

最新能约定违约金的劳动合同有哪些条款 (优秀8篇)

居间合同是指由第三方作为中介对居间双方进行交涉并促成合同的一种合同形式。希望以下合伙协议案例能为您提供一些写作思路和灵感。

能约定违约金的劳动合同有哪些条款篇一

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，在我国的部门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

能约定违约金的劳动合同有哪些条款篇二

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

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 and 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合同法和国家和省、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

能约定违约金的劳动合同有哪些条款篇三

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5月17日至5月17日，月工资是1300元。由于小杨工作积极，公司很器重他，19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2007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。

能约定违约金的劳动合同有哪些条款篇四

劳动合同法约定违约金只有2种情形，即保密协议和培训期，其他情形下，用人单位均不得与劳动者约定违约金。将为您作如下介绍，希望对您有所帮助。

一、用人单位提供培训

第二十二条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。

二、用人单位需要员工保密

第二十三条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。

第二十五条除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

总之，除了上述两种情形用人单位可以约定违约金之外，劳动合同中其他任何约定违约金的条款都是违法的，劳动者应注意保护自己的合法权益，必要时，聘请专业律师提供专业的法律服务。

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。

能约定违约金的劳动合同有哪些条款篇五

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) 劳动者退休或者辞职；
- (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。

能约定违约金的劳动合同有哪些条款篇六

违约金，是现代民法体系中为实现诚实信用原则、保证合同履行而发展出来的一个重要工具。违约金是依法强制违约方向对方支付一定数额货币的一种经济制裁，一般在合同的约

定条款中载明。

一般学者认为，违约金具有补偿性和惩罚性双重性质。惩罚性违约金具有惩戒作用，不论是否存在经济损失，违约方均应支付，且违约方在支付惩罚性违约金后，仍需承担继续履行合同和赔偿损失的责任；赔偿性违约金是双方当事人预先估算的因一方违约给对方造成的经济损失的总额，违约方支付赔偿性违约金，不再承担继续履行合同或赔偿损失的责任。

民法属于私法领域，具有惩罚性质的违约金在民法领域适用并无不当。而劳动法兼有公法和私法的性质，属于社会法。社会法是以一种特殊的标准衡量当事人的地位及分配利益。这些特殊的标准源于社会弱者的“身份”认定，是以特殊身份来决定利益的分配，使这种分配结果有利于具有“弱势身份”的一方。社会法正是以调整主体的不平等关系为己任，注重实质平等。因为劳动法上存在强势主体和弱势群体之分，违约金一旦适用，极易被强势主体所滥用。所以，在劳动合同立法时，只有首先确定该违约金条款的性质，才能更有利于保护劳动者的权利，更有利于劳动纠纷的解决。

能约定违约金的劳动合同有哪些条款篇七

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会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限责条款。

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

能约定违约金的劳动合同有哪些条款篇八

《劳动合同法》第25条规定，除本法第22条和23条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。其中，根据第22条的规定，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。根据第23条的规定，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。

也就是说，只有在两种情况下可以约定由劳动者承担违约金的条款：一是有专业技术培训；

二是需保守商业秘密即有关竞业限制。

除此之外，不能约定由劳动者承担违约金。因而，劳动者辞职时，用人单位如援引签订的劳动合同要求劳动者按约定承担违约金，除上述两种情况外，劳动者可以主张该约定无效而拒绝承担。

二、适用劳动合同违约金的注意事项

在适用违约金条款时，劳动者应比对法律法规及咨询专业人士，并注意以下事项：

1、具体范围

根据《劳动合同法》第二十五条规定，只有因专项培训费用和专业技能培训所约定的服务期以及竞业限制这两种情形可以设定违约金。且需要以书面形式约定。

2、具体标准

立法上对具体标准有限制，即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。

3、用人单位对培训费用负举证责任。

若用人单位索要培训费，应该出示第三方开的培训费用发票，赔偿金应根据已经履行的服务期限按年递减计算，企业内部培训或没有第三方发票的都不予认可。