

2023年签了合同单位不给丢了补签发生纠纷 签了合同在试用期辞职(优质5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

签了合同单位不给丢了补签发生纠纷篇一

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，没有经过劳动觉审批是不被承认的。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《劳动合同法》第二十二条——第二十五条详细规定。然后说一下辞职方面的问题，依据《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。就是说你现在试用期内，只需要提前3天通知到用人单位就可以解除劳动合同，并且这个是单位无法拒绝的，你的情况就是说单位拒绝签字故意刁难是吧，这个不担心，给你个好办法，你可以给单位领导发一份邮件快递，就是去邮局办理的那种特快，上面你写清楚辞职申请，然后你保留邮局那边盖章的. 证据就不怕了。

没问题，试用期内你可以随时走人，提前3天通知医院就可以了。和老总收不收你的辞职报告、和甲乙丙丁签字不签字都

没关系。你手里是否有合同?上面有试用期的条款即可。至于你说的，怎么证明你是11号之前走的，这个问题不需要你证明啊。而是医院要证明，11号以后你还在上班。明白了吗?试用期结束立马走人。不要到16号，那对你非常不利。

这个id的朋友说的没错。跟合同法走是对的。

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搜索签了合同在试用期辞职。

签了合同单位不给丢了补签发生纠纷篇二

根据民法通则、劳动法及有关规定，甲乙双方在平等自愿的基础上签订本协议。

第一条协议期限

本协议自____年____月____日起至____年____月____日止。

第二条实习岗位

甲方按乙方实习内容及要求，安排在_____岗位实习，乙方应按学校的教学内容及实习要求，努力完成实习任务。

第三条实习报酬或实习补助

甲方应与乙方学校协商确定乙方实习期间的报酬或实习补贴。具体支付办法和标准约定如下

第四条工作时间及休息休假

(一)甲方实行每日工作不超过八小时，平均每周不超过四十小时的工作时间。

(二)甲方保证乙方按国家和本市有关规定享受各种休息、休假。

(三)甲乙双方的具体约定：_____

第五条 保险福利待遇

(一)乙方在实习中发生人身伤害，由甲方负责。

(二)其他保险福利待遇约定如下：

第六条 劳动保护和劳动条件

(一)在实习期间甲方应根据国家及本市有关规定为乙方提供劳动安全卫生的实习条件，为乙方配备必须的劳动防护用品。

(二)甲方应对乙方进行安全教育和岗位技能培训，实习学生不得从事特种作业。

(三)甲方不得安排18周岁以下的学生从事矿山井下、有毒、有害国家规定的第四级体力劳动强度和其他禁忌从事的工作。

(四)甲方不得安排女实习生在经期从事高温、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的工作。

(五)乙方在实习工作过程中应严格遵守劳动安全卫生规程和操作规程，有权拒绝违章指挥，对甲方及其管理人员漠视人身安全和健康的行为有权拒绝执行、检举或控告。

第七条 劳动纪律

(一)甲方有权按照国家及本市的有关规定及企业的规章制度对乙方实行管理。

(二)乙方应遵守甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律，

保守甲方的商业秘密。

第八条本协议的解除、变更、终止

(一)经甲乙双方协商同意，本协议可以变更或解除；

(二)双方就本协议的解除条件约定如下：

(三)本协议到期即终止，不得续订。

第九条违反本协议的责任及其双方约定的其它事项：

第十条甲乙双方履行本协议发生争议先经企业调解委员会或实习学生所在学校进行调解，调解未成按中华人民共和国民事诉讼法程序办理。

甲方(公章)：_____ 乙方(公章)：_____

法定代表人(签字)：_____ 法定代表人(签字)：_____

签了合同单位不给丢了补签发生纠纷篇三

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。

签了合同单位不给丢了补签发生纠纷篇四

韩小姐求助：我2008年进长城宽带做客服，快离职的时候，公司突然让我们签了一份劳动合同的补充条款，内容是离职后一年之内，不可以到与现在公司有竞争关系的公司去工作，如果违反合约则要承担10万的违约金，但是如果履约，公司每个月会给10韩小姐求助：

我2008年进长城宽带做客服，快离职的时候，公司突然让我们签了一份劳动合同的补充条款，内容是离职后一年之内，不可以到与现在公司有竞争关系的公司去工作，如果违反合约则要承担10万的违约金，但是如果履约，公司每个月会给100块钱作为补偿，可是现在我离职一年了，公司人事却说这个协议无效，没有给我任何补偿。

韩露（化名）现在在一个地产公司当前台，身材娇小，声音柔美，她说离开客服岗位做前台，就因为那份补充条款。

“芝麻官”掌握了公司核心机密

“我是2008年5月进公司的，最开始做的就是客服，后来升为客服班长，主要是做投诉这一块。”韩露说“客服班长”虽然是个“九品芝麻官”，却能触及到公司最重要的客户信息，“如果被竞争对手拿到，公司的损失会很大。”

所以这份补充条款上明确写着：“乙方（韩露）承诺在双方的劳动合同期内

以及履行完毕后1年内，保守甲方的商业秘密和涉及知识产权的相关秘密或虽属于他人但甲方负有保密义务的秘密……不论何种原因解除或终止本合同的，乙方不得在同行业或与甲方有竞争性的企业内从业，期限为1年，但甲方应给予乙方每月100元人民币的补偿（税金由甲方缴付），该费用直接划入乙方的银行卡上。”

离职1年被告知协议是无效的

这个条款是去年夏天时，公司突然拿出来让大家签的，据她所知，身边的同事们都签了这个补充条款，这其中包括现在已经离职的网管李先生。

“当时有另外一个通讯公司进入重庆，他们从我们这边挖了很多人走，所以公司才要求签这个补充条款。”韩露说。

李先生也说，那段时间确实不少同事都去了竞争对手那边，所以才有了这个保密协议，李先生也签了，后来他去了一个软件公司发展。

“我是去年8月31日发的离职信。”韩露记得很清楚，辞职信发出去后一个月，公司有人顶替了她的工作。10月20日，韩露拿着合同的补充条款以及离职通知书离开了公司。

“当时的确有朋友邀请我去另外的通讯公司，但我没去。”从长城宽带离职后，韩露到了一家与通讯行业完全无关的公司。

一年很快就过去了，韩露专门给长城宽带人事部门打了个电话，谁知接电话的人事专员告诉她：“你这个协议是无效的。”问为什么无效，答案：“就是无效的。”

“没支付保密费，协议就无效了”

无奈，韩露找到了我们，昨天下午，带着韩露的疑问，我们来到长城宽带重庆的总部，人事经理叶女士说，对于保密协议的事情，她了解得不多，因为她才到公司4个月。

我们把已经离职的员工所签订的“保密协议”给她看过以后，问她为什么这个协议无效，叶经理说：“按照我以往的经验，保密协议一般都是针对核心岗位，掌握核心技术以及核心运营的员工签的，它是有期限的，如果在员工离职后第二个月，公司没有支付保密费，合同就无效了。”

叶经理说当时自己没在公司，而了解情况的老总在出差不方便接电话，如果这些离职的员工有什么问题，可以走法律途径。

协议条款模糊，没明确支付方式

我们仔细看了一下韩露等人签的保密协议，协议条款很模糊，虽然说明公司要支付保密费，但是却没有明确是每个月支付，还是一年结束结算。

随后，我们在《劳动合同法》第二十三条里看到：

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。

叶经理所提出的协议失效，也源于这一条，因为保密协议没有明确支付方式，所以公司视为无效。而韩露等人，则还等着一年结束，1200元的保密费打到自己的卡上。

还有人遭遇离职时交出私人邮箱

公司的解释让韩露很不满，她已经准备好材料准备去申请劳动仲裁。

在公司面前，一个笃定离职的员工，人情味也可能忽然间消失殆尽，在一个外贸公司上班的杨先生就深有感触，他现在正处在离职的阶段，在他几乎办完离职手续的时候，上司突然要求他把私人邮箱以及密码交出来。

“我的工作很多时候要跟客户往来，公司又没有企业邮箱，我就只有用自己的邮箱。我当时就愣了，很无法理解，觉得自己很委屈。”杨先生说，后来部门经理也跟领导协商了一下，“最后让我当着他们的面，打开我的私人邮箱，把有关公司的可疑邮件当面删掉。”

签保密协议要约定费用支付方式

我们咨询了一位人事专家，他说在签订保密协议的时候要注意这些事情。

一是合理地约定技术秘密的范围，不符合法律规定条件的技术不应列入保密合同技术秘密的范围。

二是要求支付保密费用，不论是在劳动合同期限内的保密，还是劳动合同期限届满后竞业禁止期限内的保密，均应要求企业支付保密费用，以及支付方式。

三是对竞业禁止的期限尽量要缩短，竞业禁止的期限没有明确的法律规定，因此，在签订含有此条款的保密合同时，尽量争取该期限要短。

当然员工如果认为保密合同对自己不利，又不能通过协商来达到自己的要求，不签订保密合同，离开该企业可能是最好的办法。

签了合同可以写辞职报告[][.doc](#)

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

签了合同单位不给丢了补签发生纠纷篇五

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