

2023年签劳动合同违约办理 劳动合同约定违约金的情形有哪些(优秀5篇)

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

签劳动合同违约办理篇一

依法履行辞职手续1、劳动者在行使辞职权时，须履行法定程序，即提前三十日以书面形式或试用期内提前三日通知用人单位，方可解除劳动合同，除协议中有约定服务期及竞业限制条款外，无需支付任何违约金。否则，劳动者自动离职属于违法解除劳动合同，无权享受经济补偿金；给用人单位造成损失的，还应当承担赔偿责任。

2、劳动者在行使提前30天解除权时，一定要保留好通知凭证(如无有效通知的凭证，一旦用人单位否认未收到提前30日解除通知且主张劳动者违法辞职并提出巨额索赔，则劳动者可能面临败诉的风险)。

3、劳动者通知用人单位解除劳动合同时的注意事项：1)该解除劳动合同通知书的内容应当是通知用人单位解除劳动合同，而不是协商或者请求公司批准解除劳动合同，所以不应写请公司批准此类语言。2)如果公司不肯当面签收，应通过邮局ems快递，并在快递封面内容一栏中填写清楚“解除劳动合同通知书”，保留好快递单据和快递回执。

适用违约金条款时需注意的事项在适用违约金条款时，劳动者应对比法律法规及咨询专业人士，并注意以下事项：

一，具体范围

根据《劳动合同法》第二十五条规定，只有因专项培训费用和专业技能培训所约定的服务期以及竞业限制这两种情形可以设定违约金。且需要以书面形式约定。

二，具体标准

立法上对具体标准有限制，即服务期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。

三，用人单位对培训费用负举证责任。

若用人单位索要培训费，应该出示第三方开的培训费用发票，赔偿金应根据已经履行的服务期限按年递减计算，企业内部培训或没有第三方发票的都不予认可。

救济措施劳动者若认为违约金条款无效或对违约金数额有争议，可与单位进行协商，向劳动行政部门检举、投诉，提起劳动争议仲裁，对仲裁不服的向法院起诉等措施维护自身合法权益。

签劳动合同违约办理篇二

《劳动合同法》第25条规定，除本法第22条和23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。其中，根据第22条的规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技能培训的，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。根据第23条的规定，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。

也就是说，只有在两种情况下可以约定由劳动者承担违约金的条款：一是有专业技能培训；

二是需保守商业秘密即有关竞业限制。

除此之外，不能约定由劳动者承担违约金。因而，劳动者辞职时，用人单位如援引签订的劳动合同要求劳动者按约定承担违约金，除上述两种情况外，劳动者可以主张该约定无效而拒绝承担。

二、适用劳动合同违约金的注意事项

在适用违约金条款时，劳动者应对比法律法规及咨询专业人士，并注意以下事项：

1、具体范围

根据《劳动合同法》第二十五条规定，只有因专项培训费用和专业技能培训所约定的服务期以及竞业限制这两种情形可以设定违约金。且需要以书面形式约定。

2、具体标准

立法上对具体标准有限制，即服务期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。

3、用人单位对培训费用负举证责任。

若用人单位索要培训费，应该出示第三方开的培训费用发票，赔偿金应根据已经履行的服务期限按年递减计算，企业内部培训或没有第三方发票的都不予认可。

签劳动合同违约办理篇三

约定违约金的基本原则：一是违约金的数额应考虑双方当事人（特别是劳动者）的承受能力；二是约定违约金时双方要对

等。违约金的数额的设定都要求应当遵循公平原则，根据劳动者的劳动报酬等因素合理确定。

根据《北京市劳动合同规定》：“劳动者向用人单位支付的违约金最多不得超过本人解除劳动合同前12个月的工资总额。”

但是，《上海市劳动合同条例》只作了原则性的规定：“约定的违约金数额畸高的，当事人可以要求适当减少。双方当事人因违约金发生争议的，可以按劳动争议处理程序解决。”

因此，每个地方可以制定其的劳动合同违约金的标准，劳动者应该了解清楚自己所在地的地方法律来约定劳动合同违约金的数额，保障自己的合法权益。

签劳动合同违约办理篇四

在合同法中，几乎所有的合同都可以约定违约金。但是，劳动合同中可以约定违约金吗？假若劳动合同中也可以约定违约金，那么，我国法律是否对此有限制条件呢？下面，我们马上一起来学习下。

一、劳动合同中可以约定违约金吗？

可以，但有限制条件。

违约金是指合同中约定的，当事人一方不履行合同时向对方交纳的一定数额的金钱。在《合同法》中，几乎所有的合同都可以约定违约金，但《劳动合同法》对违约金实行了限制性规定。如下：

(1) 劳动者违反服务期约定要求提前解除合同的，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。不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。从此规定看，假如没有培训费就不能约定违约金。

(2)用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守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可以约定离职后竞业限制条款，为保证这些约定能够执行可以约定违约金。

除上述两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金。

《劳动合同法》的这些规定，有效地遏制了用人单位动辄在劳动合同中对劳动者约定高额违约金，阻碍劳动者自由择业、自由流动的权利，保障了劳动者的合法权利。

二、约定违约金的应当坚持的基本原则：

一是违约金的数额应考虑双方当事人(特别是劳动者)的承受能力；

二是约定违约金时双方要对等。

以上就是我们关于劳动合同是否能约定违约金的法律解答。综合上文可知，尽管我们在劳动合同法中可以约定违约金，但适用违约金情形就两种，即要求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。另外，劳动者和用人单位约定违约金的数额时，双方要站在平等基础上，并要考虑彼此的承受能力，特别是劳动者。如果您对此还不清楚地，请您及时联系律师。

用人单位未签订劳动合同赔偿与风险有哪些

劳动合同是劳动者与用人单位劳动关系存在的证明，它可以维护用人单位与劳动者双方的权益。那未签订劳动合同该怎么办呢？用人单位未签订劳动合同赔偿与风险有哪些？下面我们一起来了解一下。

用人单位未签订劳动合同赔偿：

1、支付未签劳动合同双倍工资的赔偿

《劳动合同法》第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者订立劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍工资。

2、支付未签劳动合同经济补偿金

在一个月内的“宽限期”内，如果由于劳动者不签订书面劳动合同，用人单位终止劳动合同的，可以不支付经济补偿，超过一个月的，由于劳动者不签订书面劳动合同，而用人单位终止劳动合同的，用人单位须依法支付经济补偿。

用人单位未签订劳动合同风险：

用人单位未签订劳动合同除了要支付上述赔偿，还需要承担其他风险：

1、无固定期限劳动合同条件成立的风险

《劳动合同法》第十四条第三款规定，用人单位自用工之日起满一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。也就是说《劳动合同法》实施后，用人单位不与劳动者签订书面劳动合同超过一年的，就视为双方签订了无固定期限的劳动合同。

2、未签劳动合同劳动者可以随时走人，将导致企业内部人员

的流动性，这种流动对企业制度管理不利，对企业文化更是致命。

3、未签劳动合同不能对涉及商业秘密或竞业限制的劳动者进行有效约束。

劳动合同是否签订的举证责任，由谁承担？

劳动法规定，用人单位不与劳动者签订劳动合同，劳动者可以要求用人单位支付两倍的工资。那么，在发生劳动合同纠纷时，劳动合同是否签订的举证责任，由谁承担？本文整理了相关的法律条文与知识，为您提供一定的参考。

劳动争议案件的举证责任分配问题。举证责任又称证明责任，它是指当事人对自己提出的主张有提供证据进行证明的责任。

根据《劳动合同法》第十六条第二款“劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份”的规定，劳动合同并非唯有用人单位掌握管理，劳动者也应当持有。因此，“谁掌握管理，谁举证”的强制分配原则在这起案例中并不适用。此案应适用“谁主张，谁举证”的一般原则。此外，《关于民事诉讼证据的若干规定》中规定：“在合同纠纷案件中，主张合同关系成立并生效的一方当事人对合同订立和生效的事实承担举证责任；主张合同关系变更、解除、终止、撤销的一方当事人对引起合同关系变动的事实承担举证责任。”据此，合同纠纷一般由作出肯定性主张的一方负完全举证责任，否定性主张一方不负举证责任。

劳动合同也是合同，该案中用人单位应属于作出肯定性主张的一方，劳动者应属于作出否定性主张的一方。根据民诉证据规则，用人单位必须再提供充分的证据证明劳动合同中劳动者签名的真实性和有效性，否则应承担举证不能的责任。综上所述，在劳动者主张双倍工资时，用人单位应当提供劳动合同，并承担劳动合同成立的举证责任，否则劳动者的仲

裁请求应得到支持。

小编为您整理这篇文章，希望能更好的帮助您了解关于劳动合同是否签订的举证责任，由谁承担的法律知识，欢迎浏览。

劳动合同转化成债权债务的纠纷

案情介绍：

至2月，陈某在成都××科技有限公司(以下简称科技公司)工作。工作职务为技术部经理。后因科技公司经营不善，前景不容乐观，陈某向科技公司提出辞职，双方办理了相关手续，结算了工资，但由于科技公司经济紧张，无力一次性支付，便于202月4日出具了一张欠条，欠条载明：“今欠技术部员工陈某的年终提成合计70000元”。此后，科技公司支付了陈某19700元，余款一直未支付。

办案思路及心得：

本案所涉及到的事实和证据比较简单，但由于涉及到劳动合同纠纷转化成债权债务的问题，在立案时还遇到些周折。个别立案庭法官的法律素质不是很高，在认识上存在一定的问题，导致立案时多次与立案庭法官沟通，才得以立案。因考虑到本案金额较小，为尽快地解决问题，尽快地让陈某拿到欠款，避免进入二审程序，张律师建议法院调解结案。最终调解结案，虽然最后还是通过强制执行来结案，但相对于按照一审、二审程序完全经过所花费的时间，还是更快一些。律师能通过自己的工作，使当事人利益最大化，节约时间，尽快地处理完纠纷，这也是律师的价值体现！

裁判结果：

年5月22日，陈某委托张礼美律师向科技公司所在地法院起诉，要求科技公司支付欠款50300元。法院审理后认为，本案事实

清楚，证据充分，双方对基本事实无争议。因考虑到本案金额较小，为尽快地解决问题，尽快地让陈某拿到欠款，避免进入二审程序，耽误更多的时间，张律师建议法院调解结案。在承办法官和张律师的努力下，陈某与科技公司于2013年5月24日达成协议，并由法院出具《民事调解书》，由科技公司在2013年8月30日前支付陈某年终提成50300元。此案调解后，科技公司并未按约定时间支付款项。陈某委托张礼美律师向法院申请强制执行，此案以强制执行完结。

旷工处理的法律规定

不知阅读这篇文章的读者朋友们有没有旷过工？旷工在日常生活中并不稀奇，依然存在旷工，那么对旷工又应该怎么处理呢？对旷工的处理，法律又有什么规定呢？下面，就由小编来给大家普及公务员旷工和普通企业员工旷工的处理规定。

公务员旷工及其行政处理

第三十一条凡属下列情况之一者，按旷工论：

- (一) 不经请假或请假未获批准而擅自离开工作岗位的。
- (二) 请假期限已满，不续假或续假未获批准而逾期不归的。
- (三) 不服从组织调动和工作分配，不按时到工作岗位工作的。

第三十二条旷工连续十五天以内或一年累计三十天以内的，不发年度奖金。

第三十三条旷工连续超过十五天或一年内累计超过三十天的，予以辞退。

企业除名

企业除名的理由是严重违反用人单位的规章制度，缺以下的

任何一条属违法解除：

(1)企业的规章制度是否经过职代会或职工代表大会通过的

(2)规章制度公示了吗？

(3)除名通知工会了吗？

(4)进行批评教育，这一条企业已经做到了

(5)企业的' 规章制度不符合法律法规的规定，属无效条款。

因为《企业职工奖惩条例》第十八条规定：“职工无正当理由经常旷工，经批评教育无效，连续旷工时间超过十五天，或者一年内累计旷工时间超过三十天的，企业有权予以除名。”从这一规定来看，企业对职工的除名处理，必须符合以上两个条件：

《工会法》第二十一条规定：

“企业，事业单位处分职工，工会认为不适当的，有权提出意见。企业单方面解除职工劳动合同时，应当先通知工会，工会认为企业违反法律，法规和有关合同，要求重新研究处理时，企业应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。职工认为企业侵犯其劳动权益而申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的，工会应当给予支持和帮助。”由此可见，在对旷工职工作出除名处理时，应当征求企业工会的意见。

根据国家劳动法律法规的规定，企业对职工作出开除处分的过程中应遵循下列程序：

1)弄清事实，取得证据。企业对职工所犯错误的事实应进行深入细致的调查取证，并且对所取得的证据要严格审核，以

保证确凿无误，结论材料应与本人见面，允许其申辩，如确属于事实不符，应当纠正。

2) 经厂长或经理依据职工的错误事实提出开除处理的意见。

3) 职工代表大会或职工大会讨论决定。

4) 将开除处分决定报告企业的主管部门和企业所在地的劳动部门备案。

5) 将开除处分决定书面通知本人，并记入本人档案。

签劳动合同违约办理篇五

核心内容：近些年来，在劳动合同中约定员工在何种情况下承担违约金的情况很普遍，最为普遍的是，如果员工提前离职，都支付违约金给单位，无论该等提前离职是否造成单位的损失，实际上，这是对员工的惩罚性的违约金。

在中国的民法领域，惩罚性违约金以及惩罚性赔偿被限制在很小的范围下，比如消费者权益保护法中的欺诈行为退一赔一，从法理上，劳动法及劳动合同法这一有国家公权属性的法律，对于员工承担惩罚性赔偿或惩罚性违约金的范围，更加应当限制。

劳动合同法明确规定违约金条款只适用于二种情形，一是用人单位为员工提供专项培训费用，对员工进行专业技术培训的，可以约定服务期和违约金，员工违反服务期约定的，应当按照约定向单位支付违约金。二是单位与员工约定竞业限制条款的，可以约定违约金。但是，适用违约金条款，也有限制条件，如违约金的数额不得超过单位提供的培训费用，员工支付的违约金不得超过服务期未届满部分分摊的培训费用。除这二种情况，不得约定其他情况由员工承担违约金。

延伸阅读：