

劳动合同中约定违约金处理 劳动合同约定违约金的情形有哪些(汇总5篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

劳动合同中约定违约金处理篇一

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办呢？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。

劳动合同中约定违约金处理篇二

违约金是指按照当事人的约定或者法律直接规定，一方当事人违约的，应向另一方支付的金钱。2021劳动合同违约金赔偿标准是怎样的呢?更多2021劳动合同违约金赔偿标准请点击“劳动合同”查看。

2021劳动合同违约金赔偿标准

法律分析：劳动者承担违约金有两种情况：劳动者违反服务期约定和违反竞业限制约定。赔偿数额按照约定，劳动者违反服务期约定的，违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位出现用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。用人单位如果出现以下情况：未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的;低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;安排加班不支付加班费的;解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿;劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分;逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

法律依据：《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条第二款规定：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。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。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。《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条第二款规定：对负有保密义务的劳动者，用人单位可以

在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。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。《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定：用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（三）安排加班不支付加班费的；（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。第八十七条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

劳动合同的类型有哪几种

按照劳动合同的期限一般劳动合同分为以下三类：

1、固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

2、无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。原《劳动法》规定的长期合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(1) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(3) 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

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。

3、单项劳动合同，即没有固定期限，以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

2021员工劳动合同

法定代表人(主要负责人)_____身份证(护照)号码：_____

根据中华人民共和国劳动法(以下简称劳动法)中华人民共和国

国劳动合同法(以下简称劳动合同法)等有关法律法规的规定,甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则,签订本合同,共同遵守本合同所列条款。

一、合同期限

(一)甲乙双方同意按以下第____种方式确定本合同期限。

1、有固定期限:从____年____月____日起至____年____月____日止。

2、无固定期限:从____年____月____日起。

3、以完成一定工作任务为期限:从____年____月____日起至____工作任务完成时止。完成工作任务的标志是_____。

(二)试用期为____(试用期包括在合同期限内,如无试用期,则填写“无”)

二、工作内容和工作地点

乙方的工作内容(岗位或工种)_____。

乙方的工作地点:
_____。

三、工作时间和休息休假

(一)甲乙双方同意按以下第____种方式确定乙方的工作时间。

1、标准工时制,即每日工作____小时(不超过8小时),每周工作____小时(不超过40小时),每周至少休息一日。

2、不定时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经劳动保障行政部门审批，乙方所在岗位实行综合计算工时工作制。

(二)甲方由于生产经营需要延长工作时间的，按劳动法第四十一条执行。

(三)乙方依法享有法定节假日、婚假、产假、丧假等假期。

(四)乙方的其他休息休假安排_____。

四、劳动报酬

(一)甲方依法制定工资分配制度，并告知乙方。甲方支付给乙方的工资不得低于市政府公布的当年度最低工资。

(二)乙方每月工资_____元(其中试用期每月工资_____元)或按_____执行。

(三)甲方每月____日发放工资。甲方至少每月以货币形式向乙方支付一次工资。

(四)乙方加班工资、假期工资及特殊情况下的工资支付按有关法律、法规的规定执行。

(五)甲乙双方对工资的其他约定_____。

五、社会保险和福利待遇

(一)甲乙双方按照国家 and 省、市有关规定，参加社会保险，

缴纳社会保险费。

(二)乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和省、市的有关规定给予乙方享受医疗期和医疗期待遇。

(三)乙方患职业病、因工负伤的，甲方按职业病防治法、工伤保险条例等有关法律法规的规定执行。

(四)甲方为乙方提供以下福利待遇_____。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

(一)甲方按国家和省、市有关劳动保护规定，提供符合国家安全卫生标准的劳动作业场所和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。

(二)甲方按国家和省、市有关规定，做好女员工和未成年工的特殊劳动保护工作。

(三)乙方从事_____作业，可能产生_____职业危害，甲方应采取_____防护措施，并每年组织乙方健康检查_____次。

(四)乙方有权拒绝甲方的违章指挥，强令冒险作业；对甲方危害生命安全和身体健康的行为，乙方有权要求改正或向有关部门举报。

七、规章制度

(一)甲方依法制定的规章制度，应当告知乙方。

(二)乙方应遵守国家和省、市有关法律法规和甲方依法制定的规章制度，按时完成工作任务，提高职业技能，遵守安全

操作规程和职业道德。

(三)乙方自觉遵守国家和省、市计划生育的有关规定。

八、合同变更

甲乙双方经协商一致，可以变更合同。变更合同应采用书面形式。变更后的合同文本双方各执一份。

九、合同解除和终止

(一)甲乙双方协商一致，可以解除合同。

(二)乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同;乙方试用期内提前三日通知甲方，可以解除劳动合同。

(三)甲方有下列情形之一的，乙方可以通知甲方解除劳动合同：

- 1、未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;
- 2、未及时足额支付劳动报酬的;
- 3、未依法为乙方缴纳社会保险费的;
- 4、甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的;
- 6、甲方免除自己的法定责任、排除乙方权利，致使劳动合同无效的;
- 7、甲方违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效的;
- 8、法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

(四)甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除劳动合同，不需事先告知甲方。

(五)乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反甲方的规章制度的；
- 3、严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；
- 6、被依法追究刑事责任的。

(六)有下列情形之一的，甲方提前三十日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方一个月工资后，可以解除劳动合同：

- 2、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- 3、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经甲乙双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

(七)有下列情形之一的，甲方需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占甲方职工总数百分之十以上的，甲方应提前三十日向工会或者全体职工说明情况，在听取工会或者职工的意见，并将裁减人员方案向劳动行政部门报告后，可以裁减人员：

- 1、依照企业破产法规定进行重整的；
- 2、生产经营发生严重困难的；
- 3、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动

合同后，仍需裁减人员的；

4、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。

(八)有下列情形之一的，劳动合同终止：

1、劳动合同期满的；

2、乙方开始依法享受基本养老保险待遇的；

3、乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

4、甲方被依法宣告破产的；

5、甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的；

6、法律、行政法规规定的其他情形。

十、经济补偿

(一)符合下列情形之一的，甲方应当向乙方支付经济补偿：

2、乙方依据本合同第九条第(三)项、第(四)项规定解除劳动合同的；

3、甲方依据本合同第九条第(六)项规定解除劳动合同的；

4、甲方依照本合同第九条第(七)项规定解除劳动合同的；

6、依据本合同第九条第(八)项第4目、第5目规定终止劳动合同的；

7、法律、行政法规规定的其他情形。

(二)甲乙双方解除或终止本合同的，经济补偿的发放标准应按劳动法和国家、省、市有关规定执行。甲方依法应向乙方支付经济补偿的，应在乙方办结工作交接时支付。

十一、合同解除和终止手续

甲乙双方解除和终止本合同的，乙方应按双方约定，办理工作交接等手续。甲方应依法向乙方出具书面证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

十二、争议处理

甲乙双方发生劳动争议的，应先协商解决。协商不成的，可以向本单位工会寻求解决或向本单位劳动争议调解委员会申请调解；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决无异议的，双方必须履行；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

十三、双方认为需要约定的其他事项：

1□_____

____□

2□_____

____□

3□_____

____□

4□_____

____□

5□_____

____□

6□

□

十四、其它

(一) 本合同未尽事宜或合同条款与现行法律法规规定有抵触的，按现行法律法规执行。

(二) 本合同自甲乙双方签字盖章之日起生效，涂改或未经书面授权代签无效。

(三) 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：_____ (盖章)

法定代表人：_____

____年____月____日

乙方：_____ (签名)

____年____月____日

劳动合同中约定违约金处理篇三

1. 劳动合同过了期还有效吗？

用人单位经与劳动者协商一致，可以解除劳动合同，并向劳动者支付经济补偿金；劳动者要求解除劳动合同的，劳动关系即行解除，用人单位可以不支付经济补偿金。

2. 一般情况下违约金是多少？

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。如果劳动者认为用人单位要求支付的违约金偏高,可以向劳动争议仲裁委员会申诉,仲裁委员会可以根据劳动者的违约程度、实际收入水平、用人单位的损失等情况综合考虑。对于违约金约定偏高显失公平的,仲裁委员会可以酌情降低。

劳动合同中约定违约金处理篇四

赔偿性违约金作为赔偿损失额的预定,虽然不要求其数额与损失额完全一致,但也不宜使两者相差悬殊,否则,会使违约金责任与赔偿损失的一致性减弱乃至丧失,而使两者的差别性较大,以致成为完全不同的东西。因此,违约金的数额过高或者过低时允许调整是适宜的。在这,违约金的数额与损失额应大体一致,这是商品交换的等价原则的要求在法律责任上的反映,是合同正义的内容之一,是合同法追求的理想之一。既然如此,违约金的数额过高或者过低时予以调整,就其根据。

(1)违约金高低的比较标准。《合同法》第114条所规定的比较标准,是因违约“造成的损失”。

(2)违约金的增加。赔偿性违约金既属损害赔偿额的预订,理应是在充分估计因违约所造成的实际损失的基础上确定的。如果违约金低于因违约造成的实际损失,该违约金在实际效果上就相当于免责条款。

(3)违约金的适当减少。约定的违约金过分高于造成的损失,当事人可以请求人民法院或者仲裁机构予以适当减少。

劳动合同中约定违约金处理篇五

1、出现下列情形之一的,劳动合同即行终止:

(1)劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现;

- (2) 用人单位主体消灭;
- (3) 劳动者退休或者退职;
- (4) 劳动者死亡、宣告死亡或者宣告失踪;
- (5) 出现其他法定的终止条件,

2、除用人单位主体消灭的情形外, 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现时, 有下列情形之一的, 劳动合同应当续延至下列情形终结时为止:

- (1) 劳动者患病或负伤在规定的医疗期内的;
- (2) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的;
- (3) 法律、法规规定的其他情形,

3、出现以上二种情形时, 用人单位或劳动者应提前通知对方。双方无意续签劳动合同的, 用人单位应向劳动者出具终止劳动合同证明, 办理有关手续, 并在出具终止劳动合同证明之日起10日内将劳动者的档案转出。