

最新转户口劳动合同签 解除劳动合同与 户口档案及违约金的关系(实用5篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

转户口劳动合同签篇一

劳动合同违约金和赔偿金都是违反劳动合同所应当承担的责任区别：

1、是否写进合同，违约金是一方当事人违反合同给另一方当事人造成损失时，只要合同中写进了违约金条款，那么一方当事人违约后就要按照合同中该条款的约定给付违约金。而赔偿金的给付是按照实际造成的程度来进行的，无论合同中有无相应的条款。

2、是否造成实际损失。由于支付违约金的条件是违约方有违约的事实，而不论对方是否存在损失，因而使违约金在功能上具有了惩罚的性质。而支付赔偿金的前提条件不仅是劳动者有违约的事实，更重要的判断依据是要有实际损失，赔偿金通常具有补偿的性质。

4、是否适用等分原则。违约金不与实际损失相联系，只要约定符合一般的社会标准和劳动者的承受能力。而赔偿金是与实际损失相一致的，尤其是在给予劳动者特殊福利待遇并约定服务期的情况下，用人单位的实际损失随劳动者的服务年限而下降，因此应当逐年递减。

基于上面的分析，违约金和赔偿金不是同一概念，一方违约在按照合同的约定支付违约金的同时，如果给对方造成损失

的，还应当承担赔偿责任。上海市劳动和社会保障局《关于实施〈上海市劳动合同条例〉若干问题的通知》规定：“双方当事人约定的违约金数额高于因劳动者违约给用人单位造成实际损失的，劳动者应当按双方约定承担违约金；约定的违约金数额低于实际损失，用人单位请求赔偿的，劳动者应按实际损失赔偿。”实际上规定了由用人单位在违约金和赔偿金中“两者取一”的原则。

转户口劳动合同签篇二

如果合同对违约责任进行了约定，施工企业不但可以得到违约金，还可以得到工程款利息。那种违约金和工程款利息不可兼得的观点是错误的，因为违约金是用来赔偿损失的，而工程款利息是工程款本身产生的法定孳息，它本来就是施工单位的，应和工程款一并归还。工程款利息并不是施工单位的损失，不属于违约责任。

转户口劳动合同签篇三

网友kwps问：

我是7月大学毕业进入一家国企工作的，合同期为3年，合同规定违约金是根据最近一年的工资除以12计算出每月的平均工资，再乘以0.2，再乘以剩下未完成的工作月数来计算出违约金的。现在我想离职有以下问题：

- 1、我提前30天书面通知解除劳动合同后，在接下来的30天是否必须在公司工作。
- 2、我每月的平均工资2300，在工作一年半后走人要赔违约金近7000元，请问该违约金是否过高(因为法律默认的违约金是每年赔一个月工资)。
- 3、我提出离职30天后，公司是否必须给我办理户口、档案转

出手续并开出离职证明(无论是否支付违约金)?我记得法律似乎规定无论是否支付违约金,单位都不得扣压员工的户口、档案。

4、提出离职30天后办理户口、档案时如果跟单位对违约金是否支付产生纠纷,在纠纷之日起60天内,如果单位不提出申诉的话是否意味着我就不需要支付这笔违约金(因为劳动争议的诉讼时效为60天,超过诉讼时效法律不予保护)

劳动法苑苗其巍答复:

又一个关于违约金的问题。违约金确实是现在劳动争议的一个焦点,往往与解除劳动合同一起出现。但是笔者希望以后问问题时最好写上问题发生的城市。因为违约金各地规定有所出入,没有写生怕无法切合提问者的实际情况。

首先,明确一个概念,解除劳动合同会发生违约金问题,但是违约金却不影响解除劳动合同本身的效力。也就是说,无论交还是不交违约金,都不影响合同解除的事实。很多人容易搞混这点。

回答提问者的第一个问题:不是,但是建议从道德上来说应该做

劳动法只规定劳动者解除劳动合同,没有特殊情况,需提前三十天通知用人单位,三十天后双方的劳动合同即行解除。从法律的规定上来看,这三十天内确实是应该工作的。但是问题在于法律对于劳动者坚决不工作没有什么切肤的惩罚措施,大不了用人单位以旷工除名(这样反而提前了劳动关系结束日期,有时正中劳动者下怀),三十天内拒绝办理退工手续,让劳动者无法去新单位办理录用,除了这些着数外,没有什么了。所以如果劳动者不在乎的话,提前走人,单位也只能干瞪眼。

第二个问题回答：可能不算

为什么说可能，因为提问者没说他在哪里。有一些地区，当地的法规对违约金的上限有规定，如果超过上限，则超过部分无效。但大多数地方还是认为提问者这个标准不算高的。提问者后面所说的“每年赔一个月工资”不是违约金的规定，而是解除劳动合同的经济补偿金的规定。不要混淆了。

第三个问题：是

这个应该可以肯定，无论违约金是否交，都不能影响退工的办理，否则用人单位要承担迟延退工期间的失业救济补偿。

第四个问题：很有前途，一眼就看出其中的窍门了。

你的看法没有错，确实是这样的。我们劳动法苑也写过这样的文章。劳动者要求办理退工和用人单位要求违约金的仲裁时效是不同的。这点如果能很好地利用的话，就可以掌握一个很好的仲裁诉讼技巧。

[解除劳动合同与户口、档案及违约金的关系]

转户口劳动合同签篇四

《劳动合同法实施条例》

第十二条地方各级政府及县级以上地方政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

第十八条有下列情形之一的，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：

- (一) 劳动者与用人单位协商一致的；
- (二) 劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的；
- (三) 劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的；
- (四) 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；
- (五) 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；
- (六) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (七) 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；
- (八) 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；
- (九) 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；
- (十) 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；
- (十一) 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；

(十二)用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的;

(十三)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第二十条用人单位依照劳动合同法第四十条的规定,选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的,其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十二条以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的,用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

第二十四条用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明,应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第二十七条劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的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。

第三十六条用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。

第三十七条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。

第三十八条用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (四) 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；
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

《劳动合同法实施条例》

第十九条有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者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：

- (一) 用人单位与劳动者协商一致的；
- (二) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (三) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- (四) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(七)劳动者被依法追究刑事责任的；

(九)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；

(十一)用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

(十二)用人单位生产经营发生严重困难的；

(十四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

第三十九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)严重违反用人单位的规章制度的；

(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

转户口劳动合同签篇五

甲方：

乙方：

根据《中华人民共和国劳动法》和有关规定，甲乙双方经平等协商一致，愿签订本标准劳动合同，共同遵守本合同所列条款，标准劳动合同范本。

一、劳动合同期限：

第一条 本合同劳动期限 年 月 日至 年 月 日。

二、工作内容：

第二条 甲方同意根据乙方工作需要，派遣人员 名担任 工作。

第三条 甲方所派遣人员应遵守乙方依法制定的规章制度，服从乙方管理。

三、劳动保护和劳动条件：

第四条 乙方负责对甲方进行职业道德、业务技术、劳动安全、劳动纪律和甲

方规章制度的教育。

第五条 乙方承担甲方派遣人员（本市外）入店车费，负责工作期间住宿。

四、劳动报酬：

第六条 乙方每月 日以人民币形式支付甲方所派遣人员工资，月 元。

第七条 有下列情形之一的，甲乙双方应变更劳动合同并及时办变更合同手续。

1、甲乙双方协商一致的；

2、立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，合同范本《标准劳动合同范本》。

五、当事人约定的其他内容

第八条 乙方同意付甲方准备金（月总工资的20%） 元，准备金由乙方提供派遣计划的同时交付，准备金计入首月工资内。

第九条

甲方所派遣人员有下列情形之一，乙方可以解除本合同：

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反劳动纪律和规章制度的；
- 3、严重失职、营私舞弊，对乙方利益造成重大损害的；
- 4、被依法追究刑事责任的。

第十条 双方解除合同应提前30天通知对方、双方当事人在合同期满30日内可向对方续订合同。

六、违约责任

容外，任何一方违反合同给对方造成经济损失的，应根据其后果和责任大小，给对方赔偿经济损失。赔偿金额按有关规定或实际情况确定。

七、劳动争议处理及其它

第十二条 双方因履行本合同发生争议，当事人应当自劳动争议发生之日起，60日内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。

第十三条 本合同未尽事宜或与今后国家、市人民政府有关规定相悖的，按有关规定执行。

第十四条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章）： 乙方（盖章）：

日期： 年 月 日 日期： 年 月 日