

最新定向协议违约 劳动合同约定违约金的情形介绍(汇总5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

定向协议违约篇一

劳动合同约定的违约金，指的是劳动合同中约定的在用人单位或者劳动者违反了劳动合同中其他有关约定时，应当向对方支付的赔偿金。但部分用人单位滥用违约金条款，侵害了劳动者自主择业权。为防止此类侵权行为的发生，劳动合同法规定，只有在两种情形下，用人单位可以约定由劳动者承担违约金。

劳动合同法明确，除两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金，或者以赔偿金、违约赔偿金、违约责任金等其他名义约定由劳动者承担违约责任。

1、在培训服务期约定中可以约定违约金。用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与劳动者订立协议，约定服务期。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。

2、在竞业限制约定中可以约定违约金。用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的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，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。

定向协议违约篇二

如果合同双方对违约金有约定,按照合同约定处理,合同法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。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。

如果合同双方在合同中没有约定违约金的,违约金一般等于违约所造成的实际经济损失。

经营者对消费者提供商品或者服务有欺诈行为的,依照《中华人民共和国消费者权益保护法》的规定承担损害赔偿责任。

定向协议违约篇三

一、劳动合同违约金计算方法是怎样的

我国《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,并且合同违约金上限是不超过实际损失的30%。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。

1、如果合同双方对违约金有约定,按照合同约定处理。

我国《合同法》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。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。

2、如果合同双方在合同中没有约定违约金的，违约金一般等于违约所造成的实际经济损失。

合同法规定当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定，给对方造成损失的，损失赔偿额应当相当于因违约所造成的损失，包括合同履行后可以获得的利益，但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。经营者对消费者提供商品或者服务有欺诈行为的，依照《中华人民共和国消费者权益保护法》的规定承担损害赔偿责任。

二、劳动者需要支付违约金给用人单位的情形有哪些

1、用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。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。

2、用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的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，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。

因此，劳动合同中如果有一方违约时，违约金有约定的按照

约定，合同中没有约定的，违约金等于违约所造成的实际经济损失，一般不超过实际损失的30%。

定向协议违约篇四

1、劳动合同期满

劳动合同期满是劳动合同终止的最主要形式，适用于固定期限的劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。一旦约定的期限届满或工作任务完成，劳动合同通常都自然终止。

2、劳动者开始依法享受基本养老保险待遇由于退出劳动力市场的劳动者的基本生活已经通过、养老保险制度得到保障，劳动者不再具备劳动合同意义上的主体资格，因此劳动合同自然终止。只要劳动者依法享受了基本养老保险待遇，劳动合同即行终止。

3、劳动者死亡、被人民法院宣告死亡或者宣告失踪死亡，意味着劳动者作为自然人从主体上的消灭。宣告死亡，是公民下落不明达到法定期限，经利害关系人申请，由人民法院宣告该公民死亡的民事法律制度。宣告失踪，是公民下落不明满法定期限，经利害关系人申请，由法院宣告其失踪并对其财产实行代管的法律制度。当劳动者死亡、因下落不明被人民法院宣告失踪或者宣告死亡后，作为民事主体和劳动关系当事人，无法再享受权利和承担义务，自然也不能继续履行劳动合同，劳动合同当然终止。

4、用人单位被依法宣告破产、被吊销营业执照、责令关闭、撤消破产，指当债务人的全部资产不足以清偿到期债务时，债权人通过一定程序将债务人的全部资产供其平均受偿从而使债务人免除不能清偿的其他债务，并由人民法院宣告破产解散。吊销营业执照是登记主管机关依照法律法规的规定，对企业法人违反规定实施的一种行政处罚，对企业法人而言，

吊销营业执照就意味着其法人资格被强行剥夺，法人资格也就随之消亡。用人单位被责令关闭，是指合法建立的公司或企业在存续过程中，未能一贯严格遵守有关法律法规，被有关政府部门依法查处。用人单位被撤销是指企业未经合法程序成立，或者形式合法但不符合相关法律法规的实体规定，被政府部门发现后受到查处。按照《民法通则》、《公司法》以及《企业破产法》的规定，在劳动合同履行过程中，企业被依法宣告破产、被吊销营业执照、责令关闭或被撤销，意味着企业的法人资格已被剥夺，表明此时企业已无法按照劳动合同履行其权利和义务，只能终止劳动合同。

5、用人单位决定提前解散根据《公司法》规定，因公司章程规定的解散事由出现、股东会或者股东大会决议等原因，用人单位提前解散的，其法人资格便不复存在，必须终止一切经营和与经营业务有关的活动，原有的债权债务关系包括与劳动者的劳动合同关系，也随主体资格的消亡而消灭。

6、法律、行政法规规定的其他情形终止法律规定不可能包含现实生活中出现的所有现象，因此，《劳动合同法》将这一规定作为兜底条款。为保护处于困难情况下的劳动者不致因失业而丧失生活来源，法律对终止劳动合同的某些情形作了限制性规定。

1、劳动合同期满

劳动合同期满是劳动合同终止的最主要形式，适用于固定期限的劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。一旦约定的期限届满或工作任务完成，劳动合同通常都自然终止。

2、劳动者开始依法享受基本养老保险待遇

由于退出劳动力市场的劳动者的基本生活已经通过养老保险制度得到保障，劳动者不再具备劳动合同意义上的主体资格，

因此劳动合同自然终止。只要劳动者依法享受了基本养老保险待遇，劳动合同即行终止。

3、劳动者死亡、被人民法院宣告死亡或者宣告失踪

死亡，意味着劳动者作为自然人从主体上的消灭。宣告死亡，是公民下落不明达到法定期限，经利害关系人申请，由人民法院宣告该公民死亡的民事法律制度。宣告失踪，是公民下落不明满法定期限，经利害关系人申请，由法院宣告其失踪并对其财产实行代管的法律制度。当劳动者死亡、因下落不明被人民法院宣告失踪或者宣告死亡后，作为民事主体和劳动关系当事人，无法再享受权利和承担义务，自然也不能继续履行劳动合同，劳动合同当然终止。

4、用人单位被依法宣告破产、被吊销营业执照、责令关闭、撤消

破产，指当债务人的全部资产不足以清偿到期债务时，债权人通过一定程序将债务人的全部资产供其平均受偿从而使债务人免除不能清偿的其他债务，并由人民法院宣告破产解散。吊销营业执照是登记主管机关依照法律法规的规定，对企业法人违反规定实施的一种行政处罚，对企业法人而言，吊销营业执照就意味着其法人资格被强行剥夺，法人资格也就随之消亡。用人单位被责令关闭，是指合法建立的公司或企业在存续过程中，未能一贯严格遵守有关法律法规，被有关政府部门依法查处。用人单位被撤销是指企业未经合法程序成立，或者形式合法但不符合相关法律法规的'实体规定，被政府部门发现后受到查处。按照《民法通则》、《公司法》以及《企业破产法》的规定，在劳动合同履行过程中，企业被依法宣告破产、被吊销营业执照、责令关闭或被撤消，意味着企业的法人资格已被剥夺，表明此时企业已无法按照劳动合同履行其权利和义务，只能终止劳动合同。

5、用人单位决定提前解散

根据《公司法》规定，因公司章程规定的解散事由出现、股东会或者股东大会决议等原因，用人单位提前解散的，其法人资格便不复存在，必须终止一切经营和与经营业务有关的活动，原有的债权债务关系包括与劳动者的劳动合同关系，也随主体资格的消亡而消灭。

6、法律、行政法规规定的其他情形终止

法律规定不可能包含现实生活中出现的所有现象，因此，《劳动合同法》将这一规定作为兜底条款。

为保护处于困难情况下的劳动者不致因失业而丧失生活来源，法律对终止劳动合同的某些情形作了限制性规定。根据《劳动合同法》规定，劳动合同期满，如果劳动者未严重违反用人单位规章制度，也无严重失职、营私舞弊，对用人单位造成重大损害，也没有被依法追究刑事责任，有下列情形之一的，劳动合同期限顺延至下列情形消失时终止：

(2) 在本单位患职业病或者因工负伤被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(3) 患病或负伤，在规定的医疗期内的；

(4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(5) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(6) 法律、行政法规规定的其他情形，如《工会法》规定，基层工会专职主席、副主席、或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间。

定向协议违约篇五

小杨是上海某大学理工科的大学生，毕业后留在上海工作。他与上海市某通信器材公司签订了劳动合同，岗位是系统部技术员，合同约定期限是1999年5月17日至2001年5月17日，月工资是1300元。由于小杨工作积极，公司很器重他，1999年底出资让他去国外进行培训，双方约定变更合同，将小杨提升为系统部现场技术工程师，并将合同期限延长至2006年7月30日止，未约定月工资。

但小杨在新岗位工作了一段时间后，发现工作量反而没有以前多，比较清闲。而小杨是个闲不住的人，他认为这样会让自己产生惰性，对自己技能的提高不利。于是，经过一番思考，小杨作出了一个决定：他于2004年6月16日，以“系统部工作量少，今年1至6月无事可做，有很大的危机感”等为由提出辞职。而公司方觉得小杨是个不可多得的人才，作为公司的人才资源，可以为公司带来更大的经济效益，便拒绝了小杨的辞职请求。但小杨坚持要走，公司见无法挽留，提出因小杨合同期限未届满就提出提前解除劳动合同，是违约行为，应向公司支付18000元培训费及违约金作为违约责任的承担。小杨认为这个数额太大，无法接受。于2004年7月23日向公司提交书面申请，要求减免违约金数额，同意支付2000元至3000元。公司接到申请书后表示同意，要求小杨支付违约金3000元。小杨支付后，公司给其出具了退工通知单。小杨与公司终止了合同。

然而，小杨事后越想越委屈，他觉得企业索取的违约金于法于理都无据，就向法院提起了诉讼，要求返还违约金3000元。小杨认为，最初签订的劳动合同中并未约定违约金，而后更改的合同中亦未约定。公司要求其支付违约金没有根据，所以要求返还其已支付的3000元违约金。

公司则认为，违约金是小杨和公司共同协商的结果，小杨当初提出减免的要求表示其已接受违约金作为提前解除劳动合同

同的责任承担方式。而且有小杨提交的书面申请为证，这个申请和公司对申请的同意，相当于合同要约和承诺过程。所以，对于小杨要求返还3000元违约金的要求不予接受。

法院经过一审、二审的审理，认为公司在小杨提出辞职后，通知其支付违约金18000元，小杨通过书面形式与公司协商，最后他实际支付违约金3000元，此数额小杨在其书面申请报告中亦已明确表示认可，此可视为双方协商的结果。现小杨请求判令公司返还违约金，理由不足，不予支持。

违反合同判赔偿

违约金是指当事人在合同中约定或者由法律所规定的，一方违约时向对方支付一定数量的货币，是合同法中违约责任的一种主要形式。劳动合同中是否可以约定违约金条款？其法律效力如何？我国《劳动法》对此并没有明确规定。这次由国务院法制办起草的《劳动合同法》（草案）对违约金进行了规定。近几年，在实践中，在劳动合同中约定违约金条款和解除劳动合同中双方因违约金条款约定的内容发生的争议越来越多。但是，由于劳动合同与民事合同存在较大的区别，劳动合同的违约金的适用范围、劳动合同的违约金的性质以及劳动合同违约金的支付标准等都具有其特殊性，值得进一步的探讨。

《劳动法》并没有规定违约金可以作为劳动合同的违约责任的责任形式之一。但是，在我国的部分规章和一些地方性法规中对违约金作为劳动合同的违约责任的责任形式作了明确规定。比如说《上海市劳动合同条例》第17条规定，劳动合同对劳动者的违约行为设定违约金的，仅限于下列情形：（1）违反服务期约定的；（2）违反保守商业秘密约定的。违约金数额应当遵循公平、合理的原则约定。在上述案例中，小杨违反了劳动合同关于合同期限的约定，如果小杨和公司在劳动合同中约定了如果一方违反合同，则支付给对方一定数额的违约金。小杨违反合同的约定提前解除合同，是属于《上

海市劳动合同条例》第17条的规定中违反服务期约定的情形，可以自由约定违约金作为违约责任的承担方式。

学者争鸣

在关于我国未来的《劳动合同法》中是否应规定当事人可以约定违约金这个问题上基本形成了两派观点：一派主张合同双方可以约定违约金条款，如有学者认为：“违约金的约定有其合理性，尤其是在用人单位与劳动者订立劳动合同、确立劳动关系后，能在一定程度上起到约束合同当事人积极履约的作用。”也有学者认为：“应规定许可劳动合同当事人在不违反法律的前提下，在一定的程度上有自由约定违约责任的权利；当事人可事先约定违约金的具体数额、幅度和赔偿经济损失的计算方法等的权利。”另外：“违约金和赔偿金条款是劳动合同当事人违约不履行合同时，双方约定的违约方应承担的经济责任条款。”还有学者认为：“双方可以约定不履行合同而应支付违约金和赔偿金的条款”等等。

另一派观点主张劳动合同双方地位是不平等的，违约金条款不应载入劳动合同中，如：“在劳动合同中对劳动者不当解除劳动合同的情况预定违约金是不太合适的”，“尽管违约金或损害赔偿预定制度在民法上是允许的，但劳动合同附和化的性质决定了在非对等的劳动合同关系中应被禁止。”

还有学者认为，目前《上海市劳动合同条例》规定，劳动者和用人单位可以在合同中约定违约金，在实践中可以起到约束双方遵守劳动合同的作用，在实践中大量的劳动合同也设立了约定违约金的条款，已经成为违约方承担劳动法律责任的一种重要方式。当然也存在违约金数额约定不当等问题，但是目前劳动合同中违约金条款出现的一些问题，乃至其所带来的一些负面影响，只是一项法律制度发展过程中所伴生的正常现象，完全可以通过制度本身的不断发展与完善而加以克服。

文档为doc格式