

解除合同和损害赔偿可以并用吗(汇总5篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

解除合同和损害赔偿可以并用吗篇一

合同解除损害赔偿是指因合同解除对一方当事人因此而产生的损害应承担的赔偿。我国《合同法》规定的合同解除的条件，大致有三种类型：一是协议解除的条件，二是不可抗力致使不能实现合同目的，三是违约行为，这里的违约行为一般指根本违约，包括迟延履行、拒绝履行、不完全履行以及其他致使合同目的不能实现的违约行为。

合同违约解除后损害赔偿范围应当包括可得利益或期待利益，总的来说，损害赔偿范围应该包括如下几种：第一，合同解除后，因恢复原状而发生的损害赔偿。第二，管理、维修标的物产生的费用，或准备履行而支付的费用。也就是信赖利益的赔偿。第三，非违约方因返还本身支出的费用，即返还利益。第四，因期待合同可以得到履行的可得利益。当然，在确定合同违约解除后损害赔偿范围时，同样要适用损害赔偿的可预见标准和过失规则、损益相抵规则等基本限定规则。

我国《合同法》虽然规定合同解除后，当时有权要求赔偿损失，但是对这里的损害赔偿的范围却没有明确的规定。源于《合同法》的表述，可得利益是合同履行后债权人可以实现或者取得的收益。一般来讲，可得利益即英美法上的履行利益或期待利益，大陆法系的所失利益或间接损失。可得利益具有如下特点：第一，未来性。可得利益不是现实的利益，而是一种未来的利益，可得利益必须是经过合同违约方履行

后才能获得的利益。第二，期待性。可得利益是当事人订立合同时可以预见的利益，可得利益的损失也是合同当事人能够预见的损失。第三，可得利益具有一定的现实性。尽管可得利益并非订立合同时就可实际享有的利益，但这种利益并不是臆想的，如果合同违约方不违约，是非违约方可以得到的利益。

合同违约损害赔偿的主要原则

1、完全赔偿原则

所谓完全赔偿原则，是指因违约方的违约行为使受害人所遭受的全部损失，都应由违约方负赔偿责任。换言之，违约方不仅应赔偿对方因其违约而引起的现实财产的减少，而且应赔偿对方因合同履行而得到的履行利益。完全赔偿是对受害人的利益实行全面的、充分的、保护的有效措施。从公平和等价交换原则来看，由于违约当事人的违约而使受害人遭受损害，违约当事人也应以自己的财产赔偿全部损害。当然，《合同法》中所称的完全赔偿是指对受害人遭受的全部财产损失予以赔偿，同时这种赔偿应限制在法律规定的合理范围内。

2、合理预见原则

完全赔偿原则是对非违约方的有力保护，但从民法之基本原则出发，应将这种损害赔偿的范围限制在合理的范围之内。我国《合同法》第113条规定：赔偿损失不得超过违反合同一方订立合同时预见到或者应当预见到的因违反合同可能造成的损失。从该条规定来看，《合同法》采取了合理预见原则。所谓合理预见原则，又称之谓可预见性规定，主要包括如下内容：(1)预见的主体为违约方；(2)预见的时间为合同订立之时；(3)预见的内容为违反合同可能造成的财产损失的范

围；(4)判断违约方能否预见的标准采用主观和客观相结合的标准，即通常与同类型的社会一般人的预见能力为标准。

3、减轻损害原则

减轻损害原则，也称之为采取适当措施避免损失扩大原则，是指在一方违约并造成损害以后，受害人必须采取合理措施以防止损害的扩大，否则，受害人应对扩大部分的损害负责，违约方此时也有权请求从损害赔偿金额中扣除本可以避免的损害部分。我国现行的有关法律也将减轻损害作为受害人的一项义务看待，并以此限制违约方的赔偿责任。我国《合同法》第119条明确规定，即“当事人一方违约后，对方应采取适当措施防止损失的扩大；没有采取适当措施致使损失扩大的，不得就扩大的损失要求赔偿。当事人因防止损失扩大支出的合理费用，由违约方承担。”

4、损益相抵原则

损益相抵，又称之为损益同销。它是指受害人基于损害发生的同一原因而获得利益时，应将所受利益从所受损害中扣除，以确定损害赔偿范围。即违约方仅就其差额部分进行赔偿。坚持这一原则，更能体现民事责任的补偿性，有利于平衡当事人之间的物质利益关系。损益相抵是确定赔偿责任范围的重要规则。根据这一规则，在受害人所遭受的损害和所获得的利益是基于对方违约行为而发生，即违约既使受害人遭受了损害，又使受害人获得了利益时，法院应责令违约方赔偿受害人全部损害与受害人所得利益的差额。因此，损益相抵是确定受害人因对方违约而遭受的净损失的规则，是计算受害人所受真实损失的规则，而不是减轻违约方本应承担的责任的规则。

解除合同和损害赔偿可以并用吗篇二

甲方：_____（受害人亲属）

丙方：_____有限责任公司

_____年____月____日_____时_____分
许，乙方的亲属_____驾驶中型客车（车牌号为）行
驶至_____县西环路____居民区附近时，不慎与甲方
的亲属_____发生交通事故，致_____当场
死亡。甲、乙、丙三方就赔偿事宜，经协商自愿达成如下协
议：

一、乙方自愿一次性赔偿甲方丧葬费、死亡赔偿金、生前被
抚养人的生活、鉴定费、停尸费、验尸费、精神损失费等各
项费用共计_____万元（小写：_____元）
整。

二、甲方同意接收上述赔偿款项，并放弃对乙方、丙方的其
他一切权利，不再要求乙方、丙方进行任何形式的赔偿或承
担其他任何责任。若甲方及甲方的其他利害关系人再向乙方
提任何要求，由甲方负责处理解决。

三、本协议签订后，为方便乙方、丙方进行保险理赔，甲、
乙、丙三方均同意就本事故的赔偿事宜通过诉讼的方式由法
院出具调解书，但法院调解的赔偿数额若与本协议不一致，
三方仍保证按本协议约定的赔偿数额履行。

四、乙方应在本协议生效之日向甲方支付赔偿
金_____元，剩余款项_____元，乙方应于
法院出具判决书之日全部付清。

五、丙方为乙方提供保证担保，若乙方不能按时支付上述赔
偿款项，则由丙方代为支付。丙方代乙方支付赔偿款项后，
有权向乙方追偿。

六、甲方对路_____的违法行为表示谅解，保证不再要求司
法部门追究路甲友的任何行政、刑事责任，并保证在必要时
配合乙方向司法机关等有关部门说明本协议的情况，出具相
关文件或证明。

七、甲方保证不再要求乙方、丙方或保险公司赔偿超过本协议赔偿数额以外的任何赔偿。因本事故产生车辆保险的赔付，由丙方进行理赔或索赔，保险赔付款项全部归丙方所有。

八、甲方保证本协议合法有效，保证没有其他权利人就此事故再向乙方、丙方主张权利，若本协议被确认无效，甲方应将已收取的全部赔偿款返还于乙方，若造成乙方或丙方其他损失，则由甲方承担全部责任。

九、甲、乙双方任何一方违反本协议约定，违约方应向对方支付违约金伍万元。

十、此事故双方一次性了结，别无其他任何纠葛。

十一、本协议一式四份，自三方签字后生效，甲、乙、丙三方各执一份，交警部门各留存一份，具同等法律效力。

_____年____月____日

解除合同和损害赔偿可以并用吗篇三

建筑容积率是指小区规划建设用地范围内全部建筑面积与规划建设用地面积之比。附属建筑物也计算在内，但应注明不计算面积的附属建筑物除外。房地产商不是根据小区的占地面积而是根据建筑容积率缴纳土地出让金，人防工程属国家所有，不计算建筑容积率。房地产商为了少交土地出让金，往往也不把地下车库算入建筑容积率。建筑密度不同于建筑容积率，它是指小区所有建筑基底面积之和与规划建设用地之比。规划建设用地面积是指小区用地红线范围内的全部土地面积，包括建设区内的道路面积、绿地面积、建筑物(构筑物)所占面积、运动场地等等。

2. 绿化率

房地产商通常在广告中使用绿化率一词，根据园林专家介绍，这也是一个不准确、不规范的用词。在国家关于园林绿化的用语中，准确的应为“绿地率”和“绿化覆盖率”两种叫法。绿地率是指小区用地范围内各类绿地的总和与小区用地的比率。距建筑外墙1.5米和道路边线1米以内的土地和地表覆土达不到3米深度的土地，不管它们上面是否有绿化，都不计入绿地面积。绿化覆盖率是指绿化垂直投影面积之和与小区用地的比率。树的影子、露天停车场可以中间种草的方砖都可算入绿化覆盖率，所以绿化覆盖率有时能做到60%以上。购房人要注意房地产商在销售楼盘时宣传的绿化率实际不少是绿化覆盖率。

解除合同和损害赔偿可以并用吗篇四

一、试用期内提出辞职。

《劳动合同法》第三十七条

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。

《劳动合同法》第五十条

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。

三、公司没权力扣我一个月的工资吧？

《劳动合同法》第三十条

用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

《劳动合同法》第五十条

用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

五、我原来交给这个公司的离职证明可以要回来吗？

你在试用期辞职，是法律赋予你的合法权利。建议与公司好好沟通，讲清楚你辞职的充分理由，争取公司的理解，同意并办理离职手续，支付你的工资。

解除劳动合同和损害赔偿可以并用吗篇五

一、劳动合同解除的基础理论。

劳动合同，换句话说又叫做劳动协议或者劳动契约。是针对劳动者与用人单位之间的对立关系而形成的一种协议形式，对双方行为进行约束以及保证双方权利与义务得以实现。而劳动合同解除是在原有劳动合同的基础上，由于某种原因的发生或者因素的左右，使得劳动合同主体中的双方或者一方要在劳动合同中确定的合同终止时间之前解除双方的劳动关系。劳动合同解除发生的法律后果就是劳资关系的改变、劳动关系的停止，这种行为是在合同主体的意愿控制下发生的。在社会生产经营活动中，用人单位为了创造更多的利润和价值，会从劳动者的合法权益中进行不同程度的剥夺和获取，在劳动合同解除时就会针对赋予劳动者的经济补偿金而发生法律纠纷等。

二、劳动合同解除之经济补偿金法律制度的现状。

首先，在协商一致的情形下仍存在着区别对待的情况。劳动合同双方在协调一致的状态下解除劳动合同，从法律思维来说是一种双向运动的法律行为，虽然从常规思维上考虑而言多会认为是劳动者主动向用人单位提出劳动关系的解除，但是也存在很大一部分可能是用人单位在某一方面存在着管理

制度方面的欠缺或者企业内部存在另一些原因等。但是就目前来说，很多用人单位在协商一致的前提下进行劳动合同的解除时，多为根据哪一方先提出解除劳动合同哪一方就支付经济补偿金，这种做法是非常不公正、不公平的，而经济补偿金制度在用人单位支付经济补偿金的环节中并没有发挥出真正效用。其次，经济补偿金制度中对经济补偿金设定的限额存在不合理的现象。很多用人单位在劳动合同解除之后，计算支付给劳动者的经济补偿金时，往往不按照法律制度规定的细节计算，而是笼统的进行计算，并且用人单位内部对经济补偿金的上限下限没有一个非常明确的规定。最后，关于经济补偿金的计算标准也有一定的缺失现象。我国《劳动法》中规定了劳动者的工作年限以及劳动者的工资收入作为经济补偿金的计算要素，但是针对劳动者在解除劳动合同时的实际年龄与经济补偿金额度之间的对等关系并没有做出一个明确的规定。

这就造成了很多年纪较大的劳动者在与用人单位解除劳动合同后，由于年龄的影响，再就业的难度非常之高，然而获得的经济补偿金并不能满足生活需要，这从一定程度上来说，对社会和谐与稳定发展非常不利。

三、劳动合同解除之经济补偿金法律制度存在的问题。

（一）约定经济补偿金的规定难以实际操作。

劳动者和用人单位协商一致后解除劳动关系，用人单位向劳动者给予补偿金，但是在实际生活中，这项工作的实际操作非常差，劳动者并非是出自个人意愿来解除劳动合同的，往往是用人单位单方面提出解除劳动合同，用人企业在管理上存在着很大缺陷和漏洞，有的用人单位利用职务之便，随意解除与劳动者的劳动关系后，却没有出示任何的手续，造成了劳动者离开用人企业后，无法领取到补偿金，没有劳动合同的证明，给劳动者的生活带来了巨大的伤害，许多被迫辞职的劳动者并没有得到相应的补偿，劳动者的合法权利得

不到保障。

（二）劳动者无过失情形下适用经济补偿金。

劳动者由于劳动能力不足被解除劳动合同的概念并不完善，它的概念界定方式非常模糊，使劳动者处于被动的地位，一旦被用人单位解除劳动合同，通知也不合理，而用人单位并没有相应的考核制度，常常对那些没有签订固定期限劳动合同的劳动者，或者是那些还是试用期内的劳动者，对他们任意行使劳动解除权。

（三）劳动合同终止支付经济补偿金的争议。

而对于用人单位未能及时向劳动者发放工资，或者并不是刻意地克扣劳动者工资的行为，劳动者如果任意行使解除权，这对用人单位来说也是不公平的，而且一些专家学者也普遍认为，用人单位是否要支付经济补偿金还有待商榷，根据《劳动合同法》的有关规定，拓展了补偿金的范围，虽然在一定程度上保护了劳动者的权益，但是在实际情况当中，由于违反有关合同期限的原因，造成劳动者恶意索取补偿金的现象出现，加重了用人单位的经济负担，增加了用工成本，本身签订劳动合同是一种双方自愿的行为，用人单位还为劳动者提供社会保险和失业保险，如果无特殊原因，还要进行一定的经济补偿，这无疑加重了用人单位的经济负担，而且经济补偿金只是适用于劳动合同解除，并不适用于劳动合同终止，这就导致了用人单位为了避免提供补偿金，不与劳动者签订长期的用工合同，只签订短期合同，从而损害劳动者的利益。

四、完善劳动合同解除之经济补偿金法律制度的思路。

（一）对劳动者单方解除劳动合同的规定进行调整。

用人单位常常出现滥用解除劳动关系的现象，针对解除条件

当中所说的“不能胜任此工作”问题，还有由于客观原因造成的重大变化的问题进行了严格的规定，针对“不能胜任工作”的所有情况，用人单位做出了比较详细的说明，而对于因为客观原因的发生使得劳动关系发生巨大的变化的情况，导致劳动关系被迫终止无法延续的行为，经过用人单位和劳动者共同协商，达成一致后方可解除劳动关系。

由于客观情况发生重大变化，用人单位对其内容进行了明确的界定，客观情况，即是指国家在政治军事等国家宏观环境发生了改变，致使劳动合同无法继续，在法律上认为这些为不可抗力因素，不可抗力，顾名思义，就是不以人类意志为转移的一类因素，人们本身无法避免它的出现。而另一种情况，由于劳动者本身出现问题而引发劳动者不能从事相应的工作的，比如说劳动者身体出现残疾，疾病或是由于其他原因死亡的，劳动合同也将被迫终止。

（二）弥补条文规定的缺陷以增强其操作性。

为了弥补有关条文规定所造成的缺陷问题，用人单位有效地扩大了经济补偿的范围，针对劳动关系解除或停止后有关劳动派遣单位给予劳动者一定的补偿范围重新加以说明，从而保障了劳动者的权益，绝对不侵害劳动者的合法权利。用人单位和劳动者双方必须在协商一致的基础上才能解除劳动关系，当用人单位解除和劳动者的用人关系时，劳动者每工作一年则必须发放一个月的补偿金，以此类推，当工作时间不满一年的时候，需发放一个月的补偿金。而当因为用人企业的有关方面的原因造成的解除劳动关系时，比如企业破产，或者由于其他原因进行了搬迁，裁员，由于国家建设等问题，企业无法继续生产经营下去的，用人单位必须决定裁员，对于裁剪下去的劳动者，也要根据劳动者在用人单位工作的时间，每工作满一年的时间，就要补偿给劳动者一个月的补偿金，如果用人单位因为违反有关国家规定所造成的行政管理处罚，除了应该发放相应的补偿金外，还要另外发放50%的补偿金，对于不按时发放工资，克扣工人工资的用人单位，要

另外发放25%的补偿金。

（三）完善对劳动合同引发争议的解决机制。

我国要不断改进并且完善相应的经济补偿金制度，建立一种新型的解决机制，使得解决机制符合用人单位实际情况，对过去劳动合同有争议的问题加以分析和讨论，将企业补偿金同社会失业救济金统一，保障了劳动者失业后的生活保障，这是用人单位的社会义务，但是，在实际经济补偿中，发生劳动合同解除的情况往往是企业由于客观原因难以继续下去，必须进行裁员，但是裁员后还要给予大量的补偿金，这样更加增添了企业的负担，所以我国将经济补偿金同社会失业保障金联系在一起，形成系统，既实现了经济补偿，也实现了失业保障制度，这是一种科学合理的解决机制，得到社会各企业的广泛实施。

综上所述，经济补偿金作为劳动合同制度中的重要组成部分，在劳动合同的解除环节时，经济补偿金是不可忽视的一项内容，因此针对经济补偿金的法律制度就发挥了异常重要的角色意义。为了进一步增强对劳动者合法权益的保护，深入对经济补偿金制度的法律研究工作，旨在为建立绿色、平等、和谐的劳资关系而做出一份贡献。

[参考文献]