

劳动合同无效后会影响到社保吗(大全5篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

劳动合同无效后会影响到社保吗篇一

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，其特征是：1、无效劳动合同欠缺劳动合同的有效要件。2、无效劳动合同不发生当事人预期的法律约束力。但是，无效劳动合同作为法律事实的一种，会在当事人之间产生法律责任问题，即导致劳动合同无效的当事人基于过错而对对方承担民事责任、行政责任和刑事责任问题。我国《劳动法》第18条的规定，下列劳动合同无效：1、违反法律、行政法规的劳动合同；2、采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。违法的劳动合同有两种表现：一是合同与法律的禁止性规范或强行性规范相抵触，如雇用某人为赌场保镖；二是合同当事人滥用法律、行政法规的授权性或任意性规定达到规避法律规范的目的，如利用合法的合同形式来实现违法的目的。

(1) 受欺诈而订立的劳动合同无效

欺诈是指一方当事人故意捏造虚伪情况，或者歪曲、掩盖真实情况，使对方陷入错误认识而与之签订劳动合同。在以下情形下构成受欺诈而订立的劳动合同：1、欺诈一方必须是故意。即明知可能引起对方陷入错误而希望这种结果发生以达到与之签约的目的。如招工方在招工广告中对自身情况作不真实或夸大宣传，明知会引起应招人员对其产生错误认识，仍这样去做即构成故意。2、欺诈一方有欺诈行为。如歪曲真实情况作不实陈述，对基本劳动条件等隐而不谈等。3、受欺

诈一方陷入错误而与之订立劳动合同。所谓错误，是指劳动者一方对劳动合同对方当事人及有关重要情况的认识存在缺陷，如认为招工方福利待遇好、工资多、劳动条件优越等等。

(2) 受威胁而订立的劳动合同无效

威胁，是指以某种现实或将来的危害使他人陷入恐惧而签订劳动合同的行为。这种威胁表现为某种身体或精神强制，具有如下特征：1、威胁人实施某种威胁行为。即威胁人实施威胁行为必须是对受威胁人可能造成现实或将来的人身或精神危害，如以强力相威胁，或以揭露某人隐私为要挟等等。2、威胁人是故意。即明知会使他人产生恐惧而积极追求这种后果发生以达到签订劳动合同的目的。如以杀害某企业负责人子女相威胁而迫使该负责人同意录用等行为。3、受威胁人陷入恐惧系因他人威胁行为所致。即他人签订劳动合同与受威胁之间存在因果关系。如有的单位以不同意为他人子女办理入学手续等相要挟，强迫劳动者与其订立长期劳动合同。

(3) 未达到法定条件的劳动合同无效

劳动者订立劳动合同，应当具备作为劳动合同主体一方应具备的资格，否则，将导致合同的无效。用人单位在与劳动者订立劳动合同之前，都应对其条件进行审查，避免与不具备条件的劳动者签订劳动合同。劳动者订立劳动合同的条件主要有以下几点：

符合法定劳动年龄，

根据法律规定，公民的法定劳动年龄是年满16周岁。文艺、体育和特种工艺单位招用未满16周岁的未成年人，必须依照国家的有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

有劳动行为能力，是指身体健康，能正常参加劳动，取得劳

动权利和承担劳动义务的资格;有部分劳动行为能力,是指身体存在部分缺陷,不能完全参与劳动。

人身自由,能正常享受劳动权利和履行劳动义务。即指劳动者没有因被人民法院判处刑罚或被公安机关收容审查、拘留、逮捕或送劳动教养而失去行动自由。

尚未与其他用人单位订立劳动合同。每一个劳动者一次只能与一家用人单位订立劳动合同,而不能同时与两个或多个用人单位签订建立劳动关系的劳动合同。

(4) 劳动合同中“工伤概不负责”的条款无效

当事人在其订立劳动合同的活动中,有的用人单位如一些私营企业、三资企业无视劳动者的平等就业权及基本人权,违反法律和行政法规中关于劳动保护、工作时间、对妇女儿童的特殊保护等规定,在劳动合同中约定“工伤概不负责”、“伤残医疗费用自理”等免责条款,这些条款均违反了劳动保护的有关规定,属无效条款。但应注意的'是,这类条款无效,如不影响劳动合同其他部分的效力的,其他部分仍然有效。

(5) 劳动合同中约定“不准结婚”“不准怀孕”的条款无效

劳动合同中关于“劳动者在合同期内不得结婚”、“不得怀孕”的约定,明显违反了国家法律的强制性规定。因为婚姻自由和生育权利是我国宪法和法律赋予公民的一项基本人身权利。我国《宪法》第49条规定:“禁止破坏婚姻自由”。

《婚姻法》第3条规定:“禁止包办、买卖婚姻和其他干涉婚姻自由的行为”。《人口与计划生育法》第17条规定:“公民有生育的权利,也有依法实行计划生育的义务,夫妻双方在实行计划生育中负有共同的责任。”由此可见,公民只要达到法定结婚生育条件,就可以自主决定同何人在何时结婚或生育,任何单位和个人都不得限制。用人单位在劳动合同

中约定的“劳动者在合同期内不得结婚”、“不得怀孕”的内容违反法律的强制性规定，依照《劳动法》第18条第1款的规定，该条款属无效。值得注意的是，该条款的无效并不影响劳动合同其他条款的效力，其他部分仍然有效。劳动者有权要求用人单位继续履行劳动合同，如果用人单位拒绝履行的，劳动者有权要求用人单位承担违约责任。

劳动合同无效后会影响到社保吗篇二

1. 劳动合同因违反国家法律、行政法规的强制性规定而无效。

法律、行政法规包含强制性规定和任意性规定。强制性规定排除了合同当事人的意思自治，即当事人在合同中不得合意排除法律、行政法规强制性规定的适用，如果当事人约定排除了强制性规定，则构成本项规定的无效情形。这里主要指国家制定的关于劳动者最基本劳动条件的法律、法规，包括最低工资法、工作时间法、劳动安全与卫生法等，其目的是改善劳动条件，保障劳动者的基本生活，避免伤亡事故的发生。还应当特别注意的是本项的规定只限于法律和行政法规，不能任意扩大范围。实践中存在的将违反地方行政管理规定的合同都认为无效，是不妥当的。

2. 订立劳动合同因采取欺诈、威胁等手段而无效。

欺诈是指当事人一方故意制造假象或隐瞒事实真相，欺骗对方，诱使对方形成错误认识而与之订立劳动合同。欺诈的种类很多，包括：

(1) 在没有履行能力的情况下签订合同。如根据劳动法的规定，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。应聘的劳动者并没有这种资格，提供了假的`资格证书。

(2) 行为人负有义务向他方如实告知某种真实情况而故意不告知的。采取欺诈手段订立的劳动合同是无效的。

3. 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的劳动合同无效。

这属于禁止用人单位同劳动者约定的内容，这也是合同的一般原则。

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。

劳动合同关系到劳动者的权利义务，如果签订之时就多注意，避免出现劳动合同无效的情形，以后若遇上纠纷也不至于过多的丧失自己的合法权益。这一点尤其需要广大劳动者们注意。

劳动合同无效后会影响到社保吗篇三

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：

劳动合同无效后会影响到社保吗篇四

1、口头约定的合同

个别外资企业、私营企业和集体企业经营出于企业自身需要，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：“劳动合同应当以书面合同订立……”，因此，口头约定合同在我国是没有任何法律效力的。

2、显失公平的合同

部分用人单位与劳动者订立的劳动合同，其约定条款明显倾向用人单位一方，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时，一定要逐条审查，对一些不合理、显失公平的内容应坚决拒绝。

3、胁迫的合同

一些用人单位招工时，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。《劳动法》第17条规定，订立劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

4、附带保证的合同

部分企业为约束劳动者的行为，在与劳动者订立劳动合同时，硬性规定另签一份“保证书”，其内容是强迫劳动者接受一些不合理的规则和条件，并把该保证书作为劳动合同附件来约束劳动者。

5、真假合同

某些外资企业，私营企业或集体企业为应付劳动仲裁部门的监督管理，与劳动者签订真假两份合同。以符合有关规定的“假合同”应付劳动管理部门的检查，实际上却用按自己意愿与劳动者订立的不规范甚至违法劳动合同来约束劳动者。

6、抵押性质的劳动合同

部分用人单位为防止劳动者“跳槽”，在订立劳动合同时，要求劳动者将其身份证、档案、现金作抵押物，甚于扣留劳动应得的福利或工资，一旦劳动者“跳槽”，用人单位便将

抵押物扣留。这种做法不但违反了国家有关政策规定，而且严重损害了劳动者权益。

7、无保障的劳动合同

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，或虽有此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，或者以较低的金額给予一次性补助，其额度远低于实际发生的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。

当然，无效或不合理的劳动合同五花八门、不胜枚举。因此，求职者平时应多学习一些有关法律知识，一旦遇上类似问题，就可以法律为武器保护自己的合法权益。

二、常见的无效劳动合同情形

1、内容违反法律、行政法规的劳动合同。如约定试用期超过6个月，不购买社会保险等。

2、采用胁迫、乘人之危的手段，以损害生命、健康、荣誉、名誉、财产等强迫对方签订的劳动合同。如合同期满后强迫续订劳动合同。

3、采用欺诈的手段，故意隐瞒事实，使对方在违背真实意思的情况下订立的合同。如虚假承诺优厚的工作条件。

4、订立程序形式不合法的劳动合同。如双方当事人未经协商，或者未经批准采取特殊工时制度等。

5、违反劳动安全保护制度。如约定劳动者自行负责工伤、职业病，免除用人单位的法律责任等。

- 6、违反规定收取各种费用的劳动合同。如强制收取培训费、保证金、抵押金、风险金、股金等。
- 7、主体不合格的劳动合同。如招用童工、冒签合同等。
- 8、侵犯婚姻权利的劳动合同。如规定合同期内职工不准恋爱、结婚、生育。
- 9、侵犯健康权利的劳动合同。如约定工作时间超过法律规定，损害劳动者正常休息休假。
- 10、侵犯报酬权利的劳动合同。如加班不支付加班工资，支付低于最低工资标准的工资等。
- 11、侵犯自主择业权利的劳动合同。如设定巨额违约金、培训费，限制职工流动。
- 12、权利义务显失公平的劳动合同。如设定无偿或不对价的竞业禁止条件等。

看过常见的无效劳动合同的人还看了：

1. 无效劳动合同的常见情形
2. 常见中的无效劳动合同
3. 常见的几种无效劳动合同
4. 无效劳动合同常见情形
5. 你必须知道的6种无效劳动合同!
6. 劳动合同无效的情形
7. 哪些劳动合同是无效的?

8. 哪些劳动合同无效?

9. 无效劳动合同

10. 哪些条件下签订的劳动合同无效

劳动合同无效后会影响社保吗篇五

根据《劳动法》第18条的规定，违反法律、行政法规的劳动合同和采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同都是无效劳动合同。劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认，引起无效的原因大体有以下几种：

1、合同主体不合格。

如受雇一方提供了假的学历、学位、专业技术资格证书，聘用单位不具备招聘资格等。

2、合同内容不合法，

即劳动合同有悖法律、法规及善良风俗，或是损害了国家及社会的公共利益。如约定制造假钞等。内容不合法的劳动合同不受法律保护。

3、意思表示不真实。

劳动合同是双方合意的产物，应该是当事人真实的意思表示。采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同，违背一方的真实意愿，因而是无效的。

4、合同形式不合法。

这是指劳动合同没有采取书面形式、当事人也未实际履行主要义务，或者依法或应当当事人要求应当鉴证的`劳动合同没有

鉴证等。在一般情况下，只要当事人采取补救措施，使合同形式上合法化后，就可以认定合同有效。

知识延伸

劳动合同变更条件：

- 1、订立劳动合同时所依据的法律、法规已修改或废止；
- 2、用人单位转产或调整、改变生产任务；
- 3、用人单位严重亏损或发生自然灾害，确实无法履行劳动合同规定的义务；
- 4、当事人双方协商同意；
- 5、法律允许的其它情况。

劳动合同变更程序

- 1、及时提出变更合同的要求；
- 2、按期作出答复；
- 3、双方达成书面协议。