

没有签劳动合同离职需要提前几天(汇总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。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

没有签劳动合同离职需要提前几天篇一

没有签订劳动合同离职有工资吗

(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。

没有签劳动合同离职需要提前几天篇二

对于工伤鉴定的问题，一直都是劳动者普遍关注的焦点之一。什么样的主体才能申请工伤鉴定？只有事实上的雇佣关系，没有签订劳动合同，可以要求工伤鉴定吗？本文整理了相关内容，为您解答这些问题，希望给您提供一定的参考。

首先明确一点：没有劳动合同也可以申请工伤鉴定，按照新劳动法没有签订劳动合同只要是产生雇佣关系，在劳动期间发生意外就是工伤。但要证明职工与用人单位之间存在

劳动关系。证明劳动关系后可依据下列规定进行：

《工伤保险条例》规定，职工发生事故伤害，所在单位应当自事故伤害发生之日起三十日内，向劳动保障部门提出工伤认定申请。

用人单位未提出工伤认定申请的，工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日起一年内，可以直接向单位所在地劳动保障部门提出工伤认定申请。

提出工伤认定申请应当提交下列材料：

(一) 工伤认定申请表(当地劳动部门领取)；

(二) 与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料；

(三) 医疗诊断证明书(包括门诊病历、急诊病历、住院病历的复印件)；

劳动保障部门收到工伤认定申请之日起六十日内作出《工伤认定书》，并通知单位和职工或亲属。职工凭《工伤认定书》可以申请工伤伤残鉴定和享受工伤待遇。

因此，没有签订劳动合同，也可以要求工伤鉴定。劳动者需要多关注相关的法律法规，从而维护好自己的合法权益。

没有签劳动合同离职需要提前几天篇三

合同没到期被迫辞职劳动法风险提示

法律依据：

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十六条用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第四十六条第二项用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿。

第三十九条第二项劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。

第五十条用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

没有签劳动合同离职需要提前几天篇四

员工在没有签订劳动合同时上班，会有相应的工资。用人单位需要在约定的日期根据员工的实际工作天数来向其支付工资，不得克扣或者无故拖欠工资不给员工。

法律依据：

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十七条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。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- (五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第四十条有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- (一) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- (二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

工资拖欠多久属于违法

拖欠工资全称是无故拖欠工资，即单位不属于法律规定的情形而不按期或者足额支付劳动者工资的行为。我国《劳动法》规定，“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资”，“按月支付”即包括工资应当以月薪的形式发放，也包括应当每月支付。

因此用人单位应当在自然月结束的30天内结算工资，超过30天即构成拖欠工资。

如果用人单位是在因生产经营困难，资金周转不足等原因，暂时无法按时给员工支付工资，经与本单位所有员工协商一致，可以延期在一月内支付劳动者工资。延期支付工资的时间应告知全体劳动者，并报主管部门备案，无主管部门的报市或区、县劳动保障行政部门备案。

没有签劳动合同离职需要提前几天篇五

劳动合同必须以书面形式签订，必须要有双方当事人，有合同条款，有日期，合同为一式两份，劳动者一份，用人单位一份。那么你知道在签订合同时要注意什么吗？可以点击“用人合同”查看更多相关的用人合同参考喔。

签订劳动合同注意事项有哪些

甲方：

乙方：

签订日期：年月日

根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》和有关规定，甲乙双方遵循诚实信用原则，经平等协商一致，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同双方当事人基本情况

第一条甲方法定代表人

施工工地地址

二、劳动合同期限

第三条(甲乙双方选择适用)

1、以完成一定工作为期限的合同

本合同生效日期为年月日，乙方完成本工程乙方工种的工作任务时本合同终止。

2、有固定期限劳动合同：

本合同于年月日生效，于年月日终止，其中试用期至年月日终止。

三、工作内容和工作地点

第五条根据甲方的岗位(工种)作业特点，乙方的工作区域或工作地点为本工程施工范围内。

四、工作时间和休息休假

第六条甲方安排乙方执行(标准、综合计算工时、不定时)工时制度。

甲方安排乙方执行综合计算工时工作制度或者不定时工作制度的，应当事先取得劳动行政部门特殊工时制度的许可决定。执行标准工时制度的，按照国家有关规定执行。

第七条甲方对乙方实行的休假制度按照国家有关规定执行。

五、劳动保护和劳动条件

第八条甲方必须在乙方进入施工现场当天对乙方进行入场三级安全教育，并组织对乙方学习成果的书面考试，考试结果甲方应保存在施工现场备查，考试不合格的不得在现场施工。

乙方从事电气焊、土建、水电、设备安装等特殊工种作业人员必须进行岗前培训，取得相应的操作证书方可上岗。

第九条甲方根据生产岗位的需要，按照国家劳动安全、卫生的有关规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第十条甲方将根据国家有关法律法规，建立安全生产制度，乙方必须严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

六、劳动报酬

第十一条乙方月工资标准为元或按执行。

甲乙双方对工资的其他约定。

第十二条甲方每月日前以货币形式支付乙方工资，并出具工资支付凭证。

七、保险福利待遇

第十三条甲方应为乙方办理社会保险，乙方因工负伤或死亡

的，甲方应在事故发生后一个月内向区县劳动保障部门提出工伤认定申请，甲方没有提出申请的，乙方或者乙方亲属可以在事故发生之日起一年内，直接向劳动保障部门提出工伤认定申请。

八、劳动合同的解除、终止

第十四条甲乙双方解除、终止劳动合同的应当按照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及地方有关规定执行。

九、当事人约定的其他内容

十、劳动争议的处理及其他

第十七条、双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解，调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可依法向人民法院提起诉讼。

第十八条、本合同未尽事宜或与今后国家、地方有关规定相悖的，按有关规定执行。

第十九条本合同自双方签字盖章之日起生效。

甲方(公章)：_____乙方(公章)：_____

法定代表人(签字)：_____法定代表人(签字)：_____

_____年___月___日_____年___月___日

劳动合同独有特征

(1)劳动合同主体具有特定性。一方是劳动者，即具有劳动权

利能力和劳动行为能力的中国人、外国人和无国籍人；另一方是用人单位，即具有使用劳动能力的权利能力和行为能力的企业个体经济组织、事业组织、国家机关、社会团体等用人单位。双方在实现劳动过程中具有支配与被支配、领导与服从的从属关系。

(2) 劳动合同内容具有劳动权利和义务的统一性和对应性。没有只享受劳动权利而不履行劳动义务的，也没有只履行劳动义务而不享受劳动权利的。一方的劳动权利是另一方的劳动义务，反之亦然。

(3) 劳动合同客体具有单一性，即劳动行为。

(4) 劳动合同具有诺成、有偿、双务合同的特征。劳动者与用人单位就劳动合同条款内容达成一致意见，劳动合同即成立。用人单位根据劳动者劳动的数量和质量给付劳动报酬，不能无偿使用劳动力。劳动者与用人单位均享有一定的权利并履行相应的义务。

(5) 劳动合同往往涉及第三人的物质利益关系。劳动合同必须具备社会保险条款，同时劳动合同双方当事人也可以在劳动合同中明确规定有关福利待遇条款，而这些条款往往涉及第三人物质利益待遇。

合同用人主体

注意用人主体单位的合法性，确保实际用人单位和劳动合同上签字盖章单位是一家公司，实际劳动纠纷中就有劳动者与尚未成立的公司或者没有用人资格的公司签订劳动合同，后续因用人单位侵权致劳动者权益受损时，劳动者维权才发现合同上的用人单位并不存在，而不能要求其承担责任，或单位用人资格缺陷导致劳动合同无效，最终劳动者败诉的情形。求职者自己要避免先入为主，陷入错误认识，把李鬼当李逵。当被公司hr以岗位编制已满等奇奇怪怪的理由要求暂时以其

它公司的名义签订劳动合同时，入职者就得留个心眼了。