

劳动合同中哪些约定无效?

法院：违反法律强制性规定的约定无效，用人单位自我创设的义务应履行

按照《劳动合同法》规定，订立劳动合同应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。同时，本法还对签订劳动合同的时间、劳动合同的必备条款、约定条款及其适用条件、解除劳动合同的条件作出了明确的规定。然而，一些用人单位或由于法律意识淡薄，或者由于对法律规定理解上的偏差，在签订或履行劳动合同时经常存在一些不规范的操作甚至是违法的做法。以下4个案例，对相关问题产生的原因及其正确的处理方法分别给出了详细的阐释。

【案例1】

达到平均业绩才有资格签合同，该约定无效

杜某入职时，公司没有立即跟他签订劳动合同，而是签订另外一份协议，约定：只有当杜某完成的3个月内的销售量达到公司员工平均水平时，公司才与其正式签订书面劳动合同。

期限届满后，杜某的销售业绩未达到上述要求。公司因此让他立即走人，并拒绝给予任何补偿。

杜某想知道：公司的做法对不对?

【点评】

《劳动合同法》第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。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。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”据此，用人单位只要与劳动者建立了劳动关系，就应当订立书面劳动合同，而不能附加其他任何条件。

本案中，公司与杜某约定把完成月销售量达到员工平均水平

作为订立书面劳动合同的条件，这种先试用后签约的约定无疑是违法的，且明显违背法律强制性规定，该公司要承担相应的法律责任。

《劳动合同法》第八十二条规定：“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。”本案中，杜某已进入公司工作3个月，而公司未在一个月与杜某订立书面劳动合同，杜某有权要求支付未签书面劳动合同的二倍工资差额，即自入职之日满一个月的次日至离职之日期间的二倍工资差额。

该案经法院审理，最终支持了杜某要求公司支付二倍工资的请求。

【案例2】

无专业培训却有保密义务，与劳动者约定违约金无效

小顾大学毕业后到一家文化传播公司应聘，公司经理告诉小顾，由于他缺乏工作经验，录用后第一年难以为公司创造价值，公司还要指派师傅培养他，各项成本较大，故要想进入公司必须签订5年期的劳动合同，而且不得提前离职，否则，要支付违约金。

小顾答应公司的条件后，双方签订了5年期的合同，并在合同中约定每提前1年离职承担违约金1万元。小顾工作满2年后，因考取了研究生要离职，公司遂要求他承担3万元违约金。小顾拒绝承担违约责任，双方发生争议。

【点评】

《劳动合同法》第二十五条规定：“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”据此，用人单位可以与劳动者约定违约金的情形只有两种：一是《劳动合同法》第二十二条规定的，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立服务期协议并约定违约金；二是《劳动合同法》第二十三条规定的，用人单位可以与负有保密义务的劳动者订立竞业限制协议并约定违约金。因此，对于劳动法上的违约责任，用人单

位切不可任意约定，超出法定范围约定违约金是不算数的。

本案中，文化传播公司与小顾之间既未签订服务期协议也未订立竞业限制协议，并不符合设置违约金的法定条件，因此，双方在劳动合同中关于违约金的约定无效，小顾离职时无需向该公司支付违约金。

【案例3】

解除劳动合同须依法进行，单位自设条件无效

2019年1月，乔某与公司签订了劳动合同。该合同约定：乔某担任公司总经理助理，期限3年；本合同可在任何一方提前1个月通知的前提下无需任何理由解除。

2020年8月3日，公司根据当初的约定，向乔某发出解聘的书面通知，明确劳动合同结束时间为2020年9月2日。乔某认为，当初劳动合同中关于“无需任何理由”解除劳动合同的约定无效，遂申请劳动仲裁，请求撤销公司的解除决定，恢复双方的劳动关系，继续履行劳动合同。

劳动争议仲裁委支持了乔某的仲裁请求。

【点评】

《劳动合同法》第三十六条至第三十八条的规定，双方协商一致可以解除劳动合同；劳动者单方解约只要提前一个月书面通知用人单位即可，无需理由。而《劳动合同法》第三十九条至第四十一条的规定，用人单位单方解除劳动合同，必须符合所规定的条件和程序，也就是说，用人单位无权无理由辞退劳动者。

《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”《劳动合同法实施条例》第十八条、第十九条也明确规定：“有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，双方可以解除劳动合同。”

从上述条文规定可以推导出，用人单位单方解除劳动合同只能依据《劳动合同法》第三十九条至第四十一条规定的条件和程序进行，而不得事先在劳动合同中对解除条件作出约定。本案中，劳动合同中关于任何一方

“无需任何理由”即可解除劳动合同的约定，显然是无效的，相应的，公司依据该约定辞退乔某属于违法解除劳动合同，所以，仲裁委支持了乔某的主张。

【案例4】

单位创设解除合同通知期限，损害劳动者权益无效

某公司考虑到核心岗位员工离职前三十天来不及进行工作交接，于是，在劳动合同中约定合同解除需要提前六十天通知，否则，需要支付代通知金。此后，该公司因经营范围调整，与核心岗位员工芮某就变更劳动合同未能达成一致，遂提前三十天通知其解除劳动合同。

芮某对于公司只提前三十天通知其解除合同不予认可，认为其违反了劳动合同中“需要提前六十天通知”的约定，故要求支付三十天的代通知金。那么，双方之间有关解除劳动合同通知期的约定有效吗?

【点评】

《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同；第四十条规定，在具备法定情形时，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人，可以解除劳动合同。这里“提前三十日书面通知”是法定的通知期，那么劳资双方在劳动合同中约定的通知期长于三十日，这是有效呢?

通常情况下，若劳动合同的约定更有利于保护劳动者的权益，且在未违反劳动法律法规的禁止性规定的情形下，优先适用劳动合同的约定。反之，若劳动合同的约定不利于劳动者，且与劳动法律法规冲突，约定会被认定为无效。

就本案来说，该公司与芮某约定解除劳动合同需提前六十天通知，在公司辞退芮某的情形下，该约定对芮某是有利的，而且约定条件高于法定标准，该约定会被认定为有效。鉴于该公司只提前三十天通知芮某解约，而没有按照约定提前六十天通知，故应当支付给芮某代通知金。

该案经法院审理，最终判决支持了芮某的诉讼请求，由公司向其支付一个月的工资。

潘家永 律师

为伤残员工募捐的善款不能折抵公司赔偿费用

编辑同志：

上班期间，我在工作地点因工作原因受伤致残后，被有关部门认定为工伤。住院治疗期间，公司为我发起过爱心捐款活动，前后募得18万余元善款。这些钱，全部被公司收取。

因公司没有为我办理工伤保险，我曾要求公司按照《工伤保险条例》规定的项目和标准承担责任。公司对我的要求没有异议，并表示愿意承担责任，但其认为相关费用需从募捐所得中折抵一部分。

请问：公司的说法对吗？

读者：卢茜慧

卢茜慧读者：

公司的说法是错误的，其不得用募捐善款折抵工伤赔偿款。

一方面，本案的受赠人是你而非公司。

《民法典》第六百五十七条规定：“赠与合同是赠与人将自己的财产无偿给予受赠人，受赠人表示接受赠与的合同。”正因为公司组织捐款是以你的名义进行，爱心人士也是为你捐款，并非为公司捐款，而你也愿意接受，所以，你已经与捐赠人之间形成赠与合同关系，公司只不过是代为收取善款，仅仅是暂时对捐款行使管理权，其最终的、唯一的受捐赠人只能是你。

另一方面，公司不得将捐款折抵其自身应当承担的法定义务。

《工伤保险条例》第二条规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”

上述规定表明，为职工办理工伤保险是任何用人单位的法定义务。而没有为员工办理工伤保险的用人单位，其应承担的法律责任是《工伤保险条例》第六十二条第二款规定的义务。该义务是：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

本案中，由于公司没有为你办理工伤保险，违反了自身的法定义务，所以，其应当承担相应的法律责任。而公司欲将募捐所得善款折抵工伤赔偿款，其本质是向爱心人士自身转嫁风险，况且，这种行为也有悖于爱心人士捐款的本意。

颜东岳 法官

离婚时家庭主妇享有家务劳动补偿权

近日，读者肖莉莉向本报反映说，结婚11年来，她一直承担着全部的家事。

因此，其丈夫不仅能全身心地投入工作，而且回家后完全过着“衣来伸手，饭来张口”的生活。可是，事业风生水起的丈夫却渐渐嫌弃她人老珠黄，甚至已经准备与她离婚。

肖莉莉想知道：像她这样婚后不再工作的家庭主妇，能否在离婚时得到补偿?

法律分析

肖莉莉可以在离婚时得到经

济补偿。其理由如下：

家务劳动主要是指家庭成员在日常生活中从事的一种无报酬劳动，诸如洗衣、做饭、照看孩子、购买日用品、清洁卫生、照顾老人或者病人等。家庭主妇作为这一劳动的主力，一直都为此付出大量时间和精力，其创造的经济价值难以用货币衡量。然而，在现实中，这些劳动常常被视为一种不计报酬的无偿劳动，甚至在离婚时其相应的权益难以得到保障。

不过，《民法典》对家务劳动给予了肯定、尊重和保护。其

第一千零八十八条规定：“夫妻一方因抚育子女、照料老年人、协助另一方工作等负担较多义务的，离婚时有权向另一方请求补偿，另一方应当给予补偿。具体办法由双方协议；协议不成的，由人民法院判决。”

上述规定表明，从事家务劳动者享有家务劳动补偿权。在婚姻关系存续期间，一方在家务方面付出较多义务的，在离婚时有权请求另一方给予一定经济补偿。如果双方协商不成，法院就补偿金额一般会综合考量以下因素判决：一是投入的时间与婚姻

关系存续时间的长短；二是所需投入的体力劳动和精神关怀，强度更大、更复杂的应比相对简单的补偿多；三是带来家庭积极财产的增多或消极财产的减少情况；四是付出的个人工作选择、收入能力等成本，如自我发展空间受到压缩。

值得注意的是，家务劳动补偿权的行使只能在协议离婚或离婚案件诉讼过程中行使，协议或判决离婚后提出的，法院不予受理。因此，肖莉莉可依据该规定主张自己的合法权益。

颜梅生 法官