# 劳动者劳动合同范本（五篇范文）

来源：网络 作者：风吟鸟唱 更新时间：2024-07-30

*第一篇：劳动者劳动合同范本劳动合同，是指劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。那么劳动合同是什么样的呢?以下是小编为大家提供的劳动合同范本，欢迎阅读。劳动者劳动合同范本1根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国...*

**第一篇：劳动者劳动合同范本**

劳动合同，是指劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。那么劳动合同是什么样的呢?以下是小编为大家提供的劳动合同范本，欢迎阅读。

劳动者劳动合同范本1

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规,甲乙双方经平等自愿、协商一致签订本合同,共同遵守本合同所列条款。

一、劳动合同双方当事人基本情况

第一条

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人)或委托代理人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

公司地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第二条

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_性别\_\_\_\_\_\_\_\_\_

户籍类型(非农业、农业)

居民身份证号码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

在甲方工作起始时间\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

家庭住址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

居住地址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

户口所在地\_\_\_\_\_\_\_\_(市)\_\_\_\_\_\_\_\_区(县)\_\_\_\_\_\_\_\_街道(乡镇)

二、劳动合同期限

第三条本合同为\_\_\_\_\_\_\_\_类型确定本合同期限。(请选择：有固定期限、无固定期限、以完成一定任务为期限)

1.固定期限：有效期自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，试用期自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

2.无固定期限：有效期自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起，试用期自\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

3.以完成一定工作任务为期限的，\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至该任务完成之日止。

任务的起始标准为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

任务的完成标准为：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

三、工作内容和工作地点

第四条乙方同意根据甲方工作需要，担任营业员(工种)工作。

第五条根据甲方的岗位(工种)作业特点，乙方的工作区域或工作地点为

乙方同意：甲方有权在以下情形之一出现时调整乙方的工作岗位、工作内容、劳动报酬、工作地点、乙方应服从甲方的安排：

1.乙方不胜任本职工作;

2.客观情况发生变化只是乙方工作岗位或职务不存在;

3.甲方根据业务经营需要或认为有更适合乙方的工作岗位。

第六条乙方工作内容。

1.严格遵守商店和部门的各项规章制度，及时完成公司制定的销售任务,确保营业工作有序开展;

2.着装得体，仪容仪表整洁，保持标准的站姿、坐姿和步态。提前上岗做好班前准备工作;严格执行交接班制度，不离岗、串岗、不做与工作无关的事情;

3.做好库房管理，定期盘点，保证所销售产品干净，摆放有序。加强票据的摆放及管理，确保各类票据齐全，做好每日的结帐核算工作，确保现金与账目相符;

4.主动上前迎接顾客，帮助顾客提供的选择方案，为顾客提供优质服务;

四、工作时间和休息休假

第七条甲方安排乙方执行综合工时制度。

执行综合工时制度方式工作，乙方每天工作时间为早9：00到晚18:00，工作一天休息一天。

乙方享有每年天的带薪年假，应安排在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_进行调休。

第八条因甲方工作性质决定店铺长年不休，因此乙方因个人原因需要节假日调班，乙方以实际调班天数作为工资核算标准，可进行调休，不在追加假日工资补贴，节日期间工作的按国家标准计算工资。

五、劳动报酬

第九条甲方每月日前以货币形式支付乙方工资，工资发放形式为现金直接发放或工资卡转账发放。

乙方试用期的工资为：乙方试用期基本工资\_\_\_\_\_\_\_\_元人民币。

乙方转正的工资为：月基本工资为￥\_\_\_\_\_\_\_\_人民币+补助￥\_\_\_\_\_\_\_\_人民币+保险+销售提成+年终奖：由商店制定每月的销售指标，每月完成指标，按商店不同商品的销售规定提成。甲方不提供食宿。

乙方同意：甲方有权在以下情形之一出现时对乙方的工资进行调整：

1.根据乙方工作表现和能力调整乙方工作岗位或者职务的;

2.根据甲方规章制度调整乙方工作岗位或职务的;

3.甲方整体薪资结构调整;

4.乙方不胜任工作或者未完成工作任务;

5.乙方违反劳动纪律或者因乙方原因给甲方造成经济损失;

6.按照甲方和国家的相关规定，应调整乙方工资的其它情形出现;

甲乙双方对工资的其他约定具体办法按照甲方依法制订的相关规定执行。节日工资按国家规定的计发基数标准计算。销售提成每月审核后发放，违反商店制度或不能完成业绩指标的不予发放。具体实施办法按甲方依法制订的相关规定执行。

六、社会保险及其他保险福利待遇

第十条甲乙双方按国家和上海市的规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应社会保险义务。

第十一条乙方患病或非因工负伤的需要休息的：

1.甲方按乙方基本工资的60%支付乙方病举工资。

2.甲方按乙方病举天数扣除岗位工资和补贴。

3.乙方因病连续休病举满一整月，甲方将扣除其整月工资。

第十二条甲方按时为乙方缴纳社会保险，其中乙方应缴纳的社会保险费由甲方在乙方当月工资内代扣代缴。

第十三条合同履行期间乙方依法享受国家规定和双方约定的福利待遇。

七、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第十四条甲方根据生产岗位的需要，按照国家有关劳动安全、卫生的规定为乙方配备必要的安全防护措施，发放必要的劳动保护用品。

第十五条甲方根据国家有关法律、法规，建立安全生产制度;乙方应当严格遵守甲方的劳动安全制度，严禁违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第十六条甲方应当建立、健全职业病防治责任制度，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平。

八、劳动合同的解除、终止和经济补偿

第十七条甲乙双方解除、终止劳动合同应当依照《中华人民共和国劳动合同法》和国家及上海市有关规定执行。

第十八条甲方应当在解除或者终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

第十九条乙方应当按照双方约定，办理工作交接。乙方辞职应提前15日向甲方递交辞职申请，工作交接完毕，甲方可提前批准乙方辞职。甲方辞退乙方应提前15日告知乙方。甲乙双方违反者补偿对方1个月工资。

九、当事人约定的其他内容

第二十条甲乙双方约定本合同增加以下内容：

1.乙方必须认真执行甲方的工作制度，如无法按照甲方规定的制度执行，将随时终止该合同。

2.保密和竞业限制：乙方依法负有保守甲方商业秘密和知识产权的义务。乙方的保密范围为：一切和甲方商店运营管理相关联的产品信息，网络及系统资料和信息，供货渠道等，竞业限制的区域为上海，竞业限制期限为6个月。

十、劳动争议处理及其它

第二十一条双方因履行本合同发生争议，当事人可以向甲方劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第二十二条本合同的附件如下

第二十三条本合同未尽事宜或与今后国家、上海市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十四条本合同壹式贰份，甲乙双方各执壹份。

甲方(公章)：乙方(签字或盖章)：

法定代表人(主要负责人)或委托代理人

(签字或盖章)：

签订日期：年月日签订日期：年月日

劳动者劳动合同范本2

甲方：乙方：

根据中华人民共和国劳动法的规定，经双方友好协商，本着自愿平等的原则，达成合同条款如下：以资共同遵守。

一、合同期限为一年

合同有效期自：年月日至年月日止合同期满即终止执行。因本店工作需要，在双方完全同意的条件下，可续订合同。

二、工作岗位

经双方协商，乙方在合同期内从事甲方鞋店的导购员工作。

三、劳动保护

甲方为乙方提供符合国家规定的安全卫生工作环境，保证乙方在人生安全不受危险的环境条件下工作。

四、工作时间

(特定内容)提前10分钟上班、吃饭一个半小时。冬季：早班：9：00——晚6：30中班：12：00——晚21：00夏季：早班：8：30——晚6：30中班：12：00——晚21：30

五、工作内容

乙方根据甲方规定负责店内以下几项工作：

1、各种货品的销售;

2、贷品的清点和验贷;

3、各项卫生的打扫、陈列和整理。

4、其他店内需要的工作。

六、劳动报酬

根据甲方现行工资制度确定乙方的劳动报酬构成为：

基础工资元+全勤奖元+优秀卫生奖+优秀服务奖+优秀业绩奖+消售提成+年终奖。

七、劳动纪律员工必须遵守国家的法律法规

1、员工应遵守本店各项制度及员工守则，遵守本店规定的工作程序。

2、员工如违反本店的规章制度，本店可以根据情节轻重给予必要的处分或解雇。

3、员工如毁坏或遗失本店财物的，依市场聚给予以补偿。盘点以少贷的，查明是乙方的原因的，由乙方按照丢失贷品的原价赔偿给甲方，未知原因的由当天班次的所有营业员共同赔偿，按原价赔偿给甲方。

八、合同解除：

a)合下列情况之一的，本专卖店可以解除本合同，A、员工严重违反劳动纪律和本专卖店规章制度的;或有严重损害本专卖店利益的行为，或严重失职，或收受客户回扣的。B、本专卖店因生产经营情况发生变化而多余职工或本专卖店宣布解散。

C、员工工作态度怠慢不创造效益，没有工作积极性或业绩一直下降的。

a)有下列情况之一的，员工可以随时书面解除合同：

A、本专卖店不按照本合同规定向员工支付劳动报酬;

B、本专卖店违反国家法律法规，侵犯员工合法权益的乙方若合同期满甲方将结算清所有工资和押金。b)乙方合同期未满，应自行承担经济损失。

九、教育培训

本专卖店鼓历员工参加与本职工作关的各类培训;凡员工参加经本专卖店同意的培训;本专卖店应当相应地地予以报销相关的培训费用。与专卖店外派员工参加培训;则双方另订培训合同。

十、合同无效

本合同如有下列情形之一的，则本合同自始无效;

1、根本违反法律法规的;

2、供虚假信息;欺骗本专卖店而签订本合同的;

3、工为任何不合法、不正当目的进入本专卖店工作的。本合同一式两份，双方各执一份，经甲乙双方签字后生效。签约双方已读懂上述条款的约定，现自愿签字确认。

甲方：专卖店代表人:

电话：

乙方：签字乙方身份号：

电话：

合同签署时间：年月日

劳动者劳动合同范本3

甲方(单位)名称:乙方(职工)姓名:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_性别:\_\_\_\_\_\_\_\_

出生年月:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日文化程度:\_\_\_\_\_\_\_\_\_居民身份证号码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定,甲乙双方经平等协商,自愿签订本聘用合同确定劳动关系并共同遵照执行。

一、合同期限:

无固定期限合同,除按规定变更、解除、终止外,本合同可至乙方达到退休年龄时终止。

二、工作内容和工作条件

1、甲方根据单位情况和有关人事政策法规,通过双向选择、择优聘任、竞争上岗等方法,确定乙方的工作岗位,其岗位职责按签订的岗位聘任合同或岗位责任书执行。

2、甲方根据乙方的岗位及工作要求,为乙方提供必需的工作条件和劳动保护设施,保障乙方的安全与健康。

三、报酬和保险、福利待遇

1、乙方自己接到广告类生意，可分得50%提成。试用期未3个月，在试用期间,公司给予\_\_\_\_\_\_\_\_\_元的试用期工资，加上伙食津贴300/月,转为正式员工后,每月薪金为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。底薪为:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元+\_\_\_\_\_\_\_%的期提成。

2、根据按劳分配为主体、多种分配方法并存的分配制度,甲方依据国家有关规定和乙方完成工作任务等情况,以货币按月核发乙方应得的工作报酬,不得克扣或无故拖欠,并根据国家有关规定,为乙方建立档案工资。

3、乙方在合同期内的工时制度、公休假日均按国家及本省有关规定执行。特殊情况请参阅《公司管理制度》

四、工作纪律

1、甲方应明确并切实加强公司内部的岗位责任制,建立健全考核制度,做到职权清楚、2、甲方有权根据国家现行有关法律、法规和政策,制定本单位的规章制度,乙方有违反

3、乙方应努力学习政治文化,主动参加岗位技能培训,忠于职守,服从领导,团结同志,五、聘用合同的变更、解除、终止

1、因特殊情况致使合同无法履行,经双方协商同意可以变更本合同的相关内容,也可以

2、乙方有下列情况之一的,甲方可以解除本合同:

(1)在试用期间被证明不符合聘用条件的。

(2)严重违反甲方规章制度和工作纪律,经批评教育仍不改正的。

(3)严重失职,营私舞弊,泄露商业秘密事项给甲方利益造成重大损害的。

(4)被依法追究刑事责任的。

(5)乙方患病或非因工负伤,医疗期满后不能从事原工作,也不服从另行安排适当工作

(6)连续两年考核不合格的,又不服从组织安排或重新安排后年度考核仍不合格的。

(7)聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原合同无法履行,经当事人

3、有下列情况之一的,乙方可以解除聘用合同:

(1)试用期内的。

(2)甲方未按照国家规定或聘用合同支付工作报酬或提供工作条件的。

(3)按照国家规定乙方经甲方同意考入普通高等、中等专业学校,应征入伍,以及经甲方

4、有下列情况之一的,聘用合同终止:

(1)聘用合同期满。

(2)双方约定的终止条件出现的。

(3)乙方被开除、自动离职以及死亡的。

5、有下列情况之一的,甲方不得终止或解除聘用合同:

(1)在正常的合同工作期间的。

(2)乙方患病或者负伤,在规定的医疗期内的。

六、甲乙双方解除合同应以书面形式通知对方,其中有本聘用合同第五条第2款的第5、6、7项情形的,应提前30天通知对方。

七、违约和解除合同责任

八、聘用合同争议处理

九、其它事项

1、本合同一式二份,由甲乙双方签字盖章并生效,甲乙双方各执一份。

2、本合同应当由当事人签字,确因故需代签的,须经合法授权,否则,代签无效。

3、本合同在生效后,若有条款与国家新颁布实施的法律、法规或政策抵触的,以国家新的法律、法规或政策为准。

4、本合同未尽事宜,按国家有关规定执行,国家没有规定的,由甲乙双方依现行法律、法规和政策商定。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

劳动者劳动合同范本

**第二篇：劳动者解除劳动合同**

甲方：xxxxxx公司

乙方：电话：

鉴于甲方因为场地租赁合同到期，必须撤场，签订劳动合同时情形发生变化，甲方已经于年月日通知乙方解除劳动合同，乙方同意双方自本协议签订之日起解除劳动关系，现就相关补偿事宜达成如下协议：

1、甲方应当支付给乙方的经济补偿金元、经济赔偿金元、未签订劳动合同双倍工资元，乙方同意接受元，放弃元。

2、甲方对于乙方月工资及当月销售提成元，应当在甲方正常发放工资时，按照公司规定打入乙方帐户。

3、甲方应当为乙方交纳的保险，按照国家法律规定予以补交。

4、甲方同意在发放工资时，将乙方的工服款元，同时打入乙方的工资帐户。

5、对于乙方工作过程中延时加班费元，双休日加班费元，法定休息日加班费元，以上共计元，甲方同意支付元，乙方同意放弃元。

6、对于甲方应当支付未支付的销售提成元，迟到、早退罚款元、盘点扣款元、严重违反企业规章制度的处罚元，双方均无异议，不再追究或同意放弃。

7、本协议第1、5、6、项费用，甲方共计应当向乙方支付元，甲方同意支付元，乙方同意放弃元。在本协议签订时，甲方将该费用支付给乙方。

8、本协议第2、4、项费用，甲方按照公司规定支付时，需全额支付乙方。

9、本协议签订后，双方劳动合同予以解除，在结清上述费用后，双方关于劳动关系的所有费用予以结清，均互不追究。

甲方：乙方：

年月日年月日

**第三篇：劳动者解除劳动合同（整理8篇）**

小文档网会员为你精心整理了8篇《劳动者解除劳动合同》的范文，但愿对你的工作学习带来帮助，希望你能喜欢！

篇一：劳动者如何解除劳动合同

一、法定解除。

法定解除是指在履行合同过程中出现法定解除合同情形，当事人有权解除合同。《劳动法》等法律法规规定的劳动者可以依法解除合同的情形主要有以下几种：

1、辞职权：我国《劳动法》第31条规定：“劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。”劳动部办公厅《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》(劳办发[1995]324号)规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无需征得用人单位的同意.超过30日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续，用人单位应予以办理。”这是《劳动法》赋予劳动者自主选择职业的权利，是劳动者的一项基本权利，通常称之为“辞职权”。劳动者行使辞职权时，只要提前30天书面通知即可单方解除劳动合同，无需经过用人单位同意30天期满劳动合同正式解除。

劳动者行使辞职权时应当注意两点：一是如果劳动合同约定了违约金，或用人单位支付了培训费等，劳动者解除劳动合同应当按约定承担赔偿责任;二是提前通知的日期要符合法律规定，否则用人单位可不同意解除劳动合同。

2、特别解除权：《劳动法》第32条规定：“有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：(一)在试用期内的;(二)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;(三)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。” 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第15条规定：“用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;(二)未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的;(三)克扣或者无故拖欠劳动者工资的;(四)拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的;(五)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。”

以上是法律规定的劳动者特别解除权，劳动者可以无条件随时解除劳动合同，没有提前30天书面通知的限制。除了试用期内解除劳动合同以外，其它几种情况下劳动者解除合同后，还有权要求用人单位支付经济补偿金。

劳动者行使特别解除权时应当注意两点：一是法律虽然没有明确劳动者在此情况下要书面通知用人单位，但为了避免对劳动者是否有提出解除发生争议，最好还是像行使辞职权一样，采用书面通知的形式;二是试用期内解除合同需要做好工作交接，避免因没有交接造成损失，需要承担相应责任。

3、不可抗力解除权：《劳动法》没有提到不可抗力解除权，但我国《合同法》对不可抗力解除劳动合同却有明确规定。所谓因不可抗力解除合同，是指因不能遇见、不能避免、不能克服的自然灾害或客观事件，例如水灾、火灾、地震、火山爆发、水灾等自然事件，或战争、罢工等社会事件以及法律、政令的变化等等，导致合同继续履行已不可能而解除。笔者认为，不可抗力也是劳动者解除合同的法定条件之一。

劳动者行使不可抗力解除权时应当注意：并非一旦出现不可抗力均可解除劳动合同，只有在不可抗力已影响到劳动合同目的的实现时，才能导致合同的解除。

二、 约定解除。

约定解除是指在合同中约定解除合同的事项，待约定的事由出现时，当事人有权解除合同。我国《合同法》第93条规定：“当事人可以约定解除合同的条件，解除合同的条件成就时，解除权人可以解除合同。”在发生了劳动合同约定的解除合同的条件以后，享有解除权一方的劳动者作出解除合同的意思表示后，劳动合同的权利义务即告终止，无须获得用人单位同意。

劳动者行使约定解除权时应当注意：必须事先在劳动合同中约定约定解除合同的条件，并且只有当解除合同的条件成就以后，劳动者才能依照约定解除。

篇二：劳动者解除劳动合同

劳动者解除劳动合同

劳动者解除劳动合同

劳动合同解除是指劳动合同有效成立以后，当具备一定条件时，因一方或双方当事人的意思表示而使合同关系消灭的法律行为。

劳动合同的解除包括法定解除、协商解除和约定解除。劳动者可以通过这3种方式解除劳动合同，但在实际操作中应当注意不同解除方式的条件和程序，避免因此引发劳动争议。本文就对劳动者解除合同时需要注意的一些问题进行分析、介绍。

一、法定解除。

法定解除是指在履行合同过程中出现法定解除合同情形，当事人有权解除合同。《劳动法》等法律法规规定的劳动者可以依法解除合同的情形主要有以下几种：

1、辞职权：我国《劳动法》第31条规定：“劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。”劳动部办公厅《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》（劳办发[1995]324号）规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无需征得用人单位的同意．超过30日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续，用人单位应予以办理。”这是《劳动法》赋予劳动者自主选择职业的权利，是劳动者的一项基本权利，通常称之为“辞职权”。劳动者行使辞职权时，只要提前30天书面通知即可单方解除劳动合同，无需经过用人单位同意30天期满劳动合同正式解除。

劳动者行使辞职权时应当注意两点：一是如果劳动合同约定了违约金，或用人单位支付了培训费等，劳动者解除劳动合同应当按约定承担赔偿责任；二是提前通知的日期要符合法律规定，否则用人单位可不同意解除劳动合同。

2、特别解除权：《劳动法》第32条规定：“有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：（一）在试用期内的；（二）用人单位以\*\*\*、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。” 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第15条规定：“用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：（一）以\*\*\*、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（二）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；（三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。”

以上是法律规定的劳动者特别解除权，劳动者可以无条件随时解除劳动合同，没有提前30天书面通知的限制。除了试用期内解除劳动合同以外，其它几种情况下劳动者解除合同后，还有权要求用人单位支付经济补偿金。

劳动者行使特别解除权时应当注意两点：一是法律虽然没有明确劳动者在此情况下要书面通知用人单位，但为了避免对劳动者是否有提出解除发生争议，最好还是像行使辞职权一样，采用书面通知的形式；二是试用期内解除合同需要做好工作交接，避免因没有交接造成损失，需要承担相应责任。

3、不可抗力解除权：《劳动法》没有提到不可抗力解除权，但我国《合同法》对不可抗力解除劳动合同却有明确规定。所谓因不可抗力解除合同，是指因不能遇见、不能避免、不能克服的自然灾害或客观事件，例如水灾、火灾、地震、火山爆发、水灾等自然事件，或战争、罢工等社会事件以及法律、政令的变化等等，导致合同继续履行已不可能而解除。笔者认为，不可抗力也是劳动者解除合同的法定条件之一。

劳动者行使不可抗力解除权时应当注意：并非一旦出现不可抗力均可解除劳动合同，只有在不可抗力已影响到劳动合同目的的\'实现时，才能导致合同的解除。

二、 约定解除。

约定解除是指在合同中约定解除合同的事项，待约定的事由出现时，当事人有权解除合同。我国《合同法》第93条规定：“当事人可以约定解除合同的条件，解除合同的条件成就时，解除权人可以解除合同。”在发生了劳动合同约定的解除合同的条件以后，享有解除权一方的劳动者作出解除合同的意思表示后，劳动合同的权利义务即告终止，无须获得用人单位同意。

劳动者行使约定解除权时应当注意：必须事先在劳动合同中约定约定解除合同的条件，并且只有当解除合同的条件成就以后，劳动者才能依照约定解除。

编辑

篇三：劳动者如何解除劳动合同？

劳动者如何解除劳动合同？

一、劳动者能解除劳动合同吗

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十八条规定，有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

1、劳动者与用人单位协商一致的。

2、劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的。

3、劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的。

4、用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的。

5、用人单位未及时足额支付劳动报酬的。

6、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的。

7、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。

8、用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的。

9、用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的。

10、用人单位违反法律、行政法规强制性规定的。

11、用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的。

12、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

13、法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

二、劳动者如何解除劳动合同

1、劳动者解除劳动合同的\'条件：

(1)根据《劳动合同法》第三十六条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

(2)根据《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。

(3)满足《劳动合同法》第三十八条规定之一的，劳动者可以单方即时解除劳动合同。

2、根据《劳动合同法》第八十七条规定，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。

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十五条规定，用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

3、有下列情形之一，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

(1)劳动者严重违反用人单位的规章制度的;

(2)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

(3)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的;

(4)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(5)劳动者被依法追究刑事责任的。

通过上文的介绍，相信我们对“劳动者能解除劳动合同吗”以及“劳动者如何解除劳动合同”有了进一步认识。需要注意的是，用人单位出具的解除劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。只要劳动者符合法定条件，就可以单方解除合同。如果用工单位非法解除或者由于劳动者合法解除劳动合同不发工资，劳动者可以请专业律师帮忙，维护自身的合法权益。

篇四：劳动者解除劳动合同通知

xxx(用人单位) ：

鉴于 (原因)，根据《劳动合同法》第 条第 款第 项的规定，本人现提出于 年 月 日与单位解除劳动合同。

职工：(签名)

年 月 日

签 收 人：

签收日期： 年 月 日

劳动者解除劳动合同相关知识：

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十八条的规定，有下列13种情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

1、劳动者与用人单位协商一致的;

2、劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的;

3、劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的;

4、用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

5、用人单位未及时足额支付劳动报酬的;

6、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的;

7、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;

8、用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

9、用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

10、用人单位违反法律、行政法规强制性规定的;

11、用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的;

12、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的;

13、法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

篇五：什么情况下劳动者可以解除劳动合同

法律规定，劳动者与用人单位一样，都是可以解除劳动合同的。那么法律规定劳动者解除劳动合同的情况有哪些呢？需要提前多少天通知用人单位？

一、劳动者可以解除劳动合同的情况

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十八条的规定，有下列13种情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

1、劳动者与用人单位协商一致的;

2、劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的;

3、劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的;

4、用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

5、用人单位未及时足额支付劳动报酬的;

6、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的;

7、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;

8、用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

9、用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的.;

10、用人单位违反法律、行政法规强制性规定的;

11、用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的;

12、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的;

13、法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

在此，需要指出的是：在用人单位没有违法的情况下，劳动者主动提出解除劳动合同一般是没有经济补偿金的。

二、劳动者解除劳动合同需提前几天通知单位

劳动者随意提前解除劳动合同，不负违约金责任，但不代表不承担其他法律责任。《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。”应该说，这样的要求对劳动者是很容易做到的。如果其没有做到，应当承担相应的赔偿责任。《劳动合同法》第九十条明确规定：“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”

如果劳动者是在试用期解除劳动合同的，那么只需要提前3天通知用人单位就可以了。而要是在转正之后解除劳动合同的话，那么就需要提前30天通知用人单位。在上述十三种情况下，劳动者可以单方面要求解除劳动合同，具体情况大家可以从上中进行了解。如果还有疑问的话，可以咨询在线律师。

篇六：劳动者解除劳动合同要赔偿吗

法律中规定用人单位在一定情况下解除劳动合同的话，那么需要对劳动者进行赔偿。那要是劳动者解除劳动合同的，是否还可以要求单位赔偿呢？下面是小编整理的相关内容，希望对你有所帮助。

劳动者主动接触劳动合同的情况下是不能得到相应的赔偿，但要是因为单位违法、违约解除劳动合同的，劳动者应该获得相应补偿。

(一)计算方法：

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。

(二)发放限制：

下限：本地区最低工资标准;

上限：本地区上职工月平均工资三倍，最多不超过十二年。

(三)计算单位：

月工资，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。

月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

篇七：劳动者可以解除劳动合同的情形

一、劳动者随时解除劳动合同的情形有哪些

依据《劳动法》第三十二条的规定，有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

(1)在试用期内;

(2)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动;

(3)用人单位未按劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件。

《广东省劳动合同管理规定》第二十三条、第二十六条规定，劳动者无须履行提前三十日通知用人单位解除劳动合同的情形有：(1)经国家有关部门确认，用人单位劳动安全卫生条件恶劣，严重危害劳动者身体健康的;(2)用人单位不履行劳动合同约定条款，或者违反法律、法规和规章，侵害劳动者合法权益的;(3)用人单位不按劳动合同规定支付劳动报酬，克扣或无故拖欠工资的。劳动者在其他情形下解除劳动合同都应提前三十日通知劳动者。

二、解除特征

1、被解除的劳动合同是依法成立的有效的劳动合同2、解除劳动合同的行为必须是在被解除的劳动合同依法订立生效之后、尚未全部履行之前进行3、用人单位与劳动者均有权依法提出解除劳动合同的请求;4、用人单位和劳动者双方协商解除劳动合同，可以不受劳动合同中约定的终止条件的限制。

解除劳动合同三定律：

1、 除了法定条件，任何约定不得解除劳动合同的条件，均无效(协商一致解除劳动合同，不是在订立劳动合同时就协商排斥其他法定的解除劳动合同的权利);

2、 任何约定违约金、赔偿金的，均无效; 《劳动合同法》第二十二条、二十三条规定“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。 ” “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。”《劳动合同法》第二十五条，除第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

3、《劳动合同法》第二十二条、二十三条：用人单位为劳动者提供专项培训费用，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。劳动合同解除的适用情形《劳动法》第二十四条规定“经合同当事人协商一致，劳动合同可以解除”，此外，其第二十五。二十六。二十七。三十一。三十二条还分别规定了在一定情况下用人单位或劳动者可以依法单方解除劳动合同。根据《劳动法》规定，用人单位可以单方解除劳动合同的有以下三种情况：第一种情况，依据《劳动法》第二十五条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：(1)在试用期间被证明不符合录用条件的;(2)严重违反劳动纪律或用人单位规章制度的;(3)严重失职。营私舞弊。对用人单位利益造成重大损害的;(4)被依法追究刑事责任的。第二种情况，

依据《劳动法》第二十六条规定，有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人：(1)劳动者患病或非应工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的;(2)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的;(3)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第三种情况，依据《劳动法》第二十七条规定，用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30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，经向劳动保障行政部门报告后，可以裁减人员(单方解除劳动合同)。根据《劳动法》规定，在以下两种情况下，劳动者亦可以单方解除劳动合同：第一种情况，依据《劳动法》第三十一条规定，提前30日以书面形式通知用人单位，劳动合同即可解除劳动合同。第二种情况，依据《劳动法》第三十二条规定，有下列情形之一的，劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同：(1)在试用期内的;(2)用人单位以暴力。威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;(3)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

看过劳动者可以解除劳动合同的情形的人还看了：

1.不得解除劳动合同的情形

2.关于解除劳动合同的3种情况

3.关于解除劳动合同的条件

4.用人单位与劳动者解除劳动合同须知

5.警告信可不可以作为解除劳动合同的依据

6.劳动合同法辞退相关规定

7.用人单位如何与劳动者解除劳动关系

8.在什么情形下可以约定劳动合同违约金

9.关于单位违法解除劳动合同的情形

10.2024劳动法辞职规定

篇八：劳动者单方解除劳动合同的若干问题探讨

劳动者单方解除劳动合同的若干问题探讨

劳动者单方解除劳动合同的若干问题探讨

劳动权是我国《宪法》规定的公民基本社会经济权利中的一种，《宪法》第四十二条规定“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”。为了规范劳动权的行使，一九九四年七月五日，八届人大常委会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》（以下称劳动法），其第三章用十八个条文来规定劳动合同的相关问题，而关于单方解除劳动合同的条文又占了八条，可见立法者对单方解除劳动合同的重视。但几年来的司法实践证明，劳动法关于劳动者单方解除劳动合同的立法仍然存在缺陷，以至于出现了许多实体法和程序法上的难题，本文依据实践中已经发生的问题，就单方解除劳动合同中出现的实体法上的几个问题作一探讨。

一、劳动者的预告解除问题

劳动者预告解除劳动合同即劳动者依据《劳动法》第三十一条的规定，提前三十日将解除劳动合同的意思书面通知用人单位，这个书面通知送达用人单位后无须其他条件，劳动合同即可发生解除之结果。在劳动合同的预告解除问题中，司法实践中容易产生争议的难点有以下几个：

第一、预告期限问题

《劳动法》第三十一条的规定使可劳动者获得了充分的择业自主权，保障了劳动者的劳动自由，但对用人单位来说这一条文使其陷入了非常被动的局面，劳动者特别是重要岗位的劳动者或者是在用人单位起重要作用的劳动者一走，将影响用人单位的正常生产经营活动，给用人单位带来不可避免的损失。立法者也正是关注到了这一问题，才会在立法条文中出现了预告期限的规定，按照三十一条的规定，劳动者的预告期限不得少于三十日。但这个一成不变的期限在司法实践中也产生不不可避免的争议，这是因为在社会发展到知识经济时代，劳动者的替代程度因劳动者素质的不同已经产生了不容忽视的变化，一些高级人才的替代程度远远低于普通劳动者，许多行业和领域，用人单位很难在三十日内找到一个可以完全替代的劳动者；而对许多普通劳动者来说，他找到一个合适的新的劳动岗位并非一件易事，如果新的用人单位急于用人的情况下，劳动者要解除原劳动合同又需要三十日的情况下，他仍然有可能失去新的劳动岗位。可以说三十日这个预告期限已经成为用人单位和劳动者均有看法的焦点，因此对预告期限的长短，笔者认为不宜一刀切的作出规定，立法应当针对不同素质的劳动者作出相对灵活的规定即对高级人才的的预告期限予以相应延长，而对普通劳动者的预告期限予以相对的缩短，以保护用人单位和普通劳动者的权益。

第二、预告期限内劳动合同的效力问题。

在劳动争议中，劳动者主张劳动合同因已经提前预告而解除，而用人单位则不认为劳动合同已经解除的情况很多，其主要的争议点就是在预告期限的起算问题以及预告期限内劳动合同的效力问题上，现在劳动者行使其预告解除权的方式往往是以辞职报告的形式出现的，并且许多劳动者都是在提交辞职报告后即离开用人单位而另谋他职，在等到三十日的期限满后才向用有单位提出办理相应的离职手续，这就给预告期限内的劳动合同的效力带来了极大的影响。在劳动者看来提出辞职报告之日即是劳动合同解除之日，但这种看法是明显不正确的，根据劳动法的规定，提前预告是劳动者的义务，在法定期限届满前，劳动者与用人单位之间的劳动合同仍然有效，劳动者应当按照劳动合同约定继续履行劳动义务。但是用人单位也不应当利用预告期限的规定，片面利用其有利条件在预告期限的确定上作文章，以给劳动者重新就业制造障碍。

第三，用人单位在预告期限内是否可以不同意解除劳动合同作为对劳动者单方解除的抗辩。

笔者曾经接触过二个劳动者预告解除的案例，劳动者提出解除劳动合同的书面通知后，用人单位随即向劳动者发出了不同意解除劳动合同的书面通知，其中的一例已经由劳动争议仲裁机构裁决，其结果是认为劳动合同尚未解除，而另一例虽然还未提请确认，用人单位已经提出了劳动合同尚未解除的观点，对此笔者认为，劳动法赋予劳动者单方解除权的前提是保护劳动者的劳动自由和劳动力的自由流动，劳动者依据劳动法第三十一条的规定行使单方解除权时，用人单位以书面方式通知劳动者不同意解除劳动合同的行为不得成为其抗辩的依据，劳动合同应当视为解除。这一点劳动部在立法说明中已经加以了充分说明，但司法实践中仍然有人认为用人单位可以抗辩是与立法精神相违背的。

第四、弃权条款的效力。

由于劳动法第三十一条赋予劳动者的是无条件的单方预告解除权，这给用人单位保持劳动关系的相对稳定带来了极大的影响，因此有些用人单位在签订劳动合同时要求劳动者在劳动合同与其签订确认放弃无条件预告解除权的所谓“弃权条款”，从而达到用劳动合同的约定条款对劳动法第三十一条规定的劳动者的无条件解除权进行限制的目的。这种做法在司法实践中也引发了不少的问题，一种观点认为这种约定有效，其理论依据是合同法中的合同自愿原则，认为只要合同是双方的真实意思表示，劳动者放弃其权利并无不当，故如果劳动合同约定了劳动者放弃无条件解除权以后不得依据劳动法三十一条的规定行使预告解除权。而另一种观点则认为依据劳动法第三十一条而来的无条件解除权是是劳动者的法定权利，用人单位不得以任何理由加以限制，否则就是违法，因此即使在劳动合同中有约定也因其违反法律而无效。笔者以为在目前的就业形势下，极大多数的普通劳动者相对于用人单位来说是处于弱势地位，在签订劳动合同时基本上处于被动地位，从衡平劳动者和用人单位的利益看，弃权条款应归为无效。

二、劳动者单方解除劳动合同后用人单位的商业秘密保护问题

商业秘密的保护问题，不同的企业有不同的保护方法，而在劳动合同中规定守密条款是用人单位在保护商业秘密中最常用的方法之一。但由于劳动法第三十一条赋予了劳动者无条件的劳动合同解除权，那么那些掌握或了解用人单位的技术信息或资料的劳动者，可能会利用这些有利条件为自己牟取不正当利益，从而给用人单位造成经济损失。为了调和劳资双方的利益，劳动法用二个条文对商业秘密问题作出了规定，即第二十二条“劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密的有关事项”和第一百零二条“劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任”。但这二个条文的规定过于原则，在司法实践中的操作性很差，细言之，可以从以下几个方面来体现：

第一、守密义务的性质

劳动者的守密义务是一种法定义务还是一种约定的义务在司法实践中存在不少的争议，因为守密义务的违反往往伴随不正当竞争行为而出现，并且已经给用人单位造成了损失，而从《反不正当竞争法》的规定看，只能说不利用他人的商业秘密是每个人的义务并没有保护他人商业秘密的义务，同时从《劳动法》的规定看，没有约定守密条款的劳动合同并非无效，因此可以说守密义务是劳动者在劳动合同中的一种附随义务，但这种义务以合同约定为前提，故守密义务是一种当事人约定的义务，没有劳动合同的约定，劳动者即不承担守密责任。当然这个说法也有一个例外，即劳动合同中没明确规定守密义务，但依据事实可以推定的守密义务。如用人单位在劳动合同中约定，劳动者有遵守用人单位规章制度的义务，而为了保护其商业秘密，用人单位虽未在劳动合同中约定劳动者的守密义务，但在签订劳动合同后发给劳动者的规章制度中有明确的保密制度，这种情况下，可以推定劳动者仍负有守密义务，但这种义务从大的方面来说仍然属于约定义务。明确守密义务的性质，有助于劳动者和用人单位之间在劳动合同解除后分清责任，保护其各自的权益。

第二、商业秘密的认定问题

如何界定商业秘密是涉及守密条款的劳动合同纠纷中最复杂的一个问题，因为在劳动关系存续期间，劳动者可能既掌握了赖以谋生的知识、经验和技能，也可能通过履行职务掌握了用人单位的商业秘密，有时这二者很难区别，这也就给商业秘密的认定带来了很大的困难，在劳动合同纠纷中，劳动者往往有一种观点即“我掌握的信息归我所有”。那么如何认定商业秘密呢？劳动法对用人单位的商业秘密没有作出明确的界定，也没有办法对此作出界定，在实践中一般还是按《反不正当竞争法》第十条的规定来处理即商业秘密是指不为公众所知悉，能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。现在最常见为用人单位引用的商业秘密是用人单位的客户名单也就是一般人所说的经营渠道，这是劳动者接触最多的经营信息之一，而且经营人员跳槽后往往还会利用原来的客户进行经营活动，那么客户名单是不是商业秘密呢？

从国家工商行政管理总局《关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》第二条第五款来看，客户名单属于常见的和典型的经营信息，因此可以进入商业秘密的范围，但客户名单能否则最终认定为商业秘密，笔者认为除符合《反不正当竞争法》规定的要件外，客户名单作为商业秘密来认定时还应当具备以下要件：（1）客户的特有性即该客户是用人单位通过花费劳动、金钱和努力才获得，这也是将构成商业秘密的客户名单与普通的客户名单得以区别的标志。（2）客户名单是否经过用人单位加工管理，因为作为经营人员的劳动者在劳动过程中会通过自身的努力开发经营渠道，而在此过程中他必然会掌握一些客户，这些客户如果未经用人单位加工并加以管理，那么其名单不能进入商业秘密的范围。（3）客户是否为用人单位所独有并予以特定化。

综上所述并非所有的客户名单都是商业秘密，用人单位持有的客户名单，只有不为公众所知悉，未进入公开领域，才成为商业秘密。

第三，劳动者的守密期限和经济补偿问题

关于劳动者的守密期限问题，《劳动法》没有作出明确的规定，其原意是由劳动者和用人单位协商确定，因为要守密一般而言用人单位禁止掌握商业秘密的劳动者在解除劳动合同后进入竞争性单位工作，这也就是一般所说的劳动者的竞业禁止义务。从司法实践来看，约定守密条款的劳动合同的数量已经大幅增加，也充分说明了用人单位的权利意识的提高，但其约定过于笼统，在司法实践中如何来认定，特别是对守密期限和经济补偿作出认定仍是一大难题。目前有章可循的是劳动部在《关于企业职工流动若干问题的通知》中的规定：“用人单位与掌握商业秘密的职工在劳动合同中约定保守商业秘密有关条款事项时，可以约定在劳动合同终止前或该职工提出解除劳动合同的一定时间内（不超过六个月），调整其工作岗位，变更劳动合同中相关内容；用人单位也可以规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同的一定期限内（不超过三年），不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务，但用人单位应给予该职工一定数额的经济补偿。”这个通知为解决守密期限的争议提供了一个相对完善的规定，但仍然过于原则。从理论上来说，在劳动关系存续期间，劳动者在用人单位领取劳动报酬，其保守用人单位的商业秘密是劳动者忠实履行自己劳动义务的内在要求，是劳动者应当履行的劳动义务之一。在劳动合同解除以后，劳动者在为原用人单位保守商业秘密时，是否应当获取相应的经济补偿呢？从劳动部的通知来看，其但书部分已经作了明确的回答。实践中产生的争议是没有约定经济补偿的守密条款的效力问题，一种观点认为用人单位支付给劳动者经济补偿是守密条款有效的前提条件，如果用人单位没有支付经济补偿给劳动者则守密条款无效；另一种观点则认为，不管是否支付给劳动者经济补偿，守密条款均为有效。笔者认为第一种观点既符合劳动部通知的规定又符合劳动法的立法精神。其理由是：用人单位通过在劳动合同中订立守密条款以保护其商业秘密，从而实现其经济利益的最大化，但这一目的的实现是以限制甚至牺牲劳动者的\'劳动就业权和择业自主权为代价的，此其一；其二，劳动者的守密义务往往产生在劳动合同解除以后，也就是说在守密期内，劳动者不能利用其专业技能和其所掌握的技术信息、经营信息另谋他职，在社会化分工日益细密的今天有可能导致生计无着的状态，这既不利于保护劳动者的权益也不利于社会的稳定。其三，从法理上看，既没有无权利的义务也没有无义务的权利，权利义务是相辅相成的，劳动者在解除劳动合同后，为用人单位保守商业秘密是一种义务，其也有获取对价的权利，而用人单位有要求劳动者保守商业秘密的权利，但也有支付经济补偿的义务。二者缺一不可，在劳动者处于弱势地位的现状下，如果只让劳动者承担守密义务而不让其享受相应的权利，势必不利于利益的平衡。因此笔者认为，没有约定支付经济补偿的守密条款应为无效。

至于经济补偿的数额在目前情况下可由管理部位明确一个底限，以便劳动者和用人单位参考，在底限以上的数额可以劳动者与用人单位在劳动合同中约定。

三、劳动者单方解除劳动合同后一些附期限事项的处理

在福利待遇没有进行薪金管理的情况下，用人单位与劳动者在劳动合同中约定的报酬事项只能是不完善的，许多应当进行薪酬范围的内容在现实生活中是以福利方式支付给劳动者的，如果劳动合同存续，这些问题一般不会发生矛盾，但劳动合同解除以后，由于各方的认识不一，对原来已经支付的福利问题特别是附了相应期限的福利问题也会发生纠纷，从笔者接触的案例看，典型的有以下几种情况：

第一、劳动者按房改政策购买的“房改房”

劳动者与用人单位就房改房产生纠纷的情况，从目前已经发生的纠纷来看，主要有二种：

其一、劳动者在劳动关系存续期间购买的“部分产权”房屋

“部分产权”的房屋是指劳动者在劳动关系存续期间依国家房改政策而向用人单位购得部分产权的房屋。劳动者依房改政策规定购买的部分产权，其与用人单位在房屋上构成的是按份共有关系，在买卖、转让、互换上均有一定的限制，但在劳动者单方解除劳动合同后，司法实践中对“部分产权”的处理已经出现了很大的分歧，也有待于进一步规范。第一种观点认为劳动者单方解除劳动合同后，劳动者已经购买的部分产权房由应用人单位按房改价格购回；第二种观点认为应由劳动者按房改政策购买全部产权房；第三种观点则认为可以在产权比例上维持现状而由用人单位和劳动者协商确定用人单位部分的租金。对上述三种观点笔者认为应当尊重产权人的意思表示，即由双方协商确定部分产权房的处理，如协商不成可以向法院起诉，由法院按照按份共有的关系作出处理。

其二、劳动者在劳动关系存续期间购买的完全产权的房改房

购买完全产权房改房在司法实践中有二种情况即劳动者按房改政策以福利价格购买的全产权房和附一定的工作期限后按福利价格购买的全产权房。前一种情况发生争议的较少，主要发生纠纷的是后一种产权房，也就是劳动者在提出解除劳动合同时其所购买的房改心上所附的工作期限尚未届满。这种情况下用人单位往往提出要收回房改房，实践中司法机关也有二种不同的意见：第一种观点认为应该支持用人单位的请求，其依据是民事法律行为可以附条件，因为所附条件不成就故民事法律行为不生效；第二种观点认为不应该支持用人单位的请求，其依据是购买房改房是按国家福利政策用人单位应当给予劳动者的福利待遇，在福利支付过后，不得请求返还。对上述二种观点，笔者认为均有一定的道理，但并不全面，要妥善处理附工作期限的全产权房改房，不能仅仅依据劳动者和用人单位订立的房改房买卖合同，还要审查争议房屋的产权凭证，这是因为物权行为是一种要式行为，劳动者和用人单位就房改房的买卖达成一致意见后还应当办理相应的产权登记手续。如果支持用人单位的请求，则可能与我国《民法通则》的立法相违背，因为民法通则规定的是附条件民事法律行为，在所附条件成就时始生效力，也就是说订立附工作期限的房改房购买合同在订立时并无法律效力，那么也就不能按购买合同办理相应的产权登记手续，而如果一旦用人单位同意办理产权登记手续也就意味着用人单位用行为改变了房改房购买合同的约定，也就是说所附条件已经由用人单位放弃。反过来说，完全不支持用人单位的请求，也将使附条件民事法律行为的规定成为一纸空文，因此笔者认为在处理附条件的房改房时不仅要审查购买合同，更重要的是审查产权登记手续。

第二，附工作期限的已兑现奖励问题

一些经济效益较好的用人单位为留住人才，在劳动关系存续期间一般会推出一些奖励政策，以鼓励劳动者为其工作，在劳动者获取奖励但工作未满奖励政策规定期限而提出单方解除劳动合同后，用人单位往往就提出让劳动者返还其所得的奖励，这种情况目前已经发生，如何处理却无定论，在实践中也较难操作。嘉兴某公司为了鼓励职工多创效益就推出过一项政策，即如职工在一定期限内创造一定数量的效益后，公司奖励职工一笔税后的购房奖金，但职工必须再为公司工作若干年。某职工获取奖励后一年即提出解除劳动合同，公司也要求该职工返还其所获得的奖励。对于这种情况，在实务中有三种观点：其一，该职工应当无条件返还相应的奖励；其二，该职工可以不返还；其三，该职工应当按获取奖励后的工作年限按比例返还奖励。笔者认为在涉及奖励政策返还问题上首先应当区分实物奖励和现金奖励，在实物奖励中可以按照附工作期限的房改房的返还问题处理，兹不赘述。而对现金奖励，首先应当对它的法律性质进行一个定义，所谓奖励是为了表扬或鼓励而给予的荣誉或财物，这是对受奖人既往工作的一种肯定，而以创造效益为前提的计奖对受奖人来说是一种射  行为，受奖人的工作能否得到奖励有偶然性，因此这种奖金对受奖人来说是一种偶然所得。对偶然所得我国的法律规定只要在缴纳相应的个人调节税后承认其所有权。因此受奖人得奖是基于其的工作努力而实现的，在兑现奖励政策后，原则上不得请求返还为妥。

四、劳动者单方解除劳动合同后相关证明的发放问题

在劳动者提出解除劳动合同的书面通知三十日后，劳动者与用人单位之间的劳动合同即为解除，用人单位即应将相关的证明文件发放给劳动者。从目前情况看主要有三个证明文件即社会保障卡、住房公积金卡和失业证明书。发生争议的往往是用人单位不同意劳动者单方解除劳动合同以后，劳动者在得不到用人单位配合的情况下先行离开了用人单位，等到一段时间以后再到用人单位办理证明文件时，用人单位以此为要挟想迫使劳动者接受一些不平等的条件，从而发生争议。()而这三个证明文件与劳动者有切身的利益关系，如果没有相应的证明文件，劳动者即使重新就业，其相关权益也得不到保护，那么用人单位有没有发放相关证明文件的义务呢？我国劳动法没有对此作出明确的规定，但从三个文件的性质看，笔者认为还是有所区别的，社会保障卡和住房公积金卡是劳动者依个人名义向国家申领的福利凭证，由于根据劳动法规，由用人单位负责代交和保管，因此从性质上说用人单位持有劳动者的上述二卡是一种保管关系，在劳动者与用人单位解除劳动合同后，其保管关系即行终止，用人单位应当无条件的将社会保障卡和住房公积金卡交还给劳动者。至于失业证明书，由于劳动者在职时交纳了失业保险金，在取得失业证明书以后可在一定时间内向社保机构领取失业救济金，因此不但包含重新就业时的证明作用还含有经济利益。

对用人单位给劳动者发放相关证明问题，台湾学者王泽鉴先生在其大作《民法学说与判例研究》中曾作了精辟的分析，借其结论即是用人单位给离职劳动者发放相关证明文件是用人单位对劳动者所负的一种照顾义务，如果用人单位不及时给劳动者发放相关证明文件而给劳动者造成损失的，用人单位应当承担赔偿责任。

**第四篇：劳动者解除劳动合同通知书**

劳动者解除劳动合同通知书

（用人单位）：

鉴于（原因），根据《劳动合同法》第 条第 款第 项的规定，本人现提出于 年 月 日与单位解除劳动合同。

职工：（签名）年 月 日

签 收 人：

签收日期： 年 月 日

解除劳动合同证明书

用人单位名称： 地 址： 联系人和电话：

劳动者姓名： 身份证号码： 工作岗位：

入职日期： 年 月 日 最后一份劳动合同期限： 解除日期： 年 月 日 本单位工作年限：（其中依法合并计入的年限为 年 个月）

依据的法律条文：《劳动合同法》第 条第 款第 项 解除原因（打√）

□劳动者单方解除 □用人单位按劳动合同法39条解除

□劳动者试用期内解除

□用人单位按劳动合同法40条解除

□劳动者按劳动合同法38条解除

□用人单位经济性裁员 双方协商一致解除：□单位提出解除 □劳动者提出解除

单位名称（盖章）

年 月 日

签 收 人：

签收日期： 年 月 日

**第五篇：劳动者解除劳动合同通知书(参考样本)**

附件5 劳动者解除劳动合同通知书

（参考样本）

（用人单位）：

鉴于（原因），根据《劳动合同法》第 条第 款第 项的规定，本人现提出于 年 月 日与单位解除劳动合同。

职工：（签名）年 月 日

签 收 人：

签收日期： 年 月 日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找