

上市公司核心员工辞职工资低怎么办 - 工资低，想辞职。该如何抉择？-股识吧

一、想辞职了 因为工资太低了 怎么办

劳动合同法有规定，参考下面的做法

；

；

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。

二、离职后，公司少发工资，怎么办？

个人意见，仅供参考：1、劳动关系，法律上尊重事实劳动关系，没签没关系。从法条可以知道，劳动关系的建立是从用工之日起计算，不是劳动合同签订之日。

《劳动合同法》第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

用人单位应当建立职工名册备查。

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。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

2、那你该怎么证明你的用工之日。

首先，劳动合同到期后，你仍在该公司工作，如果公司不否认，则你无需证明。

如果公司否认合同到期后你仍在该公司工作的，这就涉及到证据问题。

简单说说吧，最好的方法是，工资是银行转账的，每月银行的转账记录就是最好的证明。

其次是工资条，再有是考勤卡，证人等。

其实挺多的，具体问题具体分析吧。

3、那你工资究竟多少呢？旧的合同只能说明以前的问题，在没有新变化的情况下，参照前合同的工资也无可厚非。

而且，你主张你的工资变更了，就是说涨了，依据谁主张谁举证，你对这一事实负有举证责任。

那好吧，还是证据问题，你对这个事实如何举证。

其实还是要看具体情况了。

如果你是银行转账的，那不用说，转账记录能反映。

如果是工资条，那工资条上有项目，可以看出。

如果是其他方式，那要具体分析，看看具体是怎么操作的，再想个举证的办法。

4、至于你说合同上基本工资是1000，和实发工资不一样。

你没弄清楚一个概念，我猜测，你们公司不是以工资条形式发工资，多为银行转账。

其实基本工资，跟实发工资是两个概念。

你每个月拿到手的工资不仅仅是基本工资。

是实发工资。

实发工资=基本工资+加班费+奖金+补贴—社保等费用。

5、你要的是工资，每月的工资，所以对基本工资不需要太执着。

如果你要的是加班工资，那就必须尽量否定较低的那个基本工资，按高的算对劳动者有利。

但就你陈述与你关系不大。

6、公司没跟你签新合同，你也不需要太执着，法律规定公司要在一个月内签，他没签是他的责任，不是你的责任。

你只需要证明你事实在公司上班，这个事实劳动关系就可以了。

还有就是工资的多少这个重点问题上。

7、解决方式，可以行政方法，劳动局和工商行政管理部门要求处理。

或者仲裁，仲裁涉及到证据问题，证据是个严谨而复杂的问题，法律问题别人可以告诉你，证据问题的判断，不是三言两语可以说清，而且证据是用来固定事实的，没有证据固定的事实，你再有理也没用。

如果没有把握，建议请律师。

离职后，公司少发工资，怎么办？

三、上市公司辞退员工应该给什么补偿？

一个月的工资作为解除合同经济补偿，办理失业登记手续，到社会领取失业救济金。

也可以要求继续履行合同。

四、离职了工资少发怎么办

解除劳动关系时，用人单位应当一次性付清劳动者的工资。

存在克扣的，可以要求用人单位补发。

拒不补发的，可以采取以上办法：一、向劳动保障行政部门（劳动监察大队）投诉，由劳动监察大队责令限期支付，逾期不支付的，可以请求加付赔偿金，赔偿金标准：应付金额百分之五十以上百分之一百以下。

根据《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》第十三条，投诉应当交投诉文书，书写投诉文书确有困难的，可以口头投诉，由劳动保障监察机构进行笔录，并由投诉人签字。

投诉时，应提供本人身份证复印件以及相关拖欠工资的证据。

投诉文书应当载明下列事项：（一）投诉人的姓名、性别、年龄、职业、工作单位、住所和联系方式，被投诉用人单位的名称、住所、法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；

（二）劳动保障合法权益受到侵害的事实和投诉请求事项。

二、向用人单位所在地或劳动合同履行地劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。

申请时应当提交书面仲裁申请书（2份）；

证据清单和相应证据材料（2份）；

身份证复印件（1份）。

仲裁申请书应当载明下列事项：（一）劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所，用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；

（二）仲裁请求和所根据的事实、理由；

（三）证据和证据来源、证人姓名和住所。

书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由劳动争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人。

法律依据：《工资支付暂行规定》第九条 劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

《劳动法》第五十条 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。

《劳动合同法》第八十五条 用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；

劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；

逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（三）安排加班不支付加班费的；

（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

《劳动保障监察条例》第十条 劳动保障行政部门实施劳动保障监察，履行下列职责：（一）宣传劳动保障法律、法规和规章，督促用人单位贯彻执行；

（二）检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况；

（三）受理对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的举报、投诉；

(四) 依法纠正和查处违反劳动保障法律、法规或者规章的行为。

《劳动争议调解仲裁法》第二条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：(一) 因确认劳动关系发生的争议；

(二) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；

(三) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；

(四) 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；

(五) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

(六) 法律、法规规定的其他劳动争议。

第五条 发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；

不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；

对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

五、工资低，想辞职。该如何抉择？

不建议现在辞职，很多人找不到比你现在好的待遇，跳槽不一定有合适的，刚毕业学的知识没有实践沉淀，需要1-2年来熟悉你所在的行业，跳槽频繁也不好，你现在的想法每个人都会有，急不来的，只有稳步增长自己的能力，才能有更好的薪水，外企工作高一些，需要英语你要去的话提前准备好，建议平时留意外面的招聘，看看自己的能力是否达到了，或还有哪些不足。

我出去有竞争力吗？就是说你工作一段时间，比刚毕业时增加了什么技能或专长。从中找到提升的方向。

你思考下每天做的工作，到另家公司是否还能用得上，如果用不上，就说明你做的事情仅限与这个公司范围内有用。

要有自己的职业规划，就知道什么时候可以换更好的平台，什么时候继续锻炼自己。

六、下属以工资低为原因要辞职，做为主管该怎样劝说才算好呢？

1、如果这人表现好，你就争取做工作留下；

如果不好，就让他走8；

- 2、至于员工的稳定性，如果公司条件允许，当然得为他们争取更多的福利；实在不行，你只要真心对待下属，他们也没什么好抱怨的了；
- 3、关于老板的用人方法，我们只要做好自己的工作就好了，不要考虑太多；

参考文档

[下载：上市公司核心员工辞职工资低怎么办.pdf](#)

[《股票上市前期筹划要多久》](#)

[《股票上市前期筹划要多久》](#)

[《股票抽签多久确定中签》](#)

[《股票转账多久到账》](#)

[下载：上市公司核心员工辞职工资低怎么办.doc](#)

[更多关于《上市公司核心员工辞职工资低怎么办》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/read/27717111.html>