

合同解除上诉状(通用5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。那么合同应该怎么制定才合适呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

合同解除上诉状篇一

原告：_____张_____，女，汉族，_____
年____月____日出生，住四川省_____市_____
区_____号，电话：_____。

被告：_____庄_____，男，汉族，_____
年____月____日出生，住广东省_____
市_____，电话：_____。

诉讼请求：_____

判决解除原、被告_____年8月19日签订的《商铺租赁合同》；

判决被告支付原告违约金合计人民币500000元；

判决被告支付原告垫付物管费和水电费共计人民币50000元；

判决被告于_____年7月31日前自行撤出商铺内其安装的设备、设施，恢复原貌，付清_____年____月____日至____月____日的物管费和水电费。

判决被告承担本案的全部诉讼费用。

事实与理由：_____

_____年____月____日，原、被告双方签订了《商铺

租赁合同》。合同约定，原告将坐落于_____市_____区神仙树南路_____号商铺租赁给被告，租赁期限为5年，自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止，并约定了双方若违反约定应承担的违约责任。合同签订后，原告按照该租赁合同约定交付了商铺，但被告却不按合同约定支付租金，经原告多次催缴，被告仍拒绝按约定支付租金，并长期占用商铺。

综上，为维护原告的合法权益，原告特向贵院提起诉讼，望判如所请。

此致

_____区人民法院

日期：_____

合同解除上诉状篇二

地址：_____市_____区_____路_____号，

法人代表：_____，系公司经理；

被告人：_____市_____区_____商店，

地址：_____市_____区_____路_____号，

法人代表：_____，系商店经理。

诉讼请求：

1、责令被告偿还原告货款_____万元。

2、责令被告赔偿拖欠原告货款___个月的利息损失。

3、责令被告赔偿原告提起诉讼而产生的一切损失，包括诉讼费、请律师费等。

诉讼事实和理由：

原告和被告_____年___月___日商定，被告从原告处购进_____酒_____箱，价值人民币_____万元。原告于当年___月___日将_____箱_____酒用车送至被告处，被告立即开出_____万元的转账支票交付原告，原告在收到支票的第二天去银行转账时，被告开户银行告知原告，被告账户上存款只有_____万余元，不足清偿货款。由于被告透支，支票被银行退回。当原告再次找被告索要货款时，被告无理拒付。后来原告多次找被告交涉，均被被告以经理不在为由拒之门外。

根据《中华人民共和国民法通则》第106条第一款和第134条第一款第七项的规定，被告应当承担民事责任，原告有权要求被告偿付货款，并赔偿由于被告拖欠贷款而给原告带来的一切经济损失。

证据和证据来源：

- 1、被告收到货后签收的收条1份；
- 2、银行退回的被告方开的支票1张；
- 3、法院和律师事务所的收费收据_____张。

此致

_____人民法院

起诉人：_____市_____区_____公司（公章）

_____年__月__日

合同解除上诉状篇三

原告：_____, 女, _____族, _____年__月__日生, 住_____市_____区_____路__号院__号楼__号, 电话: _____。

被告: _____有限公司, 地址: _____市_____区_____路_____中心_____层__号。

法定代表人: _____, 职务: _____, 电话: _____。

诉讼请求:

- 1、请求依法判令解除原告与被告的代理合同, 被告返还原告代理费_____元;
- 2、本案的诉讼费用由被告承担。

事实与理由:

_____年__月__日, 原、被告签订了一份代理合同, 双方对合同的权利义务进行了约定。合同签订后, 原告给被告交纳了代理费_____元, 但被告严重违约不按照合同履行自己的义务(不派技术员上门技术培训指导、不按照约定的价格提供设备), 致使原、被告签订的合同目的无法实现。为此, 原告已于_____年__月__日通知被告解除合同。后原告要求被告返还代理费_____元, 被告不理, 无奈只有诉至贵院维护其权益。

综上所述, 为了保护原告的合法权益, 根据《中华人民共和国合同法》的有关规定及《中华人民共和国民事诉讼法》第

一百零八条之规定，原告特提起诉讼，请求贵院依法公判。

此致

_____市_____区人民法院

具状人：_____

_____年__月__日

合同解除上诉状篇四

身份证号码：

住所地：

被告：某公司

住所地：

法定代表人：

联系电话：

原告因与被告某公司劳动合同纠纷一案不服上海市某区劳动人事争议仲裁委员会作出的[某劳人仲()办字第 号]裁决书的裁决，特向贵院提起诉讼。

诉讼请求：

一、请求判决被告向原告支付x年9月至11月期间工资差额2400元；

二、请求判决被告向原告支付x年12月的工资9200元；

三、请求判决被告向原告支付违法解除劳动关系赔偿金156400元。

事实和理由：

x年11月1日，原被告双方签订了一份无固定期限劳动合同，原告自始进入被告处工作，一直从事“硬件网络dba系统课工作”，该工作主要涉及被告全园区主/备idc机房及厂级主机房规划、设计与实施，全园区机房新增、整改、优化等需求专案工程规划、评估与实施。

但出人意料的是，被告未经协商，突然于x年11月28日单方面向原告发出《部门调整通知书》，将原告的工作岗位调整到“oa网络通讯运维课”，主要从事电脑维修工作，并大幅度降低原告的薪资标准。同时，强行将原告的工作邮件账号、电话、电脑、门禁卡全部停用，并即刻要求原告到新岗位报到。原告为此向被告提出异议，并自始至终坚守工作岗位，从未旷工，但被告又恶意编造原告种种违纪理由，未经合法程序，擅自违法解聘原告。

实际上，原告对工作一直兢兢业业，在八年多的工作时间里从未受到被告的任何处分、处罚，更没有发生过被告所杜撰的重大违纪事项，被告这种单方面对原告进行调岗，后又单方面解聘原告的做法既不合法，也不合理，更没有任何事实依据和法律依据。

《劳动合同法》第三十五条规定“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。”从中不难看出，调整岗位作为劳动合同变更的重要内容，必须满足一个最基本的前提：双方协商一致。用人单位若没有经过与员工协商一致就单方面调岗，员工完全有权予以拒绝，并有权继续履行原劳动合同约定的工作内容。

就本案而言，原告从入职之日，就一直履行“硬件网络dba系

统课工作”职责，从事园区机房网络规划、设计工作，被告未经协商，便单方面将原告调岗至“oa网络通讯运维课”，从事电脑维修工作。虽然这两个工作岗位都在同一部门内，但二者的工作性质、内容、级别、待遇都有天壤之别，被告在未经协商的情况下，就单方面调岗，原告当然有权提出异议，并有权拒绝，继续履行原工作内容。

此外，《上海市高级人民法院民一庭关于审理劳动争议案件若干问题的解答》第十五条规定“劳动合同中约定用人单位有权随时调整劳动者岗位发生争议的，应如何处理？答：用人单位和劳动者因劳动合同中约定，用人单位有权根据生产经营需要随时调整劳动者工作内容或岗位，双方为此发生争议的，应由用人单位举证证明其调职具有充分的合理性。用人单位不能举证证明其调职具有充分合理性的，双方仍应按原劳动合同履行。”不难看出，即使在劳动合同中已约定用人单位有权随时调整劳动者工作岗位的，用人单位也必须举证其调岗具有充分的合理性，并履行相应的告知和解释义务。

就本案而言，被告根本没有调整原告工作岗位的任何具体理由，只是笼统地提出“考虑公司(被告)之生产经营需要及您(原告)过去展现的个人能力和绩效表现”就擅自调整原告的工作岗位，至于被告的具体什么生产经营需要，原告的具体什么个人能力和绩效表现只字未提，显然，被告纯粹是找个调岗的借口而以，根本没有理由，更别说具有充分合理性的理由了。因此，由于被告不能举证证明其调职具有充分合理性，原告完全有权继续履行原劳动合同的内容。

至于被告将原告仍继续履行原劳动合同内容的行为定性为旷职则没有任何事实依据，事实是原告x年11月28日、29日，12月2日、3日、4日、5日这一段时间一直坚守在被告处，并对被告单方面调岗的行为提出异议，既然被告调岗根本没有任何充分、合理的理由，又拒绝履行相应的告知和解释义务，原告完全有权拒绝，其行为当然不属于旷职。

另外，《劳动合同法》第四十三条规定“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。”《上海市高级人民法院民一庭关于审理劳动争议案件若干问题的解答》第十七规定“用人单位单方面解除劳动合同，事先未将解除理由通知工会或职工代表的，如何处理?答：用人单位单方面解除劳动合同时，应当依工会法的规定，事先将解除理由通知工会或职工代表，未经上述程序，用人单位单方解除的行为无效。”不难看出，用人单位单方面解除劳动合同，须事先将解除理由通知工会或职工代表，否则程序违法。就本案而言，被告根本没有通知工会，也没有将处理结果通知工会，就单方面与原告解除劳动合同，其程序严重违法，其行为完全系违法解除劳动合同。

综上，被告未经协商，单方面提出调岗，之后又单方面违法解除劳动合同，完全符合《劳动合同法》第八十七条规定的情形，应向原告支付经济赔偿金156400元【具体算法如下： $9200 \times 8.5 \times 2 = 156400$ 元】；其外，被告无任何理由扣除原告x年9月至11月期间的部分工资，合计2400元，理应返还；被告未向原告发放x年12月的工资，理应按原告的月平均工资标准向原告支付9200元。

事后，原告多次向被告提出上述请求，但被告不予理睬，原告只好申请劳动仲裁，上海市某区劳动人事争议仲裁委员会作出[某劳人仲()办字第 号]裁决，原告不服，特诉至贵院，望判如所请。

此致

人民法院

具状人：杨某某

x年三月二十一日

合同解除上诉状篇五

身份证号码：

住所地：

被告：

住所地：

法定代表人：

联系电话：

原告因与被告某公司劳动合同纠纷一案不服上海市某区劳动人事争议仲裁委员会作出的[某劳人仲[x]办字第x号]裁决书的裁决，特向贵院提起诉讼。

诉讼请求：

一、请求判决被告向原告支付xxxx年9月至11月期间工资差额2400元；

二、请求判决被告向原告支付xxxx年12月的工资9200元；

三、请求判决被告向原告支付违法解除劳动关系赔偿金156400元。

事实和理由：

xxxx年11月1日，原被告双方签订了一份无固定期限劳动合同，原告自始进入被告处工作，一直从事“硬件网络dba系统课工

作”，该工作主要涉及被告全园区主/备idc机房及厂级主机房规划、设计与实施，全园区机房新增、整改、优化等需求专案工程规划、评估与实施。

但出人意料的是，被告未经协商，突然于xxxx年11月28日单方面向原告发出《部门调整通知书》，将原告的工作岗位调整到“oa网络通讯运维课”，主要从事电脑维修工作，并大幅度降低原告的薪资标准。同时，强行将原告的工作邮件账号、电话、电脑、门禁卡全部停用，并即刻要求原告到新岗位报到。原告为此向被告提出异议，并自始至终坚守工作岗位，从未旷工，但被告又恶意编造原告种种违纪理由，未经合法程序，擅自违法解聘原告。

实际上，原告对工作一直兢兢业业，在八年多的工作时间里从未受到被告的任何处分、处罚，更没有发生过被告所杜撰的重大违纪事项，被告这种单方面对原告进行调岗，后又单方面解聘原告的做法既不合法，也不合理，更没有任何事实依据和法律依据。

《劳动合同法》第三十五条规定“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。”从中不难看出，调整岗位作为劳动合同变更的重要内容，必须满足一个最基本的前提：双方协商一致。用人单位若没有经过与员工协商一致就单方面调岗，员工完全有权予以拒绝，并有权继续履行原劳动合同约定的工作内容。

就本案而言，原告从入职之日，就一直履行“硬件网络dba系统课工作”职责，从事园区机房网络规划、设计工作，被告未经协商，便单方面将原告调岗至“oa网络通讯运维课”，从事电脑维修工作。虽然这两个工作岗位都在同一部门内，但二者的工作性质、内容、级别、待遇都有天壤之别，被告在未经协商的情况下，就单方面调岗，原告当然有权提出异议，并有权拒绝，继续履行原工作内容。

此外，《上海市高级人民法院民一庭关于审理劳动争议案件若干问题的解答》第十五条规定“劳动合同中约定用人单位有权随时调整劳动者岗位发生争议的，应如何处理？答：用人单位和劳动者因劳动合同中约定，用人单位有权根据生产经营需要随时调整劳动者工作内容或岗位，双方为此发生争议的，应由用人单位举证证明其调职具有充分的合理性。用人单位不能举证证明其调职具有充分合理性的，双方仍应按原劳动合同履行。”不难看出，即使在劳动合同中已约定用人单位有权随时调整劳动者工作岗位的，用人单位也必须举证其调岗具有充分的合理性，并履行相应的告知和解释义务。

就本案而言，被告根本没有调整原告工作岗位的任何具体理由，只是笼统地提出“考虑公司（被告）之生产经营需要及您（原告）过去展现的个人能力和绩效表现”就擅自调整原告的工作岗位，至于被告的具体什么生产经营需要，原告的具体什么个人能力和绩效表现只字未提，显然，被告纯粹是找个调岗的借口而以，根本没有理由，更别说具有充分合理性的理由了。因此，由于被告不能举证证明其调职具有充分合理性，原告完全有权继续履行原劳动合同的内容。

至于被告将原告仍继续履行原劳动合同内容的行为定性为旷职则没有任何事实依据，事实是原告xxxx年11月28日、29日，12月2日、3日、4日、5日这一段时间一直坚守在被告处，并对被告单方面调岗的行为提出异议，既然被告调岗根本没有任何充分、合理的理由，又拒绝履行相应的告知和解释义务，原告完全有权拒绝，其行为当然不属于旷职。

另外，《劳动合同法》第四十三条规定“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。”《上海市高级人民法院民一庭关于审理劳动争议案件若干问题的解答》第十七规定“用人单位单方面解除劳动合同，事先未将解除理由通知工会或职工代表的，如何处

理？答：用人单位单方面解除劳动合同时，应当依工会法的规定，事先将解除理由通知工会或职工代表，未经上述程序，用人单位单方解除的行为无效。”不难看出，用人单位单方面解除劳动合同，须事先将解除理由通知工会或职工代表，否则程序违法。就本案而言，被告根本没有通知工会，也没有将处理结果通知工会，就单方面与原告解除劳动合同，其程序严重违法，其行为完全系违法解除劳动合同。

综上，被告未经协商，单方面提出调岗，之后又单方面违法解除劳动合同，完全符合《劳动合同法》第八十七条规定的情形，应向原告支付经济赔偿金156400元【具体算法如下： $9200 \times 85 \times 2 = 156400$ 元】；此外，被告无任何理由扣除原告xxxx年9月至11月期间的部分工资，合计2400元，理应返还；被告未向原告发放xxxx年12月的工资，应按原告的月平均工资标准向原告支付9200元。

事后，原告多次向被告提出上述请求，但被告不予理睬，原告只好申请劳动仲裁，上海市某区劳动人事争议仲裁委员会作出[某劳人仲[x]办字第x号]裁决，原告不服，特诉至贵院，望判如所请。

此致

人民法院

具状人：杨某某

xxxx年三月二十一日