# 解除合同条款(模板10篇)

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2024-02-16

*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？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢!解除合同条款篇一乙方： 身份证号：1、乙...*

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？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢!

**解除合同条款篇一**

乙方： 身份证号：

1、乙方解除合作后，脱离与甲方的合作关系，终止与甲方之间关于\_\_\_\_\_\_\_\_项目开发签订的合作协议，不再继续参与管理开发本工程的一切事务。

2、甲乙双方合作期间共同的债权债务责任承担应参照中华人民共和国民法通则处理。乙方系个人行为的债务应由自己负责，与甲方无任何关系。合作期间为事业的债务，必须盖有的或双方的签字，甲方才能承认。

3、乙方解除合作后必须将\_\_\_\_\_\_\_\_项目的所有文件资料如数移交给甲方，同时应将原签订的合同及协议书交给甲方，结清合作期间的一切经济手续，不留后患。

4、甲方同意乙方解除合作时，退还乙方在此项目的所有投资，并给予乙方一定的经济补偿，两项合并退补币万元，分 次付清，第一次 万元，第二次 万元，第三次 万元。除此之外\_\_\_\_\_\_开发所有的债权债务盈亏全由甲方负责，与乙方无任何经济和法律责任，合作期间所有的授权委托因乙方解除合作而作废。甲乙双方签字生效。

5、本解除合作协议一式两份，甲乙双方各执一份为据。

甲方签字： 乙方签字：

盖章： 盖章：

年 月 日

**解除合同条款篇二**

乙方：\_\_\_

一、甲乙双方于年月日解除劳动合同。

二、甲方继续支付乙方年月日至年月日的工资，共元，于年月日前打到乙方的工资卡里。

三、甲方依据《劳动法》第四十七条的规定，给予乙方相当于乙方个月工资的经济补偿，共计元，于年月日一次性打到乙方的工资卡里。

四、乙方应于年月日前办理相关的离职手续，及与甲方办理劳动合同解除及劳动关系转出手续。

五、甲乙双方解除劳动合同后，乙方不得做任何有损甲方形象或利益的行为，否则甲方除有权停止向乙方支付本协议约定的全部款项外，还有权追究乙方相应的法律责任。

六、甲乙双方解除劳动合同后，甲方不得以任何方式对乙方进行诋毁、恶意中伤、及任何有损乙方形象或利益的行为，否则乙方有权追究甲方相应的法律责任。

七、在乙方离职后两年内，乙方必须严格遵守甲方的保密制度，防止泄露甲方的商业秘密。甲方于年月日一次性付给乙方保密费元。

1、保密内容

(4)甲方的技术秘密，包括产品设计、产品图纸、生产模具、作业蓝图、工程设计图、生产制造工艺、制造技术、计算机程序、技术数据、专利技术、科研成果。

2、违约责任

(1)在保密协议期内，乙方违反本协议的，应按甲方管理制度规定接受相应处罚。

(2)在保密协议期内，乙方违反本协议，给甲方造成损失的，应赔偿全部损失，返还保密费并处1200元的罚款。

(3)在保密协议期内，乙方违反本协议，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

3、争议

甲乙双方因履行本协议发生争议，协调未果的，可向甲方所在地劳动仲裁机构申请仲裁或向人民法院提出上诉。

八、补充说明：

由于乙方从事本公司\_\_岗位，对本公司经营发展起着非常重要的作用，该岗位如果工作未交接清楚势必会导致公司工程建设等工作出现断层，会给公司带来一定的经济损失和声誉损失，为了保障公司经营的连续性和正常发展，乙方必须与接替其工作岗位的人交接清楚，让其尽快熟悉和了解岗位职责和工作内容，并在其能独立主持工作之后再办理离职手续，由双方共同交接完毕签订确认工作交接清单。

若在乙方离职期限截止时，接替其岗位的员工还不能独立主持工作，经甲乙协商双方约定可适当延长离职期限，但不超过一个月。

八、甲乙双方没有其他争议。

九、本协议一式两份，双方各执一份，自双方签字盖章之日生效。

甲方：\_\_有限公司 乙方：

代表人： 代表人：

年月日

**解除合同条款篇三**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第一、甲乙双方同意解除20\_\_年7月16日签订的《工程承包合同》及其它相关协议。自协议解除之日起，甲乙双方彼此之间的权利、义务关系自行消灭。甲乙双方相互不再以任何形式追求对方的违约责任。

第二：甲乙双方同意对于合同订立、执行过程中各自的任何形式的损失自行负责担。

第三：鉴于合同未能履行是由于客观经济形势变迁造成的，甲方同意于本协议签订之日一次性退还乙方已经交纳的甲方施工管理费16.5万元;待该工程施工完成计量结算后(20\_\_年12月6日前)甲方退还乙方已交纳甲方10万元履约保证金。

第四、甲乙双方都保留通过诉讼解决本合同争议的权利，在本协议生效后，如果任何一方不履行本协议约定的义务，另一方有权寻求通过诉讼解决争议。在诉讼过程中，本协议将不利于违约方的解释。

第五、未尽事宜双方协商解决。

甲方签字：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方签字：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**解除合同条款篇四**

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2、乙方工资结算至离职之日，支付时间为甲方正常发放工资时间。乙方奖金为元，差旅费、交通费、手机费等费用合计\_\_元，以上费用均需扣除所得税，甲方同意在乙方办理完工作移交手续后三日内一次性支付给乙方。

3、甲方同意向乙方支付经济补偿金共计人民币\_\_元。（税前）甲方同意在乙方办理完工作移交手续后三日内一次性支付给乙方。

4、甲方为乙方缴纳基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、工伤保险金、生育保险金、住房公积金至\_\_年\_\_月\_\_日止。

6、乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。

7、乙方应为所掌握的甲方之任何商业秘密（包括本协议内容）进行保密，不得泄露给任何第三方，否则应向甲方支付违约金\_\_元。

8、甲乙双方之间无任何竞业限制协议，合同解除后，乙方无需履行任何竞业限制义务。

9、本协议是解决双方之间劳动争议的所有安排和规定，双方之间不再存在其他任何劳动争议。

此协议书一式三份，各份具有同等的法律效力，甲乙双方各持一份，另一份留存乙方本人档案。自双方签署之日起成立并生效。

甲方（盖章）：乙方（签字或盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人或授权委托人（签字或签章）：\_\_\_\_\_\_\_\_

[篇六：解除劳动合同书样本]

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（方）因\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_原因，要求提前解除与\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（方）于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日签订的劳动合同。经协商，双方同意根据\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（劳动法或劳动管理的有关规定），从\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起，解除劳动合同。甲方按规定支付（不支付）乙方经济补偿金\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

本协议一式两份，由甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方（盖章）

乙方（签名）

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

**解除合同条款篇五**

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2、乙方工资结算至离职之日，支付时间为甲方正常发放工资时间。乙方奖金为元，差旅费、交通费、手机费等费用合计\_\_\_\_\_元，以上费用均需扣除所得税，甲方同意在乙方办理完工作移交手续后三日内一次性支付给乙方。

3、甲方同意向乙方支付经济补偿金共计人民币\_\_\_\_\_元。(税前)甲方同意在乙方办理完工作移交手续后三日内一次性支付给乙方。

4、甲方为乙方缴纳基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、工伤保险金、生育保险金、住房公积金至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

6、乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。

7、乙方应为所掌握的甲方之任何商业秘密(包括本协议内容)进行保密，不得泄露给任何第三方，否则应向甲方支付违约金\_\_\_\_\_元。

8、甲乙双方之间无任何竞业限制协议，合同解除后，乙方无需履行任何竞业限制义务。

9、本协议是解决双方之间劳动争议的所有安排和规定，双方之间不再存在其他任何劳动争议。

此协议书一式三份，各份具有同等的法律效力，甲乙双方各持一份，另一份留存乙方本人档案。自双方签署之日起成立并生效。

法定代表人或授权委托人

(签字或签章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

以上是对劳动解除合同书范本这个问题的解答，望采纳!

**解除合同条款篇六**

劳动合同解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的一种法律行为，劳动合同解除条款。劳动合同的解除分为法定解除和约定解除两种。根据劳动法的规定，劳动合同既可以由单方依法解除，也可以由双方协商解除。劳动合同的解除，只对未履行的部分发生效力，不涉及已履行的部分。

在审理劳动合同争议的案件中由于没有很好理解私法自治和公法干预的关系，导致司法实践在审理劳动合同争议的案件中暴露出一些问题，尤其是劳动合同解除方面的法律纠纷更是困惑着司法实践，文章围绕此方面展开探讨。

审理解除劳动合同争议案件首先应当对劳动合同法律关系有正确认识。劳动关系本质上是民事主体之间所产生的关系，因此其法律关系应当遵循私法自治原则，出于劳动者和用人单位地位的悬殊以及社会发展的利益衡量，对劳动关系又更多受公法律调整，所以是《劳动法》是公法与私法相融合而产生的法律，调整劳动关系的劳动合同作为其中重要的的一部分，不仅体现了私法性的内容，也体现了公法的理念。当私法上的原则不能确保实质正义的时候，就要用公法的强制手段进行弥补，从而实现真正的公平和正义。也就是说法院在审理劳动合同争议的案件中应当遵循当事人的意思自治和国家公法干预的统一，这是我们正确审理劳动合同的前提，也是正确理解有关劳动法律、法规的基础。解除劳动合同争议主要涉及到劳动合同解除条件和合同解除后涉及手续等纠纷。

解除劳动合同争议

第一，劳动者违反“提前三十日以书面形式通知用人单位”的`规定，用人单位要求劳动者赔偿经济损失的，法院可依法予以支持，因为此规定既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。用人单位要求劳动者继续履行劳动合同的，人民法院不应当支持。

第二、如果用人单位与劳动者就服务期有特别约定，劳动者违反约定提前解除合同的，应当承担违约责任，因为劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务（劳动法第十七条第二款）。但对于劳动合同中约定的违约金过高的，人民法院可以公平原则予以调整，需注意的是法院一般不应主动调整，应当由当事人提出请求或者抗辩。

第三、用人单位以提供住房、汽车等特殊待遇为条件与劳动者签订劳动合同，双方在解除劳动合同后因为住房、汽车等返还问题发生的纠纷，人民法院应当按照劳动争议的案件予以受理，具体审理时应当充分尊重当事人的劳动合同约定予以处理。

二、用人单位作出的解除劳动合同的情形。用人单位作出的解除劳动合同的决定，未向劳动者送达或者在送达不能时没有以公告、布告等形式公之于众的，该决定对劳动者不发生约束力，劳动者请求撤销该决定，法院应当予以撤销。根据最高人民法院〈关于审理劳动合同争议案件适用法律若干问题的解释〉第十三条规定，用人单位不仅应当对解除合同的事由负举证责任，而且应当对决定告知或者书面告知的负举证责任。需注意的是用人单位解除劳动合同的处理决定被撤销后，应当按照劳动者的原工资标准赔偿劳动者的损失；如果诉讼期间劳动合同期限届满的，人民法院可以参照当地最低工资标准判令一次性支付劳动者自劳动合同届满之日至判决之日的必要生活费。

一、解除劳动合同证明的出具争议，合同范本《劳动合同解除条款》。根据劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第17条规定用人单位招用职工时应当查验解除劳动证明，也就是说解除劳动合同证明是劳动者被用人单位录用审核的一个条件。劳动合同解除后，根据《合同法》的相关条文，合同关系终止后，合同当事人之间仍然有通知、协助、保密等附随义务。所以用人单位应当自解除合同之日，及时向劳动者出具解除合同证明，证明内容应当包括合同订立、履行、解除的时间等内容，用人单位不出具解除合同证明而发生的纠纷，属于劳动争议的范围，人民法院应当受理并及时作出判决，用人单位不出具解除合同证明影响劳动者就业，劳动者提出赔偿要求的，应当支持。用人单位出具的合同解除证明涉及对当事人人品等评价的，应当客观、真实，不得有侮辱当事人人格等内容，如果用人单位证明的内容侵犯当事人人格权的，当事人可以一般民事案件起诉，不属于劳动争议。

二、有关手续的办理。劳动合同解除后，用人单位不及时办理劳动者档案转移和社会保险关系转移手续，用人单位不得以双方没有结清欠款或劳动者未支付有关赔偿金为由扣置劳动者档案或不办理有关手续，劳动者要求办理相关手续的，人民法院应当支持。如因用人单位的行为直接导致劳动者无法就业而造成劳动者损失的，应当承担赔偿责任。

三、竞业限制条款的适用问题。竞业限制是指公司的职员（尤其是高级职员）在其任职期间不得兼职于竞争公司或兼营竞争性业务，在其离职后的特定时期和地区内也不得从业于竞争公司或进行竞争性营业活动。竞业限制的主要目的是为了保护企业的商业秘密不会随着职员的流动流向竞争性的企业，保持企业在竞争中的优势地位。我国竞业限制的规定散见于法律法规与部门规章中。劳动法规定，劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项，违反劳动合同中约定的保密事项，给用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。《劳动和社会保障部办公厅关于劳动争议案中涉及商业秘密侵权问题的函》第1条规定，劳动合同中如果明确约定了有关保守商业秘密的内容，由于劳动者未履行，造成用人单位的商业秘密被侵害而发生劳动争议，当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，仲裁委员会应当受理，并依据有关规定和劳动合同的约定作出裁决。但是竞业限制条款是一柄双韧剑。所以我们在审判实践中应当充分认识此特点。审理解除劳动合同争议时，如果当事人之间约定竞业限制条款的，用人单位应当在合同解除后给予劳动者经济补偿。用人单位没有给劳动者经济补偿的，约定的竞业限制条款对劳动者不具有约束力。用人单位无正当理由解除劳动合同导致劳动关系终止的，竞业限制条款应当不具有约束力，除非当事人另有特殊约定并且给劳动者经济补偿的除外。对竞业限制条款的审查也应本着意思自治为主，司法适度干预的原则。当事人对竞业限制适用的地区、时间和禁止劳动者从事行业的范围约定明显不合理的，对超出必要程度的竞业限制条款，法院可以认定该条款对劳动者不产生约束力。

最后一个问题，劳动者和用人单位解除劳动关系双方就劳动关系存续期间形成的劳动报酬、欠款、垫资等问题发生的纠纷；如果双方已经结清帐目、权利义务关系明确，一方根据欠条、还款协议、合同解除协议等起诉的，可以按照一般民事案件受理。但是如果双方对合同解除协议的效力等提出抗辩的，如果双方存在其他劳动关系纠纷，一般不宜按照一般民事案件裁决。法院如果受理的，法官应当行使释明权，告知当事人应当提起劳动争议。如果超过仲裁时效，仲裁不受理的，当事人向法院起诉的，应认定为有正当理由，法院应当受理并依法作出裁决。

**解除合同条款篇七**

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

二、甲方应向乙方退回所收押金20000.00元(贰万元整)。

五、20\_\_年7月7日起，在此之前双方所签定的所有租赁合同终止作废。

六、本协议一式两份，甲乙双方各执一份，同具法律效力。

**解除合同条款篇八**

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

【需要承担违约责任时使用本条款】本协议由甲乙双方签字盖章后生效，本协议生效之日，原【此处填写甲乙双方之前签订的合同/协议名称】解除，\_\_\_\_\_\_方需要依照原合同/协议的约定于本协议生效时向\_\_\_\_\_\_方支付\_\_\_\_\_\_元违约金。

甲方 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

**解除合同条款篇九**

试用期解除劳动合同需要承担赔偿责任吗?

周某与某商场签订了3年的劳动合同，合同中约定：试用期为3个月，周某的工作岗位为收银员;任何一方要求提前解除劳动合同，应向对方支付违约金。合同签订的当月，商场劳资科通知周某，其工作改为导购员。周某表示不同意，如果商场一定要他变更工作岗位，他就提出解除劳动合同。商场同意解除劳动合同，但要求周某支付违约金。周某不服，要求商场或按原工种安排工作，或允许调出，不付违约金。

周某是不需要支付违约金给商场的。本案涉及到劳动合同约定违约金和试用期解除合同两个法律问题。

首先，原《中华人民共和国劳动法》并未对“违约金”作出具体规定。而实践中各地方性法规纷纷对违约金问题进行规范，有的是任意约定违约金，有的是限制性规定了违约金的适用情形。

而《劳动合同法》的一个重大变化就是：员工一般不承担违约金责任。《劳动合同法》亦对此作了2个例外规定：一是在公司支付培训费用并约定了服务期限后，员工在约定的服务期内主动离职，应当赔偿违约金;二是，在违反竞业限制责任时，员工也应该承担违约金责任。在适用违约金条款时，立法还作了特别限制，如规定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。除了这两者情形之外，劳动合同法特别规定，“用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金”。也就是说，如果有其他违约金的约定，那该约定也是无效的。

因此在本案中，周某和商场签订的劳动合同中、违约金条款是无效的.。因为周某既没有与公司约定服务期，也没有与之签订竞业限制协议，所以无需向公司赔偿违约金。

其次，试用期是针对用人单位和劳动者在签订劳动合同时约定的一种考核期限，根据1995年原劳动部发布的《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，试用期指用人单位和劳动者相互了解、选择而约定的不超过6个月的考察期。《劳动法》第32条明确规定，劳动者在试用期内可以随时通知用人单位解除劳动合同，不需要得到用人单位的同意。试用期内，劳动者提出解除劳动合同，是无需附加任何条件的。用人单位不能以合同中约定为由，要求劳动者支付违约金。

最后，劳动关系专家特别提醒广大hr朋友，根据《劳动部办公厅关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》的规定，用人单位出资对员工进行各类技术培训，员工提出与单位解除劳动关系的，如果在试用期内，则用人单位不得要求员工支付该项培训费用。

因此如果用人单位安排其新来的员工参加一些成本很高的培训，如果员工素质基本合格，可以缩短或取消试用期，直接正式录用，就没有试用期风险，再则，即使设定试用期，也可以限制试用期培训的内容，尽量控制试用期培训成本，从而使试用期培训损失降低到最低水平。

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试用期解除合同条款。

**解除合同条款篇十**

劳动合同解除条款

劳动合同解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的一种法律行为。劳动合同的解除分为法定解除和约定解除两种。根据劳动法的规定，劳动合同既可以由单方依法解除，也可以由双方协商解除。劳动合同的解除，只对未履行的部分发生效力，不涉及已履行的部分。

在审理劳动合同争议的案件中由于没有很好理解私法自治和公法干预的关系，导致司法实践在审理劳动合同争议的案件中暴露出一些问题，尤其是劳动合同解除方面的法律纠纷更是困惑着司法实践，文章围绕此方面展开探讨。

审理解除劳动合同争议案件首先应当对劳动合同法律关系有正确认识。劳动关系本质上是民事主体之间所产生的关系，因此其法律关系应当遵循私法自治原则，出于劳动者和用人单位地位的悬殊以及社会发展的利益衡量，对劳动关系又更多受公法律调整，所以是《劳动法》是公法与私法相融合而产生的法律，调整劳动关系的劳动合同作为其中重要的的一部分，不仅体现了私法性的内容，也体现了公法的理念。当私法上的原则不能确保实质正义的时候，就要用公法的强制手段进行弥补，从而实现真正的公平和正义。也就是说法院在审理劳动合同争议的案件中应当遵循当事人的意思自治和国家公法干预的统一，这是我们正确审理劳动合同的前提，也是正确理解有关劳动法律、法规的基础。解除劳动合同争议主要涉及到劳动合同解除条件和合同解除后涉及手续等纠纷。

解除劳动合同争议

第一，劳动者违反“提前三十日以书面形式通知用人单位”的规定，用人单位要求劳动者赔偿经济损失的，法院可依法予以支持，因为此规定既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。用人单位要求劳动者继续履行劳动合同的，人民法院不应当支持。

第二、如果用人单位与劳动者就服务期有特别约定，劳动者违反约定提前解除合同的，应当承担违约责任，因为劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务（劳动法第十七条第二款）。但对于劳动合同中约定的违约金过高的，人民法院可以公平原则予以调整，需注意的是法院一般不应主动调整，应当由当事人提出请求或者抗辩。

第三、用人单位以提供住房、汽车等特殊待遇为条件与劳动者签订劳动合同，双方在解除劳动合同后因为住房、汽车等返还问题发生的纠纷，人民法院应当按照劳动争议的案件予以受理，具体审理时应当充分尊重当事人的.劳动合同约定予以处理。

二、用人单位作出的解除劳动合同的情形。用人单位作出的解除劳动合同的决定，未向劳动者送达或者在送达不能时没有以公告、布告等形式公之于众的，该决定对劳动者不发生约束力，劳动者请求撤销该决定，法院应当予以撤销。根据最高人民法院〈

关于

审理劳动合同争议案件适用法律若干问题的解释〉第十三条规定，用人单位不仅应当对解除合同的事由负举证责任，而且应当对决定告知或者书面告知的负举证责任。需注意的是用人单位解除劳动合同的处理决定被撤销后，应当按照劳动者的原工资标准赔偿劳动者的损失；如果诉讼期间劳动合同期限届满的，人民法院可以参照当地最低工资标准判令一次性支付劳动者自劳动合同届满之日至判决之日的必要

生活

费。

一、解除劳动合同证明的出具争议。根据劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第17条规定用人单位招用职工时应当查验解除劳动证明，也就是说解除劳动合同证明是劳动者被用人单位录用审核的一个条件。劳动合同解除后，根据《合同法》的相关条文，合同关系终止后，合同当事人之间仍然有通知、协助、保密等附随义务。所以用人单位应当自解除合同之日，及时向劳动者出具解除合同证明，证明内容应当包括合同订立、履行、解除的时间等内容，用人单位不出具解除合同证明而发生的纠纷，属于劳动争议的范围，人民法院应当受理并及时作出判决，用人单位不出具解除合同证明影响劳动者就业，劳动者提出赔偿要求的，应当支持。用人单位出具的合同解除证明涉及对当事人人品等评价的，应当客观、真实，不得有侮辱当事人人格等内容，如果用人单位证明的内容侵犯当事人人格权的，当事人可以一般民事案件起诉，不属于劳动争议。

二、有关手续的办理。劳动合同解除后，用人单位不及时办理劳动者档案转移和社会保险关系转移手续，用人单位不得以双方没有结清欠款或劳动者未支付有关赔偿金为由扣置劳动者档案或不办理有关手续，劳动者要求办理相关手续的，人民法院应当支持。如因用人单位的行为直接导致劳动者无法就业而造成劳动者损失的，应当承担赔偿责任。

三、竞业限制条款的适用问题。竞业限制是指公司的职员（尤其是高级职员）在其任职期间不得兼职于竞争公司或兼营竞争性业务，在其离职后的特定时期和地区内也不得从业于竞争公司或进行竞争性营业活动。竞业限制的主要目的是为了保护企业的商业秘密不会随着职员的流动流向竞争性的企业，保持企业在竞争中的优势地位。我国竞业限制的规定散见于法律法规与部门规章中。劳动法规定，劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项，违反劳动合同中约定的保密事项，给用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。《劳动和社会保障部办公厅关于劳动争议案中涉及商业秘密侵权问题的函》第1条规定，劳动合同中如果明确约定了有关保守商业秘密的内容，由于劳动者未履行，造成用人单位的商业秘密被侵害而发生劳动争议，当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，仲裁委员会应当受理，并依据有关规定和劳动合同的约定作出裁决。但是竞业限制条款是一柄双韧剑。所以我们在审判实践中应当充分认识此特点。审理解除劳动合同争议时，如果当事人之间约定竞业限制条款的，用人单位应当在合同解除后给予劳动者经济补偿。用人单位没有给劳动者经济补偿的，约定的竞业限制条款对劳动者不具有约束力。用人单位无正当理由解除劳动合同导致劳动关系终止的，竞业限制条款应当不具有约束力，除非当事人另有特殊约定并且给劳动者经济补偿的除外。对竞业限制条款的审查也应本着意思自治为主，司法适度干预的原则。当事人对竞业限制适用的地区、时间和禁止劳动者从事行业的范围约定明显不合理的，对超出必要程度的竞业限制条款，法院可以认定该条款对劳动者不产生约束力。

最后一个问题，劳动者和用人单位解除劳动关系双方就劳动关系存续期间形成的劳动报酬、欠款、垫资等问题发生的纠纷；如果双方已经结清帐目、权利义务关系明确，一方根据欠条、还款协议、合同解除协议等起诉的，可以按照一般民事案件受理。但是如果双方对合同解除协议的效力等提出抗辩的，如果双方存在

其他

劳动关系纠纷，一般不宜按照一般民事案件裁决。法院如果受理的，法官应当行使释明权，告知当事人应当提起劳动争议。如果超过仲裁时效，仲裁不受理的，当事人向法院起诉的，应认定为有正当理由，法院应当受理并依法作出裁决。

编辑

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn