

# 2023年劳动合同签订后辞职需要付违约金 (大全5篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

## 劳动合同签订后辞职需要付违约金篇一

一、由于用人单位原因：

有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

2. 用人单位未按照劳动合同的约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；
3. 拒不支付劳动者延长工作时间劳动报酬的；
4. 扣押劳动者身份、资质、资历等证件的；
5. 低于当地最低工资标准或集体劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资的；
6. 用人单位未依法缴纳社会保险费的；
7. 应当订立或续订而未订立或续订劳动合同而形成事实劳动关系的；
8. 法律、法规规定的其他情形。

二、由于本人原因：

除上述情形劳动者可以随时解除劳动合同外，其他情形下劳动者需要解除劳动合同的，应当提前30日以书面形式通知用人单位。

劳动者提前30天以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30天以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无需征得用人单位的同意。超过30天，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续，用人单位应予以办理。劳动者违反提前30天以书面形式通知用人单位的规定，而要求解除劳动合同，用人单位可以不予办理。

劳动者依据上述第1项所规定，随时通知用人单位解除劳动合同的，除在试用期内以外，在其他条件下，通知用人单位解除劳动合同的，用人单位应当依据相关规定给予劳动者经济补偿。

签了劳动合同可以辞职。一般有以下方式：劳动者与用人单位协商解除劳动合同；提前三十天书面通知单位三十天后正式解除双方的劳动合同；如果单位有违法行为，员工可行使单方即时生效解除权。

## 订立劳动合同应当遵循的基本原则

(1)合法原则：合法原则要求劳动合同的形式合法和内容合法。按照劳动合同法的规定，除非全日制用工外，都应当以书面形式订立劳动合同。劳动合同内容必须具备必备条款，且内容不得违反法律规定。

(2)公平原则：公平原则要求劳动合同内容公平合理，用人单位不得以强势地位压制劳动者而制定显失公平的合同条款。

(3)平等自愿原则：是指劳动者和用人单位在订立劳动合同时法律地位平等，订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位

双方的真实意思的表示，出于自愿而签订。

(4) 协商一致原则：协商一致原则是指合同条款是经双方协商一致达成的，任何一方不得把自己的意志强加给另一方，不得强迫订立劳动合同。

(5) 诚实信用原则：诚实信用原则是一项社会基本道德原则，为人处世均应当遵循该原则。用人单位和劳动者在订立劳动合同时要诚实，讲信用，不得欺诈对方。根据劳动合同法的规定，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；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

### 三、与一般劳动合同几页有关的法律规定

《劳动合同法》第十七条规定：劳动合同应当具备以下条款：

(一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

用人单位的名称是指用人单位的全称；根据《合同法》规定，住所是指用人单位的主要办事机构所在地；法定代表人是依照法律规定或公司章程规定，代表用人单位行使职权的负责人；主要负责人应为法定代表人以外的能够代表用人单位行使职权的人。

(二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

劳动者姓名应是劳动者户口登记和身份证一致的姓名；住址是指劳动者主要生活居住的具体地点；外出务工人员一般登记其原籍地址；其他有效证件是能够证明劳动者身份的合法有效证件，如护照。

### (三) 劳动合同期限；

劳动合同期限是指用人单位与劳动者双方经过协商一致而确定下来的，用人单位提供工作岗位，劳动者提供劳动的期限。也就是从何时起至何时止劳动者为用人单位提供劳动。

### (四) 工作内容和工作地点；

工作内容是指劳动者要用人单位具体从事什么劳动，在什么地点劳动，怎么提供劳动，从事几项劳动工作等；工作地点就是劳动者为用人单位提供劳动具体的工作场所，包括：场所位置、环境、条件等。

### 劳动合同最新范本

法定代表人(主要负责人)或者委托代理人\_\_\_\_\_

邮政编码\_\_\_\_\_

根据《劳动法》、《劳动合同法》及有关规定，甲乙双方遵循平等自愿、协商一致的原则签订本合同。

#### 一、合同期限

第一条甲、乙双方选择以下第\_\_\_种形式确定本合同期限：

(一)有固定期限：自\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_年\_\_月\_\_日止。其中试用期自\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_年\_\_月\_\_日止。

(二)无固定期限：自\_\_\_年\_\_月\_\_日起至依法解除、终止劳动合同时止。其中试用期自\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_年\_\_月\_\_日止。

(三)以完成一定工作(任务)为期限：自\_\_\_年\_\_月\_\_日起至\_\_\_\_\_工作(任务)完成时终止。

## 二、工作内容和工作地点

第二条甲方招用乙方在\_\_\_\_\_ (项目名称) 工程中, 从事\_\_\_\_\_ 岗位(工种) 工作。

乙方的工作地点为\_\_\_\_\_。

经双方协商一致, 可以变更工作岗位(工种) 和工作地点。

乙方应认真履行岗位职责, 遵守各项规章制度, 服从管理, 按时完成工作任务。

乙方违反劳动纪律, 甲方可依据本单位依法制定的规章制度, 给予相应处理。

## 三、工作时间和休息休假

第三条甲方安排乙方执行以下第\_\_\_\_\_种工时制度:

(一) 执行标准工时制度。乙方每天工作时间不超过8小时, 每周工作不超过40小时。每周休息日为\_\_\_\_\_。

(二) 经当地劳动行政部门批准, 执行以\_\_\_\_\_为周期的综合计算工时工作制度。

(三) 经当地劳动行政部门批准, 执行不定时工作制度。

甲方保证乙方每周至少休息一天。乙方依法享有法定节日假、人社部、中国地震局联合召开会议表彰全国地震系统抗震救灾英雄产假、带薪年休假等假期。

甲方因施工建设需要, 商得乙方同意后, 可安排乙方加班。日延长工时、休息日加班无法安排补休、法定节假日加班的, 甲方按《劳动法》第四十四条规定支付加班工资。

## 四、劳动报酬

第四条甲方采用以下第\_\_\_\_种形式向乙方支付工资：

(一)月工资\_\_\_\_元，试用期间工资\_\_\_\_元。甲方每月\_\_\_\_日前向乙方支付工资。

(二)日工资\_\_\_\_元，试用期间工资\_\_\_\_元。甲方向乙方支付工资的时间为每月\_\_\_\_日。

(三)计件工资。计件单价约定为\_\_\_\_\_。

甲方生产经营任务不足，乙方同意待岗的，甲方向乙方支付的生活费为\_\_\_\_\_元。待岗期间乙方仍需履行除岗位工作外的其他义务。

## 五、社会保险

第五条甲乙双方按国家规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应的社会保险义务。乙方应缴的社会保险费由甲方代扣代缴。

乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家有关规定执行。

乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。

乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家有关生育保险政策规定执行。

## 六、劳动保护和劳动条件

第六条甲方应当在乙方上岗前进行安全生产培训，乙方从事国家规定的特殊工种，应当经过培训并取得相应的职业资格证书方可上岗。

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设施，发放必要的劳动保护用品。其中建筑施工现场要符合《建筑施工现场环境与卫生标准》(jgj146-)对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。

甲方依法建立安全生产制度。乙方严格遵守甲方依法制定的各项规章制度，不违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举控告。

## 七、解除和终止

第七条本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法》规定执行。

## 八、劳动争议处理

第八条甲乙双方发生劳动争议，可以协商解决，也可以依照《劳动争议调解仲裁法》的规定通过申请调解、仲裁和提起诉讼解决。

## 九、其他

第九条甲乙双方约定的其他事项

---

□

第十条本劳动合同一式二份，甲乙双方各执一份。

本劳动合同自甲乙双方签字、盖章之日起生效。

甲方：(公章)乙方：\_\_\_\_\_ (签字或盖章)

法定代表人或委托代理人：\_\_\_\_\_

(签字或盖章)

签订日期：\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 劳动合同签订后辞职需要付违约金篇二

大家好，我是一农村出来的打工仔，我现在一小型企业上班，大家都知道要过年了，所以我按正常程序提前一个月以书面形式提出辞职申请，但是辞职到期后公司以缺人为油，不让辞职，如果一定要辞职也可以，但是工资要压后半年才可以给，我就奇怪了我又没有签劳动合同，干吗压我工资！气愤之下，我去广委会去告，可怜我没想到的事！他们表面上说他们会帮我解决，到现在两个星期了一直没有结果.，你们说我该怎么办啊！我们农村人出来赚点钱容易吗？555555.....

1. 关于未签订劳动合同辞职问题！
2. 辞职, 关于离职问题
3. 劳动仲裁问题咨询
4. 未签劳动合同的问题
5. 上家单位未做离职手续下家可以签合同吗？
6. 上了三个月的班没签劳动合同, 辞职老板不发工资怎么办
7. 没签合同, 离职后拿不到工资该怎么办



8. 没有签劳动合同现想辞职, 可以马上离职吗

9. 签了自愿离职还可以要求未签订劳动合同的双倍工资吗?

## 劳动合同签订后辞职需要付违约金篇三

### 一、未签订劳动合同辞职也要提前说吗

单位没有订立合同并没有缴纳保险的, 劳动者可以随时辞职, 不需要提前30天, 可以要求单位补缴保险并支付未签订合同期间的双倍工资, 协商不成的, 可以到劳动监察部门或者申请劳动仲裁解决。

用人单位未与劳动者签订劳动合同, 认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:

1. 工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;
2. 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;
3. 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;
4. 考勤记录;
5. 其它劳动者的证言等。

### 二、没有签订劳动合同离职, 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

满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。

按照法律的规定，要是劳动者未与用人单位签订劳动合同的话，那么劳动者可随时辞职，不需要提前通知用人单位。同时，在辞职的时候，劳动者还有可能会获得一些补偿。具体的内容各位可以从上文中进行了解。为您整理本篇文章，希望对您有所帮助。

### 没有签劳动合同辞职拿不到报酬怎么办

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：但是你必须证明劳动关系的存在，比如工作证、工作服等；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，未满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。

合法而有效的主动离职方法是，

在辞职通知上同时注明：请公司按劳动合同法第五十条的规定，当在解除劳动合同时出具解除劳动合同的证明，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，结清应

负的工资。

如果公司不予办理，可电话投诉到当地劳动执法监察大队，请他们依法监督执行。

辞职理由得当，还可依据劳动合同法第四十六条、第四十七条获得应有的经济补偿金、按劳动合同法第八十二条规定不签劳动合同单位应支付的双倍工资等。

辞职的理由还可以参照劳动合同法第三十八条、劳动合同法实施条例第二十八条规定的情形都可以，不用单位同意，可立马走人。

## 广州劳动法规经济裁员规定

《劳动合同法》第四十一条规定，企业在破产、生产经营严重困难、经营方式调整等需要减少员工维持企业运营的情况下，可以进行裁员，也就是所谓的“经济性裁员”。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- (一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- (二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- (三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照该条裁员后，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

但是以下人员不能依据上述规定解雇：

- (二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分

丧失劳动能力的；

(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五)在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的。

没有签劳动合同被辞退有补偿金吗？

没有签劳动合同被辞退

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。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。

《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。

公司裁员有哪些条件

照《劳动合同法》第四十一条规定，用人单位裁员需具备法定条件。裁员条件举证责任由用人单位承担，用人单位必须有充分证据举证证明达到法律所规定的可以裁员的条件方可裁员，不能举证的将会被认定为违法裁员。用人单位裁员需具备的条件如下：

(1) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的。实践中用人单位依照企业破产法规定进行重整的裁员条件举证相对容易，提供人民法院出具的关于重整的裁定书即可，无法院出具的重整的裁定，不能以此为由裁员。

(2) 用人单位生产经营发生严重困难的。用人单位生产经营发生严重困难是目前金融危机下用人单位裁员的主要理由，适用此条件时用人单位必须举证证明生产经营发生了困难，且是严重的困难，这需要对企业相关财务状况进行举证，实践中很多用人单位以金融危机为幌子而进行裁员，实际上生产经营并没有受到影响，这就会让裁员行为陷入违法解雇的风险中。

(3) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的。用人单位需注意适用该条件时发生企业转产、重大技术革新或者经营方式调整并不能立即裁员，而是先要与劳动者变更劳动合同，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的方可裁员。如果未经变更劳动合同即裁员，也属于违法解除劳动合同，需承担违法解除劳动合同的法律责任。

(4) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。注意这里是“客观经济情况发生重大变化”，不是劳动合同法第四十条第(三)项的“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”，“客观经济情况”一般是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、兼并、分立、合资等。

用人单位裁员之后要给被裁的职工给予相应的补偿金，同时在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

试用期辞职公司不让走怎么办：

网友提问：

律师解答：

您好，试用期是可以辞职的，只要您提前三日通知了公司，并把手头工作都交接好了，您就可以离职了，公司也应该支付您试用期应得的工资。如果在您提出离职申请后，公司不让您走，您可以向劳动监察大队投诉或者是申请劳动仲裁。

试用期辞职相关规定：

根据我国《劳动合同法》第三十七条规定：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。

第二十条 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。

第二十一条 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

## 劳动合同签订后辞职需要付违约金篇四

试用期间有很多相关的法律学生朋友有必要详细了解，包括试用期合同、试用期限、试用期担保、试用期离职等多方面的问题。就此我们邀请重庆博凯律师事务所的舒斌律师为我

们做了详细的介绍。

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，劳动合同期限不满六个月的，不设试用期；劳动合同期限在六个月到一年的，试用期最长不超过一个月；劳动合同期限在一至三年的，试用期最长不得超过三个月；劳动合同期限在三年以上的，试用期最长不得超过六个月。

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。见习期和试用期的区别试用期和见习期是两个完全不同的概念。见习期是国家根据有关规定新录用的大中专、技校毕业生执行的至少一年的见习考察期限；试用期是劳动合同的约定条款，是指用人单位

和毕业生在建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的考察期限。

[试用期是否签订劳动合同]

## 劳动合同签订后辞职需要付违约金篇五

届高校毕业生们眼下正在经历紧张的招聘季，但一些学生在签订“三方协议”时过于草率，一旦遇到更好的单位，就选择毁约，还不得不支付了违约金，对此，律师提醒，毕业生签订“三方协议”后，若选择违约将面临诸多不良后果，应该谨慎选择。

毕业生小刘就曾吃过这样的亏，由于自己的毁约，最后掏了一笔“不菲”的违约金。她说，自己去年毕业后仓促地与一家公司签了约，不久之后，自己的努力与实力获得一家国企的垂青。可正当满心欢喜地打算去新单位上班时，突然接到了以前公司的通知，对方表明已经签订了三方协议，自己单方面违约，必须向他们缴纳3000元违约金。

律师提醒：

事实上，“三方协议”就是《全国普通高等学校毕业生就业协议书》的简称，主要解决应届毕业生户籍、档案、保险、公积金等一系列相关问题。从学校角度而言，三方协议是学校统计就业率的重要参考，学校会根据协议书发放派遣证并转递毕业生档案。

对个人来说，签了三方协议，持报到证到就业单位签署劳动合同后，开始计算工龄，就业单位可以给个人缴纳各项保险，并在就业单位当地落户。就接收单位而言，企业与个人签订三方协议，也就意味着可以接收毕业生档案，并保障学生的上述权利。



据省人社部门相关工作人员介绍，三方协议一旦签订之后任何一方不得擅自解除，否则违约方应向权利受损方支付协议条款所规定的违约金，从实际情况来看，违约方多是毕业生。一旦违约，除本人应承担违约责任，还要支付违约金，因此毕业生需谨慎。

一般来说，一位毕业生只有一份三方协议，如果签订后违约必须与原单位协商后要回协议，退还学校换取新的协议。如果不能换回新的三方协议重新签订，将可能影响毕业派遣，对自身最终就业产生影响。