

工作与合同不符(模板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。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面是小编为大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

工作与合同不符篇一

本人自愿申请协议保留劳动关系，与xx达成如下协议：

- 1、协议保留劳动关系期限为年，自年月日至年月日。协议保留劳动关系期间计算工龄。
- 3、员工与xx一经签订协议保留劳动关系协议，协议保留劳动关系期间不得再行恢复工作。
- 6、协议保留劳动关系人员在协议保留劳动关系期间停止住房公积金存储，个人与xx均不缴费，个人公积金帐户封存，不再增长。
- 7、协议保留劳动关系人员协议期满必须按时回xx报到上班，否则视为自动离职解除劳动合同。
- 8、协议保留劳动关系人员协议期满仍需续签《协议保留劳动关系协议》的，需提前一个月与xx协商，按当时国家和上级文件要求是否可以继续办理。
- 9、员工协议保留劳动关系期间如《协议保留劳动关系》与国家或上级出台的政策相违背时，按国家或上级政策执行，《协议保留劳动关系》同时终止。

10、协议保留劳动关系人员在协议保留劳动关系期间，必须自觉遵守国家法律、法规及相关道德规范，如违反国家法律、法规□xx规章制度、《劳动合同法》、《协议保留劳动协议书》等规定，按有关法律及相关规定执行并予以解除劳动合同。

11、协议保留劳动关系期间，职工造成意外事故责任的，一切后果由本人承担□xx一概不负责任，协议保留劳动关系人员因从事其它职业造成伤亡事故的其发生的医疗费等均自理，由此造成伤残而影响xx安排其工作的，按xx内部下岗（待岗）职工对待。

12、协议保留关系期间，本人不得到与xx相关的单位工作，也不得从事与金融业务有关的工作，否则由此引起的给xx带来的一切损失由本人负责。

13、本合同书一式二份，双方各执一份。

协议保留劳动关系员工：人力资源部总经理：（签字）（公章）

年月日年月日

工作与合同不符篇二

本人10月11日到此一私人医院工作，且签了合同。合同注明了试用期三个月，1月5号打好辞职报告递交，分管小组长签了字。但院领导方无人愿签，老总拒签收辞职报告，说让各科室填写物品工作交接单完毕后再签。填交接单时药房主任拒签，说需要副院长同意才能签。副院长说等另一个副院长来了和老总一起研究看看怎么交接工作，研究完再签。我10月11日签的合同，按里面的约定1月11日试用期就到了，我告诉他们16号之前我必须走。可是他们现在以拖延战术对待我，我该怎么办？试用期结束我还上班吗？工资我是无所谓要不要

都行，听听劳动法 试用期工资。我能直接走吗？还有是他们不接收我的辞职报告阿 万一到时候有纠纷他们说我不是试用期内私自离职要我交违约金怎么办？我怎么证明我是1月11号前走的？要他们领导签字一个都不签，求助律师以上问题。谢谢。

《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。 “1月5号打好辞职报告递交，分管小组长签了字。”就可以证明你是在试用期内提出离职，所以你不需要交违约金，并且你们私下签订的劳动合同，没有经过劳动局审批是不被承认的。你知道股权转让。所以你可以不必在意，并且如果院方一再追究，那么你可以提到当地就是院方所在地区的劳动局提出仲裁。所这件事上你没有责任，既然材料齐全就可以离职，注意的是你的交接单据一定要保留好认真细致交接，有可能院方会在交接单上找你麻烦。

你表现差一点就会被辞职

你是担心到时候医院那边让你交违约金是吧，那首先给你说一下什么情况下需要给违约金。根据《劳动合同法》需要支付违约金的情况有两种，第一种是服务期，就是说用人单位为劳动者提供专项培训费用，对起进行专业技术培训的，可以约定违约金。就是说双方协商后，如果你违反服务期约定的，需要支付给公司违约金。那第二种情况就是保密义务和竞业限制，就是说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，并约定在解除劳动合同后，在竞业限制内给予劳动者经济补偿。劳动者违反这个约定的可以支付单位违约金。那除了以上两种情况外，黄光裕表情平静家属反应激动 律师认为量刑偏重。用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金，具体的你可以看《劳动

《劳动合同法》第二十二條——第二十五條詳細規定。然後說一下辭職方面的問題，依據《勞動合同法》第三十七條 勞動者提前三十日以書面形式通知用人單位，可以解除勞動合同。勞動者在試用期內提前三日通知用人單位，可以解除勞動合同。就是說你現在試用期內，只需要提前3天通知到用人單位就可以解除勞動合同，並且這個是單位無法拒絕的，你的情況就是說單位拒絕簽字故意刁難是吧，這個不擔心，給你個好辦法，你可以給單位領導發一份郵件快遞，就是去郵局辦理的那種特快，上面你寫清楚辭職申請，然後你保留郵局那邊蓋章的。證據就不怕了。

沒問題，試用期內你可以隨時走人，提前3天通知醫院就可以了。和老總收不收你的辭職報告、和甲乙丙丁簽字不簽字都沒關係。你手裡是否有合同？上面有試用期的條款即可。至於你說的，怎麼證明你是11號之前走的，這個問題不需要你證明啊。而是醫院要證明，11號以後你還在上班。明白了嗎？試用期結束立馬走人。不要到16號，那對你非常不利。

這個id的朋友說的沒錯。跟合同法走是對的。

注：查看本文相關詳情請搜索進入安徽人事資料網然後站內搜索簽了合同在試用期辭職。

工作与合同不符篇三

1、按《失业保险条例》第十四条规定，具备下列条件的失业人员，可以领取失业保险金：

(一)按照规定参加失业保险，所在单位和本人已按照规定履行缴费义务满1年的；

(二)非因本人意愿中断就业的；

(三) 已办理失业登记，并有求职要求的。

2、如果你主动提出解除劳动合同，就不符合“非本人原因”的条件，即使缴费时间满一年也不可以领取。

3、所以你应当与单位协商，能否在出具解除劳动合同证明时，不要把原因归于个人，这对单位不会有什么损失，你也就可以领取了。

4、还有一个办法就是，辞职理由建议你参照劳动合同法第三十八条、劳动合同法实施条例第十八条规定的情形来提出，比如不签劳动合同、不按国家规定安排劳动时间、不按时足额支付劳动报酬、加班不给加班工资、收取押金、不按时为劳动者建立国家法定的社会保险等。

5、按上述理由辞职，不但可以领取失业金，还可依据劳动合同法第四十六条的规定索取每工作一年一个月工资的经济补偿金。

文员辞职报告范文一：

尊敬的公司领导：

很遗憾在您最忙的时候向中心正式提出辞职，当您看到这封信时，我也已经不在鸿发上班了。

来到鸿发这个大家庭也快两个月了，大家相处的融洽和睦，在这里有过欢笑，也有过痛苦。

虽然经常会碰到困难，但是在此期间也着实学到了东西，增长了见识。

在这一个多月的学习工作中，我确实拥有了一定的进步，然而工作业绩上的毫无成就让我时常感觉彷徨无助。

我很急躁的想快点出成绩，但却事与愿违，所以我反思我自己是否真的要继续下去，反思的结果使我毅然决然的决定了离开。

首先，我觉得我不能胜任目前的工作，我的人脉关系很薄弱，我的朋友不是在读书的就是工作刚刚起步，使得我每走一步都感觉异常的艰难。

而且很多经办人也会觉得没办法信任一个像我这样大小的人，使得我与他们交流又产生问题，觉得累。

很多人见了我就对我说不，这让我自尊心产生了极大的打击。

然后，我父母帮我介绍了一份与所学专业对口的工作，我觉得较之于鸿发的工作，我更容易上手，我觉得我有去尝试一下的必要性。

在一个多月的工作中，我屡次身体不适，虽然我不是个唯心主义者，但是也相信点运气，也许真的是我自己没运气来做好这样一份工作。

我是名还未毕业的学生，交作业、升本、考警察都上了一时日程，我觉得太多了我承受不住，所以势必得割舍掉点东西。

综上所述，在加上些琐碎的事，让我很为难的做了离开的决定。

工作方面，我已经做好了移交，绝对不会影响到公司的正常运作。

很感谢几位处长对我的友善，也很感激闸北同仁对我的爱戴，就算离开了鸿发行，我也不会忘记我的这些朋友，我的第一份正式工作。

离开这些曾经同甘共苦的同仁，确实很舍不得。

我还是要离开了，我恳请领导们能理解我的离开。

祝愿鸿发如同她的寓意一样蒸蒸日上！祝中心领导和同事们工作愉快！

此致

敬礼！

文员辞职报告范文二：

尊敬的领导：

屈指算来，我到公司已有一个月了，这个月里，虽然我的工作并不是尽善尽美，但在公司同事们的帮扶、辅佐尤其是您的信任与支持下，我也要求自己尽心尽职，每一项工作都用了自己十二分的努力去对待。

凭心而论，领导青睐器重，同事齐心融洽，这真的是我工作以来，所遇到最好的工作环境。

但犹豫再三，我还是写了这封信。

我要离开公司了！

虽然我心里也真的不愿意，但我不得不这样选择。

您知道虽然我是个女孩，但我并不是个怕吃苦的人。

而让我感到难堪的是，身体不好，居然成了我这次离开公司的理由。

虽然我的毛病不是什么大问题，但医生的一再叮嘱要我好好

静养，却令我不得不认真对待。

您知道，对于一个女孩来说一份好的工作固然重要，但一个健康的身体却是一切的根本。

我是一个理智而现实的'人，虽然事业上的进步也是我的梦想，但我不敢去拼什么青春。

健康对我来说，真的比什么都要重要。

以我现在的身体状况，已经不能再胜任您交给我的工作，所以我不想为难自己，更不愿让您及公司为难，我必须离开了。

我真的需要休息一段时间，我不想自己这样的年龄就有着这样或那样的隐疾。

尽管我知道这样的理由在别人看来并不算是是什么，但对我来说它真的很重要，这点还希望你理解与谅解。

加入公司以来，您对我的器重与信任，令我非常感动，也成为激励我努力工作的动力。

在您及同事们热心指导与悉心帮助下，

我个人无论是业务素养的提高，还是社会阅历的丰富都是非常明显的。

我常想，自己应该用一颗感恩的心，去回报您及公司对我厚爱，真的想用自己的努力去做好您交给的每一份工作任务，但自己的能力真的很有限，不一定做得都能让你满意，所以在工作中如果有什么失误与不足的地方，我只能对您说声抱歉，请您原谅！

再一次真诚地感谢您及公司全体同事对我的关爱与信任！

恳请您接受我的辞职请求！

此致

敬礼！

XXX

工作与合同不符篇四

一、用工不能再不签书面劳动合同

《劳动合同法》第10条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。这一规定重申了《劳动法》的规定，即在我国建立劳动关系需要订立书面的劳动合同。但是，在实践中，大多数企业至今仍有一个错误的认识，认为签订劳动合同就是将自己套牢，没有合同就与职工没有劳动关系，可以规避法律的规定自由处置员工的录用与辞退，而且还可以不缴、少缴税款和社会保险，即使员工去告，也会因缺乏证据而不了了之。其实不然，劳动和社会保障部在2014年专门发布的

《关于确立劳动关系有关事项的通知》中早已明确，在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的凭证，包括(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)其他劳动者的证言等。其

中，(1)、(3)、(4)项的有关凭证的举证责任在用人单位。而且这一《通知》还规定了用人单位终止事实劳动关系的也需要支付经济补偿金。因此，我国的劳动法律法规和政策明确杜绝了劳动者因没有劳动合同而在发生劳动争议后求助无门的情况，企业逃避责任的空间更加狭小。更为重要的是，

《劳动合同法》还规定，用人单位自用工之日起不与劳动者

订立书面劳动合同的，将面临许多惩罚措施。

1、用人单位自用工之日起超过1个月但不满1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2倍的工资。

2、用人单位自用工之日起1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。一旦订立无固定期限的劳动合同，没有法律规定的可以解除劳动合同的情形，用人单位无法辞退劳动者，否则，违法辞退要支付2倍的经济补偿金。

由此可见，新法实施后用人单位不签订书面劳动合同的，将面临风大的法律风险。因此，用人单位必须转变以前的观念，牢固树立起“用人就要签订书面合同”的观念。

二、劳动合同不能再一年一签

在以往的实践中，用人单位用工往往喜欢一年一签劳动合同。原因主要是，先前的法律规定劳动合同到期终止的，企业不需要支付经济补偿金，因此，一年一签劳动合同，可以规避解除劳动合同支付经济补偿金的风险。但是，这一做法在新法实施后将不再好使。

首先，《劳动合同法》第46条规定，用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。这就意味着，劳动合同期满后，用人单位不与劳动者续签劳动合同或者与劳动合同续签劳动合同时提供的条件比原劳动合同约定的较低导致劳动者不愿续签劳动合同的，用人单位需要支付经济补偿金。这一规定是劳动合同到期终止与劳动合同解除在支付经济补偿金上的区别趋于淡化。因此，一年一签劳动合同的优势不在明显。

其次，《劳动合同法》第14条规定，连续续签两次固定期限的劳动合同后，再次续签劳动合同的，如果劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位必须同意。这就意味着如果企业选择一年一签劳动合同，那么两年后，企业只有两种选择，要么选择不续签合同，支付经济补偿金后，与劳动者分道扬镳；要么选择续签劳动合同；选择分道扬镳，可能会使自己培养的员工流失，等于为他人做嫁衣；选择续签，可能面临签订无固定期限劳动合同的风险。

由此可见，选择一年一签劳动合同，对企业来说是极不利的。新法实施后，企业应注意劳动合同期限的合理搭配。

三、违约金不能再随意设定

劳动合同中能否为劳动者设定违约金条款，是一个比较有争议的话题。《劳动法》对这一问题规定不是很明确。各地的地方性立法对此规定是大相径庭，有的可以约定违约金，有的是限制违约金。《劳动合同法》的出台使这一问题走向了统一。《劳动合同法》规定，只有在两种情形下，用人单位可以约定由劳动者承担违约金：

一是在培训服务期约定中约定违约金。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。

二是在竞业限制约定中约定违约金。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。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后，以上规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

由此可见，新法实施后，除以上两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金，或者以赔偿金、违约赔偿金、违约责任金等其他名义约定由劳动者承担违约责任。

四、试用期不再是廉价期

试用期本来是用人单位与劳动者在劳动合同中协商约定的对对方的考察期。但是，用人单位滥用试用期的现象比较严重。

《劳动合同法》延续了《劳动法》有关试用期的一些规定，如试用期属于劳动合同的约定条款，双方可以约定也可以不约定试用期；试用期包含在劳动合同期限之内；试用期最长不得超过六个月。同时，针对实践中一些用人单位滥用试用期的问题，如试用期过长、过分压低劳动者在试用期内的工资、在试用期内随意解除劳动合同等，《劳动合同法》作出了一些与《劳动法》不同的新规定：

- 1、试用期的期限与劳动合同的期限对应关系有规定，即劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

- 2、同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。续签劳动合同时，不论是否变更岗位都不得在约定试用期。

3、试用期应包括在劳动合同期限之内。单独的试用期合同不成立，该试用期合同就是劳动合同，视为用人单位放弃试用期。

4、试用期工资有了新标准。新法规定：劳动者在试用期的工资不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

5、违法试用要支付赔偿金。新法规定：用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。即超期试用的除支付试用期工资外，还另外支付一个转正后的工资作为赔偿金。

因此，新法实施后，试用期也不再是廉价期，用人单位在试用期的行为将受到更多的制约。

五、辞退员工不再轻而易举

《劳动合同法》除沿用《劳动法》关于用人单位单位辞退劳动者情形分为三大类：即时通知解除、预告通知解除和经济性裁员。但是用人单位在每一类辞退员工的情形中都有条件限制，如即时通知解除劳动合同的，用人单位需要承担举证责任，即劳动者在试用期内不符合录用条件或严重违纪或严重失职、营私舞弊给本单位造成重大损失或劳动合同无效或员工兼职给完成本单位工作造成严重影响或被追究刑事责任等；预告通知解除劳动合同的，需要符合法定情形、履行法定程序；经济性裁员也要符合裁员的条件并履行法定程序等。

法律在规定用人单位可以辞退劳动者情形之外，还规定了用人单位不得解除劳动合同的六种情形。《劳动合同法》第42定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（1）从事接触职业病

危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；(2)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；(3)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；(4)女职工在孕期、产期、哺乳期的；(5)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；(6)法律、行政法规规定的其他情形。

此外，对于有工会的，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

最后，法律规定了用人单位违法辞退员工的法律后果。《劳动合同法》第48条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。《劳动合同法》第87条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

综上，新法实施后，用人单位辞退劳动者的条件更为严格、程序更为复杂、违法辞退的成本要翻倍。因此，辞退员工不再是“欲加之罪、何患无辞”。

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签了竞业合同试用期。

工作与合同不符篇五

出租方：（以下简称甲方）

承租方：（以下简称乙方）

甲、乙双方就房屋租赁事宜，达成如下协议：

一、甲方将位于____市____街道____小区____号楼____号的房屋出租给乙方居住使用，租赁期限自____年____月____日至____年____月____日，计____个月，简单租房合同书。

二、本房屋月租金为人民币____元，按月/季度/年结算。每月月初/每季季初/每年年初____日内，乙方向甲方支付全月/季/年租金。

三、乙方租赁期间，水费、电费、取暖费、燃气费、电话费、物业费以及其它由乙方居住而产生的费用由乙方负担。租赁结束时，乙方须交清欠费。

四、乙方同意预交____元作为保证金，合同终止时，当作房租冲抵。

五、房屋租赁期从____年____月____日至____年____月____日。在此期间，任何一方要求终止合同，须提前三个月通知对方，并偿付对方总租金____%的违约金；如果甲方转让该房屋，乙方有优先购买权。

六、因租用该房屋所发生的除土地费、大修费以外的其它费用，由乙方承担。

七、在承租期间，未经甲方同意，乙方无权转租或转借该房屋；不得改变房屋结构及其用途，由于乙方人为原因造成该房屋及其配套设施损坏的，由乙方承担赔偿责任。

八、甲方保证该房屋无产权纠纷；乙方因经营需要，要求甲方提供房屋产权证明或其它有关证明材料的，甲方应予以协助。

九、就本合同发生纠纷，双方协商解决，协商不成，任何一方均有权向天津开发区人民法院提起诉讼，请求司法解决。

十、本合同连一式__份，甲、乙双方各执__份，自双方签字之日起生效。

甲方：

乙方：

____年____月____日