

# 最新合同违约约定条款(通用5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 合同违约约定条款篇一

### 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、

撤销破产，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。

## 合同违约约定条款篇二

《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。

## 合同违约约定条款篇三

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。

## 合同违约约定条款篇四

违约金是指合同中约定的，当事人一方不履行合同时向对方交纳的一定数额的金钱。在《合同法》中，几乎所有的合同都可以约定违约金，但《劳动合同法》对违约金实行了限制性规定。

违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。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。从此规定看，假如没有培训费就不能约定违约金。

对负有保密义务的劳动者可以约定离职后竞业限制条款，为保证这些约定能够执行可以约定违约金。

除上述两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金。

《劳动合同法》的这些规定，有效地遏制了用人单位动辄在劳动合同中对劳动者约定高额违约金，阻碍劳动者自由择业、自由流动的权利，保障了劳动者的合法权利。

## 合同违约约定条款篇五

劳动合同中的违约金条款既是一种违约责任的形式，又是一种独特的担保方式，对劳动合同的履行有重大的意义。依据违约金发生的原因的不同，可将其分为约定违约金和法定违

约金，从性质上看，违约金可分为赔偿性违约金和惩罚性违约金。赔偿性违约金是指当事人双方预先估计的损害赔偿总额，又称为损害赔偿额的预定。此种违约金不能与违约损害赔偿同时主张，因为该违约金的功能就在于弥补一方违约后造成的损失，如果违约金数额低于损失的，可以适当增加，反之，如果高于损失的，可以适当减少。

法律应明确规定非违约方如果是用人单位，则该用人单位应承担劳动者所造成的损害的举证责任。如果用人单位无法举证证明劳动者对其造成了损害，则违约金条款不能法适用，劳动者不承担支付违约金的责任。惩罚性违约金是指当事人对于违约所约定的一种私的制裁，故又称为违约罚。此种违约金的功能在于其强烈的惩罚性，违约方承担违约金的责任后，还要承担其他一切的违约责任。此种违约金是对违约方一种额外的处罚。显然，惩罚性违约金的运用很容易损害违约方的权利，并使合同相对方获得不正当的利益，违背合同法的公平原则。我国《合同法》第114条的规定即为赔偿性违约金，如果当事人对违约金约定不明，则推定为赔偿性违约金。