

# 2023年合同违约金 劳动合同违约金(优秀8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。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？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！

## 合同违约金篇一

20xx年5月18日，江苏省海安县人民法院依法审结一起用人单位向解除劳动合同的劳动者追索违约金和培训费的劳动争议案，判决调整了当事人约定的违约金数额，并将某服装公司要求劳动者周某返还的培训费中的工资报酬、福利待遇等予以剔除。

1997年8月25日，周某到某服装厂工作。同年9月1日，双方签订了自1997年8月26日到20xx年8月25日的劳动合同，约定：任何一方违约，应支付对方违约金20xx元。20xx年7月9日，某服装厂因生产需要，决定派周某到上海东华大学进行技术培训，双方签订了培训服务协议作为劳动合同附件，并对原劳动合同部分内容进行了变更。该协议约定：某服装厂派周某到上海东华大学进行技术培训，周某培训期满到岗上班后必须为某服装厂服务十年；培训费用由某服装厂全额出资，培训出资金额包括：证书费、培训费、差旅费、培训期间的工资、岗贴、福利及劳保等；原劳动合同中约定的违约金变更为20000元，若周某有服务期内自动离职、申请辞职或终止劳动合同而违约，应付给某服装厂违约金20000元，并按应服务年限等分培训出资金额，以已履行的服务期限递减支付给某服装厂。20xx年9月至10月，周某赴上海进行了为期21天的技术培训。除上海匹基姆服装科技有限公司免去直接培训费用外，某服装厂另出资 1985.78(差旅费1472.50元、工

资444.39元、岗贴42.64元、劳保福利费26.25元)，培训结束后，周某回某服装厂履行劳动合同及培训服务协议□20xx年4月22日，某服装厂变更为某服装公司。周某在某服装公司工作□20xx年6月19日，周某向某服装公司书面申请解除劳动合同□20xx年7月6日，某服装公司书面回复周某，同意其解除劳动合同的申请。之后，周某继续在某服装公司工作，某服装公司未与周某办理解除劳动合同的相关手续，仍继续发放周某工资，为周某缴纳养老保险费至20xx年11月□20xx年9月29日起，周某自行离开某服装公司并自此未到某服装公司上班□20xx年10月27日，某服装公司向周某送达了解除劳动合同书，并要求周某缴纳违约金及培训费21191元。

某服装公司的要求自然不能被告周某所接受□20xx年12月24日，某服装公司向县劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求周某给付违约金20000元及培训费21191元。县劳动争议仲裁委员会裁决：周某支付某服装公司违约金8000元及培训费1991元。周某不服向海安县人民法院提起诉讼。

海安县人民法院审理后认为：周某与某服装厂订立的劳动合同和培训服务协议合法有效，双方均应全面自觉履行。某服装厂更名为某服装公司，不影响劳动合同和培训服务协议的履行。本案中，某服装厂出资送周某到上海东华大学培训，双方约定“如周某在服务期内自动离职、申请解职或终止劳动合同，应付给某服装厂违约金20000元，并按服务年限等分培训出资金额，以已履行的服务期限递减支付给某服装厂”根据双方的约定，周某在接受培训后应当为某某服装公司工作一定的年限，而周某在约定的服务期内与某服装公司解除劳动关系，是一种违约行为。根据《江苏省劳动合同条例》的规定，对用人单位出资培训、出资招用或向劳动者提供了特殊福利待遇的：双方可以劳动合同或者另外约定服务期，劳动者违反服务期的约定，提前解除劳动合同应当支付违约金。该约定是双方真实意思的表示且不违反法律强制性规定，合法有效。周某违约应当按约承担违约责任。本案中双方约

定的20000元，多倍于被告出资培训费用和周某某的工资报酬，如果完全按约由周某承担该违约金，有失公平，应按周某的工资及某服装厂培训费支出等情况予以调整。周某在培训期间仍为某服装厂的一员，依法享有获得劳动报酬和其他福利待遇的权利，不能因为其在接受培训期满后，回单位工作不到约定期而解除劳动关系，就将其在接受培训期间应得的劳动报酬和其他福利待遇予以追回。为此，海安县人民法院依照《中华人民共和国劳动法》和《江苏省劳动合同条例》的相关规定，对本案进行了判决，判决周某给付某服装公司违约金8000元，赔偿某服装公司培训费883.50元。

本案中双方约定的20000无违约金数倍于被告出资培训费用，如果完全按约由周某承担该违约金，有失公平。这里有一个值得讨论的问题，即对这种显失公平的约定，仲裁委员会和人民法院能否依职权进行调整？对此，现行的劳动法没有规定。我国《合同法》第一百一十四条第二款规定：“约定的违约金低于造成的损失的，当事人可以请求人民法院或者仲裁机构予以增加；约定的违约金过分高于造成的损失的，当事人可以请求人民法院或者仲裁予以适当减少”，有人主张可以参照合同法的规定，对过高的违约金，依当事人意思自治原则、根据当事人的申请进行调整。本案仲裁委员会主动综合多种因素进行了调整，将20000元的违约金调整为8000元。我们认为，采取主动审查和主动调整的做法比较妥当。理由：一、我国劳动立法兼具公法和私法的性质，劳动法调整的是不平等主体之间的权利义务关系，裁判机关的主动介入与国家对劳动关系的干预相一致。我国合同法调整的是平等主体之间的权利义务关系，比照合同法的规定处理劳动争议纠纷是不妥当的。二、我国劳动立法的宗旨之一是为更好地保护劳动者的权利，目前我国劳动者的法律意识普遍比较薄弱，许多劳动者在有明文时尚不知用法律维护自己的权利，目前在劳动法无明文规定之时，要求当事人申请调整违约金，对劳动者的保护显然不利。

关于培训费的处理，我们认为：在对劳动者这种违约行为的

处理上，应当和一般的违约行为区别开来，不能因此而损害劳动者在单位工作期间已依法取得和享有的劳动者权利。周某在培训期间仍为友谊服装公司的一员，依法享有获得劳动报酬和其他福利待遇的权利，而且不能逆转的。不能因为劳动者在接受培训期满后，回单位工作不到约定期限即解除劳动关系，就将劳动者在接受继续教育期间应得的劳动报酬和其他福利待遇予以追回。关于用人单位为劳动者接受培训投入的额外费用，如本案中的学习费用、报销的路费则应当由劳动者予以返还。

## 合同违约金篇二

身份证号码： \_\_\_\_\_

乙方(贷款人) \_\_\_\_\_

身份证号码： \_\_\_\_\_

甲乙双方就借款事宜，在平等自愿、协商一致的基础上达成如下协议，以资双方共同遵守。

乙方贷给甲方人民币(大写) \_\_\_\_\_，  
于 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日前交付甲方。

借款利息： \_\_\_\_\_

借款期限： \_\_\_\_\_

还款日期： \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日。

还款方式： \_\_\_\_\_ 现金/ \_\_\_\_\_ 支付。

违约责任： \_\_\_\_\_

争议解决方式： \_ 双方协商解决，解决不成，提

交\_\_\_\_\_人民法院。

本合同自\_\_\_\_\_生效。本合同一式两份，双方各执一份，合同文本具有同等法律效力。

甲方(盖章) \_\_\_\_\_

法定代表人(签章) \_\_\_\_\_

乙方(签章) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日

### 合同违约金篇三

在我国的司法理论和实践中，认为根据合法的诚实信用原则和公平原则，违约金的性质应当以补偿性为主，以惩罚性为辅。

对违约金的调整做出了详尽而更具有操作性的规定。现笔者根据自己的办案经验简要解读如下：

第二十七条当事人通过反诉或者抗辩的方式，请求人民法院依照合同法第一百一十四条第二款的规定调整违约金的，人民法院应予支持。

本条是关于提请违约金调整方式的规定。这两种方式无论是违约方还是非违约方都可以运用。如非违约方作为原告诉至法院，违约方可以作为被告提起反诉或抗辩的方式请求减少违约金。如违约方首先提起诉讼，非违约方作为被告可以反诉或抗辩的方式要求增加违约金。因此，本条并不是仅仅针对违约方提请减少违约金而规定的方式。

第二十八条当事人依照合同法第一百一十四条第二款的规定，

请求人民法院增加违约金的，增加后的违约金数额以不超过实际损失额为限。增加违约金以后，当事人又请求对方赔偿损失的，人民法院不予支持。

本条是关于增加违约金限额的规定。合同赔偿责任是以填补被违约方所遭受的实际损失为原则。实际损失是指非违约方因违约方的违约行为使其已经遭受的损失，将来要遭受的损失即预期利益损失不包括在内。这里讲的实际损失与直接损失并非同一概念。实际损失包括直接损失，但直接损失有时范围等于或小于实际损失。

第二十九条当事人主张约定的违约金过高请求予以适当减少的，人民法院应当以实际损失为基础，兼顾合同的履行情况、当事人的过错程度以及预期利益等综合因素，根据公平原则和诚实信用原则予以衡量，并作出裁决。

当事人约定的违约金超过造成损失的百分之三十的，一般可以认定为合同法第一百一十四条第二款规定的“过分高于造成的损失”。

本条第1款是关于违约金调整具体规则和基本原则的规定。具体规则：(1)以实际损失为基础；(2)兼顾合同履行情况；(3)当事人的过错；(4)合同履行的预期效益。基本原则：公平原则和诚实信用原则，这是调整违约金所应遵循的，也是衡量违约金调整是否正确最终最高的判断标准。如果违约金调整后违背了该两条原则，其裁判结果都是错误的。毕竟具体规则必须要在基本原则的指导下适用。

本条第2款是关于违约金是否过高的判断标准。此规定也属于具体规则的范畴，也应在基本原则的指导下适用。在适用时不能拘泥、僵化，以为凡是超过损失30%的，都认为是过分高于所造成的损失。这点从本款用语“一般可以认定”可以看出司法解释制定者的用意。

## 相关规定

根据劳动合同法：

《合同法》第114条第1款规定：当事人可以约定一方违约时应当根据违约情况向对方支付一定数额的违约金，也可以约定因违约产生的损失赔偿额的计算方法。所以，违约金具有惩罚性的特征，它不以非违约方遭受损失为前提。

一般来说合同违约金上限是不超过标的的20%。但是如果过高或者过低是可以请求法院给予减少或者增加的。

《合同法》第114条第2款规定：约定的违约金低于造成的损失，当事人可以请求法院予以增加；约定的违约金过分高于造成的损失，当事人可以请求法院适当减少。但是违约金是当事人双方在订约时对一方违约后可能造成的损失的一种预先估算，与违约后守约方的实际损失不可能完全相符；故此可交由法官自由裁量。法律规定预定违约金，除了给当事人施加心理压力外，也避免了违约后损失计算的麻烦和当事人证明损失大小的麻烦，使当事人能迅速确定自己应当承担的具体责任。因此，当事人如需要法院增加违约金额、或者当违约金过分高于损失时，则需承担证明损失大小的责任。

## 合同违约金篇四

房屋租赁的过程中，会遇到一方因为各种原因违约，在这种情况下，无过错方是否可以要求违约一方支付违约赔偿金呢？以下是本站小编为大家精心整理的租赁合同违约金，欢迎阅读。

在房屋租赁关系上，要求解除租赁合同的一方，应该提取1个月通知对方；否则就属于违约（合同另有约定除外）。合同中有约定违约金的按照合同的约定执行，但约定的违约金过高或

过低可以请求变更，合同中就没有就违约金进行约定，那么违约金就是违约方造成损失的数额。

也就是说如果你没有约定违约金的具体数额你就只能要求赔偿损失了。

## 民法总则

**第一百一十一条 【违约责任】**当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定条件的，另一方有权要求履行或者采取补救措施，并有权要求赔偿损失。

## 合同法

**第一百零七条 【实际违约】**当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。

**第一百一十三条 【赔偿损失】**当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定，给对方造成损失的，损失赔偿额应当相当于因违约所造成的损失，包括合同履行后可以获得的利益，但不得超过违反合同一方订立合同时预见到或者应当预见到的因违反合同可能造成的损失。

**第一百一十九条 【防止损失扩大的义务】**当事人一方违约后，对方应当采取适当措施防止损失的扩大；没有采取适当措施致使损失扩大的，不得就扩大的损失要求赔偿。

(二)约定的违约金过高或过低可以请求变更，约定的违约金超过实际损失30%的可认为约定过高，可要求降低。如房屋租赁费用每月仅为1000元，而约定的违约金数额达到了一万元，那么违约的一方可以请求降低。

(三)房屋租赁合同中对违约金没有约定，应按对方违约对你

造成的实际损失来计算违约金并退回押金和多余的房费。

(四)租房违约金的支付是独立于履行行为即给付房租之外的给付，即如果承租人尚拖欠出租人租金1500元，那么房屋租赁合同违约金是不包含在这1500元以内的。

(五)租房违约金的处理：双方按照租赁合同的约定处理，赔偿约定的金额，如果协商不成，可到法院提起诉讼。

## 合同违约金篇五

### 第一章总则

第一条为进一步完善劳动合同制度，维护劳动者和用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《大连市劳动和社会保险监察条例》和有关法律、法规，结合本市实际，制定本规定。

第二条凡在大连市行政区域内的各类企业、个体经济组织(以下简称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者，均适用本规定。

第三条劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

第四条订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、法规的规定。

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。

第五条市和县(市)、区劳动和社会保障行政部门负责劳动合同制度实施的指导、管理和监督。

第六条各级工会应依法帮助、指导劳动者订立和履行劳动合同，并对用人单位订立和履行劳动合同的情况进行监督。

## 第二章劳动合同的订立

第七条建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同应当在劳动者第一个工作日之前以书面形式订立。

劳动合同订立前，用人单位应当如实向劳动者说明本单位的规章制度、劳动报酬、劳动条件等情况。有可能产生职业病的，用人单位还应当将有可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等情况如实告知劳动者；劳动者应当如实向用人单位提供本人居民身份证、就业状况、学历和职业技能等证件。

第八条劳动合同文本可以使用市劳动保障行政部门统一印制的文本，也可以自制文本。用人单位自制的劳动合同文本，应当听取工会的意见，并报劳动保障行政部门备案。劳动合同用中文书写，也可以同时用外文书写，中、外文内容不一致的，以中文内容为准。

第九条劳动合同应具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬和社会保险；
- (五) 工作时间，休息休假；
- (六) 劳动纪律；

(七) 劳动合同终止、解除的条件；

(八) 违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定试用期、保守商业秘密、培训、福利待遇等其他内容。

第十条 劳动合同文本一式二份，劳动者和用人单位各执一份。劳动合同订立时，由用人单位、法人代表或其书面授权委托的代理人 and 劳动者本人签字、盖章。劳动合同订立后用人单位应在签订之日交付劳动者本人一份。

劳动合同订立后当事人可以到劳动保障行政部门进行鉴证。

第十一条 劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。劳动合同期限由用人单位与劳动者协商约定，国家、省、市有规定的应从其规定。第十二条 劳动合同约定的试用期包括在劳动合同期限内。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不超过15日；劳动合同期限在1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在2年以内的，试用期不得超过60日。劳动合同期在2年以上的，试用期最长不得超过6个月。

第十三条 劳动合同约定保守商业秘密条款的，当事人可以约定解除或终止劳动合同的提前通知期，提前通知期最长不得超过6个月。

第十四条 劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件等标准，不得低于集体合同规定的标准。第十五条 订立劳动合同时，用人单位不得以任何形式向劳动者收取定金、抵押金(物)、保证金及其他费用，也不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件。

第十六条 有下列情形之一的，劳动合同无效：

- (一)违反国家法律、法规的；
- (二)采取欺诈、威胁等手段订立劳动合同的；
- (三)法律、法规确认的其他情形。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同被确认无效，但劳动者已履行的，用人单位应当支付相应的劳动报酬和待遇。

第十七条用人单位与劳动者未订立劳动合同存在事实劳动关系的，应当与劳动者补签事实劳动关系期间的劳动合同。劳动者提出续订劳动合同的，当事人就劳动合同期限协商不一致的，从续订之日起，劳动合同的期限不得少于1年。

第十八条劳动合同期满，用人单位应提前30日将续订或终止劳动合同的意向以书面形式通知劳动者。经协商同意续订劳动合同的，应在期满前办理续订手续。续订劳动合同时，不得约定试用期。

第十九条劳动合同期满，劳动者在同一用人单位连续工作满10年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十条劳动合同期满，用人单位未与劳动者续订劳动合同，劳动者仍在用人单位工作，形成事实劳动关系的，视为双方同意续延劳动合同，用人单位应当及时与劳动者续订事实劳动关系期间的劳动合同。当事人同意续订劳动合同时，就劳动合同期限协商不一致的，从续订之日起，劳动合同的期限

不得少于1年。

### 第三章劳动合同的终止、变更和解除

第二十一条符合下列情形之一的，终止劳动合同：

- (一) 劳动合同期满当事人一方或双方不续订的；
- (二) 双方约定的劳动合同终止条件出现的；
- (三) 劳动者达到法定退休年龄的；
- (四) 劳动者死亡或被依法宣告失踪、死亡的；
- (五) 法律、法规规定的其他情形。

劳动合同的终止时间以劳动合同期限最后1日24时为准。

第二十二条有下列情形之一的，可以变更劳动合同的内容：

- (一) 经劳动合同当事人协商同意的；
- (二) 劳动合同订立时所依据的法律、法规、规章已经修改的；
- (三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生变化的。

第二十三条经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十四条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

(三)严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

(四)被依法追究刑事责任或劳动教养的。

第二十五条有下列情形之一的，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：

(二)劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

第二十六条用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或全体职工说明情况，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。

用人单位依据本条规定裁减人员后，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十七条用人单位单方面解除劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为用人单位违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，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。

第二十八条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得终止劳动合同，也不得依据本规定第二十五条、二十六条的规定解除劳动合同：

(一)患职业病或者因工负伤，经劳动能力鉴定确定为1至6级的；

(二)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(四)应征入伍在义务服役期内的；

(五) 参加平等协商的职工方代表在集体合同期限内的；

(六) 法律、法规规定的其他情形。

第二十九条劳动者要求解除劳动合同，应当提前30日或者按照劳动合同约定的提前通知期，以书面形式通知用人单位，用人单位应按照规定为劳动者办理解除劳动合同有关手续。劳动者给用人单位造成经济损失尚未处理完毕或者未按劳动合同约定承担违约责任的，不得按照本条规定解除劳动合同。

第三十条有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同，用人单位应当支付劳动者相应的劳动报酬和有关待遇。

(一) 在试用期内的；

(二) 用人单位以暴力、胁迫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的约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

(四) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的。第三十一条劳动合同解除、终止时，用人单位应在3日内向劳动者出具解除、终止劳动合同证明。并将《解除劳动合同证明》或《终止劳动合同证明》直接送达给劳动者本人，本人不在的，交其共同居住成年直系亲属签收，直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收信日期为送达日期。劳动者下落不明，或者用上述送达方式无法送达的，可采取公告送达，通过市地级以上新闻媒介通知，自公告发布之日起30日，即视为送达。

劳动者转为失业的，用人单位应在7日内将失业人员名单和档案关系移交到失业保险经办机构。劳动者失业后，应在解除、

终止劳动合同之日起30日内到户口所在地失业保险经办机构办理失业登记。

#### 第四章经济补偿

第三十二条下列情形解除劳动合同的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限，每工作1年(不满1年按1年计算，下同)发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。月工资标准按劳动者解除劳动合同前12个月平均工资支付，低于当地最低工资标准的按最低工资标准支付：

(一)经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的；

(二)劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的，由用人单位解除劳动合同的。第三十三条下列情形解除劳动合同的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限，每工作1年发给相当于1个月工资的经济补偿金。月工资标准按劳动者解除劳动合同前12个月平均工资支付，劳动者的月平均工资低于用人单位月平均工资的，按用人单位月平均工资标准支付。用人单位月平均工资低于当地最低工资标准的按最低工资标准支付：

(四)当事人未订立或未续订劳动合同存在事实劳动关系，由用人单位解除劳动关系的；

(五)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，未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件，未依法为劳动者缴纳社会保险费的。

属于本条(一)项解除劳动合同的，用人单位还应发给劳动者不低于6个月工资的医疗补助费。其中，患重病(劳动能力鉴定大部分丧失劳动能力以上，下同)和绝症(癌症等危及生命难以治愈的重大疾病，下同)应分别发给不低于9个月和12个

月工资的医疗补助费。

第三十四条劳动者患病或者非因工负伤，医疗期和合同期同时届满终止劳动合同的，用人单位应发给劳动者不低于6个月工资的医疗补助费。其中，患重病和绝症的应分别发给不低于9个月和12个月工资的医疗补助费。月工资标准与三十三条相同。

第三十五条劳动者有下列情况的，可计算为本企业工作年限：

(一)因单位分立、兼并(合并)、合资、改变性质、法人改变名称或成建制调动等原因而改变工作单位，原单位未支付经济补偿金的，其原单位的工作时间计算为本企业工作年限，劳动合同有明确约定的从其约定。

(二)经上级组织部门或行业主管部门指令性调动的职工，其调动前单位的工作时间与调动后本企业工作年限合并计算。

(三)复员、转业军人的军龄和城镇知识青年下乡插队的年限，计算为首次接收安置单位的本企业工作年限。

(四)原固定职工转为劳动合同制(单位实行全员劳动合同制)职工时，其转为劳动合同制前的连续工龄与首次签订劳动合同后本单位的工作年限合并计算。

第三十六条劳动合同终止，非国有性质的用人单位可以不支付劳动者生活补助费。国有企业2001年10月6日前(国发〔1986〕77号废止前)录用的职工终止劳动合同时(办理退休的除外)，用人单位应按照文件废止前劳动者在本单位的工作年限，每满1年发给1个月的生活补助费，最多不超过12个月，月计发标准按不低于当地最低工资标准支付。2001年10月6日后，国有企业录用的职工终止劳动合同时可以不支付生活补助费。

第三十七条劳动者由主管部门(或原用人单位)调动或转移工作单位被解除劳动合同未造成失业的,用人单位可以不支付经济补偿金。用人单位解除劳动合同时,未按规定给予劳动者经济补偿的,除全额补发经济补偿金外,还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

第三十八条经济补偿金在企业成本中列支,由用人单位一次性以现金形式支付给劳动者。

## 第五章 法律责任

第三十九条违反本规定或劳动合同的约定,由劳动保障行政部门按下列规定予以处罚:

(三)订立劳动合同时,用人单位向劳动者收取定金、抵押金(物)、保证金及其他费用,或扣押劳动者身份证明和其他证件的,责令其限期返还,并按用人单位收取劳动者钱、物金额的60%、扣押证明每件1000元处以罚款。

第四十条用人单位终止或解除劳动合同,应提前30日以书面形式通知劳动者本人而未提前通知的,应按劳动者上月应发工资增发1个月工资予以赔偿。

第四十一条用人单位招用尚未与原用人单位解除劳动合同的劳动者,对原用人单位造成经济损失的,除该劳动者承担直接赔偿责任外,该用人单位应当对原用人单位承担不低于经济损失总额70%的连带赔偿责任。

损失包括对生产、经营工作造成的直接经济损失和获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失。

第四十二条用人单位或劳动者违反本规定或劳动合同的约定解除劳动合同给对方造成损失的,应按国家有关规定予以赔偿。

第四十三条用人单位出资培训的劳动者，违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，应按照劳动合同的约定向用人单位赔偿培训费。劳动者培训后工作满5年以上的不再赔偿，不满5年的按用人单位实际出资的培训费金额，和劳动者培训后每工作一年减不少于20%的比例赔偿。

## 第六章附则

第四十四条医疗期限是指劳动者因患病或非因工负伤停止工作治病休息，用人单位不得解除、终止劳动合同的期限。用人单位应按劳动者参加工作年限和在本单位工作年限，给予不少于3至24个月医疗期：

(一)实际工作年限不满10年，在本单位工作年限不满5年的为3个月；5年以上的为6个月。

(二)实际工作年限10年以上，在本单位工作年限不满5年的为6个月；5年以上不满10年的为9个月；10年以上不满15年的为12个月；15年以上不满20年的为18个月；20年以上的为24个月。

(三)病休期间，公休、假日和法定节假日包括在内。

劳动者因患病或非因工负伤医疗休息，间断性休息按累计病休时间计算医疗期。按上述规定医疗期为3个月、6个月、9个月、12个月、18个月、24个月的，分别按6个月、12个月、15个月、18个月、24个月、30个月内累计病休时间计算。

(四)对患有重病和绝症的劳动者，在规定的医疗期内不能痊愈的，应适当延长医疗期。延长的医疗期不得少于24个月。

(五)劳动者在医疗期间内，其病假工资(疾病救济费)由用人单位发给，支付标准不得低于当地最低工资标准的80%。

第四十五条用人单位与劳动者因履行劳动合同发生的争议，按《中华人民共和国企业劳动争议处理办法》处理。

第四十六条国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本规定执行。

第四十七条本规定自2003年12月25日起施行。1995年6月7日大连市人民政府令第2号发布的《大连市劳动合同管理规定》同时废止。

看过aaaa的人还看了：

1. 大连关于职工最低工资标准
2. 大连市政府创业补助
5. 大学生的创业优惠政策
6. 关于全民创业优惠政策
7. 鼓励全民创业优惠政策
8. 2016年最新的就业政策

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](#)

## 合同违约金篇六

### 一、劳动合同违约金支付要哪些条件？

由于在劳动合同履行过程中所涉及的范围很广，比如员工迟到一次，企业偶尔延迟发薪，如果每一种违约行为的法律后果都是支付违约金的话，显然是行不通的，所以，实践中，违约金的支付条件一般限定在“提前解除劳动合同”和“违反保守商业秘密或者竞业限制约定”的范围内。由于后一种情形地区差别不是很大，这里我们主要讨论前一种情形，即劳动合同期限未到，或劳动合同中约定的工作任务尚未完成，也未经当事人双方协商一致，也无其他法定的情形出现，一方当事人却要解除劳动合同，是否应该支付违约金，以及如何支付。

### 二、我国法律对劳动合同违约金有何规定？

但是，2002年5月1日起实行的《上海市劳动合同条例》，率先对劳动合同约定违约金作了特别规定。立法者认为，劳动合同和经济合同有本质的区别，劳动合同对于广大劳动者而言是为了确立劳动关系，其根本目的是获取生活必需品。要求劳动者承担违约责任会造成劳动者经济负担的加重，甚至造成白白付出劳动的结果。在现实生活中，确有不少用人单位滥设违约金，导致劳动者的劳动所得还不足以支付违约金，严重侵犯了劳动者的权益。

为此，《条例》规定在劳动合同中设定违约金的，只限于违反服务期约定和违反保守商业秘密约定两种情况。而约定服务期，又只限于对由用人单位出资招用、培训或者提供其他特殊待遇如出资购房的劳动者。就是说，如果用人单位规定一般员工提前离职也必须支付违约金，这种约定是无效的。

《浙江省劳动合同办法》、《江苏省劳动合同条例》作了类似的规定。

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

## 合同违约金篇七

不足弥补乙方损失的，甲方还应该承担赔偿责任。

5、甲方因房屋权属瑕疵或非法出租房屋而导致本合同无效时，甲方应赔偿乙方损失。

### 第十二条 乙方违约责任

1、租赁期间，乙方有下列行为之一的，甲方有权终止合同，收回该房屋，乙方应按照合同总租金的 %向甲方支付违约金。若支付的违约金不足弥补甲方损失的，乙方还应负责赔偿直至达到弥补全部损失为止。

(1) 未经甲方书面同意，将房屋转租、转借给他人使用的；

(2) 未经甲方书面同意，拆改变动房屋结构或损坏房屋；

(3) 改变本合同规定的租赁用途或利用该房屋进行违法活动的;

(4) 拖欠房租累计 个月以上的。

2、在租赁期内，乙方逾期交纳本合同约定应由乙方负担的费用的，每逾期一天，则应按上述费用总额的 %支付甲方滞纳金。

3、在租赁期内，乙方未经甲方同意，中途擅自退租的，乙方应该按合同总租金 %的额度向甲方支付违约金。若支付的违约金不足弥补甲方损失的，乙方还应承担赔偿责任。

4、乙方如逾期支付租金，每逾期一日，则乙方须按日租金的倍支付滞纳金。

5、租赁期满，乙方应如期交还该房屋。乙方逾期归还，则每逾期一日应向甲方支付原日租金 倍的滞纳金。乙方还应承担因逾期归还给甲方造成的损失。

### 第十三条 免责条件

1、因不可抗力原因致使本合同不能继续履行或造成的损失，甲、乙双方互不承担责任。

2、因国家政策需要拆除或改造已租赁的房屋，使甲、乙双方造成损失的，互不承担责任。

3、因上述原因而终止合同的，租金按照实际使用时间计算，不足整月的按天数计算，多退少补。

4、不可抗力系指 “ 不能预见、不能避免并不能克服的客观情况 ” 。

第十四条 本合同未尽事宜，经甲、乙双方协商一致，可订立

补充条款。补充条款及附件均为本合同组成部分，与本合同具有同等法律效力。

## 第十五条 争议解决

本合同项下发生的争议，由双方当事人协商或申请调解；协商或调解解决不成的，按下列第种方式解决(以下两种方式只能选择一种)：

- 1、提请仲裁委员会仲裁。
- 2、依法向有管辖权的人民法院提起诉讼。

## 第十六条 其他约定事项

1□

2□

第十七条 本合同自双方签(章)后生效。

第十八条 本合同及附件一式

.....

## 合同违约金篇八

本文目录

1. 2019违约金合同
2. 如何计算借款合同的逾期违约金和利息
3. 租房合同违约金如何计算
4. 劳动合同中该不该设立违约金

1. 用人单位出资让劳动者去培训，可以约定服务期违约金，但金额最高不能超过用人单位支出的培训费用，且按约定期限逐年递减。

2. 关于用人单位的商业秘密的保密协议，可以约定竞业期违约金，约定劳动者在离职后一段时间不得到同类的公司就职。但最多不得超过两个月，离职后原用人单位需按月向劳动者支付不能到同类单位任职的经济补偿，否则劳动者不算违约。

现在来说说各种情况：

单位不用支付经济补偿金。如有上述第1点，劳动者需支付违约金，如果上述第2点，在收到用人单位支付的经济补偿金后违约要支付违约金。

如果没有上述情况，劳动者不需支付任何违约金，就是合同里约定了也无效。

单位要支付经济补偿金，如果上述第1点，劳动者不需支付，有第2点的按一的做法。

如有上述第1点，劳动者不用支付，如有第2点按一的做法。

按一的做法。

合同未到期，公司裁员。

a)xx年前部分从入职到20xx年xx月31日每工作满一年支付相当于一个月工资的经济补偿金，不足一年部份按一年计算，这里说的月工资按解除劳动关系前xx个月劳动者的平均工资为基数。

b)xx年后部分从20xx年1月1日开始每工作满一年支付相当于一个月工资的经济补偿金，不足6个月部份支付半个月，超

过6个月不足一年部份按一年计算，这里说的月工资按解除劳动关系前xx个月劳动者的平均工资为基数；若平均工资高于当地社平工资3倍，只以社平工资3倍为基数。

c)如果没有提前一个月通知，单位需支付一个月工资的代通知金。这里说的月工资按解除劳动关系前1个月劳动者的工资总额。

d)如果违法解除合同，就是“没犯什么大错误”，单位提出裁员，而与你协商不一到的□a□b项双倍计算。

## 2019违约金合同（2） | 返回目录

1、仅要求本金而放弃违约金和逾期利息请求的，只判决本金。

2、双方对逾期违约金和逾期利息有约定的，当事人对利息有明确请求数额，且不明显违反法律规定的，可按其请求数额判决。

3、如债权人仅请求借款方返还本金并按约定或国家规定计收利息的，计算至起诉日至的可按其请求判决。

4、贷款方请求返还本金及全部应付利息的，应判决至判决确定之日后十日。因判决的确定是个变数，可能因不上诉和上诉而不同。

5、判决确定后十日之前，当事人自动履行的，在其履行时自动扣除提前的日期的利息，不属于不按法院判决执行。

6、在判决确定后应该履行而拒不履行的，可以判决加倍罚息。在强制执行时以此执行不属于判决不确定。

7、对于双方约定的逾期违约金明显过高的，一方提出请求，法院可以依法予以适当调整。双方都未提出的，一般不应调整。

应该注意的是，出借人虽然大多是银行，但也属企业性质，是独立的法人，都有自己独立的人格，有自己处分的权利。与此同时，出于各种不同的考虑，法院在判决时除应交待清楚出借人的权利外，应该尊重当事人的意思表示和诉讼请求，依法作出判决，判决结果即不应超出当事人的诉讼请求，对其不合法的请求也不应予以支持。

## 2019违约金合同（3） | 返回目录

租房合同违约金的计算根据合同的相关约定违约金来计算，定金和违约金以及损害赔偿金不能重复计算。租房合同解除后，各种违约金的计算又因情况的不同二不同。

原告与被告签订房屋租赁合同，约定：承租人被告不能完整履行合同，则赔偿三个月房租、支付5%违约金、扣除履约金及支付免租期一个月房租。履行一年之后，被告向原告送达解约通知书，原告签收。

### 一、定金罚则与违约金、损害赔偿金不应当重复计算

本案中，双方当事人合同中同时约定了违约金(年租金的5%)、损害赔偿金(三个月房租)及履约金(29800.00元)扣除三种责任承担方式，原告至今没有退还履约金;另外，签订合同时，被告尚给原告支付定金100000.00元整，原告至今尚未退还该定金。根据“损益相抵”规则，即使被告行为被认定为违约，原告应当在上述四种方式中选择一种作为追究被告违约责任的方式，在违约金或定金“收益”不足以弥补实际损失时，违约方即本案被告具有补足差额的义务，因此，原告不能通过重复累加的方式，无端加重被告的责任。

### 二、支付损害赔偿金作为违约责任承担方式，具有最终后置性

根据《合同法》第112条(继续履行、采取补救措施与赔偿损

失的关系)、第114条第2款(违约金和赔偿损失的关系)的规定,赔偿损失应当是在违约方承担继续履行、采取补救措施、支付违约金及承担定金责任之后尚不足以弥补守约方实际损失时所应承担的一种责任。本案中,原告不依据合同约定的违约金、履约金扣除及实际支付的定金来追究被告违约责任,直接要求被告赔偿损失的主张不符合合同法有关违约责任承担的基本规则。另外,被告对其损失额度具有举证责任。

三、原告与被告于xx年12月26日协商一致解除合同,双方均不违约

xx年12月9日起,原告与被告协商解除租赁合同的事宜,同年12月26日,双方对解除合同达成一致意见,原告在《解约通知单》上签确认:租赁合同于xx年1月1日解除。原告至今没有对解除合同的意思表示提出任何异议。此过程中合同双方意思表示真实,属于平等自愿的协商行为,与订立合同并无二致;不存在一方违约的情形,因此,原告要求被告承担违约责任没有事实基础,更没有法律依据。

四、原告在合同解除后并没有采取补救措施防止损失的扩大

合同解除后,原告并没有采取补救措施,防止损失的扩大。原告确认其与被告之间的租赁合同于xx年1月1日解除后,并没有采取发布招租广告或通过其他方式重新出租该房屋等补救措施。因此,在计算原告的实际损失时,应当适当扣除损失扩大的部分。通常情况下,办理房屋出租手续完全可以在一个月内完成,因此,原告遭受的损失不会大于1个月的房租,除非原告放任损失无限扩大。

五、原告据以计算实际损失的条文约定不明,可以补充约定或协商

合同中约定损害赔偿金“三个月房租”,是对可能发生损害的预估而不是实际损失数额,因而,不考虑实际损失大小,

直接据以判定赔偿数额的做法欠妥。同时，合同解除后，损害才刚刚开始发生，因此，三个月的房租应当是以合同解除后该房屋可以得到的租金为标准，而不是以之前或合同约定的租金为标准，显然，“房租”本身具有变化不定的特点而且本身不能作为货币单位，所以，“三个月的房租”不是一个确定值，不能直接作为损害赔偿数额。根据法律规定，双方可以协商确定具体的赔偿数额。

相关案例：

法院经审理认为，租赁合同因到期而转化的不定期租赁合同，是一种新合同，合同内容应以双方实际履行情况而定，但由于违约金是一种明确、特殊的严格责任，故原关于违约金条款不能适用于不定期租赁合同。据此，判决驳回了某公司要求另一公司支付15万元违约金的诉讼请求。

法律评析

一、某公司与另一公司在租赁合同到期后继续租赁，决定了双方依旧是租赁合同关系，但是形式已经发生改变，由此产生的法律后果也随之改变。租赁合同分为定期和不定期两种，不同形式的租赁合同，法律调整的方式自然存在不同之处。我国《合同法》第二百三十六条规定：“租赁期间届满，承租人继续使用租赁物，出租人没有提出异议的，原租赁合同继续有效，但租赁期限为不定期。”根据上述法律规定，本案租赁合同到期后，某公司继续使用并按原标准交付租金，另一公司亦未提出异议，表明该租赁合同已经转为不定期，法律适用也应以调整不定期的条款为依据。

二、原租赁合同继续有效，并不等于原约定的违约条款仍可适用。违约金是指合同当事人在合同中约定，在合同债务人不履行或不适当履行合同义务时，向对方当事人支付一定数额的金钱。若当事人在合同中未约定违约金条款，则不产生违约金责任。一方面，违约金的承担是以“合同当事人在合

同中的约定”为要件，当事人之间没有约定、约定不明、超出约定范围均不能适用；另一方面，尽管某公司与另一公司的目的在于租赁，双方按原合同继续履行同样具有租赁的目的，但这仅仅反映在租金、租赁房屋的使用上，已经通过默示履行达成一致，即在这一点上应当继续有效，但对违约金这一必须明示的特殊的严格责任问题，并没有明确确认，故不应沿用；再一方面，原租赁合同约定提前解除合同必须支付违约金的前提条件，仅仅限制在合同期限所固定的两年以内，并没有谈及两年以外，在原合同转为不定期租赁合同后，固定期限变为不固定，两年的时间已届满的情况下，原违约条款已经失去存在的前提和基础。

三、另一公司有权随时解除合同。我国《合同法》第六十一条规定：“合同生效后，当事人就质量、价款或者报酬、履行地点等内容没有约定或者约定不明确的，可以协议补充；不能达成补充协议的，按照合同有关条款或者交易习惯确定。”该法第二百三十二条也规定：“当事人对租赁期限没有约定或者约定不明确，依照本法第六十一条的规定仍不能确定的，视为不定期租赁。当事人可以随时解除合同，但出租人解除合同应当在合理期限之前通知承租人。”

可见，随时解除合同是另一公司的权利，不过应当在合理期限内通知某公司，该期限通常为一个月。另一公司只有未在合理期限之前通知某公司的情况下，某公司才能要求另一公司赔偿损失，但这种损失并不是违约金。

## 2019违约金合同（4） | 返回目录

### 辞职需付违约金

小杨是上海某大学理工科的大学生，毕业后留在上海工作。他与上海市某通信器材公司签订了劳动合同，岗位是系统部技术员，合同约定期限是1999年5月17日至xx年5月17日，月工资是1300元。由于小杨工作积极，公司很器重他，1999年

底出资让他去国外进行培训，双方约定变更合同，将小杨提升为系统部现场技术工程师，并将合同期限延长至xx年7月30日止，未约定月工资。

但小杨在新岗位工作了一段时间后，发现工作量反而没有以前多，比较清闲。而小杨是个闲不住的人，他认为这样会让自己产生惰性，对自己技能的提高不利。于是，经过一番思考，小杨作出了一个决定：他于xx年6月16日，以“系统部工作量少，今年1至6月无事可做，有很大的危机感”等为由提出辞职。而公司方觉得小杨是个不可多得的人才，作为公司的人才资源，可以为公司带来更大的经济效益，便拒绝了小杨的辞职请求。但小杨坚持要走，公司见无法挽留，提出因小杨合同期限未届满就提出提前解除劳动合同，是违约行为，应向公司支付18000元培训费及违约金作为违约责任的承担。小杨认为这个数额太大，无法接受。于xx年7月23日向公司提交书面申请，要求减免违约金数额，同意支付xx元至3000元。公司接到申请书后表示同意，要求小杨支付违约金3000元。小杨支付后，公司给其出具了退工通知单。小杨与公司终止了合同。

然而，小杨事后越想越委屈，他觉得企业索取的违约金于法于理都无据，就向法院提起了诉讼，要求返还违约金3000元。小杨认为，最初签订的劳动合同中并未约定违约金，而后更改的合同中亦未约定。公司要求其支付违约金没有根据，所以要求返还其已支付的3000元违约金。

公司则认为，违约金是小杨和公司共同协商的结果，小杨当初提出减免的要求表示其已接受违约金作为提前解除劳动合同的责任承担方式。而且有小杨提交的书面申请为证，这个申请和公司申请的同意，相当于合同要约和承诺过程。所以，对于小杨要求返还3000元违约金的要求不予接受。

法院经过一审、二审的审理，认为公司在小杨提出辞职后，通知其支付违约金18000元，小杨通过书面形式与公司协商，

最后他实际支付违约金3000元，此数额小杨在其书面申请报告中亦已明确表示认可，此可视为双方协商的结果。现小杨请求判令公司返还违约金，理由不足，不予支持。

## 违反合同判赔偿

违约金是指当事人在合同中约定或者由法律所规定的，一方违约时向对方支付一定数量的货币，是合同法中违约责任的一种主要形式。劳动合同中是否可以约定违约金条款？其法律效力如何？我国《劳动法》对此并没有明确规定。这次由国务院法制办起草的《劳动合同法》（草案）对违约金进行了规定。近几年，在实践中，在劳动合同中约定违约金条款和解除劳动合同中双方因违约金条款约定的内容发生的争议越来越多。但是，由于劳动合同与民事合同存在较大的区别，劳动合同的违约金的适用范围、劳动合同的违约金的性质以及劳动合同违约金的支付标准等都具有其特殊性，值得进一步的探讨。

《劳动法》并没有规定违约金可以作为劳动合同的违约责任的责任形式之一。但是，在我国的部门规章和一些地方性法规中对违约金作为劳动合同的违约责任的责任形式作了明确规定。比如说《上海市劳动合同条例》第17条规定，劳动合同对劳动者的违约行为设定违约金的，仅限于下列情形：（1）违反服务期约定的；（2）违反保守商业秘密约定的。违约金数额应当遵循公平、合理的原则约定。在上述案例中，小杨违反了劳动合同关于合同期限的约定，如果小杨和公司在劳动合同中约定了如果一方违反合同，则支付给对方一定数额的违约金。小杨违反合同的约定提前解除合同，是属于《上海市劳动合同条例》第17条的规定中违反服务期约定的情形，可以自由约定违约金作为违约责任的承担方式。

## 学者争鸣

在关于我国未来的《劳动合同法》中是否应规定当事人可以

约定违约金这个问题上基本形成了两派观点：一派主张合同双方可以约定违约金条款，如有学者认为：“违约金的约定有其合理性，尤其是在用人单位与劳动者订立劳动合同、确立劳动关系后，能在一定程度上起到约束合同当事人积极履约的作用。”也有学者认为：“应规定许可劳动合同当事人在不违反法律的前提下，在一定的程度上有自由约定违约责任的权利；当事人可事先约定违约金的具体数额、幅度和赔偿经济损失的计算方法等的权利。”另外：“违约金和赔偿金条款是劳动合同当事人违约不履行合同时，双方约定的违约方应承担的经济责任条款。”还有学者认为：“双方可以约定不履行合同而应支付违约金和赔偿金的条款”等等。

另一派观点主张劳动合同双方地位是不平等的，违约金条款不应载入劳动合同中，如：“在劳动合同中对劳动者不当解除劳动合同的情况预定违约金是不太合适的”，“尽管违约金或损害赔偿预定制度在民法上是允许的，但劳动合同附和化的性质决定了在非对等的劳动合同关系中应被禁止。”

还有学者认为，目前《上海市劳动合同条例》规定，劳动者和用人单位可以在合同中约定违约金，在实践中可以起到约束双方遵守劳动合同的作用，在实践中大量的劳动合同也设立了约定违约金的条款，已经成为违约方承担劳动法律责任的一种重要方式。当然也存在违约金数额约定不当等问题，但是目前劳动合同中违约金条款出现的一些问题，乃至其所带来的一些负面影响，只是一项法律制度发展过程中所伴生的正常现象，完全可以通过制度本身的不断发展与完善而加以克服。

更多的