

# 2023年合同法拖欠工资规定(模板5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 合同法拖欠工资规定篇一

- (二)向劳动者支付的工资低于或集体合同规定的标准;
- (三)用人单位不向劳动者提供工资清单;
- (四)向实行年薪制的员工每年支付一次工资;
- (五)劳动者离职时，单位扣押、未付清劳动者的工资;
- (六)不向实行计件制的劳动者支付工资;
- (七)向劳动者每月支付的工资中包括加班工资;
- (八)劳动者依法参加社会活动的，用人单位不支付工资;
- (九)停工、停产期间可不支付、减少支付劳动者工资。

## 合同法拖欠工资规定篇二

劳动合同法中有关工资的规定主要有以下几个条款：

第8条规定，用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。也就是在录用时用人单位就需要将包括工资在内的岗位相关信息如实告知

劳动者。

第30条规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第31条规定，用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第20条规定，劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

另外，根据劳动合同法第28条的规定，即使劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位也应当向劳动者支付工资。根据第38条规定，如果用人单位未及时足额支付工资，劳动者可以单方解除劳动合同。

## 合同法拖欠工资规定篇三

相关法规：中华人民共和国劳动合同法

释义标题：中华人民共和国劳动合同法释义第二章劳动合同的订立

法条内容：

第十九条劳动合同期限三个月以上不满一年的。试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同

或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

释义内容：

**【释义】**本条是关于试用期的规定。

试用期是指用人单位对新招收职工的思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况进行进一步考察的时间期限。劳动法规定，劳动合同可以约定试用期，但最长不得超过六个月。在劳动合同中约定试用期，一方面可以维护用人单位的利益，为每个工作岗位找到合适的劳动者，试用期就是供用人单位考察劳动者是否适合其工作岗位的一项制度，给企业考察劳动者是否与录用要求相一致的时间，避免用人单位遭受不必要的损失；另一方面，可以维护新招收职工的利益，使被录用的职工有时间考察了解用人单位的工作内容、劳动条件、劳动报酬等是否符合劳动合同的规定。在劳动合同中规定试用期，既是订立劳动合同双方当事人的权利与义务，同时也为劳动合同其他条款的履行提供了保障。

限的工作岗位，也不管有没有必要约定试用期，一律约定试用期，只要期限不超过劳动法规定的六个月即可，用足法律规定的上限。有的用人单位与劳动者签一年期限的劳动合同，其中半年为试用期；有的生产经营季节性强的用人单位甚至将试用期与劳动合同期限合二为一，一样长，试用期到了，劳动合同也到期了；有的劳动者在同一用人单位往往被不止一次约定试用期，换一个岗位约定一次试用期。试用期问题是劳动合同法立法中劳动者意见最多的问题之一。

劳动合同法针对滥用试用期、试用期过长问题做出了有针对性的规定。

1. 限定能够约定试用期的固定期限劳动合同的最短期限，并且在劳动法规定试用期最长不得超过六个月的基础上，根据劳动合同期限的长短，将试用期细化。具体规定是：

劳动合同期限在三个月以上的，可以约定试用期。也就是说，固定期限劳动合同能够约定试用期的最低起点是三个月。

劳动合同期限一年以上三年以下的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同试用期不得超过六个月。这是针对用人单位不分情况，一律将试用期约定为六个月，劳动合同法的具体措施。

需要说明的是，劳动合同期限长短不是约定试用期的唯一参照。实践中，很多工作本来不需要试用期过长，劳动者就能胜任，装卸工、建筑工地小工、力工等没有什么技术含量，三天就行。但有些用人单位动辄规定试用期为三五个月，甚至半年，恶意用足法定试用期限上限，这加重了劳动关系的不平等性，增加了劳动者的职业不确定性和经济负担。这就提醒劳动合同双方当事人特别是劳动者一方在约定试用期时将技术含量等因素考虑进去。对用人单位来说，在合理时间内依然不能判断劳动者是否能胜任，就应当承担因此而带来的风险。

2. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。这就涉及对劳动合同中试用期性质的理解，试用期是指用人单位对新招收职工的思想品德、劳动态度、实际工作能力、身体情况等进一步考察的时间期限。在录用劳动者时的试用期内这些情况已经基本搞清楚了，没有必要同一用人单位与同一劳动者多次约定试用期。

3. 为遏制用人单位短期用工现象，不能所有劳动合同都可约定试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。在征求意见过程中，相当多的意见建议将可约定试用期的劳动合同的期限修

改为一年以上。

4. 试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

在试用期问题上，需要强调以下几点：

1. 试用期是一个约定的条款，如果双方没有事先约定，用人单位就不能以试用期为由解除劳动合同。劳动合同双方当事人用人单位和劳动者必须就试用期条款充分协商，取得一致，试用期条款才能成立。合同是双方当事人意思表示一致的结果，是在互利互惠基础上充分表达各自意见并就合同条款取得一致后达成的协议。因此，任何一方都不得凌驾于另一方之上，不得把自己的意志强加给另一方，更不得以强迫命令、胁迫等手段签订劳动合同试用期条款。

2. 劳动者在试用期间应当享有全部的劳动权利。这些权利包括取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利；还包括依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商的权利。不能因为试用期的身份而加以限制，与其他劳动者区别对待。劳动合同法对约定试用期的行为进行了限定，目的是为了保护劳动者的合法权益。

3. 试用期包括在劳动合同期限内。也就是说，不管劳动合同双方当事人订立的是一年期限的劳动合同，还是三年、五年期限的劳动合同，如果约定了试用期，劳动合同期限的前一段（比如可能是三天、五天或者一个星期，也可能是一个月或者两个月）是试用期，试用期是包括在整个劳动合同期限里。不管试用期之后当然订立劳动合同还是有其他承诺，都不允许单独约定试用期。

4. 劳动合同法关于试用期的规定体现了劳动合同双方当事人权利义务的

大体平衡。如关于劳动合同的解除中规定，劳动者在试用期内可以通知用人单位解除劳动合同；劳动者在试用期期间被证明不符合录用条件的，用人单位也可以解除劳动合同。

5. 有的用人单位为了规避法律，约定试岗、适应期、实习期，这些都是变相的试用期，其目的无非是为了将劳动者的待遇下调，方便解除劳动合同。为了保护劳动者的合法权益，应当明确这些情形按照试用期对待。

文档为doc格式

## 合同法拖欠工资规定篇四

降低基本工资属于劳动合同的变更，双方需要协商一致，用人单位不能单方面随意更改。

对员工来说，加班费的多少与工资基数有关。用人单位不能随意决定加班工资基数。

1、如果劳动合同对加班工资基数已作出明确约定的，应按照双方的约定计算加班工资。

2、如果劳动合同明确约定工资数额，但没有约定加班工资基数的，应当以劳动合同约定的工资作为加班工资基数。如果劳动合同上工资项目分为“基本工资”、“岗位工资”、“职务工资”等，应当以各个工资项目的总和作为基数计发加班费，而不能以其中单独一项作为计算基数。

3、如果劳动合同对劳动报酬没有明确，或者约定不明确，引发劳动争议的，依照《劳动合同法》第十八条的规定，最好的解决方法是劳动者与用人单位重新协商；协商不成的，可由

用人单位与职工代表通过集体协商确定，协商结果应签订集体合同或工资协商协议。

4、如果集体合同(工资协商协议)、劳动合同均没有约定工资数额以及加班工资基数的，应当以劳动者本人实际工资收入作为加班工资基数。

一般情况下，公司有权根据生产经营的需要，决定调整员工的工作岗位，但前提是该工作岗位与薪酬数额未写入劳动合同之中。

用人单位与劳动者一旦签订了劳动合同，明确了薪酬，用人单位是无权擅自给员工降薪的。

一般来说，劳动者的薪酬是在合同中约定，如果变更劳动者的薪酬，尤其是减少薪酬，应经劳动者的同意，否则，单位应承担相应的民事责任。

此外，用人单位要想调整员工的工作岗位必须和员工协商一致。

根据《工资支付暂行规定》第十六条规定：“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%”。

公司无权随便扣除员工基本工资。至于属于浮动绩效工资、奖金的部分，在双方合同具体约定的情况下才可以扣除。

如果员工的迟到行为没有造成用人单位直接经济损失，用人单位无权扣除员工工资。

按照《工伤保险条例》有关规定，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期

内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。

工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照有关规定享受伤残待遇。

工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。

《女职工劳动保护规定》规定，不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资或解除劳动合同；怀孕的女职工，在劳动时间内做产前检查，应当算作劳动时间。

因此，工作时间进行产前检查应当算作劳动时间，用人单位不能扣除其请假期间的工资。

特别是，降低基本工资属于劳动合同的变更，双方需要协商一致，公司不能单方面随意更改。

最低工资是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动的前提下，其所在企业应支付的最低劳动报酬。

试用期内职工的工资标准可以由用人单位自行确定，但是却不能低于最低工资标准。

《最低工资规定》规定：最低工资标准是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位应依法支付的最低劳动报酬。

正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。

由此可见，只要职工在法定工作时间或约定工作时间内正常工作了，无论他是否完成任务，都应当算作提供了正常劳动，公司就应以不低于当地最低工资标准为标准来支付他工资。

根据相关规定，非因劳动者原因造成企业停工、停产、歇业，企业未与劳动者解除劳动合同，停工、停产、歇业在一个工资支付周期内的，企业应当视同劳动者提供正常劳动并支付该工资支付周期的工资；超过一个工资支付周期的，企业安排劳动者工作的，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；企业没有安排劳动者工作，劳动者没有到其他单位工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。

## 合同法拖欠工资规定篇五

用人单位应当每月至少支付一次工资。支付工资的具体日期，由用人单位与劳动者约定。如遇法定休假节日或休息日，通过银行发放工资的，不得推迟支付工资；直接发放工资的，应提前支付工资。对实行年薪制或按考核周期兑现工资的劳动者，用人单位应当每月按不低于最低工资的标准预付工资，年终或考核周期期满时结算。

《劳动合同法》规定，全日制用工的，工资应当至少每月支付一次；非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不超过15日。

《劳动法》第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。”1994年劳动部发布的《工资支付暂行规定》中规定：“工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。”法律规定工资按月支付，主要是基于两方面的因素：一是我国企业基本上实行月薪制，工资标准是以月为单位确定的；二是劳动者的生活安排也以月为传统习惯，考虑到我国目前大多数企业现行的工资制度和劳动者的生活习惯，所以法律规定工资按月支付。

实行小时工资制、日工资制、周工资制的用人单位，工资也可以按月或按周发放。但是用人单位至少要每月支付劳动者一次工资，这对维护劳动者合法权益，保障其生活需要都是十分必要的。