

合同中违约金比例 合同法规定违约金(精选7篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。那么合同书的格式，你掌握了吗？这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

合同中违约金比例篇一

在我国的司法理论和实践中，认为根据合法的诚实信用原则和公平原则，违约金的性质应当以补偿性为主，以惩罚性为辅。

对违约金的调整做出了详尽而更具有操作性的规定。现笔者根据自己的办案经验简要解读如下：

第二十七条当事人通过反诉或者抗辩的方式，请求人民法院依照合同法第一百一十四条第二款的规定调整违约金的，人民法院应予支持。

本条是关于提请违约金调整方式的规定。这两种方式无论是违约方还是非违约方都可以运用。如非违约方作为原告告诉至法院，违约方可以作为被告提起反诉或抗辩的方式请求减少违约金。如违约方首先提起诉讼，非违约方作为被告可以反诉或抗辩的方式要求增加违约金。因此，本条并不是仅仅针对违约方提请减少违约金而规定的方式。

第二十八条当事人依照合同法第一百一十四条第二款的规定，请求人民法院增加违约金的，增加后的违约金数额以不超过实际损失额为限。增加违约金以后，当事人又请求对方赔偿损失的，人民法院不予支持。

本条是关于增加违约金限额的规定。合同赔偿责任是以填补被违约方所遭受的实际损失为原则。实际损失是指非违约方因违约方的违约行为使其已经遭受的损失，将来要遭受的损失即预期利益损失不包括在内。这里讲的实际损失与直接损失并非同一概念。实际损失包括直接损失，但直接损失有时范围等于或小于实际损失。

第二十九条当事人主张约定的违约金过高请求予以适当减少的，人民法院应当以实际损失为基础，兼顾合同的履行情况、当事人的过错程度以及预期利益等综合因素，根据公平原则和诚实信用原则予以衡量，并作出裁决。

当事人约定的违约金超过造成损失的百分之三十的，一般可以认定为合同法第一百一十四条第二款规定的“过分高于造成的损失”。

本条第1款是关于违约金调整具体规则和基本原则的规定。具体规则：(1)以实际损失为基础；(2)兼顾合同履行情况；(3)当事人的过错；(4)合同履行的预期效益。基本原则：公平原则和诚实信用原则，这是调整违约金所应遵循的，也是衡量违约金调整是否正确最终最高的判断标准。如果违约金调整后违背了该两条原则，其裁判结果都是错误的。毕竟具体规则必须要在基本原则的指导下适用。

本条第2款是关于违约金是否过高的判断标准。此规定也属于具体规则的范畴，也应在基本原则的指导下适用。在适用时不能拘泥、僵化，以为凡是超过损失30%的，都认为是过分高于所造成的损失。这点从本款用语“一般可以认定”可以看出司法解释制定者的用意。

相关规定

根据劳动合同法：

《合同法》第114条第1款规定：当事人可以约定一方违约时应当根据违约情况向对方支付一定数额的违约金，也可以约定因违约产生的损失赔偿额的计算方法。所以，违约金具有惩罚性的特征，它不以非违约方遭受损失为前提。

一般来说合同违约金上限是不超过标的的20%。但是如果过高或者过低是可以请求法院给予减少或者增加的。

《合同法》第114条第2款规定：约定的违约金低于造成的损失，当事人可以请求法院予以增加；约定的违约金过分高于造成的损失，当事人可以请求法院适当减少。但是违约金是当事人双方在订约时对一方违约后可能造成的损失的一种预先估算，与违约后守约方的实际损失不可能完全相符；故此可交由法官自由裁量。法律规定预定违约金，除了给当事人施加心理压力外，也避免了违约后损失计算的麻烦和当事人证明损失大小的麻烦，使当事人能迅速确定自己应当承担的具体责任。因此，当事人如需要法院增加违约金额、或者当违约金过分高于损失时，则需承担证明损失大小的责任。

合同中违约金比例篇二

在现实生活中进行商铺的转让时，转让人就需要与受让人签订商铺转让合同，签订商标转让合同的目的保障转让人与受让人的利益，并且约定违约的责任，这里给大家分享一些关于商铺转让合同违约金，希望对大家有所帮助。

合同法解释(二)规定：约定违约金的数额不能高于违约损失的30%，也就是说，违约金不能超过违约造成的损失1.3倍。

合同法第114条规定：违约金过高的比较标准为守约方的实际损失，如上所述，实际损失包括直接损失和履行利益损失。

《最高人民法院关于审理商品房买卖合同纠纷案件适用法律若干

问题的解释》第16条的规定：以调整到实际损失的130%为原则，以体现违约金的惩罚性。

担保法若干问题的解释第121条规定：当事人约定的定金数额超过主合同标的额20%的，超过的部分，法院不予支持。

1、违约金约定注意事项

1) 依据合同总额或其它一定数额为基准，确定一定的比例作为违约金；

2) 依据对方逾期履行义务的时间，按照定期固定数额或比例的方式来连续计算违约金。

2、违约金过分高于造成的损失

实践中，经常会出现约定高额违约金的情况，或按照合同约定的违约金计算方式计算出天价违约金甚至会出现违约金高于合同本金的情况。

如果违约金过分高于实际损失，违约方可以要求法院适当降低违约金支付比例，当事人约定的违约金超过造成损失的30%的，一般可以认定为合同法规定的过分高于造成的损失、增加违约金以后，当事人又请求对方赔偿损失的，法院不予支持。

3、违约金过分低于造成的损失

如果由于违约金的约定比例过低，导致无法弥补守约方实际损失的时候，守约方也可以要求提高违约金的数额，或单独提出要求赔偿损失。

4、法院判决增加或减少违约金的法律原则

由于违约金增减与法官的自由裁量权具有很大关系，因此，

法律规定当事人主张约定的违约金过高请求予以适当减少的，法院应当以实际损失为基础，兼顾合同的履行情况、当事人的过错程度以及预期利益等综合因素，依据公平原则和诚实信用原则予以衡量，并作出裁决。

5、违约时定金的双倍返还或不予返还

除违约金外，往往在合同中还会约定一定数额的定金(不高于合同总价的20%)。

如果对方出现了违约，守约方还可以要求对方承担定金责任，按照法律规定合同正常履行时，定金应当抵作价款或收回。

给付定金的一方如果违约不履行约定的债务的，无权要求返还定金;收受定金的一方如果违约不履行约定的债务的，应当双倍返还定金。

相对违约金而言，由于定金在签约时一般都已经实际支付，因此，以定金罚则来追究对方违约责任，数额明确、简便易行，相对于违约金具有相对的优势和便利。

在违约金和定金两种违约责任并存时，可以依据实际情况，选择其中之一来行使权利。

转让方(以下简称甲方)_____ 身份证号码 _____

受让方(以下简称乙方)_____ 身份证号码 _____

房东(以下简称丙方)_____ 身份证号码 _____

甲、乙、丙三方经友好协商，就商铺转让事宜达成以下协议：

一、丙方同意甲方将自己位于_____街(路)_____号的商铺(原为：_____)转让给乙方使用，建筑面积为_____平方米;并保证乙方同等享有甲方在原有房屋租赁合同中所享有的权利与

义务。

二、丙方与甲方已签订了租赁合同，租期到____年____月____日止，年租金为____元人民币(大写：)，租金为__每年交付一次，并于约定日期提前一个月交至丙方。商铺转让给乙方后，乙方同意代替甲方向丙方履行原有商铺租赁合同中所规定的条款，并且每年定期交纳租金及该合同所约定的应由甲方交纳的水电费及其他各项费用。

三、转让后商铺现有的装修、装饰及其他所有设备全部归乙方所有，租赁期满后房屋装修等不动产归丙方所有，营业设备等动产归乙方(动产与不动产的划分按原有租赁合同执行)。

四、乙方在____年____月____日前一次性向甲方支付转让费共计人民币____元，(大写)，上述费用已包括第三条所述的装修、装饰、设备及其他相关费用，此外甲方不得再向乙方索取任何其他费用。

五、甲方应该协助乙方办理该商铺的工商营业执照、卫生许可证等相关证件的过户手续，但相关费用由乙方负责;乙方接手前该商铺所有的一切债权、债务均由甲方负责;接手后的一切经营行为及产生的债权、债务由乙方负责。

六、如乙方逾期交付转让金，除甲方交铺日期相应顺延外，乙方应每日向甲方支付转让费的千分之一作为违约金，逾期30日的，甲方有权解除合同，并且乙方必须按照转让费的__向甲方支付违约金。如果由于甲方原因导致转让中止，甲方同样承担违约责任，并向乙方支付转让费的__作为违约金。

七、如因自然灾害等不可抗因素导致乙方经营受损的与甲方无关，但遇政府规划，国家征用拆迁商铺，其有关补偿归乙方。

八、本合同一式三份，三方各执一份，自三方签字之日起生效。

甲方签字：_____ 日期：__

乙方签字：_____ 日期：__

丙方签字：_____ 日期：__

甲方：(转让方)_____

乙方：(受让方)_____

根据《合同法》，就甲方将位于_____的商铺，转让给乙方一事，经甲乙双方协商，就店面转让达成本商铺转让合同：

第一条甲方于_____年_____月_____日前将位于_____商铺(面积_____平方米)转让给乙方使用。并保证乙方同等享有甲方在原有房屋租赁合同中所享有的权利与义务。

第二条该店铺产权为房东，房东与甲方签订了租赁合同，合同到期日期为_____，年租为_____人民币，店面交给乙方使用后，乙方同意代替甲方向房东履行租赁合同，每年交纳该合同约定由甲方交纳的水电费等各项费用。

第三条该店铺现有装修，装饰，工具，设备(包括_____)全部无偿归乙方使用，该合同期满后，不动产归房东所有，其他归乙方所有。

第四条乙方在一次性向甲方支付顶手费人民币大写_____万元整(小写：_____元)，甲方不得向乙方索取任何其他费用。

第五条乙方接收后，由乙方经营引起的债权债务全部由乙方负责，与甲方无关，乙方接手前，该店铺的所欠一切债务及售后等事项由甲方负责，与乙方无关。

第六条乙方逾期向甲方交付转让金，甲方保证乙方同等享有甲方在原有房屋租赁合同中所享有的权利与义务。如由甲方原因导致乙方不能正常使用或甲方自己中途收回店铺，甲方应退回乙方全部转让费，赔偿装修，添置设备损失费，并支付乙方转让费_____的违约金。

第七条商铺转让合同范本一式二份，甲、乙各执一份，具有相同法律效力。

甲方(公章)：_____乙方(公章)：_____

法定代表人(签字)：_____法定代表人(签字)：_____

_____年___月___日_____年___月___日

合同中违约金比例篇三

问：

合同中关于违约金的约定，法律是否规定了最高的限额？

答：

我国法律中没有就违约金的最高限额做出规定，从法理上来看，我国合同法中认为违约金原则上具有补偿性质，即原则上要求相当于守约方的实际损失。如果守约方因为违约方的未如期供货而遭受了损失，其所应该获得的`损害赔偿金应相当于其所遭受的直接损失和可得利益损失。如果合同双方事

先约定的违约金过分的高于这些损失，违约方有权利予以适当的减少。但违约方必须要提出有关其损失额度的确凿证据。

阅读本文后毕业生简历网还为您推荐了更多相关的文章参考：

是否有所谓的法定违约金合同中可以如何约定违约金条款支付违约金与解除合同不能并存

合同中违约金比例篇四

第一章总则

第一条为进一步完善劳动合同制度，维护劳动者和用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《大连市劳动和社会保险监察条例》和有关法律、法规，结合本市实际，制定本规定。

第二条凡在大连市行政区域内的各类企业、个体经济组织(以下简称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者，均适用本规定。

第三条劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

第四条订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第五条市和县(市)、区劳动和社会保障行政部门负责劳动合同制度实施的指导、管理和监督。

第六条各级工会应依法帮助、指导劳动者订立和履行劳动合

同，并对用人单位订立和履行劳动合同的情况进行监督。

第二章劳动合同的订立

第七条建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同应当在劳动者第一个工作日之前以书面形式订立。

劳动合同订立前，用人单位应当如实向劳动者说明本单位的规章制度、劳动报酬、劳动条件等情况。有可能产生职业病的，用人单位还应当将有可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等情况如实告知劳动者；劳动者应当如实向用人单位提供本人居民身份证、就业状况、学历和职业技能等证件。

第八条劳动合同文本可以使用市劳动保障行政部门统一印制的文本，也可以自制文本。用人单位自制的劳动合同文本，应当听取工会的意见，并报劳动保障行政部门备案。劳动合同用中文书写，也可以同时用外文书写，中、外文内容不一致的，以中文内容为准。

第九条劳动合同应具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬和社会保险；
- (五) 工作时间，休息休假；
- (六) 劳动纪律；
- (七) 劳动合同终止、解除的条件；

(八) 违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定试用期、保守商业秘密、培训、福利待遇等其他内容。

第十条劳动合同文本一式二份，劳动者和用人单位各执一份。劳动合同订立时，由用人单位、法人代表或其书面授权委托的代理人 and 劳动者本人签字、盖章。劳动合同订立后用人单位应在签订之日交付劳动者本人一份。

劳动合同订立后当事人可以到劳动保障行政部门进行鉴证。

第十一条劳动合同期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。劳动合同期限由用人单位与劳动者协商约定，国家、省、市有规定的应从其规定。第十二条劳动合同约定的试用期包括在劳动合同期限内。劳动合同期限在6个月以内的，试用期不超过15日；劳动合同期限在1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在2年以内的，试用期不得超过60日。劳动合同期在2年以上的，试用期最长不得超过6个月。

第十三条劳动合同约定保守商业秘密条款的，当事人可以约定解除或终止劳动合同的提前通知期，提前通知期最长不得超过6个月。

第十四条劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件等标准，不得低于集体合同规定的标准。第十五条订立劳动合同时，用人单位不得以任何形式向劳动者收取定金、抵押金(物)、保证金及其他费用，也不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件。

第十六条有下列情形之一的，劳动合同无效：

(一) 违反国家法律、法规的；

(二)采取欺诈、威胁等手段订立劳动合同的；

(三)法律、法规确认的其他情形。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同被确认无效，但劳动者已履行的，用人单位应当支付相应的劳动报酬和待遇。

第十七条用人单位与劳动者未订立劳动合同存在事实劳动关系的，应当与劳动者补签事实劳动关系期间的劳动合同。劳动者提出续订劳动合同的，当事人就劳动合同期限协商不一致的，从续订之日起，劳动合同的期限不得少于1年。

第十八条劳动合同期满，用人单位应提前30日将续订或终止劳动合同的意向以书面形式通知劳动者。经协商同意续订劳动合同的，应在期满前办理续订手续。续订劳动合同时，不得约定试用期。

第十九条劳动合同期满，劳动者在同一用人单位连续工作满10年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十条劳动合同期满，用人单位未与劳动者续订劳动合同，劳动者仍在用人单位工作，形成事实劳动关系的，视为双方同意续延劳动合同，用人单位应当及时与劳动者续订事实劳动关系期间的劳动合同。当事人同意续订劳动合同时，就劳动合同期限协商不一致的，从续订之日起，劳动合同的期限不得少于1年。

第三章劳动合同的终止、变更和解除

第二十一条符合下列情形之一的，终止劳动合同：

- (一) 劳动合同期满当事人一方或双方不续订的；
- (二) 双方约定的劳动合同终止条件出现的；
- (三) 劳动者达到法定退休年龄的；
- (四) 劳动者死亡或被依法宣告失踪、死亡的；
- (五) 法律、法规规定的其他情形。

劳动合同的终止时间以劳动合同期限最后1日24时为准。

第二十二条有下列情形之一的，可以变更劳动合同的内容：

- (一) 经劳动合同当事人协商同意的；
- (二) 劳动合同订立时所依据的法律、法规、规章已经修改的；
- (三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生变化的。

第二十三条经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十四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) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- (三) 严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

(四)被依法追究刑事责任或劳动教养的。

第二十五条有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前30日以书面形式通知劳动者本人：

(二)劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

第二十六条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，确需裁减人员的，应当提前30日向工会或全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动保障行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员后，在6个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十七条用人单位单方面解除劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为用人单位违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第二十八条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得终止劳动合同，也不得依据本规定第二十五条、二十六条的规定解除劳动合同：

(一)患职业病或者因工负伤，经劳动能力鉴定确定为1至6级的；

(二)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(三)女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(四)应征入伍在义务服役期内的；

(五)参加平等协商的职工方代表在集体合同期限内的；

(六)法律、法规规定的其他情形。

第二十九条劳动者要求解除劳动合同，应当提前30日或者按照劳动合同约定的提前通知期，以书面形式通知用人单位，用人单位应按照规定为劳动者办理解除劳动合同有关手续。劳动者给用人单位造成经济损失尚未处理完毕或者未按劳动合同约定承担违约责任的，不得按照本条规定解除劳动合同。

第三十条有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同，用人单位应当支付劳动者相应的劳动报酬和有关待遇。

(一)在试用期内的；

(二)用人单位以暴力、胁迫或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(三)用人单位未按照劳动合同的约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

(四)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的。第三十一条劳动合同解除、终止时，用人单位应在3日内向劳动者出具解除、终止劳动合同证明。并将《解除劳动合同证明》或《终止劳动合同证明》直接送达给劳动者本人，本人不在的，交其共同居住成年直系亲属签收，直接送达有困难的可以邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收信日期为送达日期。劳动者下落不明，或者用上述送达方式无法送达的，可采取公告送达，通过市地级以上新闻媒介通知，自公告发布之日起30日，即视为送达。

劳动者转为失业的，用人单位应在7日内将失业人员名单和档案关系移交到失业保险经办机构。劳动者失业后，应在解除、终止劳动合同之日起30日内到户口所在地失业保险经办机构办理失业登记。

第四章经济补偿

第三十二条下列情形解除劳动合同的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限，每工作1年(不满1年按1年计算，下同)发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。月工资标准按劳动者解除劳动合同前12个月平均工资支付，低于当地最低工资标准的按最低工资标准支付：

(一)经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的；

(二)劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的，由用人单位解除劳动合同的。第三十三条下列情形解除劳动合同的，用人单位应按劳动者在本单位工作年限，每工作1年发给相当于1个月工资的经济补偿金。月工资标准按劳动者解除劳动合同前12个月平均工资支付，劳动者的月平均工资低于用人单位月平均工资的，按用人单位月平均工资标准支付。用人单位月平均工资低于当地最低工资标准的按最低工资标准支付：

(四)当事人未订立或未续订劳动合同存在事实劳动关系，由用人单位解除劳动关系的；

(五)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，未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件，未依法为劳动者缴纳社会保险费的。

属于本条(一)项解除劳动合同的，用人单位还应发给劳动者不低于6个月工资的医疗补助费。其中，患重病(劳动能力鉴定大部分丧失劳动能力以上，下同)和绝症(癌症等危及生命难以治愈的重大疾病，下同)应分别发给不低于9个月和12个月工资的医疗补助费。

第三十四条劳动者患病或者非因工负伤，医疗期和合同期同

时届满终止劳动合同的，用人单位应发给劳动者不低于6个月工资的医疗补助费。其中，患重病和绝症的应分别发给不低于9个月和12个月工资的医疗补助费。月工资标准与三十三条相同。

第三十五条劳动者有下列情况的，可计算为本企业工作年限：

(一)因单位分立、兼并(合并)、合资、改变性质、法人改变名称或成建制调动等原因而改变工作单位，原单位未支付经济补偿金的，其原单位的工作时间计算为本企业工作年限，劳动合同有明确约定的从其约定。

(二)经上级组织部门或行业主管部门指令性调动的职工，其调动前单位的工作时间与调动后本企业工作年限合并计算。

(三)复员、转业军人的军龄和城镇知识青年下乡插队的年限，计算为首次接收安置单位的本企业工作年限。

(四)原固定职工转为劳动合同制(单位实行全员劳动合同制)职工时，其转为劳动合同制前的连续工龄与首次签订劳动合同后本单位的工作年限合并计算。

第三十六条劳动合同终止，非国有性质的用人单位可以不支付劳动者生活补助费。国有企业2001年10月6日前(国发〔1986〕77号废止前)录用的职工终止劳动合同时(办理退休的除外)，用人单位应按照文件废止前劳动者在本单位的工作年限，每满1年发给1个月的生活补助费，最多不超过12个月，月计发标准按不低于当地最低工资标准支付。2001年10月6日后，国有企业录用的职工终止劳动合同时可以不支付生活补助费。

第三十七条劳动者由主管部门(或原用人单位)调动或转移工作单位被解除劳动合同未造成失业的，用人单位可以不支付经济补偿金。用人单位解除劳动合同时，未按规定给予劳动

者经济补偿的，除全额补发经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

第三十八条经济补偿金在企业成本中列支，由用人单位一次性以现金形式支付给劳动者。

第五章法律责任

第三十九条违反本规定或劳动合同的约定，由劳动保障行政部门按下列规定予以处罚：

(三)订立劳动合同时，用人单位向劳动者收取定金、抵押金(物)、保证金及其他费用，或扣押劳动者身份证明和其他证件的，责令其限期返还，并按用人单位收取劳动者钱、物金额的60%、扣押证明每件1000元处以罚款。

第四十条用人单位终止或解除劳动合同，应提前30日以书面形式通知劳动者本人而未提前通知的，应按劳动者上月应发工资加发1个月工资予以赔偿。

第四十一条用人单位招用尚未与原用人单位解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，除该劳动者承担直接赔偿责任外，该用人单位应当对原用人单位承担不低于经济损失总额70%的连带赔偿责任。

损失包括对生产、经营工作造成的直接经济损失和获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失。

第四十二条用人单位或劳动者违反本规定或劳动合同的约定解除劳动合同给对方造成损失的，应按国家有关规定予以赔偿。

第四十三条用人单位出资培训的劳动者，违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，应按照国家有关规定向用人单位

赔偿培训费。劳动者培训后工作满5年以上的不再赔偿，不满5年的按用人单位实际出资的培训费金额，和劳动者培训后每工作一年减不少于20%的比例赔偿。

第六章附则

第四十四条医疗期限是指劳动者因患病或非因工负伤停止工作治病休息，用人单位不得解除、终止劳动合同的期限。用人单位应按劳动者参加工作年限和在本单位工作年限，给予不少于3至24个月医疗期：

(一)实际工作年限不满10年，在本单位工作年限不满5年的为3个月；5年以上的为6个月。

(二)实际工作年限10年以上，在本单位工作年限不满5年的为6个月；5年以上不满10年的为9个月；10年以上不满15年的为12个月；15年以上不满20年的为18个月；20年以上的为24个月。

(三)病休期间，公休、假日和法定节假日包括在内。

劳动者因患病或非因工负伤医疗休息，间断性休息按累计病休时间计算医疗期。按上述规定医疗期为3个月、6个月、9个月、12个月、18个月、24个月的，分别按6个月、12个月、15个月、18个月、24个月、30个月内累计病休时间计算。

(四)对患有重病和绝症的劳动者，在规定的医疗期内不能痊愈的，应适当延长医疗期。延长的医疗期不得少于24个月。

(五)劳动者在医疗期间内，其病假工资(疾病救济费)由用人单位发给，支付标准不得低于当地最低工资标准的80%。

第四十五条用人单位与劳动者因履行劳动合同发生的争议，按《中华人民共和国企业劳动争议处理办法》处理。

第四十六条国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本规定执行。

第四十七条本规定自2003年12月25日起施行。1995年6月7日大连市人民政府令第2号发布的《大连市劳动合同管理规定》同时废止。

看过aaaa的人还看了：

1. 大连关于职工最低工资标准
2. 大连市政府创业补助
5. 大学生的创业优惠政策
6. 关于全民创业优惠政策
7. 鼓励全民创业优惠政策
8. 2016年最新的就业政策

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

合同中违约金比例篇五

违约金是没有具体限额规定，但合同法中有这样的规定，

约定的违约金低于造成的损失的，当事人可以请求人民法院或者仲裁机构予以增加；约定的违约金过分高于造成的损失的，当事人可以请求人民法院或者仲裁机构予以适当减少。”

合同中违约金比例篇六

”

中华人民共和国合同法相关规定：

第一百一十四条当事人可以约定一方违约时应当根据违约情况向对方支付一定数

额的违约金，也可以约定因违约产生的' 损失赔偿额的计算方法。

约定的违约金低于造成的损失的，当事人可以请求人民法院或者仲裁机构予以增

加；约定的违约金过分高于造成的损失的，当事人可以请求人民法院或者仲裁机构予

以适当减少。

当事人就迟延履行约定违约金的，违约方支付违约金后，还应当履行债务。

合同中违约金比例篇七

抽奖式有奖销售最高限额应当提高

立民

抽奖式有奖销售，是以抽签、摇号等带有偶然性的方法决定购买者是否中奖的有奖销售方式。作为一种促销手段，抽奖式有奖销售可以提高提高相关商品的市场占有率，促进商品流通，并给经营者带来一定的经济利益。抽奖式有奖销售运用适当，可以起到活跃市场，促进竞争的积极作用；运用不当，则会造成对竞争秩序的破坏，损害消费者的利益。

鉴于抽奖式有奖销售对于市场竞争秩序的双重影响，1993年颁布的《反不正当竞争法》没有一概否定抽奖式有奖销售，而是有条件地加以限制，即限定了抽奖式有奖销售的最高限额。《反不正当竞争法》第十三条规定，抽奖式的有奖销售，最高奖的金额不得超过5000元。

《反不正当竞争法》对有奖销售最高限额的规定，经历过一个逐步演变的过程。《反不正当竞争法（草案）》先是一概禁止抽奖式有奖销售，规定：“经营者不得从事抽奖式有奖销售”。在全国人大常委会审议过程中，这一规定发生了变化。据全国人大法律委员会《关于〈中华人民共和国反不正当竞争法（草案）〉审议结果的报告》解释，“草案第十三条规定：‘经营者不得从事抽奖式有奖销售’”有的企业和部门认为，应当禁止抽奖式的有奖销售。多数企业和部门认为，有奖销售也是一种促销手段，不能完全禁止。但应当作出限制。建议将这条修改为：‘经营者不得从事下列有奖销售：（一）采用谎称有奖或者故意让内定人员中奖的欺骗方式进行有奖销售；（二）利用有奖销售的手段推销质次价高的商品；（三）抽奖式的有奖销售，最高单项奖的金额不超过1万元。’（修改稿第十三条）。”再后来，有奖销售的最高限额由1万元变更为5000元。据全国人大法律委员会主任委员薛驹《关于修改经济合同法（草案）和反不正当竞争法（草案）的报告》，“关于有奖销售，有的委员认为草案修改稿第十三条规定的最高单项奖的数额过高。建议最高单项奖的金额‘1万元’修改为‘5千元’。（新修改稿第十三

条)。”()有奖销售最高奖5千元的限额由此而来。

有奖销售的限额，应与社会的经济发展水平、社会成员的人均纯收入以及物价水平等多种因素相适应，不同地域不同行业也应区别对待。一些国家、地区的竞争法即考虑了工资水平、商品交易额等因素的影响。日本不正当赠品及不正当表示防止法就依据商品交易额确定奖品或奖金的最高价值；台湾地区规定“事业办理赠奖，其最大奖项之金额，不得超过行政院劳工委员会公布之每月基本工资之120倍”。

我国《反不正当竞争法》规定有奖销售5千元的最高限额，是根据国家当时的经济发展水平、物价和工资水平定出的。目的在于防止奖额过大对消费者心理产生强烈刺激，影响消费行为，制造不公平的经营环境，不利于各商家公平竞争。对当时的消费者而言，5000元的奖品已经具有很强的诱惑力。奖品5000元的最高限制，是基本适宜的。

《反不正当竞争法》实施以来，各地工商机关严格执行《反不正当竞争法》的规定，依法规范抽奖式有奖销售行为，发挥了抽奖式有奖销售对市场竞争秩序的积极影响，促进了商品流通和地方经济发展。

随着经济的迅猛发展以及人们收入水平的提高，有奖销售5千元的最高限额，已经落后于商业促销实践的需要。据统计，在《反不正当竞争法》颁布的1993年，我国城镇居民人均生活费收入为2337元，农村居民人均纯收入921元。而到了，全国城镇居民人均可支配收入达7703元，农村居民人均纯收入达2476元。江苏省20城镇居民人均可支配收入8178元，农村居民人均纯收入3996元。因此，有必要适时修改反不正当竞争立法，以适应商业实践的需要。