

最新劳动合同没签辞职了拖欠工资办(实用5篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。合同的格式和要求是什么样的呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

劳动合同没签辞职了拖欠工资办篇一

网友的疑问：

今年以来，我公司经常性拖欠工资，我以前由于户口原因欠了公司一笔钱，合同里约定服务满合同期就不用还钱，我的合同于今年12月底到期，所以我一直忍耐着。可从上个月起，公司竟然连续拖欠了二个月的工资，而且不作任何解释，忍无可忍之下我投诉了公司，结果劳动监察下来，公司答应补发工资。但情况又有了新的变化，公司开会跟我们说从今往后实行隔天上班制，这样下来，我们的薪水只有原来的一半了。请问，公司违反了劳动合同没有？我告他能赢吗？他会赔偿我的经济损失吗？如果离职的话，我还需要引进户口的费用吗？我很急，请大家帮忙，多谢！

法律顾问的解答：

您好！

我想提醒您4点：

2. 劳动合同的变更程序。公司的隔天上班的做法，在您与公司所签的劳动合同中肯定未作约定，公司要变更合同必须依照法定程序来做：首先由公司方提出变更合同的请求，就合同变更的理由、内容、条款和条件等做出说明，并给员工一

个答复的期限。

达到期限后双方协商，达成书面协议。双方当事人就变更的合同内容和条款进行协商，在取得一致意见的基础上，达成和拟定书面协议；书面协议要就变更的内容和条款进行详细说明，并就变更后的条款生效日期做出规定。书面协议要经双方当事人签名、盖章后才能生效。公司单方面开会宣布就了事，显然不合适。

3. 公司停工停产是要依据一定的审批程序办理的，不是老板对员工开会宣布这么简单。此外，公司方造成的停工停产，此种情况下的员工工资支付标准，是有法规来约束，不是老板说了算的。劳动部《工资支付暂行规定》第十二条规定：“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标”，公司这样随意行事，做法欠妥。

4. 公司拖欠您的工资，给您了吗？如果没给，您可申请劳动仲裁，但注意法律时效，当您知道或应当知道您的权益被侵犯时起60天内提出仲裁申请。

劳动合同没签辞职了拖欠工资办篇二

新职工入职公司满一月后，双方必须签订劳动合同，如果未签劳动合同的，职工可要求公司支付自入职第二个月起至一年内的双倍工资，即最多可要求支付11个月的双倍工资。

如果公司拒绝支付双倍工资的，可以向当地劳动仲裁大队投诉，要求公司支付双倍工资。假如投诉未果，不要拖，果断向当地劳动仲裁机构申请劳动仲裁处理。小编友情提示，劳动仲裁是免费的，不用<https://>白不用。

同时劳动仲裁是进行劳动诉讼的前置条件，只有进行过劳动仲裁不服的，才能向法院提起诉讼。

劳动合同没签辞职了拖欠工资办篇三

一、劳动者自动离职的，属于违法解除劳动合同，应当赔偿由此给用人单位造成的损失。但用人单位需承担损失的举证责任。对确实造成损失的，可以从工资中予以扣除。

二、若用人单位随意扣除工资的，劳动者可以向当地劳动保障部门(劳动监察大队)投诉;或向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。

没有签订劳动合同辞职，会得到哪些补偿呢？

可以要求用人单位支付经济补偿和未签订劳动合同的双倍工资：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年向劳动者支付一个月工资(满六个月不到一年的按一个月计算，未滿六个月的按照半个月计算)。未签订劳动合同的双倍工资从劳动者入职的第二个月开始，按照月工资标准的两倍计算(计算时间最长不超过12个月)，支付时需减去期间公司已支付的工资。

另外，还可以通过法律程序主张公司为自己补缴劳动关系存续期间的社会保险费。

没有签订劳动合同，辞职需要提前几天告知所在单位呢？

公司应在员工入职起一个月内与员工签订书面劳动合同，若没有签订书面劳动合同，应从第二个月起支付员工双倍工资。在试用期内，员工提前3天书面形式提出离职就可以，若过了试用期，员工应提前30天以书面形式就行了。员工可以要求公司在三个工作日内结清你的全部工资，提前离职或自动离职，公司也无权扣钱。

没签定劳动合同辞职，需要缴纳违约金吗？

不需要缴纳违约金的，即使劳动合同中约定了违约金也是无效的。《中华人民共和国劳动合同法》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。”

《劳动合同法》第二十二条，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协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

《劳动合同法》第二十三条，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

劳动合同没签辞职了拖欠工资办篇四

王绘宇

近年来，随着劳动合同法等相关法律法规的相继出台，法院受理

的劳动争议案件不仅数量上大幅度增长，而且新类型劳动争议案件也不断在审判中出现。其中，“未签订劳动合同、索赔双倍工资”的案件明显增多，在劳动争议类案件中比重占六成左右，已成为劳动争议案件中的热点问题。本文将从双倍工资的性质入手，以寻求解决实践中出现的一些争议问题。

一、双倍工资的性质

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。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”这是双倍工资的法律依据，而双倍工资的法律性质究竟是什么？实践中争议不断。

有观点认为，双倍工资就是工资，理由是：双倍工资从字面来看就应当是属于法定工资，将双倍工资理解为工资符合立法宗旨。亦有观点认为双倍工资属于赔偿金性质，理由是双倍工资是对用人单位不签劳动合同的惩罚性赔偿，与赔偿金性质相同。

笔者认为，双倍工资首先不是工资。工资的性质是劳动报酬，而劳动报酬的特征是与劳动者提供劳动有直接关系。我们这里谈论的双倍工资既不是因为劳动者提供了双倍劳动，也不是未签订合同下劳动者提供的劳动力价格比签订合同的情况下更高（例如加班工资就是因为劳动者在正常工作时间外的加班时间提供了劳动，而加班时间的劳动力价格高于正常时间，而按法定标准计算）。至于劳动合同法第八十二条为什么称为“双倍工资”，笔者认为可能更多是出于立法的技术性原因，易于理解也便于操作。

其次双倍工资也不是赔偿金，因为赔偿金在劳动合同法中有明确的三种情形：一是第八十三条规定的超过法定试用期期

限的赔偿金；二是第八十五条所规定的因逾期支付劳动报酬、经济补偿金等费用而加付的赔偿金；三是第八十七条所规定的违法解除或终止劳动合同的赔偿金。

因此，双倍工资是对用人单位因违法不与劳动者签订劳动合同而设立的惩罚性措施，但并不属于赔偿金。

二、索赔双倍工资案件的特点

笔者对所在法院受理的索赔双倍工资案件进行了分析，发现主要呈现以下几个特点：

1、该类案件主要集中在餐饮、酒店、中介服务等低端产业。这些行业外来人员比较集中，流动性较大，甚至用工单位受市场经济影响自身也并不稳定，客观上造成了这些行业签订劳动合同困难问题较多，监管难度较大。由此呈现出这部分劳动关系建立后稳定性较差，用人单位往往只和劳动者达成口头协议，不签订书面劳动合同。

2、该类案件几乎都是劳动者对老板的“秋后算账”。我国的劳动力市场特别是在低端产业，长期供大于求的问题突出，大多数劳动者为了获取一份工作，在自己的权利受到侵害时往往一味忍让、迁就，只有在离开企业后，才通过仲裁或诉讼维护自己的合法权益。这里就需要特别注意一个时效问题，本文将在下部予以着重阐述。

3、该类案件调解难度较大。由于双方没有签订书面劳动合同，争议发生后，对劳动者首次提供劳务时间、工资性收入数额等双方往往各执一词，以致事实部分差异较大，影响了调解的基础。

4、该类案件易形成群体性案件。出现这类纠纷时，往往问题出在用工单位身上，不签订劳动合同不是个别现象，这就有可能由个案引发群体诉讼，或直接形成多人集体诉讼，进而

产生较大的负面影响，不利于社会矛盾的化解。

三、索赔双倍工资案件存在的问题

（一）不签劳动合同是否一定支付双倍工资

虽然《劳动合同法》确定了不签劳动合同的双倍工资罚则，并没有规定任何豁免的情形。但是在实践中，我们仍应仔细分析问题的成因，不宜机械地去理解。是否需要双倍支付劳动者的工资，应当考虑用人单位是否切实履行了诚实磋商的义务，以及是否已书面通知劳动者而劳动者拒绝签订合同等情况。此外还有一类特殊主体，如企业高级管理人员，从某种意义上讲他们在续签时掌握着签订合同的主动权，如果因故久拖未签，此时若发生劳动争议而涉及双倍工资，责任在谁还是值得分析探讨的。

（二）双倍工资具体支付数额的确定

实践中，一些人将“双倍工资”简单地理解成“工资的双倍”，还有一些用人单位将“双倍工资”理解为仅为基本工资，不包括奖金、补贴、加班费等，或者是平均工资等。实际上双倍工资是指劳动者每月实际发放的工资的双倍，已发放的工资部分应当扣除。按照国家统计局《关于工资总额组成的规定》，工资的组成包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资和特殊情况下支付的工资六个方面。故双倍工资应包含上述范围。

关于双倍工资最多可支付几个月，实践中争议颇多，有主张直至劳动关系终止日的，也有主张最多11个月，还有认为最多12个月的，特别是在《劳动合同法实施条例》出台前可谓众说纷纭，没有一个统一的认识。该条例出台后明确了这一问题，让双倍工资具有更强的可操作性。条例第七条规定，用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依

照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。也就是说双倍工资最多可支付11个月。但在此后的实践中我们发现，普通群众对《劳动合同法》等带有“法”字的法律认识理解度高，对条例这类法规认识模糊，存在误解，无形中增加了矛盾化解的难度。

由于《劳动合同法实施条例》第七条从字面上看似对应的都是劳动合同法第八十二条第一款的内容，致使在实践中，对劳动合同法第八十二条第二款“用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”不与劳动者订立无固定期限劳动合同，最多支付几个月工资，也有不同的理解。笔者认为结合劳动合同法第十四条关于无固定期限劳动合同的规定，这类情况下最多也是支付11个月工资。

（三）双倍工资的时效问题

索赔双倍工资的时效起算点，在实务中也有一定的争议。有人认为应从劳动关系终止之日起算，实务中我们遇到有的劳动者已经在用人单位工作了3、4年以上了，劳动争议时要求解除劳动关系并支付双倍工资等；也有人说从未签合同满一年时起算。两种说法，在实务中都有采纳，可见时效问题非常有必要形成统一的认识。

笔者认为，双倍工资罚则实际上是索赔已发正常出勤劳动报酬外的一倍工资，性质上并非劳动报酬，因此，应当适用

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款为期一年的一般时效。即从用人单位不签订书面劳动合同的违法行为结束之次日开始计算一年；如劳动者在用人单位工作已经满一年，劳动者申请仲裁的时效从一年届满之次日计算一年。比如：如果用人单位未与劳动者签订书面劳动合同满一年，从一年期满这个时间点开始计算一年的时效，如果

劳动者超过这个时间再主张双倍工资，那就不会得到支持了。从另一方面分析此中的道理，实际上满一年未签订劳动合同的，已经视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同，前面一年的违法行为已经结束，（）故应当及时计算时效。

四、解决索赔双倍工资案件增多的对策

1、加大法律法规宣传力度，增强企业的合同意识。用合同规范企业和职工的行为是避免劳动争议发生的重要依据和途径，因此，有必要向用人单位加大劳动合同法等相关法律法规的宣传力度，引导用人单位走出不签合同的认识误区。对于用人单位而言，签订书面劳动合同，并不会给企业带来多大的损失，反而会避免很多不必要的麻烦。双倍工资是法律的硬性规定，如果不签订就有可能面临巨大的经济损失。实践中，也有的用人单位只注意的新员工的合同签订，疏忽了与老员工的续签合同，这也有可能导致支付双倍工资。

2、构建多元化纠纷解决机制，增加劳动争议仲裁委员会的办案力量。我国劳动法规定解决劳动争议的渠道是“调解一仲裁一诉讼”。因此，应当建立健全企业劳动争议调解委员会和基层人民调解组织，尽量将争议化解在萌芽状态。同时，由于目前劳动争议案件的大幅度增长，劳动争议仲裁委员会的办案力量有必要得到加强。

3、加强劳动行政部门的执法力度，规范企业的用工行为。首先，要对用人单位的日常用工进行监督，争取将问题消灭于萌芽。其次，鼓励社会、个人对违法用人单位的举报和监督，规范企业依法用工。再次，发现问题及时依法处理，对用人单位形成有效的警示作用。

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

劳动合同没签辞职了拖欠工资办篇五

(一)劳动者自动离职的，属于违法解除劳动合同，应当赔偿由此给用人单位造成的损失。但用人单位需承担损失的举证责任。对确实造成损失的，可以从工资中予以扣除。

(二)若用人单位随意扣除工资的，劳动者可以向当地劳动保障部门(劳动监察大队)投诉;或向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。

没签定劳动合同辞职，需要缴纳违约金吗？

不需要缴纳违约金的，即使劳动合同中约定了违约金也是无效的。《中华人民共和国劳动合同法》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。”

《劳动合同法》第二十二条，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协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

《劳动合同法》第二十三条，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

没有签订劳动合同而离职的劳动者也是可以享受工资的，如果劳动者工作时间比较长但单位却一直不签合同，还可以追究双倍工资呢。没有签订劳动合同离职的工资规定的内容，也要了解相应的法律知识。