障劳动者基本权益的

劳动基准类规定,诸如工资保障、社会保险、劳动安全等核心领域,这些规定本质上确立了用人单位不可推卸的法定义务<sup>[7]</sup>。

通过对司法判例的系统梳理发现,各级法院在认定劳动合同违反强制性规定时,主要援引《劳动法》和《劳动合同法》的相关条款。为此,本研究采用文本分析方法,对两部法律中的规定性用语进行了量化统计。统计结果显示:《劳动法》中使用“应当”、“不得”、“必须”、“可以”等表述的条文分别为38条、14条、13条和20条;《劳动合同法》中相应表述的条文则达到47条、19条和25条。需要说明,含有特定表述的条款未必均构成合同无效事由。本文梳理实务中具有实质裁判意义的强制性规定如下:

表2 具有实质裁判意义的规范整理

法律渊源	强制性规定类型
《劳动法》	劳动合同必备条款
	试用期约定限制
	工作时间限制
	不定时工作制审批要求
《劳动合同法》	社会保险缴纳义务
	合同形式要求
	合同变更形式要求
	试用期限制规定
	试用期约定限制
	竞业限制规定
	劳务派遣岗位限制

注:本表基于现行有效的劳动法律规范整理,所列条款均具有实质裁判意义。

在确立形式审查标准并厘清强制性规定边界后,需针对具体案件展开递进式分析。首要考量因素是,如果涉案行为仅触犯具有强制性表述的指导性条款,则不应直接否定劳动合同效力。例如,用人单位应当建立并完善单位内部的劳动规章制度,切实保障劳动者享有的权利和履行劳动义务,该条文虽使用“应当”等强制性措辞要求用人单位完善内部规章制度,但其立法本意在于倡导企业规定管理,而非设定强制性义务,故不能作为认定合同无效的法律依据。如果违反前文所述的具有实质裁判意义的强制性规定,则需进一步考察违规行为的性质与程度,包括但不限于:违规条款在合同中的权重、对劳动者权益的实际影响、用人单位的主观过错等因素,从而综合判定其法律后果<sup>[7]</sup>。

在识别违反的强制性规定类型后,应对涉案劳动合同的法律效力作出认定,对于违反的法律后果应当进行类型化区分处理。就形式要件违反而言,需考察形

式要件的规定目的,如果违反涉及法律行为成立、生效要件或具有证据效力的形式要件,则应认定为无效或部分无效。反之可通过补救措施予以补正,不必然否定合同效力。例如《劳动合同法》第十七条规定的必备条款缺失情形,可通过补充约定等方式完善,不应直接否定合同效力。就实质内容违反而言,应采取“规定目的+救济可能性”的双重检验标准,对于未根本损害劳动者权益的违规行为(如违反休息休假制度),宜采取损害赔偿等事后救济措施;但对于直接违背立法宗旨的约定(如社保弃缴条款),则应否定其法律效力。这种区分处理模式既维护了法律规定的权威性,又保障了劳动关系的稳定性,充分彰显了劳动法倾斜保护劳动者的价值取向。

#### 4.2 弥补法律位阶之局限

关于强制性规定适用范围的位阶之争,在理论与实务领域均存在显著分歧。部分学者坚持将规定位阶限定于法律与行政法规层面。这一主流观点主要基于以下考量:首先,基于我国区域发展不平衡的客观现实,若允许低位阶规范直接影响合同效力,可能破坏市场规则的统一性;其次,从公权力制约维度出发,通过严格规范位阶限制,可有效防止行政权对意思自治的不当干预,从而切实维护契约自由原则<sup>[8]</sup>。然而,实证研究表明,司法实践并未机械遵循这一理论预设,不机械局限于“法律和行政法规”层面,政策性文件的强制性规定同样可能导致合同无效,突破了传统位阶理论的限制,反映了劳动法实施过程中的现实需求。

强制性规定位阶适用的局限性问题存在两种解决思路:其一,对现行法律规定的位阶范围进行扩张性解释,将其他规定性文件纳入其中;其二,在《劳动合同法》中增设“违背社会公共利益或公序良俗的合同无效”这一概括性条款。基于我国经济发展状况与立法体系的现实考量,本文更倾向于支持第二种方案。具体而言,当劳动合同违反法律、行政法规以外的规定性文件中的强制性规定,且该违规行为损害了相关规定所保护的社会公共利益或违背劳动法立法宗旨时,可援引公序良俗条款否定合同效力。这一处理方式既能有效弥补现行法律位阶的局限性,又能在维护法律体系稳定性的同时实现劳动法的价值目标,符合现代法治理念中利益衡量的基本要求。因此,将公序良俗条款作为认定劳动合同效力的补充性依据具有充分的合理性与可行性<sup>[9]</sup>。

#### 5 结语

劳动法领域始终面临着自治与管制这一对基本矛

盾的调适难题,二者之间的张力构成了劳动法律关系的本质特征,其中劳动合同违反强制性规定的情形尤为典型地体现了私法自治与公权干预的复杂互动<sup>[10]</sup>。司法机关在审理此类争议时,需要兼顾落实劳动法“构建和谐劳动关系”和“保障劳动者权益”的立法宗旨,同时适应社会发展的多元化需求,这就要求法官在个案裁判中审慎权衡国家强制与意思自治的关系。为统一裁判标准,应当从确立劳动法特有的强制性规定识别标准、适当拓展规定适用的法律渊源范围以及强化规定目的在个案中的具体考量等方面完善认定机制,通过这种系统化的认定方法有效减少司法实践中的分歧,最终构建契合劳动法特性的合同效力判定体系。

#### 参考文献

- [1] 许可.劳动合同的自治与规制——以“违反强制性规定的劳动合同”为中心[J].法学家,2017,(02):56-68+178-179.
- [2] 周开畅.社会视角中的“工伤保险和民事赔偿”适用关系[J].华东政法学院学报,2003,(06):43-49.
- [3] 汪敏.新业态下劳动与社会保险政策的检视与选择[J].社会保障评论,2021,5(03):23-38.
- [4] 叶雄彪.违反“强制性规定”的合同效力问题研究[J].法治社会,2020,(05):99-110.
- [5] 叶欢.劳动基准保护的劳动者研究[J].财经科学,2019,(12):67-77.
- [6] 郑尚元.劳务派遣用工管制与放松之平衡——兼析《劳动合同法》第58条第2款[J].法学,2014,(07):49-58.
- [7] 张景涵,胡大武.《劳动合同法》强制性规范研究——以“应当”语词为视角[J].华侨大学学报(哲学社会科学版),2021,(04):119-129.
- [8] 苏永钦.以公法规范控制私法契约——两岸转介条款的比较与操作建议[J].人大法律评论,2010,(01):3-26.
- [9] 许中缘.禁止性规范对民事法律行为效力的影响[J].法学,2010,(05):67-76.
- [10] 许可.民法与国家关系的再造[J].法商研究,2015,32(01):101-110.

版权声明: ©2025 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS