

违反合同违约金计算的 违反计划生育解除劳动合同(精选5篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

违反合同违约金计算的篇一

甲方：

联系电话：

联系地址：

乙方：

身份证号码：

联系电话：

联系地址：

甲乙双方于_____年____月____日签订劳动合同，合同期至_____年____月____日，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本协议如下：

第一条因乙方原因，要求提前解除与甲方的劳动合同。经协商，双方同意自_____年____月____日起解除双方的劳动合同，双方的权利义务随之终止。

第二条甲方在乙方妥善办理完毕工作移交手续后支付乙方包括但不限于工资、经济补偿金、代通知金等所有费用等共

计_____元(大写：人民币_____)。

第三条社保、公积金缴交至_____年____月止。

第四条乙方妥善办理完毕工作移交手续后，甲方向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续。

第五条乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。

第六条乙方自愿放弃其他所有诉求。

第七条本协议经甲乙双方签字或盖章后生效。

第八条本协议一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方(盖章)：

法定代表人：

年月日

乙方(签字)：

年月日

违反合同违约金计算的篇二

随着现代交易的迅速发展，合同义务已由过去的单一变为多样、简单变为复杂。其中许多源于合同、但在合同中没有明确约定的义务，要靠推定的方法确定。这些补充性的义务，学者们称之为附随义务。所谓附随义务的概念，源于德国的民法判例学说。在我国，直到合同法颁布之前，也没有引入这个概念。合同法第六十条规定：“当事人应当遵循诚实信

用原则，根据合同的性质、目的和交易习惯履行通知、协助、保密等义务。”此条可视为是对附随义务的规定。从中可以看出，附随义务应是法律没有明文规定，当事人之间也无明确约定，但为维护对方当事人的利益，并依社会的一般交易观念，当事人应当负担的义务。规定附随义务的价值目标主要体现为对交易安全与效率的追求。附随义务在我国劳动立法中到目前还没有明确规定。这其中主要涉及到劳动者的忠诚义务、保密义务和竞业禁止义务。

附随义务是根据合同的性质、目的和交易习惯所应承担的义务，它具有不确定性和广泛性的特点，因此，在适用时必须慎重，避免片面加重劳动者的义务和任意扩大解释。在借鉴国外立法和结合我国实际情况的前提下，应注意以下几个问题：

1. 保密义务的范围

所谓“秘密”，是指有所隐蔽、不让人知道的事情。反不正当竞争法将商业秘密定义为“不为公众所知悉、能为权利人带来经营利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息”。技术信息和经营信息包括设计、程序、产品配方、制作工艺、制作方法、管理诀窍、客户名单、货源情报、产销策略、招投标中的标底及标书内容等信息。我国关于商业秘密的保护并不是法定的企业员工的义务，必须由企业与员工约定。笔者认为，附随义务是基于诚实信用而衍生出的带有准强制性的义务。因此，笔者认为，只要劳动合同签订，劳动者的保密义务即产生。

在劳动关系存续期间，劳动者保守秘密的附随义务比较明确和易于操作，而且作为劳动者，保守本单位的秘密与自己的利益基本是一致的。但是当劳动合同解除或终止后，人员流动已成为企业泄密的‘最大危险。因为作为商业秘密的信息在很大程度上储存于掌握信息人员的头脑中，而且随着人员的流动，储存信息的介质也会很容易地被这些人员带走。因此

人员的流动确实给企业秘密泄露带来很大威胁。但实践中的难点在于，企业若以劳动争议启动司法程序，那么从法律角度讲，在劳动合同关系已不存在的情况下如何行使权利？这就需要从附随义务中的违反后合同义务来加以解释，后合同义务是形式上脱离了合同，即已履行了劳动合同的义务，但实质上它是以“履行了的合同”为依据而产生的义务。因而，遵守后合同义务的行为，归为广义的附随义务之列。

2. 竞业禁止中的问题

有学者认为，竞业禁止侵害劳动者的自由选择职业权，对劳动者的限制不妥。但是竞业禁止的效力一方面涉及到劳动权，另一方面又涉及到竞争政策。不同经济体制决定了不同的竞争政策。市场经济国家普遍实行的竞争规则是：既鼓励竞争，反对限制竞争；但同时又不允许违背诚信原则进行恶性竞争。劳动合同解除后，依据诚实信用原则产生的竞业禁止义务仍应起到约束劳动者的作用。

[1][2]

违反合同违约金计算的篇三

现实生活中经常出现单位违法劳动合同的事，劳动者们一般为了保住工作也就不去追究。很显然，劳动者的做法是不对的。这样只会助长单位的恶劣气焰。下面，就让我们一起来看看单位违反劳动合同怎么赔偿，希望能为各位劳动者提供一个参考。

根据《违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》（1995年5月10日劳动部发布）的规定，用人单位在下列情况下，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失：

2、由于用人单位的原因订立无效劳动合同，或订立部分无效

劳动合同的；

3、用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的；

4、用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。

3、造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用。

用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的，劳动法第二十三条规定，劳动合同期满或者当事人约定的'劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。但是根据劳动部在《关于贯彻劳动法若干问题的意见》中规定，劳动者在孕期、产期、哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同，合同期限应随孕期、产期、哺乳期的多少自动延续到相应的期限届满为止。由此可见，“劳动合同届满，劳动合同即行终止”的规定不适用于处在孕期、产期、哺乳期的女职工，在劳动合同届满时，用人单位不能以劳动合同到期为由终止与正处在孕期、产期、哺乳期的女职工的劳动合同，只有当女职工的劳动合同延续到孕期、产期、哺乳期时，才可以终止劳动合同。

遇到这种情况，用人单位终止与劳动者的劳动合同，这种做法是违法的。如果用人单位拒绝改正，劳动者可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。若对仲裁不服，还可以向人民法院提起诉讼。

由于劳动者劳动关系中处于弱势地位，所以法律对劳动者多加了保护。如果单位违法劳动合同，劳动者完全可以提出仲裁，要求单位赔偿自己的损失。

违反合同违约金计算的篇四

甲方：

法定代表人：

联系电话：

联系地址：

乙方：

身份证号码：

联系电话：

联系地址：

甲乙双方于_____年___月___日签订劳动合同，合同期至_____年___月___日，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本协议如下：

第一条 因乙方原因，要求提前解除与甲方的劳动合同。经协商，双方同意自_____年___月___日起解除双方的劳动合同，双方的权利义务随之终止。

第二条 甲方在乙方妥善办理完毕工作移交手续后支付乙方包括但不限于工资、经济补偿金、代通知金等所有费用等共计_____元（大写：人民币_____）。

第三条 社保、公积金缴交至_____年___月止。

第四条 乙方妥善办理完毕工作移交手续后，甲方向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续。

第五条 乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。

第六条 乙方自愿放弃其他所有诉求。

第七条 本协议经甲乙双方签字或盖章后生效。

第八条 本协议一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方（盖章）：

法定代表人：

年月日

乙方（签字）：

年月日

违反合同违约金计算的篇五

被告：_____有限公司，地址：_____。

诉讼请求：

4、判令被告退还扣款_____元；

5、判令被告承担本案诉讼费。

事实与理由

原告于_____年_____月_____日入职被告处工作，经被告试用后签订了劳动合同，期限为_____年_____

月_____日至_____年_____月_____日止，工作岗位是_____。被告由于人事变动，新任部门主管_____年_____月陆续裁员。被告于_____年_____月_____日得知原告已怀孕，第二天即_____年_____月_____日一早通知解除与_____的劳动合同，并要求原告与有关部门办理交接手续。

原告认为，被告单方提前解除劳动关系的违法，应属无效行为。于是依法向_____劳动争议仲裁委员会申请仲裁。原告直到_____年_____月_____日收到仲裁裁决书，____劳仲案字〔_____〕第_____号裁决：被申请人（即被告）_____有限公司在本裁决生效之日起十日内与申诉人____继续履行_____年_____月_____日签订的《劳动合同》。原告认为，该仲裁既已裁决被申请人提前解除劳动合同无效，却未裁决被申请人支付解除劳动合同之日至继续履行合同期间的工资是错误的。因此，原告在仲裁生效前特向贵法院起诉。

被告提前解除劳动关系的行为实体违法和程序违法。

首先，被告违反了《劳动法》第29条及《_____职工劳动保护规定》；其次，被告提前解除合同行为程序严重违法，《劳动合同法》第43条规定，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。此规定明确：用人单位单方解除劳动合同也应当经过法定程序才可解除合同。而被告解除与原告的劳动合同没有履行这一法定程序，明显违法。实践中多数法院对单位这种程序违法行为均判决单位行为无效，单位应继续履行合同，并支付解除合同至继续履行合同期间的工资。

《_____工资支付条例》第29条 规定，用人单位解除劳动关系的决定被裁决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者在被违法解除劳动关系期间的工资，其工资标准为劳动者本人前十二个月的平均正常工作时间工资。

综上所述，原告为维护自身的合法权益，依据《劳动法》、《劳动合同法》及《____工资支付条例》等法律法规向贵法院起诉。

_____人民法院

具状人：_____

____年__月__日