

劳动合同违反强制性规定的效力认定

王浩澜, 曹高颖

西南民族大学法学院, 四川 成都

收稿日期: 2025年4月18日; 录用日期: 2025年5月17日; 发布日期: 2025年5月29日

摘要

当前劳动合同违反强制性规定时效力判定很大程度上仍遵循民事合同效力的认定规则, 以至于劳动合同法律制度的特殊性难以得到体现。违反强制性规定的劳动合同效力认定, 其规则分散在众多法律法规和司法文件之中, 并且这些标准受民事合同效力的认定规则影响。论文通过对样本案例的分析可发现司法实践中关于劳动合同效力的争议处理存在着两方面困境。一是, 对于强制性规定的识别, 语义分析往往难以达到精确的效果, 而且由于强制性规定的适用范围的限制, 导致识别效力性强制性规定的标准仍有争议。二是, 在劳动合同效力的认定上, 法官根据对强制性规定的识别结果来决定劳动合同的效力, 此认定方式可能会背离强制性规定的规范目的, 利益权衡的标准也缺乏统一性。论文思考强制性规定的规范目的以及比例原则劳资双方的权益分配、并提出相应的一些完善建议。

关键词

劳动合同效力, 强制性规定, 效力认定, 比例原则

Determination of the Validity of the Violation of Mandatory Provisions in the Labor Contract

Haolan Wang, Gaoying Cao

Law School of Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: Apr. 18th, 2025; accepted: May 17th, 2025; published: May 29th, 2025

Abstract

At present, the determination of the validity of a labor contract in violation of mandatory provisions still largely follows the rules for determining the validity of a civil contract, so that it is difficult to reflect the particularity of the legal system of a labor contract. The rules for determining the validity of an employment contract in violation of mandatory provisions are scattered among numerous laws,

regulations and judicial documents, and these standards are affected by the rules for determining the validity of civil contracts. Through the analysis of sample cases, this paper can find that there are two dilemmas in the settlement of disputes over the validity of labor contracts in judicial practice. First, it is often difficult for semantic analysis to achieve accurate results for the identification of mandatory provisions, and due to the limitation of the scope of application of mandatory provisions, the criteria for identifying mandatory provisions on validity are still controversial. Second, in determining the validity of an employment contract, the judge decides the validity of the employment contract based on the identification results of the mandatory provisions, which may deviate from the normative purpose of the mandatory provisions, and the standard of weighing interests also lacks uniformity. This paper considers the normative purpose of mandatory provisions and the principle of proportionality, and puts forward some suggestions for improvement.

Keywords

Validity of Labor Contracts, Mandatory Provisions, Determination of Validity, Principle of Proportionality

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 引言

劳动合同与民事合同在合同效力问题的判断上,既有共性,亦有差异。共性之处在于,两者均设有“违反强制性规定”的条款¹,这体现了法律对于合同行为的基本规范要求。其差异体现在两者的立法初衷以及法律价值上,劳动法融合了公法与私法的特性,劳动法所关注并捍卫的法益具有独特性,旨在保护劳动者基本权益为基础并确保劳动力市场的公平与效率。通过强化对劳动者基本权益的保护,劳动法致力于促进一个平衡且和睦的劳资关系环境。

在当前的司法实践中,我国对劳动合同效力的判定在很大程度上仍旧依赖于民事合同效力认定的既有规则,而未能充分顾及劳动合同所独有的法律特性。鉴于此,亟需构建一套专门针对劳动合同领域违反强制性规定的效力认定机制,该机制不应单纯基于管理性与效力性强制性规定的划分来做裁决。这样的探索既是对劳动合同独特法律属性的肯定,也是对司法实践中出现的新情况、新问题的积极回应。论文将首先梳理当前违反强制性规定劳动合同效力认定的规范、通过案例分析当前我国法院对于违反强制性规定的劳动合同效力认定的适用现状;再通过样本案例的分析得出当前劳动合同违反强制性规定的识别困境和效力认定困境;最后探寻规范目的与劳动关系建立和运行过程中所显现的自治与规制的平衡要求,对违反强制性规定的劳动合同效力认定的路径提出完善的建议。

2. 劳动合同效力:违反强制性规定的认定规则与争议类型

2.1. 司法实践对劳动合同中违反强制性规定效力的认定规则

司法实践劳动合同违反强制性规定所导致的合同效力认定、主要参照的法律条文包括《劳动法》的第18条以及《劳动合同法》的第26条。相较于《劳动法》,《劳动合同法》在表述上更为具体,明确指出了合同无效的情形,即当合同内容违反了法律或行政法规中的强制性规定。在行政法规层面,《劳动合同法实施条例》并没有直接就劳动合同违反强制性规定导致的效力问题作出具体规定,而是仅规定

¹ 参见:《民法典》153条和《劳动合同法》第26条。

在违反强制性规定的情况下,符合劳动者单方解除劳动合同的要求²。除了前述的法律和行政规章之外,相关规则也分布在司法解释、地方性法规和地方司法文件之中。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》,自2021年1月生效,其第35条明确指出,劳动者与用人单位在解除或终止劳动合同、工资报酬、加班费、经济补偿金等问题上,所达成的协议应不违反法律、行政法规的强制性规定及其他情形,方可有效。即便这些条件是通过补充协议来约定的,它们也应视为劳动合同的一部分。该司法解释将合同的具体条款是否违背强制性规定作为判断劳动合同有效性的标准。如果劳动合同的具体内容与强制性规定相违背,则该合同应被视为无效。

地方也通过制定规范性文件来回应这一问题。例如2017年;新修订的《吉林省劳动合同条例》第20条³延续了《劳动合同法》第26条的相关规定。在《山东省劳动合同管理操作指南》的第四章第六条中,明确了劳动者可以单方面终止合同的情况,其中包括“雇主违反法律法规的强制性规定,导致劳动合同无效”的情况。

地方司法文件的规定,如广州市中级人民法院在其《劳动人事争议案件审理研讨会纪要》中,针对劳动合同双方约定一次性支付竞业限制补偿金的问题,提出在不违反法律和行政法规的强制性规定的前提下,该约定应视为有效。此外,由于补充协议引发的劳动争议较为频繁,一些地方法院对补充协议违反强制性规定时的效力问题进行了明确。例如,四川省高级人民法院民事审判第一庭在其《关于审理劳动争议案件若干疑难问题的解答通知》中指出,若劳动者在解除或终止合同后,通过承诺书放弃某些权利,且该放弃的行为不违反法律和行政法规的强制性规定,则该承诺书应被认为有效。地方司法文件主要针对劳动合同内容违背强制性规定时的法律效力进行阐释,旨在为基层法院提供参考依据。这在一定程度上表明,尽管有较高层级的法律规范,但在劳动合同的特定问题上,仍需进一步的明确化。

2.2. 违反强制性规定的劳动合同争议类型

为了探究司法实践中对违反强制性规定劳动合同效力争议案件的处理方式,本论文利用威科先行数据库进行检索,以《劳动合同法》第二十六条第一款第三项作为关键词,限定在近五年的时间范围内,筛选出“判决”类型的文书。经过对收集到的249份判决书的审查和分析,排除了重复⁴和仅包含条款宣示的案例,最终确定了100份具有研究价值的判决文书。通过分析作以下争议分类。

2.2.1. 关于违反主体资格强制性规定的争议

主体资格方面的强制性规范,是指劳动法专门设置条文对于何种用人单位和劳动者、在何种情况下可以签订有效的劳动合同、建立稳定的劳动关系有一定的资格限制^[1],特定职位通常对员工的身份、技能和资格有特定要求,在司法实践中,违反这些规定而导致的劳动合同有效性问题较为普遍、法律对此设定了强制性规定。

以律师行业为例⁵,该类案例前提是劳动者与非律所成立劳动关系。在宫某与联通租赁公司的劳动争议案件中⁶,法院发现宫某作为专职律师,违反了兼职执业的相关规定。根据《律师执业管理办法》第47条的规定,律师必须专职执业,因此宫某与联通租赁公司签订的劳动合同被认定为无效。

² 参见《劳动合同法实施条例》第18条。

³ 参见《吉林省劳动合同条例》第20条:“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;(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。对劳动合同的无效或者部分无效有争议的,由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。”

⁴ 重复案例指同一案件的一、二审、再审案例,以及集体劳动纠纷的案例。

⁵ 参见《律师法》第10条、第12条,《律师执业行为规范》第11条等,《律师执业管理办法》第47条。

⁶ 参见北京市第三中级人民法院(2021)京03民终8686号民事判决书。

在李某与玉溪宏基公司的劳动争议案件中⁷，法院的观点有所不同。根据《律师法》的规定，律师只能在一个律师事务所执业。法院认为李某虽与企业建立了劳动关系，但并未在两个以上的律所执业，因此《律师执业管理办法》作为部门规章，并未影响劳动合同的有效性。

这两个案例展示了在相同法规框架下，法院所作的裁判结果却截然不同。

劳动合同违反特种行业相关规定的案例中法院也存在不同的意见。在宁晖科技公司与梁某的劳动争议案件⁸中，法院根据《劳动法》第五十五条⁹，认为资格证过期后签订的劳动合同无效。但在中林路桥公司与周某的劳动争议案件中¹⁰，法院则根据《特种设备安全法》第十四条，认为即使劳动者未持有相应资格，劳动合同仍然有效。因为法院认为《特种设备安全法》第十四条¹¹为管理性规定。在两个案例中的法律条文表述上都要求劳动者在从事特种作业应取得相应资格，但是第一个案例的劳动者是特种行业资格过期相较于第二个案例劳动者方不具备资格的情形，显然对违反相关规定的程度较轻，而法院的判决思路截然不同。

劳动合同对与关于医护行业相关法律法规违反主要情况是劳方缺少相应的职业资格证，这种情况法院多判决劳动关系无效或者劳动关系不存在，例如新疆生产建设兵团第(农)八师中级人民法院(2023)兵**民终 84 号的判决书中二审法院针对本案争议焦点劳动关系是否有效问题纠正了一审法院认为被诉方祁某某未取得医师资格证书和医师执业证书，在上诉人下属医院从事医师执业活动，违反《中华人民共和国执业医师法》第八条、第十二条、第十三条、第十四条的强制性规定，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第三项规定，双方之间的事实劳动关系应属无效劳动关系。

劳动争议案件中，与用人单位的主体资格相关的争议¹²通常表现为用人单位的注销或吊销登记¹³，或该单位本身不具备用工主体资格¹⁴。在这些情况下，法院普遍认定用人单位与劳动者之间建立的劳动关系无效。关于劳动合同主体资格的强制性规定，司法实践中的不同判决结果往往源于对强制性规定法域范围的不同理解。

2.2.2. 关于违反内容强制性规定的效力认定争议

在所收集的案例样本中，涉及劳动合同内容的强制性规定主要涉及社会保障、违约责任、合同期限、竞业限制、劳务派遣岗位限制、工资与工时以及合同的必备条款等方面。因违反强制性规定而导致的劳动合同效力认定争议较为普遍，法院在处理这些争议时通常会权衡合同自由与强制性规定之间的冲突，在裁判规则上仍存在一定的分歧。

以下作分点列举：

一、《劳动合同法》第二十三条对竞业限制协议作出了规定，案例样本中违反该规定的主要表现在两个方面：一是协议中未包含经济补偿条款，二是变更了经济补偿的支付方式。在未包含经济补偿条款的情况下，争议较为常见。例如，在液力机械公司与单某的竞业限制纠纷案中¹⁵，法院依据相关法律规定及已失效的《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)》第八条，判定竞业限制条款需明确经济补偿，且补偿应与劳动者的损失利益相匹配，否则该条款无效。然而，在史某与一方

⁷ 参见云南省玉溪市中级人民法院(2020)云 04 民终 1361 号民事判决书。

⁸ 参见广东省从化市人民法院(2019)粤 0117 民初 5542 号民事判决书。

⁹ 《劳动法》第 55 条：“从事特种行业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格”。

¹⁰ 参见江苏省徐州市中级人民法院(2020)苏 03 民终 159 号民事判决书。

¹¹ 《特种设备安全法》第 14 条：“特种设备安全管理人员、检测人员和作业人员应当按照国家有关规定取得相应资格，方可从事相关工作。特种设备安全管理人员、检测人员和作业人员应当严格执行安全技术规范和管理制度，保证特种设备安全。”

¹² 参见《劳动法》第 2 条，《劳动合同法》第 2 条、第 44 条，《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第 1 条。

¹³ 参见新疆生产建设兵团第(农)八师中级人民法院(2020)兵 08 民终 567 号民事判决书。

¹⁴ 参见湖北省襄阳市襄州区人民法院(2019)鄂 0607 民初 424 号民事判决书。

¹⁵ 参见辽宁省大连市甘井子区人民法院(2019)辽 0211 民初 102 号民事判决书。

置地公司的劳动争议案中¹⁶, 法院则认为双方签订的协议反映了真实意愿, 即便未约定经济补偿金, 也不影响协议的法律效力。

二、关于劳动合同中对社会保障的条款相关规定的违反, 可能会表现为合同中约定由员工自行缴纳本应由工资中扣除的社会保险费用¹⁷, 或者员工通过承诺或申请形式放弃社会保险权益¹⁸, 或者通过补充附加协议放弃社保¹⁹。多数情况这样的合同部分内容或补充协议被认定为无效。但也存在一些例外。如, 在刘某与盛辉物流公司的劳动合同纠纷案件中²⁰, 法院认为双方关于以工资形式免除参加社会保险义务的约定无效。尽管如此, 考虑到刘某自愿放弃社会保险的声明, 并且刘某未能提供证据证明其放弃声明是在盛辉物流公司的欺诈或胁迫下作出的, 法院难以采纳刘某关于自愿放弃声明非其真实意愿的主张。因此, 刘某需要承担因自愿放弃社保而产生的后果。此案中法院的裁决明显将意思自治作为最重要的考虑因素, 特别强调了合同当事人的意愿表达。即便合同内容可能与某些强制性规定相冲突, 但这并不意味着整个劳动合同就会因此被判定无效。

根据《劳动合同法》第 31 条和《劳动法》第 44 条、第 48 条, 当劳动合同内容违反了最低工资或加班工资的标准的相关规定时会被认定为无效。在样本中, 司法机关在处理此类劳动合同时, 普遍认为这些合同内容无效。然而, 在杨某与交投智慧公司的劳动争议案件²¹中, 劳动合同中约定了工资异议期, 约定员工在工资结算完成后的 3 天内提出异议, 如果员工未在规定时间内提出异议, 则默认对工资数额没有异议。一审法院认为, 双方在劳动合同中就权利行使的期限达成的约定, 体现了双方的自主意愿, 并没有违反任何强制性规定。

至于工时和休假制度, 如果劳动合同违反了不定时工作制的审批要求或附加了带薪休假的条件, 这些条款通常会被认定为无效, 这一点在司法实践中没有太大争议。

三、在学习阅读《劳动合同法》时可以看到第十七条规定了劳资双方在签订劳动合同应当具备的条款内容。在司法实践中若签订的劳动合同欠缺必备条款, 并不产生无效后果。目前收集的案例江苏省苏州市中级人民法院(2019)苏 05 民终 2413 号民事判决书; 河南省郑州市中级人民法院(2020)豫 01 民终 1825 号民事判决书; 山东省淄博市淄川区人民法院(2020)鲁 0302 民初 1250 号民事判决书, 可以发现司法实践中对此较为一致认为并不产生无效后果。

3. 劳动合同效力认定中违反强制性规范的困境分析

通过上述分析可见, 在司法实践中关于在违反强制性规定的劳动合同效力认定上存在一定的争议与分歧, 本文分别作以下梳理。

3.1. 文义分析判断劳动合同强制性规定的局限性

强制性规定与任意性规定通常通过法律条文的表述方式来区分。一般而言, 法律条文中包含“可以”字样的条款属于任意性规定, 这为我们在形式上初步判断条款性质提供了依据。相对地, 含有“应当”、“必须”、“不得”、“禁止”等词汇的条款则常被视为强制性规定。

词汇通过不同的解读会产生不同的理解, 以《劳动合同法》为例, “应当”一词在不同条款中承载着不同的意义。首先, 有时仅作为法律上的建议, 不涉及法律义务或责任。例如《劳动合同法》第三条的原则规定。其次, 可指作为法律行为生效的必要条件, 如第 10 条要求用人单位与劳动者签订书面劳动合同。

¹⁶ 参见辽宁省大连市中级人民法院(2020)辽 02 民终 7598 号民事判决书。

¹⁷ 参见湖南省永州市中级人民法院(2019)湘 11 民终 851 号民事判决书。

¹⁸ 参见青海省西宁市中级人民法院(2020)青 01 民终 2223 号民事判决书。

¹⁹ 参见四川省乐山市中级人民法院(2020)川 11 民终 1090 号民事判决书。

²⁰ 参见福建省福州市晋安区人民法院(2019)闽 0111 民初 5272 号民事判决书。

²¹ 参见四川省成都市中级人民法院(2019)川 01 民终 8202 号民事判决书。

然后,可能指法律行为的程序要求,但未必明确违反后的后果。例如在劳务派遣的规定中的用人单位的告知义务。最后,直接规定了当事人应承担的法律责任,这在《劳动合同法》第七章中有所体现。例如第九十条所规定劳动合同的双方违反其规定所需承担的责任。与之相比“可以”一词则更为模糊。笔者查阅《劳动合同法》其中第23条的法律文本可以发现是存在“可以”“应当”同时包括的条文。法律文本中的“可以”一词,虽然反映了劳动合同双方在协商过程中的意愿,但如果劳动合同的条款对劳动者明显不公平,它同样可能导致合同无效。例如,《劳动合同法》第17条允许双方“可以约定试用期”,但这并不意味着试用期可以随意设定,而是必须遵循相关的法律规定。

法律术语仅提供初步线索,法律条文出现“必须”“应当”等词汇,只是有高可能是强制性规定,并不能直接证明含有这些措辞的法律条文均属强制性规定,识别强制性规定并非仅限于字面意义的解读过程。单纯依赖语义分析不足以准确评判劳动合同因违反强制性规定而可能遭遇的效力问题。为准确评估违反合同的法律效力,必须采用规范目的分析法,即基于规范的目的来阐释含有强制性措辞的具体法律条款[2],同时还得结合具体的语境。

3.2. 司法实践中强制性规定的识别和效力认定混乱

如前述从文义识别强制性规定再来判断合同效力不得不面对如今的“效力性”“管理性”的划分问题。在司法实践中,法院经常根据强制性规定的分类来直接判定劳动合同的效力。在多数情况下,案例的裁判过程较为简化,只需确定争议条款属于管理性规定还是效力性规定,便据此判断合同的有效性。这种做法虽然简化了裁判的论证过程,但难以让原被告双方信服。

如宁晖科技公司与梁某的劳动争议案²²,此案中劳动者即被告是原本存在有效特种行业人员的证书但后面过期的情况,一审法院认为《中华人民共和国劳动法》第五十五条“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证”的“必须”为效力性强制规定即判定劳动合同无效。二审法院维持一审原判。而在江苏省徐州市中级人民法院(2020)苏03民终159号的二审判决中,劳动者周某即被告,是没有持有特种机械操作证书的。二审法院认为《特种设备安全法》要求特种设备的作业人员必须取得国家规定相应许可证才能从事操作工作,该规定是管理性规定,并不影响到劳动合同的效力。此情况下“必须”的判断又为管理性规定。也就不会再适用《劳动合同法》第二十六条第一款第三项的规定。同样的情况下法院根据不同的思路得出了不同的判决,虽然在第二个案例中的判决结果对劳动者是有利的,但是可以发现端倪,即在司法实践中如果我们从文义判断的角度入手来认定强制性规定再判断劳动合同效力是会根据社会条件的变化以及判决者的思考选择不同而作出不同的判决的。

再如寿阳直属库公司与杨某的劳动争议案件²³,一审法院判定,由于杨某距离法定退休年龄尚有16年,其与公司签订的退养协议违背了《国有企业富余职工安置规定》中关于内退年龄的条款²⁴,因此该协议被认定为无效。在二审中,法院认为该规定属于国有企业自主管理范畴的管理性规定,因此推翻了一审判决,认定协议有效。在陈某与远大化工公司的劳动争议案件中²⁵,二审法院经过审理后认为,涉及的劳动合同违反的条款并非属于效力性强制性规定,因此不会导致合同无效的后果。

劳动合同效力认定过程,需在法律规范与具体现实之间不断穿梭,法律如何运用不能仅依靠立法者

²² 参见广东省从化市人民法院(2019)粤0117民初5542号民事判决书。

²³ 参见山西省晋中市中级人民法院(2020)晋07民终1012号民事判决书。

²⁴ 《国有企业富余职工安置规定》第9条:“职工距退休年龄不到五年的,经本人申请,企业领导批准,可以退出工作岗位休养,职工退出工作岗位休养期间,由企业发给生活费。已经实行退休费用统筹的地方,企业和退出工作岗位休养的职工应当按照有关规定缴纳基本养老保险费。职工退出工作岗位休养期间达到国家规定的退休年龄时,按照规定办理退休手续。职工退出工作岗位休养期间视为工龄,与其以前的工龄合并计算。”

²⁵ 参见江西省景德镇市中级人民法院(2019)赣02民终169号民事判决书。

[3]。探究法律规范的意图对于裁判结果具有决定性影响。在杨某与杨丹胜华诊所的劳动争议案件中²⁶，一审与二审法院对劳动关系确认就存在不同裁决。杨某虽持有护士执业证书，但在杨丹胜华诊所工作期间，未将执业地点进行变更。一审法院认为杨某未按《护士条例》的有关规定办理执业地点变更手续、违反了强制性规定从而认定劳动关系无效，而二审法院则持相反观点，认为条例的规范对象是医疗机构且二审法院还认为是管理性规定，旨在加强管理而非限制资格准入。二审法院认为杨某具备护士执业证，因此劳动关系合法。

这一案件中，法院对规范目的的不同理解导致了截然不同的裁决。同时再次可以发现笔者在前述问题中提到文义形式判断的局限性，本案件中一审法院和二审法院显然就对同一法律是规定效力性还是管理性判断问题存在分歧。而如果法官在裁决时忽视立法宗旨，而采取识别的捷径，不仅会导致不公正的判决，甚至与规范目的本身背道而驰，进而引发司法实践中的混乱。

民事领域合同的识别标准对劳动合同领域产生巨大的影响，劳动合同的效力认定不宜继续此仅简单分别管理性和效力性强制性规定。应探寻适宜劳动的特殊性的区分，给予指导司法实践。

3.3. 法律适用的利益衡量标准不一

前述现行的司法裁决体系倾向于对强制性规定的效力性和管理性进行分类，而这种分类主要依赖于规范的文字表述和法律层级。这种做法已经成为法官裁决时的实际遵循的操作。但是，它在一定程度上限制了法官在裁判时对不同利益进行权衡的能力。法官在识别强制性规定的类别上投入了大量精力，这不仅决定了对规定的判断，也间接影响了劳动合同的效力判定。在这个过程中，利益平衡的考量并没有得到充分的重视。

在认定合同效力时，法官本该基于利益衡量的方法进行考量，但实际往往法官利益衡量倾向是不同的。目前，收集的样本并未充分反映在多方面价值冲突时的比较决策。尽管如此，可以通过观察一个特定情况来阐释这一点：劳动合同若违背了直接关联到劳动者利益的强制性条款，如违约金条款或社会保险规定，通常会被视为无效。然而，在劳动者基于合同中不缴纳社会保险的约定解除劳动合同并寻求经济补偿时，由于缺少全国性的具体指导，不同地方的法院可能会根据本地的指导意见来形成不同的裁决标准。这造成了在相似案件中，不同地区的法院可能会根据各自的裁判理念和价值取向作出不同的判决[4]。例如在广东地区的法律适用中，法院并没有单纯依据“违反即无效”的准则来作出判决，同时也没有完全遵循劳动合同中双方的自愿协议，而是为企业提供了一定的补救措施空间²⁷。不同的是江苏和北京在处理此类问题时采取了不同的法律观点。江苏倾向于认为，用人单位并无过错、劳动者自愿放弃权利后，若再请求经济补偿金，则与诚信原则相悖，不应予以支持²⁸。相对地，北京则强调社会保险的缴纳是不可推卸的法律责任，不应受到质疑²⁹。上述现象与劳动合同违反强制性规定后的效力判定问题紧密相连，它揭示了司法机构在执行这些规定时所持有的价值立场。在裁决劳动合同效力时，必须意识到利益衡量可能会导致不同的判决结果，这与法官处理价值冲突的决策方法密切相关。重要的是，决策方法应当遵循一套清晰的标准，而不是基于法官的主观偏好或特定地区法院的价值倾向。

²⁶ 参见广西壮族自治区河池市中级人民法院(2021)桂12民终1185号民事判决书。

²⁷ 广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会《关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》第25条：“用人单位与劳动者约定无须办理社会保险手续或将社会保险直接支付给劳动者，劳动者事后反悔并要求用人单位为其办理社会保险手续及缴纳社会保险费的，如用人单位在合理期限内拒不办理，劳动者以此为由解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿金，应予支持。”

²⁸ 江苏省高级人民法院、江苏省劳动争议仲裁委员会《关于审理劳动争议案件的指导意见》第16条：“因劳动者自身不愿缴纳等不可归责于用人单位的原因，导致用人单位未为其缴纳或未足额缴纳社会保险费，或者未参加某项社会保险险种，劳动者请求解除劳动合同并主张用人单位支付经济补偿的，不予支持。”

²⁹ 北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》第25条：“依法缴纳社会保险是《劳动法》规定的用人单位与劳动者的法定义务，即便是因劳动者要求用人单位不为其缴纳社会保险，劳动者按照《劳动合同法》第三十八条的规定主张经济补偿的，仍应予支持。”

4. 劳动合同违反强制性规定效力认定的司法进路探索

4.1. 对于强制性规定分类作实质判断

正如前述单纯通过文义识别强制性规定再来判断合同效力不得不面对的“效力性”“管理性”的划分问题。在司法实践中,法院经常根据强制性规定的分类来直接判定劳动合同的效力。多数情况下,案例的裁判过程较为简化,只需确定争议条款属于管理性规定还是效力性规定,便据此判断合同的有效性。这种做法虽然简化了裁判的论证过程,但难以让原告和被告双方感到信服。

王利明教授的“三分法”主要根据对公共利益的影响来区分效力性规定和管理性规定。效力性规定是指那些违反后会导致合同无效的规定,因为它们保护的是社会公共利益。而管理性规定则影响较小,仅涉及合同当事人的利益,不会导致合同无效。但这种分类在实践中可能显得模糊,因为所有法律规范都旨在促进社会秩序,代表某种公共利益。效力性与管理性规定都含有管理社会秩序的元素。此外,该方法实际上是一种事后分析,它通过合同的最终效力来判断违反的规范的性质,而非一个用于指导法官预判的实用工具。因此判断某一强制性规定是否为管理性规定与评估违反该规定所签订的合同效力,实际上是一个统一的考量过程。关键在于对法律条文背后的立法宗旨及其代表的利益与合同双方的利益进行比较和权衡,这一过程本质上是关于利益平衡和价值评估的。

笔者认为劳动法的实施与研究应避免《合同法》中对效力性与管理性规定的划分陷阱,转而摒弃这种形式主义的分类,专注于利益的权衡和价值的判断来评定合同的效力。在衡量时,除了要确保劳动用工活动不违背社会公共利益,还应重视劳动力市场的秩序,特别是保护劳动者权益和实现劳资双方利益的平衡,这是关键的考虑点。

同时还要注意排除文义分析的简单适用、正如前述对于识别强制性规定,文义分析所能发挥的作用十分有限,不仅是“应当”一词的多重含义和“可以”一词的模糊性、在《劳动合同法》中还存在二词同时存在的条款。语词分析的价值仅限于帮助了解强制性规范的概念,至多有助于排除以“可以”字样表示的任意性规范[5]。

在司法实践中,对劳动合同是否违反强制性规范进行判断时,不能简单地依据劳动法的强制性条款进行机械式解读。不能仅通过字面上的分析,草率地就划分为效力性抑或是管理性规定从而确定劳动合同的效力。这种做法不仅可能会导致一个错误的结论,还可能出现前述案例中一审法院和二审法院对同一规定分别产生“效力性”或“管理性”的不同认定导致司法威严有损。一旦武断认定合同内容与强制性规定相悖,就自动被视为无效,这与劳动法的立法精神和旨在保护的法律利益背道而驰。

4.2. 强制性规定的规范目的探索

正如上文所述劳动法的倾向于保护劳动者的立法精神的价值,立法者设立强制性规定,目的是保护某些特定的利益,防止任何可能损害这些利益的行为。这些规定的立法宗旨在评估合同的法律效力时扮演着至关重要的角色。在我国的司法实践中,存在过分侧重于法律条文的字面解释的倾向,直接根据语义分析来裁定劳动合同的效力,这种做法在笔者收集的样本案例中并不罕见。所以要进行实质性的合同效力评估,深入挖掘规范的目的是非常有必要的,即目的解释的方法。通过目的解释的方法,可以更准确地理解法律条文的立法意图和核心要义,这种方法对于揭示法律文本的深层含义至关重要。法律条文确立了立法的目的,如《劳动合同法》中的“维护劳动者权益”和“确保劳动关系稳定和谐”,相较于整个法律的条文文本是宏观层面的。而案件所援引的规范的意旨是更为具体的[6]。同时目的解释法不仅能够识别整个法律体系的宗旨,也能够理解特定法律规范的具体意图。司法实践中劳动合同效力争议的处理常常需要参照其他相关法律的规定,关于主体资格方面以《安全生产法》第

27 条为例³⁰, 其旨在维护人民生命财产的安全, 具体而言, 该条款目的在于为特定行业设定入门标准, 防止不合格的从业者参与从事特殊特种行业, 以避免对公共利益造成损害。劳动法律规范广泛涉及劳动合同、社会保障、劳务派遣和企业规章制度等, 其立法目的多聚焦于劳动者保护和劳动关系的稳定。这些具体条文的立法意图也可以通过目的解释法来明确。

劳动合同效力的判断需要准确把握法律规范的目的, 这对于确保裁判的准确性非常关键。在实际案例中, 即使劳动合同在表面上不冲突强制性规定, 但如果其实际追求的效果与规范宗旨相去甚远, 将其视为无效合同是正确理解规范目的的直接体现。以达州外国语学校与庞某的劳动纠纷为例³¹, 尽管劳资双方合同在形式上未违背任何规定, 但其实质是为了获取额外的经济利益而非正常的劳动所得, 这种行为扰乱了劳动合同的正常秩序。在司法实践以笔者收集的样本案例中来看法官在裁判理由中深入分析规范目的的情况并不多见。然而, 强制性规定的规范目的揭示了国家立法时的价值判断和利益侧重点, 法官必须依赖这些目的来填补法律规范的空白, 并为进行利益衡量奠定基础。

4.3. 实质利益衡量：比例原则在劳动合同效力认定中的具体运用

如前所述在明确了强制性规定的规范目的之后、判决者就需要通过利益衡量来确定其劳动合同的效力。利益之间的冲突和对立是自然现象, 法官在评估了各种利益的冲突之后, 会选择保护那些优先级较高的利益, 以形成恰当且正确的司法裁决。利益的类型多样, 有学者将它们分为几个层次: 首先是当事人的个别利益, 其次是集体利益(即在类似情况下应作出相似判决的利益), 然后是制度性利益, 以及社会公共利益。这种分类体现了从具体到抽象的递进, 同时也反映了一种包含与被包含的相互关系[7]。

而劳动者和用人单位的利益权衡则需要明确劳动法律体系的背后价值共识。因为利益衡量方法非形式化的认定方式, 其需要的不是通约或数值上的简单比较, 而是法律共识, 其由两个层次的内容构成, 即抽象的价值共识和具体的制度共识[8]。

具体来说, 劳动法律体系在价值观上应涵盖以下几个核心要素: 首先, 要确保劳动者的基本权利得到维护。由于劳动者通常处于较为弱势的地位, 在合同双方的权利与责任平衡过程中, 若不特别关注劳动者的权益, 就难以实现公平。考虑到劳动合同的不可逆转性和持续性, 以及劳动者对生存的基本需求, 若认定劳动合同无效, 劳动者将无法依赖原本较为和谐的劳动关系来获得法律保护, 而只能依赖实际的劳动关系来寻求补偿, 这可能导致其收入减少。其次, 要尊重用人单位的经营自主权。当劳动争议涉及到用人单位的经营自主权时, 应当给予充分的尊重。用人单位在劳动合同执行过程中, 利用其优势地位进行管理、调整或变更等行为, 在某些情况下是不可避免的。然后, 要达成利益位阶的共识。利益平衡源于不同利益之间的冲突, 但同时也存在普遍认可的优先级, 例如生命权、人格权和生存权等, 这些都是社会普遍认同的价值取向。最后, 要综合考虑多种利益。在进行利益平衡时, 需要对案件涉及的所有利益进行分析。个人利益仅限于合同双方, 而群体利益则可能影响未来类似案件的司法判断, 例如不同地区法院在裁判模式上的差异。制度利益与法律制度的演变紧密相关, 例如劳动合同效力制度所体现的变化, 不同时期的价值取向也可能有所不同。社会公共利益与个人利益也是不可分割的。这种价值共识能否被法官所具备, 对劳动合同的最终结果具有决定性的影响[9]。

³⁰ 《安全生产法》第 27 条: “生产经营单位的主要负责人和安全生产管理人员必须具备与本单位所从事的生产经营活动相应的安全生产知识和管理能力。危险物品的生产、经营、储存、装卸单位以及矿山、金属冶炼、建筑施工、运输单位的主要负责人和安全生产管理人员, 应当由主管的负有安全生产监督管理职责的部门对其安全生产知识和管理能力考核合格。考核不得收费。危险物品的生产、储存、装卸单位以及矿山、金属冶炼单位应当有注册安全工程师从事安全生产管理工作。鼓励其他生产经营单位聘用注册安全工程师从事安全生产管理工作。注册安全工程师按专业分类管理, 具体办法由国务院人力资源和社会保障部门、国务院应急管理部门会同国务院有关部门制定。”

³¹ 参见四川省达州市渠县人民法院(2020)川 1725 民初 1354 号民事判决书。

在田某与安各庄小学的劳动争议案³²可以对此有较为明确的认识。在这个案例中, 田某作为劳动者与安各庄小学建立了劳动关系。一审法院的判决基于一个观点: 从事特定职业的劳动者需要满足特定的资质条件, 例如, 如果田某是一名教师, 他必须拥有教师资格才能与学校签订劳动合同。一审法院认为, 在尊重双方意愿的同时, 确认劳动关系时还应保证法律应用中不存在矛盾, 这样才能确保社会公共利益不受损害, 因此判定劳动合同无效。一审法院显然更注重社会公共利益, 认为对特定行业劳动者的资质要求是为了保护公共利益, 违反这些要求会损害公共利益。

而二审法院指出, 用人单位在招聘田某时并没有明确要求他必须具备教师资格, 而且在田某工作期间, 用人单位应当已经意识到田某没有相应的资质, 却仍然安排他担任教师职位。考虑到用人单位在管理与被管理关系中的优势地位, 以及劳动者处于被支配的一方, 二审法院最终认定劳动合同是有效的。二审法院显然更加重视用人单位的自主经营权, 认为用人单位在对劳动者岗位进行调整时需要承担相应的不利后果, 从而保障了劳动者的个人利益, 特别是其生存权益。此外, 二审法院的判决也可能对未来类似案件的裁决产生一定的影响。

目前学界对于利益衡量的方法的相关讨论也是多围绕着比例原则进行[5]。

对于劳动合同, 确保合同无效判定的合理性需要在三个方面进行利益平衡: 首先, 要平衡个人自治与国家监管之间的关系; 其次, 要平衡促进交易与保持社会秩序的需要; 最后, 要比较国家监管的总体成本与其带来的总体利益[5]。也就是适合性、必要性、均衡性。在探讨依法缴纳社保的法定义务及其在劳动合同中的应用时, 我们可以从三个原则来具体分析其适用性。首先, 适合性原则关注的是, 认定劳动合同无效是否有助于实现强制性规定的规范目的。社保缴纳规定旨在保障劳动者的社会保障权益, 维护劳动者的合法权益, 并促进社保基金的合理分配, 这关乎社会的整体利益。因此, 若没有履行其法定义务而认定劳动合同无效, 这与适合性原则是一致的。

其次, 必要性原则考虑是否存在其他更为温和的手段来实现规范目的。当劳动合同中包含放弃用人单位缴纳社保的条款时, 法官可以采取多种措施来确保规范目的的实现。是选择认定整个合同无效, 还是仅认定涉及社保缴纳的条款或补充协议无效, 这需要权衡以确保劳动者的利益最大化, 同时对用人单位的影响最小, 从而有效实现规范目的。

最后, 均衡性原则要求在认定劳动合同效力时, 必须考虑到强制性规定的目的是否得到平衡。社保缴纳是为了保护劳动者的权益, 如果认定整个劳动合同无效, 这与保护劳动者权益的初衷相悖。因此, 认定合同中关于社保缴纳的部分无效, 可能是一个更加合理的选择。对于劳动合同中关于工资支付时间提前的约定, 其规范目的在于确保劳动者能够及时获得报酬。如果认定此类约定无效, 可能会损害劳动者的利益, 导致报酬的延迟支付。因此, 此类约定不仅不违反规范目的, 反而有助于规范目的的实现。

劳动合同效力认定中, 比例原则的适用需以劳动关系的社会法属性为逻辑起点, 通过“适当性-必要性-均衡性”三阶审查实现公私法益的动态平衡。在违反强制性规定的合同效力判断中, 适当性检验要求法院审查无效认定是否与规范目的直接关联。例如, 针对《劳动合同法》第26条中“欺诈、胁迫”条款的适用, 需判断无效宣告能否实质阻却损害劳动者权益或公共利益的风险, 而非仅以形式瑕疵否定合同效力。必要性检验则强调选择对劳动关系破坏最小的处理方案, 如社保条款部分无效时, 可保留劳动关系其他权利义务的效力, 避免因全盘否定导致劳动者丧失工资请求权、工伤赔偿权等核心权益, 此与德国劳动法中“部分无效优先于整体无效”的原则相契合。均衡性检验需综合衡量合同无效的社会成本, 例如用人单位主体资格瑕疵案件中, 若直接否定劳动关系效力将导致劳动者丧失工伤保险待遇, 此时可参照《工伤保险条例》认定用工主体责任, 通过利益位阶排序优先保障生存权。实务中, 北京某制药公司案³³即体现了比

³² 参见河北省(2019)冀02民终560号判决书。

³³ (2017)京0114民初502号民事判决书。

例原则的渐进适用：法院通过分析员工违规行为的情节轻重、实际后果与企业惩戒手段的匹配度，否定了直接解除劳动合同的合理性。学界对此存在“司法裁量泛化”的担忧，但劳动关系的从属性特征决定了公权力介入的必要性，因为比例原则的实质是对用人单位惩戒权的程序性约束，而非对私法自治的僭越^[10]。

5. 结语

劳动法内在的矛盾体现在既要保护劳动者权益，又要确保用工和社会经济秩序，这使得劳动法律规范的实施面临挑战。司法实践中，以简化说理的方式，即直接将违反效力强制性规定的劳动合同判定为无效，而未充分展开利益衡量和价值判断。民法中对强制性规定的分类方法，在劳动法中并不总是适用，且存在争议，难以明确划分。

劳动法的立法目的旨在实现社会经济秩序的利益最大化，这要求在劳动关系中尊重合同自由，并保护当事人基于自主意愿形成的合法预期利益，同时适度控制国家强制力的介入。法官在判定劳动合同效力时，应进行有限度的利益衡量。超越传统的裁判模式，深入分析强制性规定的规范目的，建立个案的价值共识，并通过比较合同当事人追求的利益，得出合适的司法判决。通过类案裁判，可以统一违反强制性规定的劳动合同的法律后果，减少裁判的不统一现象。

参考文献

- [1] 王全兴. 劳动法[M]. 北京: 法律出版社, 2008: 111.
- [2] [德]卡尔·拉伦兹. 德国民法通论(下册) [M]. 王晓晔, 译. 北京: 法律出版社, 2013: 590-591.
- [3] 王利明. 论无效合同的判断标准[J]. 法律适用, 2012(7): 2-8.
- [4] 李静, 张媛. 约定放弃缴纳社保合效认定[J]. 天津商业大学学报, 2020, 40(2): 66-73.
- [5] 黄忠. 违法合同的效力判定路径之辨识[J]. 法学家, 2010(5): 56-73.
- [6] 王利明. 法律解释学[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2016: 214-220.
- [7] 梁上上. 利益的层次结构与利益衡量的展开——兼评加藤一郎的利益衡量论[J]. 法学研究, 2002, 24(1): 52-65.
- [8] 梁上上. 利益衡量论[M]. 北京: 法律出版社, 2016: 103-104.
- [9] 黄祥青, 郑少华. 利益平衡与司法公正[M]. 上海: 上海财经大学出版社, 2011: 64-71.
- [10] 郑晓剑. 比例原则在民法上的适用及展开[J]. 中国法学, 2016(2): 143-165.