

最新单位解决户口违约金 各地劳动合同 违约金之异同(汇总5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

单位解决户口违约金篇一

1、辞职是不是要赔违约金，请先确认自己与企业的劳动合同或其他相关协议中，有无违约金的条款，有请继续。没有就不用谈了。

2、中国只有四个省市对违约金的设立规定了条件，是上海、江苏、浙江、安徽

这四个地方的对设立违约金的情况的规定大同小异：

上海(/5/1起生效)：第十七条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：

(一)违反服务期约定的；

(二)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。

江苏(/12/1起生效)：第十八条当事人可以对双方的违约行为约定违约金。

约定违约金应当遵循公平原则，根据劳动者的劳动报酬等因

素合理确定。

对劳动者的`违约行为约定违约金的，仅限于下列情形：

- (一)违反服务期约定的；
- (二)违反保守商业秘密或者竞业限制约定的。

浙江(2003/1/1起生效)：第十六条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：

- (一)违反服务期约定的；
- (二)违反保守商业秘密约定的；
- (三)法律、法规、规章规定可以设定违约金的其他情形，

违约金额的设定应当遵循公平、合理的原则。

第十五条劳动合同当事人可以在劳动合同中约定违约金。约定违约金应当遵循公平、合理的原则。

劳动者具有下列情形之一的，方可对其违约金作出约定：

- (一)违反劳动合同期限约定的；
- (二)违反保守商业秘密约定的；
- (三)法律、法规规定可以对劳动者约定违约金的其他情形

如果你属于在以上四地工作的，遇到违约金问题，请先确定自己是不是属于可以约定违约金的。

并且请注意，如果你的合同是在生效日之后签的，才适用这个规定。一般法律是没有溯及力的，之前签的合同，一般不

适用之后生效的法律。

3、违约金没有依服务期递减或按什么递减之说，除非合同中是这样约定的或公司同意。

以下情况，是指如果你和公司因为违约金打官司的情况(当然，也有可能出现在双方协商解决的情况下，但这样的情况下，总是知己知彼的更能得胜。但要记住，协商中，双方可能不用举证，但走法律途径，肯定要举证)

单位解决户口违约金篇二

劳动合同是劳动者权益保障的一张“护身符”，在劳动关系相对灵活和复杂的今天更是如此。懂得劳动合同法就代表着手上拿着坚硬的武器，就算遇到很多险阻、困难都可以迎刃而解。

a 何种情况解除、中止劳动关系

“停薪留职”：单位没有岗位或者无法安排工作的，可依法与其解除劳动合同。但“停薪留职”期间可不作为计发经济补偿金的本单位工作年限。

“放长假”：因单位原因放长假的职工，没有岗位或无法安排工作的，可依法与其解除劳动合同。“放长假”期间作为计发经济补偿金的本单位工作年限。

“长期病号”：请长期病假的职工，医疗期满回原岗位工作的，用人单位可继续履行劳动合同；既不能从事原工作，也不能从事由单位另行安排的工作的，可依法与其解除劳动合同，并按规定给予经济补偿。

“哺乳期”：哺乳期内请长假的，因本人原因逾期不到岗，逾期时间不作为计算经济补偿金的本单位工作年限。

“挂名、挂靠”：这类人员没有为单位提供正常劳动且单位未支付劳动报酬的，用人单位与其解除劳动合同不支付经济补偿金。

“脱产学习”：经单位同意脱产学习的，学习期满不回单位，逾期时间不作为经济补偿金的计算年限。

“因私出境”：归侨、归眷职工因私出境，可申请事假。去港澳地区的，假期不得超过3个月；出国的，假期不得超过6个月，续假期限一般不超过1个月。假期从离开工作岗位之日起计算，超过所限假期不归的，按自动离职处理。

“出境定居”：因获批准出境定居而中止劳动合同的，用人单位不支付经济补偿金或生活补助费。可凭有关证明，将养老保险个人账户中个人缴纳的基本养老费一次性支付给劳动者本人，并终止养老保险关系。

“协议保留关系”：与单位协议保留劳动关系的员工，用人单位应当限期召回或者依法与其解除劳动关系，协议保留劳动关系期间不计算支付经济补偿金的工作年限。限期内不回的，按自动离职处理。

系，并且不支付经济补偿。

b 解除劳动合同补偿多少

即使您是打零工，只要找到工作与用人单位建立了劳动关系，为了自身利益，就必须与用人单位签订书面劳动合同，因为一旦下列情况发生，导致合同解除，您可以得到相应的经济补偿金或生活补助费。

情况一：劳动合同双方当事人协商一致。

结果：用人单位发给经济补偿金。在本单位工作时间每满一

年，发给相当于本人1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。如果工作时间不满1年，按1年计算。情况二：不能胜任工作，经过一定的培训或调整到其他岗位，仍不能胜任的。

结果：按上述标准发给经济补偿金，但用人单位应提前30日以书面形式通知劳动者本人。

情况三：患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作。

结果：除了按上述标准发放经济补偿金，还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。如果办理了因病或非因工负伤退休、退职手续，享受了退休、退职待遇的，用人单位不支付其经济补偿金。

情况四：劳动合同订立时，“约好”的客观情况发生了重大变化，致使原劳动合同无法履行，当事人又不能就变更达成协议，由用人单位解除劳动合同的。

结果：每满1年工作年限发给相当于本人1个月工资的经济补偿金。

情况五：如果您是《国营企业实行劳动合同制暂行规定》（国发[1986]77号，以下简称《规定》）废止（2001年10月6日）前，被录用的劳动者，劳动合同期满或终止合同的。结果：按本单位的工作年限，每满一年发给相当于本人1个月工资的生活补助费，最多不超过12个月；废止日期后被录用的，不支付生活补助费。

b2 这些情况得不到经济补偿

情况一：由于劳动者个人原因，提出解除劳动合同的。

情况二：以下情况之一用人单位可随时与劳动者解除劳动合

同，且不支付经济补偿金：试用期内被证明不符合录用条件的；严重违犯劳动纪律或者依法制定的规章制度的；严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；被依法追究刑事责任的。在试用期间，用人单位虽不支付经济补偿金，但应按实际工作天数支付劳动报酬。

情况三：自动离职或在有关法律、法规规定的程序和时间内，因个人原因，没有与用人

单位办理解除或者终止劳动合同手续的，被用人单位按规定除名的。

情况四：因本人原因调动工作的。

c1 这些算 “本单位工作年限”

以下之一可合并算成 “本单位工作年限”：

1. 退伍转业军人，专业运动员等政策性安置人员，其安置前的工作年限；
2. 原固定工转为劳动合同制员工的，其转制前的工作年限；
5. 用人单位原招用在临时性岗位工作的人员，如果连续在同一单位工作岗位上提供了正常劳动，并获取了相应劳动报酬，虽未签订劳动合同但存在劳动关系的，其在本单位的工作年限从最后一次在本单位从事“临时工”的工作时间开始计算。

c 这些不算 “本单位工作年限”

1. 劳动者过去已领取相应经济补偿金或者生活补助费的工作年限；
2. 因破产、兼并等原因领取过一次性安置费的工作年限；

3. 由于劳动者本人原因离开工作岗位的时间;
4. 法律、法规、规章及国家和省有关政策规定的其他情形的工作年限。

d1 补偿的工资标准这么算

经济补偿金(生活补助费)的工资计算标准,是用人单位正常生产情况下,劳动者解除劳动合同前12个月的本人月平均工资。

月平均工资低于本单位月平均工资的,按本单位月平均工资计算;劳动者和企业经营者月平均工资高于本单位月平均工资3倍以上的,可按不超过本单位月平均工资3倍标准计算;因企业生产经营不正常或者停产半停产,职工月平均工资无法确定的,其经济补偿金的工资计算标准最低不得低于当地最低工资标准。

d2 这些收入不属于工资范围

用人单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用、生活困难补助费、计划生育补贴等;劳动保护方面的费用,如用人单位支付给劳动者的工作服、清凉饮料费用等;按规定未列入工资总额的各项劳动报酬以及其他收入,如发明奖、科技进步奖以及稿费、讲课费等。

通过以上的详细介绍,大家面对日常生活中出现的劳资纠纷应该知道如何去维权自己的权利了吧。

单位解决户口违约金篇三

劳动部《关于劳动法若干问题的意见》第26条规定:劳动合同的解除是指劳动合同订立后,尚未全部履行以前,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

法律行为。劳动合同的解除分为协商解除、法定解除和约定解除三种;根据《劳动法》的规定,劳动合同既可以由单方依法解除,也可以双方协商解除;法定解除是指出现国家法律、法规或合同规定的可以解除劳动合同的情况时,不需双方当事人一致同意,合同效力可以自然或单方提前终止;约定解除是指合同双方当事人因某种原因,在完全自愿的情况下,互相协商,在彼此达成一致的基础上提前终止劳动合同的效力。

(1)非过失性辞退的经济补偿。劳动者患病或者非因工负伤,经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作,也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的,用人单位应按其在本单位的工作年限,每满一年发给相当于1个月工资的经济补偿金,没有最高额限制,同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的,还应增加医疗补助费。患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%;患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。或劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的,按企业月平均工资的标准支付。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,由用人单位解除劳动合同的,用人单位应按其在本单位工作的年限,工作时间每满1年,发给相当于1个月工资的经济补偿金,但最多不超过12个月。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,由用人单位解除劳动合同的,用人单位按劳动者在本单位工作的年限、工作时间每满1个发给相当于1个月工资的经济补偿金,但没有最高额限制。若劳动者月平均工资低于企业月平均工资的,按企业月平均工资的标准支付。

(2)经济性裁员的经济补偿。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,必须裁减人员的,由用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满1年,发给相当于1个月工资的经济补偿金,但没有最高额限制。劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的,按企业月平均工资的标准支付。

(3)用人单位逾期给付经济补偿金的责任。用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳

动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

单位解决户口违约金篇四

许多咨询者在本版块里问了违约金的问题，

似乎这是一个很普遍的问题。

因此，我想就这个问题先大概讲一下，希望能解决大多数人的问题。并且我的说明，是对正常的客观情况的讨论，不谈是不是有人把企业当跳板、是不是签约不慎重、是不是被人骗、企业无意说错了、或企业故意骗你或其他一切不属于法律范围而是道德范畴的东西。

希望各位看了本贴后，能解决问题，如果实在还是不能解决，请再在版块内开新贴咨询。

1、辞职是不是要赔违约金，请先确认自己与企业的劳动合同或其他相关协议中，有无违约金的条款。有请继续。没有就不用谈了。

2、中国只有四个省市对违约金的设立规定了条件，是上海、江苏、浙江、安徽

这四个地方的对设立违约金的情况的规定大同小异：

上海（2002/5/1起生效）：第十七条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：

（一）违反服务期约定的；

(二) 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。

江苏(2003/12/1起生效): 第十八条当事人可以对双方的违约行为约定违约金。

约定违约金应当遵循公平原则, 根据劳动者的劳动报酬等因素合理确定。

对劳动者的违约行为约定违约金的, 仅限于下列情形:

(一) 违反服务期约定的;

(二) 违反保守商业秘密或者竞业限制约定的。

浙江(2003/1/1起生效): 第十六条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:

(一) 违反服务期约定的;

(二) 违反保守商业秘密约定的;

(三) 法律、法规、规章规定可以设定违约金的其他情形。

违约金额的设定应当遵循公平、合理的原则。

第十五条劳动合同当事人可以在劳动合同中约定违约金。约定违约金应当遵循公平、合理的原则。

劳动者具有下列情形之一的, 方可对其违约金作出约定:

(一) 违反劳动合同期限约定的;

(二) 违反保守商业秘密约定的;

（三）法律、法规规定可以对劳动者约定违约金的其他情形

如果你属于在以上四地工作的，遇到违约金问题，请先确定自己是不是属于可以约定违约金的。

并且请注意，如果你的合同是在生效日之后签的，才适用这个规定。一般法律是没有溯及力的，之前签的合同，一般不适用之后生效的法律。

3、违约金没有依服务期递减或按什么递减之说，除非合同中是这样约定的或公司同意，

以下情况，是指如果你和公司因为违约金打官司的情况（当然，也有可能出现在双方协商解决的情况下，但这样的情况下，总是知己知彼的更能得胜。但要记住，协商中，双方可能不用举证，但走法律途径，肯定要举证）

4、如果合同中写到就同一件事即要赔违约金还要赔偿公司的损失（损失赔偿），或者说公司约定的违约金数额超过了当地规定的上限，那么，要么是公司吓吓你，要么的确是公司不懂法。但这样的条款顶多是部分无效，不可能因为合同中某一个条款无效，就是公司违约，不用赔偿。绝对无此说法。

如果你的合同中是两者都有，一般就是两者取一。或者按公司举证的数据（即公司认为违约金不足以赔偿其损失，那他必须举证他的损失，员工可能会被要求赔偿全部）

5、违约金一般是在合同中写明数额的，损失赔偿一般不写数额，但公司必须举证。

6、个人认为企业给办了当地户口可以作为特殊待遇，可以约定服务期。

7、如果公司在竞业禁止/保密方面，写了个天文数字的违约

金，请记住，只要你不违反，就不会要你赔。（但如果公司要限制你就业，一般必须给补偿，并且是在你离职后给的补偿，不然此条款无效）

以下是一些建议：

8、如果你是硕士毕业生，就自己搞定户口，不要找公司，因为大部分地区对硕士生的落户没有大的限制，可能没有工作就可以先落到当地（包括上海，但北京不详）

9、如果你为了违约金和公司搞僵，结果来个什么都不要了（户口、档案），一走了之。除非以后这个公司的hr愿意帮你，不然，麻烦了，因为这些事情当时的处理者很可能在你想找回这些东东的时候，已经另谋高就了，新来的愿不愿意帮你，还两说着呢。再说这个档案和户口，平常也不会想到，但等你想到要用了，不见得就立刻能搞定。因此，觉得能解决就尽量解决。

10、凡事好商量，不要把事情搞僵。除非是遇上那些黑心到极点的，那就索性举报，一次性解决他。

11、不要以为自己为公司做出了多大贡献，公司就应该给你网开一面。要知道，开了先例，以后公司就难做了。

12、最好的不赔违约金的方式，一是不违约，二是你找出公司的违法/违约的地方（要注意必须是针对你的，而且最好有证据，那万一打官司你也比较有把握）

单位解决户口违约金篇五

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。

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。

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。