

# 最新没签合同自己离职不给工资办 没签 劳动合同(优质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。合同的格式和要求是什么样的呢？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 没签合同自己离职不给工资办篇一

2007年8月21日，安徽人夏先生应聘到广州天河区一家职业技术学院任保安班长，工作了个把月后，单位仍未与他签订劳动合同。夏先生虽然心里有意见，但初来乍到刚找到工作，他不想因此丢了饭碗，所以也就没有强求。

结果这一拖就是大半年。2008年4月，《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》已经相继颁布实施，相关的宣传也铺天盖地，夏先生从报纸上大致了解了有关信息，便再次向单位提出签合同。单位开始说可以考虑，但到了5月中旬，夏先生没有等来合同书，反而接到单位要求其离职的通知。

一告

索赔万元工资 结果缩水大半

夏先生一气之下，便于5月30日将单位告上劳动仲裁部门，索赔近4万元的损失。其中包括：依据今年1月1日实施的《劳动合同法》第82条：“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，应当向劳动者支付双倍的工资”，向单位索取今年2月到4月的双倍工资13548元；同时还要求单位支付加班工资12000元、以及经济赔偿金1万多元。对于经济赔偿金的索赔，夏先生同样是依据新出的

《劳动合同法》85条“用人单位安排加班不支付加班费的，用人单位要向劳动者加付赔偿金……”。

但仲裁的结果下来后，夏先生傻了眼，第一项的双倍工资的索赔所得只有4200元，因为仲裁委认为双倍工资的计算标准应为基本工资，由于夏先生的基本工资是1400元，而这3个月的工资已发，因此单位应再付4200元给夏先生。另外，夏先生要求的加班费也只裁决1千多元；对于经济赔偿金，裁决的结果是分文未得，理由是单位并非故意拒付加班费，而是双方对加班费存在争议。

从4万元的索赔到5千多元的所得，巨大的落差实在令夏先生大失所望。他随即到天河区法院起诉，坚称双倍工资的计算标准应该是基本工资和加班费的总合，而非仅为基本工资。

## 二告

### 单位无法反证 赔偿万元加班费

今年9月，天河区法院对此作出一审判决，对于双倍工资，法院同样只支持了4200元，理由同样是计算标准是以基本工资为准。

针对夏先生要求单位补发的加班费，法院作出了一项颇为经典的判决。法院认为，既然夏先生主张自己加了班，那么单位要举证夏先生没有加班，就应该提供当时的加班情况的书面记录，证明当时是别人在加班，而不是夏先生。结果，由于单位无法举证证明，法院就采纳了夏先生的说法，推定他当时是在加班，因此判决单位支付加班费12000元。另外，对于夏先生关于经济赔偿金的索赔，法院以同样的理由驳回了他的起诉。

## 法官释疑

## 双倍工资、加班费均按基本工资算

虽然一审结果让夏先生多得了1万多元，但他还是想不通，《劳动合同法》没有规定工资指的就是基本工资，为何双倍工资的计算标准是基本工资，而不包括加班费？夏先生随后向广州中级法院提出上诉。夏先生想不通，他的“老东家”更想不通：为什么法院只听夏先生单方面的说法，一定要我们以书面证据证明加班情况呢？于是，用人单位也提出了上诉，认为法院不应支持夏先生要求的加班费主张。

## 法律未明确 建议出台司法解释

10月27日，此案在广州市中级法院开庭审理（法院没有当庭判决）。记者了解到，当天恰好广州市人大代表视察法院关于执行劳动法的情况，旁听了该案后，代表们对双倍工资的计算标准和加班费由谁举证的问题也大感兴趣。

对于双倍工资的计算标准，不少代表认为法律既然没有明确工资的计算标准，法院为何断定以基本工资计算呢？广州市中级法院余明永副院长解释称，法律确实没有相关的明确规定，但目前的司法实践都是按基本工资计算的，包括节假日的双倍工资、三倍工资，目前也是以基本工资的标准来计算。当然，最好的办法就是最高法院或者全国人大出台解释，将这一情况细化规定，以做到有法可依，避免争议。

## 律师说法

### 员工声称加班 单位无法反证就要输

而对于加班费由谁举证的问题，大多来自各企业高层的人大代表们对此很有意见。代表们认为，法院要求用人单位提供加班纪录，在用人单位无法提供加班纪录的情况下，直接判令用人单位偿付加班工资的作法不妥当。他们还表示，在新劳动合同法实施前，并没有要求用人单位保存加班纪录，现

在又要单位提供相关证据不太合情理。

## 员工处弱势 单位负举证责任

对于这一点，记者采访了广州的游长安律师。游律师认为，虽然法院的判决乍一看起来，单位确实是有点冤；但从长远来看，应该是合理的。因为与员工相比，单位处于强势，因为举证责任应该由单位来承担，这一点是《劳动法》的规定。

如果法律规定由员工来举证，有些单位根本就没有记录，员工怎么证明自己加了班呢？所以按目前规定，由员工口头提出、单位举证否认比较合理。此外，因为《劳动合同法》颁布实施时间还不长，一些单位还不习惯保存加班记录，但相信时间久了，他们会主动保存，否则吃亏是自己。

## 没签合同自己离职不给工资办篇二

劳动仲裁解决此事！完全可以胜诉。可以hi喔

1、单位严重违法，劳动合同法规定，建立劳动关系一个月内应该签订劳动合同

法律依据

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

第八十二条 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。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

先试用后签合同是违法的，但在不少地方盛行。若试用合格后签合同同时注明：合同期内已包含试用期勉强可以接受。但《劳动法》规定：劳动合同期限不满六个月的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在六个月以上不满三年的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在三年以上不满十年的，试用期不得超过三个月；劳动合同期限在十年以上的，试用期不得超过六个月。另外，用人单位在试用期内解除劳动合同还需证明劳动者不符合录用条件。

因此，单位的解释是不合法的；试用期间未超过1周的病休，应按试用工资的70%发放病假工资；至于是否可就未签订试用合同，申请仲裁，答复是可以的，但似无必要，仲裁成本(预付仲裁费、2个月的仲裁周期、单位再故意拖拖你，提起诉讼，一、二审至少要耗时一年以上)太高，得不偿失。

需要提醒注意的是，有些单位认为加长试用期，然后在试用期到来前，以莫须有的理由提出解除合同，这种例子并不少见。应多加注意。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索试用期没签订合同。

## 没签合同自己离职不给工资办篇三

本文目录

1. 没签合同
2. 公司没签劳动合同怎么办

## 【法条依据】

《最高人民法院关于审理城镇房屋租赁合同纠纷案件具体适用法律若干问题的解释》有关内容的规定：

### 第二十一条

出租人出卖租赁房屋未在合理期限内通知承租人或者存在其他侵害承租人优先购买权情形，承租人请求出租人承担赔偿责任的，人民法院应予支持。但请求确认出租人与第三人签订的房屋买卖合同无效的，人民法院不予支持。

### 第二十二条

出租人与抵押权人协议折价、变卖租赁房屋偿还债务，应当在合理期限内通知承租人。承租人请求以同等条件优先购买房屋的，人民法院应予支持。

### 第二十三条

出租人委托拍卖人拍卖租赁房屋，应当在拍卖5日前通知承租人。承租人未参加拍卖的，人民法院应当认定承租人放弃优先购买权。

### 第二十四条

具有下列情形之一，承租人主张优先购买房屋的，人民法院不予支持：

(一) 房屋共有人行使优先购买权的；

(三) 出租人履行通知义务后，承租人在十五日内未明确表示购买的；

(四) 第三人善意购买租赁房屋并已经办理登记手续的。

## 没签合同（2） | 返回目录

《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但不满一年未与劳动者订立劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍工资。

《劳动合同法》第十四条第三款规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。也就是说《劳动合同法》实施后，用人单位不与劳动者签订书面劳动合同超过一年的，就视为双方签订了无固定期限的劳动合同。

在一个月“宽限期”内，如果由于劳动者不签订书面劳动合同，用人单位终止劳动合同的，可以不支付经济补偿，超过一个月的，由于劳动者不签订书面劳动合同，而用人单位终止劳动合同的，用人单位须依法支付经济补偿。

未签劳动合同不能对涉及商业秘密或竞业限制的劳动者进行有效约束。

有公司名称的工装、工作证或工作牌(最好盖有公章)、工资卡、工资条、考勤记录、社会保险缴纳记录、录音录像或者其它有你名和公章的文件等(其中有公章的工作证、社会保险缴费记录、有你名和公章的文件，有一个足以证明劳动关系)

同事证言(离职在职的都可以)，一般可以找刚刚离职的，如果一个月之内离职的，还跟公司存在与你相同争议问题的同事，可以一起申请仲裁。

携带劳动仲裁申请书、身份证复印件、相关证据、工商注册信息，然后去当地仲裁委申请立案就可以!立案后，你去找新工作，不耽误什么!

劳动争议案件受理费收费标准：3人以下的，每件20元;4至9

人的，每件30元；10人以上的集体劳动争议案件，每件50元。

(一)没有争议金额的案件，每件300元。

(二)有争议金额的案件，按下列标准累加收费：

1. 争议金额在1万元以内(含1万元)的案件，每件500元；
2. 争议金额超过1万元至5万元(含5万元)的部分，按3%收费；
3. 争议金额超过5万元至10万元(含10万元)的部分，按2%收费；
4. 争议金额超过10万元的部分，按1%收费。

如果不知道具体如何操作，可以在网搜索当地的仲裁机构地址及联系电话进行咨询。

因为单位违法在先，你书面提出离职后可以立即走人，并要求单位支付你拖欠的工资、押金、经济补偿金、双倍工资(最多11个月)、加班工资等；从你离职开始算，劳动仲裁时效为一年！

## 没签合同自己离职不给工资办篇四

由于在《劳动合同法》生效后的11个月里，都没有和公司的财务行政经理梁女士签订劳动合同，四川中达凌志汽车有限公司(以下简称凌志公司)付出了高额的代价。昨日记者获悉，高新区法院判决该公司赔偿梁女士33万元的双倍工资。这1.67万元的月薪中，包含了“提成工资”。对此法官解释，梁女士的“提成工资”非一般意义上的“销售提成”，而是根据该公司的整体业绩情况发给员工的奖金，应当作为梁女士的工资计算。

## 没签劳动合同 公司面临高额索赔

2005年6月29日，梁女士到凌志公司应聘成功，双方签订了《劳动合同》，她担任该公司财务行政经理一职。一年后合同到期，双方未再签劳动合同，但梁女士仍在凌志公司工作。就这样又干了两年多时间，2008年12月，凌志公司与梁女士解除了劳动合同关系。

“2008年1月1日《劳动合同法》正式施行，根据法律规定，凌志公司应该在该法律生效之日起1个月内与我签订书面劳动合同，但公司并没有这么做。”梁女士向成都市劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，认为凌志公司的行为违反了法律的强制性规定。“我2008年12月的工资是1.67万余元，按照《劳动合同法》的规定，凌志公司应该赔偿我2008年2月至12月双倍工资共计33万余元”。劳动仲裁委裁决支持了梁女士的申请，后凌志公司向高新区法院起诉，要求判令己方不用支付这33万余元。

## 赔33万 “提成工资” 应算为工资

庭审辩论中，凌志公司表示，双方在2005年签订过劳动合同，合同期满后，双方虽未签订劳动合同，但双方的权利义务关系受原合同约定，应视为双方劳动合同的‘延续，并不能认为凌志公司在2008年后未与梁女士签订劳动合同。

对此，法院认为《劳动合同法》施行后，与劳动者签订书面劳动合同是用人单位的法定义务，所有用人单位应当在《劳动合同法》施行后1个月内，与各自全体劳动者签订书面劳动合同。法律并无规定“在2008年1月1日前用人单位与劳动者之间曾经签订过劳动合同，但已实际履行完毕”的情形，可以免除用人单位的该义务。因此，没有采纳凌志公司的答辩意见。

“梁女士是行政人员，不能享受销售人员的‘提成工

资’。”凌志公司还提出，即便公司应该双倍赔偿，但在发给梁女士的工资中，很大一部分是“提成工资”，该项不应作为双倍工资的标准计算。对此理由，法院同样未予认可。

“工资中应当包含用人单位支付给劳动者的奖金，根据我们调查的情况可以确认，凌志公司提供的梁女士的工资表中显示的‘提成工资’是根据公司的整体业绩情况发给她的奖金。”承办法官解释，而非一般意义上个人所为的“销售提成”，应当作为梁女士的工资计算。

最终，法院认定凌志公司应当自2008年2月起支付梁女士每月两倍工资，至双方事实劳动关系于同年12月15日终止时，判决支付共计33万余元。

## 没签合同自己离职不给工资办篇五

市劳动仲裁处专家表示，无论劳动者是否签订劳动合同，只要劳动事实存在，在本身没有违反规定的情况下，单位提出解除合同就应该支付经济补偿金。老范应得到经济补偿金。老范没合同，但他为单位工作近10年，存在事实劳动关系。按照现行的《劳动法》，按照劳动者在本单位工作时间每满一年就支付一个月工资方式予以补偿；工作时间未满一年者不补偿。也就是说，老范至少可以拿到10个月的工资作为经济补偿金。

同样的事情若是发生在明年，那结果就完全不同了。从2008年1月1日生效的《劳动合同法》规定：除了规定必须签订劳动合同以外，还对企业终止劳动合同的约束。

《劳动法》规定，劳动合同期满或当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。而《劳动合同法》则删除了“双方当事人可约定劳动合同的终止条件”这句话，也就是说企业裁员故意抬高门槛、找茬，如“末位淘汰，终止劳动合

同”等等，今后企业随意终止劳动合同的做法将受到全面遏制。用人单位终止劳动合同，必须按照新《劳动合同法》执行。

此外，新法还加强了对老职工权益的保护，明确“劳动者在用人单位连续工作满10年以上，双方同意延续合同的，只要劳动者提出，便应订立无固定期限劳动合同。”，如果用人单位违规不签无固定期限劳动合同的，在解除或终止合同时，应按规定的经济补偿标准的双倍支付赔偿金。即便是劳动者真的’不愿意续签，单位终止合同的同时，也还要依法支付劳动者经济补偿。

为了体现对劳动者的保护，《劳动合同法》打破了经济补偿金笼统算法，根据劳动者的收入，确定了普通劳动者和高薪劳动者两种计算方法。高薪劳动者，是指月工资高于用人单位所在地上年度职工月工资3倍的，其补偿标准按当地职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。而对一般劳动者则按实际工资补偿，且无十二年的限制。

专家建议劳动者注意收集自己用工事实的证据，防止发生纠纷时，无据可循。专家指出：任何工资支付凭证或记录、缴纳各项社会保险费的记录；或者有用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；考勤记录；其他劳动者的证言等凭证，都可作为认定双方存在劳动关系的证明。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索没签合同辞退。