

最新签订违法的劳动合同有效吗(汇总5篇)

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。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。

签订违法的劳动合同有效吗篇一

1、试用期内签劳动合同该怎样保障企业的利益？2、试用期内3个月与新入职员工签试用合同可以吗？那试用期过后与员工签固定期限的合同是不是会形成无限期的合同？3、保险问题：那保险方面怎样买？新员工入职有很多是入职做几天或一个月没过试用期就走了。那怎么办？希望大家给个方案，谢谢！

[试用期该与员工签订劳动合同吗？]

签订违法的劳动合同有效吗篇二

试用期合同与企业正式劳动合同一样，同样具有法律效益，旨在保护和维护应聘者在工作初期，由于不熟悉和不适应，而对工作中可能产生的各类隐含虚假报酬、工作内容、工作性质等欺骗性质信息的维权行为。签订试用期合同要注意以下事项：

方法/步骤

第一，单独的试用期合同是无效的。根据《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的规定：“劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约

定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。”这就是说，试用期不是劳动合同中的法定条款，可以约定也可以不约定。而如果约定试用期，则只能在劳动合同中约定，劳动合同是试用期存在的前提条件。不允许只签订试用期合同，而不签订劳动合同。这样签订的“试用期合同”是无效的。但“试用期合同”的无效，并不导致劳动法对劳动者的保护失效。

第二，劳动期限应和劳动合同期限挂钩，最长不得超过六个月。《劳动法》第二十一条规定：“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月”。具体来说就是，劳动合同期限在6个月(半年)以下的，试用期不得超过15天；劳动合同期限在六个月到一年的，试用期最长不超过30天；劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期最长不得超过60天；劳动合同期限在两年以上的，试用期不得超过六个月。

第三，资金担保违法，可酌情提供担保人。用人单位要求新入职员工试用期提供担保，可能有两种形式，一种是以收取保证金(物)的形式，一种是以提供担保人要求其承担担保责任的形式。第一种是我国劳动法明令禁止的；另一种是要求提供担保人来承担连带责任，在我国没有法条作出过明文的允许或禁止，劳动者可以本着自愿的原则提供。

第四，试用期企业须有理由退工，员工可无理由走人。《劳动法》规定在试用期内，用人单位必须有证据证明劳动者不符合录用条件时，才能辞退。而员工只要“通知”单位就可以解除劳动合同，无须提供任何理由。

[签订试用期劳动合同的注意事项]

签订违法的劳动合同有效吗篇三

国家劳动法里关于试用期时间的长短具体是怎么规定的？我现在公司有规定试用期一至两个月，我9.3日入职，2个月结束了，我在11.8日提出转正，结果公司人事告知我说公司规

定提出的次月才能转正，发转正工资，可在入职的时候我没有得到相关此类通知，公司这样做时候存在欺瞒等不合法行为。。？帮帮忙给我些建议。。

[关于试用期和劳动合同签订时间长短的关系]

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

签订违法的劳动合同有效吗篇四

我国现行法律规定，企业可以对新进员工设定试用期，但是许多企业为了使自己占据主动，防止被“套牢”，往往同试用期内的员工不签订任何形式的劳动合同或只签订一纸“试用期合同”，实际上这种做法适得其反。

法律还规定，只签订试用期合同的，试用期不成立，该“试用期”即为劳动合同期限。显然，试用期内不签劳动合同或只签试用期合同，企业本来是想防止被“套牢”，实际上恰好被“套牢”，因此，此种做法不可取。正确做法应是同新进员工签订正式劳动合同，劳动合同中包含试用期的内容。

此外，许多企业认为试用期内双方的劳动关系尚未最终确定，

所以企业不需为试用期内的员工缴纳社保费，其实不然。试用期内双方的劳动关系虽未最终确定，但确已形成，因此法律明确规定企业应为试用期内的员工缴纳社会保险费。

签订违法的劳动合同有效吗篇五

一、单位不签订劳动合同的处罚

根据《劳动合同法》规定，本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。这一规定明确了，新法实施前已经存在事实劳动关系的双方应在新法实施后及时补签书面劳动合同，最迟应在新法实施之日起1个月内补签书面的劳动合同。

也就是说，从1月1日开始到2月1日之前，所有未与劳动者签订劳动合同的用人单位，必须抓紧时间签订劳动合同，否则将受到相应的处罚，即向劳动者每月支付两倍的工资。

二、不签劳动合同有哪些风险

1、未签的合同并不能免除用人单位为员工缴纳各项社会保险费的义务

按照法律规定，用人单位只要发生了用工行为，与员工形成了劳动关系，即使是没有签劳动合同书，员工就享有劳动法上规定的各项权利，单位也负有劳动法上的各项义务。其中，依法缴纳各项社会保险费就是用人单位不能免除的强制性法定义务。假如单位没有缴纳社会保险费，员工可以向劳动监察部门投诉，劳动监察部门可以责令单位缴纳，甚至申请法院强制执行，并对用人单位进行处罚。

2、单位终止或者解除事实劳动关系(辞退员工)需要依法支付经济补偿金

按照法律的规定，如果双方没有签订书面劳动合同，用人单位终止或者解除劳动关系时，需要依法向员工支付经济补偿金(有的地方性法规甚至规定未签劳动合同的，不得解除劳动关系)，未依法支付经济补偿金的，还需要加付额外的经济补偿金。而如果是签订了劳动合同，在劳动合同到期时，用人单位与劳动者终止劳动合同时，则不需要支付任何经济补偿金。

3、单位终止或者解除事实劳动关系(辞退员工)造成员工失业的，可能需要赔偿失业损失

如果因为单位没有依法为员工缴纳失业保险费，导致员工被辞退后无法领取失业保险待遇时，员工可以依法要求用人单位给予赔偿，有的地方甚至规定，要按应得失业保险待遇的2倍进行赔偿。

4、员工可以随时解除劳动合同，且不承担任何违约责任或者赔偿

如果双方签订了劳动合同，员工要提前解除劳动合同，必须提前30日书面通知单位，否则就是违法解除劳动合同，造成单位损失的，应该依法承担赔偿责任。如果劳动合同约定了员工提前解除劳动合同的违约责任，单位也可以依法要求员工承担违约责任(如违约金等)。但是，如果单位没有与员工签订劳动合同，员工不但可以随时解除劳动合同，而且不需要对单位承担违约责任或者赔偿责任。

5、单位不能以试用不合格辞退员工

劳动法规定，劳动合同可以约定试用期(最长不超过6个月)，在试用期内，员工不符合录用条件的，单位可以随时解除劳动合同且不需要支付经济补偿金。但是，如果没有签订劳动合同，则不存在试用期(因为口头约定的试用期是无效的)，单位虽然可以辞退员工，但需要依法支付经济补偿金，未依法支付经济补偿金的，还要加付额外的经济补偿金。

6、不签劳动合同不利于单位保护商业秘密

商业秘密的构成要件之一，是单位必须对所谓商业秘密采取了一定的保密措施。而在劳动合同中约定保密条款或者签订专门的保密协议，是对商业秘密采取保密措施的'表现形式之一。如果没有签订保密条款或者保密协议，明确保密的范围和法律责任，单位就难以证明哪些属于商业秘密，是否已对其主张的所谓商业秘密采取了保密措施，从而有可能不被认定为商业秘密。这对企业的发展，是非常不利的。

7、不签劳动合同造成员工损失的，单位要承担赔偿责任

如果因为单位故意拖延不订立劳动合同(包括劳动合同到期后不及时续订劳动合同)，造成劳动者工资损失、工伤、医疗等 待遇损失的，除依法承担赔偿责任外，同时还要支付25%的额外赔偿费用。劳动行政部门还可以责令用人单位支付赔偿金、给予行政处罚等等。

8、用人单位可能面临劳动行政部门的行政处罚

用人单位不签订劳动合同，员工可以向劳动监察部门投诉， 一经查实，劳动行政部门可以责令单位改正，并可以给予罚 款的处罚。比如广西的规定是给予300元以上3000元以下的罚 款；上海的规定是可以按每人500至1000元的给予单位罚款处 罚。