

劳动合同签了没给员工(精选5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

劳动合同签了没给员工篇一

根据新劳动法，作为用人单位，试用期内员工经考核，留下书面证据或相片、录相等一些有效的书证，单位履行通知送达义务才可以辞退员工，否则属违法解除劳动合同，试用期不合格者，用人单位不需支付任何补偿金或赔偿金。作为劳动者，用人单位只要履行送达义务即可与劳动者解除劳动合同。

劳动法辞退员工怎样赔偿？

根据《劳动合同法》第四十一条的规定：有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一)依照企业破产法规定进行重整的；

(二)生产经营发生严重困难的；

(三)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；

(四)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。

劳动法辞退员工怎样赔偿?公司辞退员工赔偿标准可参照劳动合同法的规定:

第四十六条有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:

(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;

(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的;

(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的;

(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的;

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按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。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资

劳动合同签了没给员工篇二

备案了就是说明签了劳动合同吗?我想问一下,就是我在公

司干了不到半年（差8天半年）公司突然来电话说让我干到明天。但是我的情况是我已经签订劳动合同，也加了劳动保险。就是说备案了。但是劳动合同只签一份而且现在在我手里。因为不知道怎么弄只做了一份，备案也是我自己经办的。这样像我这样的情况能拿两两倍工资吗？谢谢！

[备案了就是说明签了劳动合同吗？]

劳动合同签了没给员工篇三

签劳动合同不办保险

【enet硅谷动力消息】在中国it软件业，金山公司总能制造出噱头。不久前，金山董事长求伯君还成为国内某道观的俗家***，在多数人看来，之所以当“俗家***”，他还想苦受红尘纷扰。不过，少数金山底层员工想得远没有这么多，8月22日，记者接到一位原金山市场部员工的倾诉，声称要告金山公司，通过法律手段维护自己的合法权益。

据这位已离开金山公司的郎姓工作人员声称，自己原是金山南京办事处负责市场推广的职员，进入金山一年半，从事金山杀毒软件[wps软件、网游产品在南京市场的推广工作。6月，他被提升为项目经理，并通知他“7月份即会涨工资”。而在7月底，他被金山公司通知“被裁员”，并称领完七月份工资即可离职。

这名姓郎员工至今难以想通。他还透露，一并被裁掉的还有7位同事，该部门的12名员工将只留下4名。全国其他地区也进行了类似的裁员，上海同一部门的7名员工就被缩减到只剩1人。在此之前，金山公司副总裁王峰曾经去南京当地考察网吧市场时还给他们鼓气加油。而面临这突如其来的人事变革，他和同事们不仅感到吃惊，更感到异常愤慨。

“我已经请了律师，起诉金山软件有限公司，而且已经在诉

讼文件上签了字。”郎先生提及此事，仍不无气愤，“我不仅咽不下这口气，也是为了维护自己的正当权益不被侵犯。”

当问及是否与金山公司签订劳动合同时，郎先生坦言，金山公司并没有与自己签合同，此外，其他几名员工也同样都没有签订，甚至有刚毕业的应届生要求签订三方协议都没有签。“我们曾多次向公司提过签合同以及上劳动保险，但始终没有下文，这是不是已经违反了《中华人民共和国劳动法》的规定。金山是把我们当正式员工看待的，我们有公司统一设定的邮箱和名片……”

随后，记者采访了该名郎姓员工的更高一级领导，金山公司副总裁王峰，但他表示，并不知道公司裁员，也对南京员工起诉的事情一概不知。

记者就此事拨通了郎先生的代理律师汪小青的电话，他谈到，虽然当事人双方没有签订劳动合同，但双方长期的工作效应已经能够体现，员工的“三险、离职”等都应受到法律的保护，而且没签劳动合同本身就是金山公司自身的问题。他还透露：“如果不出问题，预计今天下午就会立案。”

金山为什么大刀阔斧的裁员，记者调查的结果也是各方说法不一。不过对于it企业而言，员工调整屡见不鲜，在行业不景气时，裁员也是家常便饭。但对于裁员后出现与老东家对簿公堂的个例并不多。业内人士分析，无论孰是孰非，金山裁员的事一定程度上反映了中国企业的劳动保障体系不健全，在整个it圈竞争日趋激烈时，it企业往往一味追求市场利润而疏忽了员工的权利。

编辑

劳动合同签了没给员工篇四

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。

公司裁员有哪些条件

实施经济性裁员的用人单位可以裁减因生产经营状况发生变化而产生的多余在职人员。那么，公司裁员有哪些条件呢？小编为您整理编辑相关知识，希望对您能有所帮助。

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

我国劳动合同法规定了，试用期内劳动者提前三天可以向用人单位辞职。但现实中总会遇到那种以各种理由不让你走的用人单位。今天小编就将为大家详细介绍试用期辞职公司不让走怎么办，欢迎大家浏览！

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。

劳动法对试用期辞职有哪些规定

试用期是每一个劳动者踏入企业必不可少的一个阶段，但我国部分企业对试用期的一些法律规定并不重视，经常做出拒绝员工试用期辞职、员工试用期辞职不给工资及其他违法行为。那劳动法试用期辞职规定有哪些呢？劳动者可以利用哪些法律规定来维护自己的合法权益呢？下面我们一起来了解一下。

劳动法试用期辞职规定：

《劳动合同法》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。

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。

劳动合同签了没给员工篇五

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。

没有签劳动合同辞职拿不到报酬怎么办