

最新签劳动合同违约金一定要赔吗(优秀5篇)

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

签劳动合同违约金一定要赔吗篇一

劳动合同中可以对竞业限制和服务期约定违约金，如果劳动者违法了约定，用人单位是可以向劳动者主张赔偿的。那劳动合同违约金怎么来确定？有具体的标准吗？针对这个问题，请看的小编将在下面的文章中为您详细的介绍。

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。

原劳动部《关于企业职工流动若干问题的通知》(劳部发[1996]355号)规定，用人单位与职工可以在劳动合同中约定违约金。因此，违约金是劳动合同双方当事人的约定条款。

目前国家没有对违约金标准做出统一规定。北京市在《劳动合同法规定》中明确，劳动者向用人单位支付的违约金最多不得超过职工本人解除劳动合同前12个月的工资总额，在一定程度上解决了职工反映企业约定违约金数额过高而有失公平的问题。同时，北京市对职工在某些事项结束前限制解除劳动合同，即劳动者给用人单位造成经济损失尚未处理完毕或未按照劳动合同约定承担违约责任的，不得按照“提前30日书面通知用人单位解除劳动合同”的规定提出解除劳动合同。山东省《劳动合同条例》规定，劳动合同当事人擅自解除劳动合同的，按照劳动合同的约定支付违约金。

约定违约金的基本原则：一是违约金的. 数额应考虑双方当事人(特别是劳动者)的承受能力;二是约定违约金时双方要对等。

如果劳动者认为用人单位要求支付的违约金偏高，可以向劳动争议仲裁委员会申诉，仲裁委员会可以根据劳动者的违约程度、实际收入水平、用人单位的损失等情况综合考虑。对于违约金约定偏高显失公平的，仲裁委员会可以酌情降低。

以上就是关于劳动合同违约金怎么确定的解答，希望可以帮助到您，劳动合同违约金纠纷是常见的劳动纠纷，遇到这类纠纷我们应该怎么解决呢?请联系我们的专业律师为您详细的解答。让您更好的了解违约金的相关法律问题。

签劳动合同违约金一定要赔吗篇二

劳动合同是我们公司签订的一个合同，劳动合同是可以证明我们与公司的劳动关系的一个合同，对于劳动合同来说，他可以约束员工，与公司是一个具有双向的合同劳动合同，如果产生违约的话，也要给予相应的违约金，那么劳动合同他的违约金一般是多少呢?这里给大家分享一些关于劳动合同违约金，希望对大家有所帮助。

根据《劳动合同法》第二十五条规定，只有以下两种情况，用人单位可与劳动者约定违约金：一、按《劳动合同法》第二十二条规定，用人单位对劳动者进行了专业技术培训，不是岗前职业培训，支付了培训费，可以在劳动合同或者培训协议中约定服务期，劳动者违反服务期约定的，应当向用人单位支付违约金。但违约金的数额不得超过尚未履行期间分摊的培训费用。二、按《劳动合同法》第二十三条、第二十四条规定，用人单位可与高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，在劳动合同或者保密协议中，约定保密事项和竞业限制条款，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。用人单位违反上述规定，约定劳动者支付违约金的条款，违法无效。

1、构成要件不同。依照法律规定，用人单位解除劳动合同的，除了由于劳动者的过错造成的以外，不论用人单位是否有过错，其均需支付经济补偿金。且劳动者因用人单位的过错而迫使解除劳动合同的，用人单位也需支付经济补偿金。而违约金则需一方违约。

2、计算基点不同。违约金的具体数额应以具体损失为平衡的基点。而经济补偿金的计算基点并不是劳动者因劳动合同的解除而受到的损失，而是劳动者对用人单位已作出的贡献。劳动者在用人单位工作的时间越长，其离职时的经济补偿金就越多；反之，工作时间越短，经济补偿金就越少。

3、功能不同。违约金的功能主要在于赔偿守约方因对方违约而遭受到的损失，而经济补偿金具有双重性质，一方面具有赔偿性质，另一方面在不可归责于劳动者和用人单位双方当事人之事由时，经济补偿金是用人单位照顾义务效力而衍生的一种义务，其法律性质为对被雇劳动者的离职补贴。

《劳动合同法》违约金规定：

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。

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。

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。

签劳动合同违约金一定要赔吗篇三

1、双倍工资

劳动合同法：第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

2、经济补偿金

劳动合同法：第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- （一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- （三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- （四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- （六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- （七）法律、行政法规规定的其他情形。

劳动合同法：第四十七条 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。

3、一个月工资

劳动合同法：第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- （二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- （三）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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

4、赔偿金

劳动合同法；第八十七条 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。

5、社会保险

劳动法：第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

- （一）退休；
- （二）患病、负伤；
- （三）因工伤残或者患职业病；
- （四）失业；
- （五）生育。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- （一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- （二）未及时足额支付劳动报酬的；
- （三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- （四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- （五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他

情形。

签劳动合同违约金一定要赔吗篇四

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的违约金。

【解读】本条是关于用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金。

实践中很多用人单位动辄在劳动合同中对劳动者约定高额违约金，以此“圈”住劳动者，而不是通过适当的待遇和和谐的劳动关系留住劳动者。最常见的是，就劳动合同期限的履行约定违约金。因此，劳动合同法规定：“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的违约金”。

违约金，亦称违约罚款，是指合同当事人约定在一方不履行合同时向另一方支付一定数额的货币。这种民事责任形式只有在合同当事人有约定或法律有直接规定时才能适用，当事人一方不能自行规定所谓违约金。违约金可分为赔偿性违约金和惩罚性违约金。

违反本条规定，用人单位与劳动者径自约定劳动者违反劳动合同期限的违约金责任，约定无效。主要是从保护劳动者权益的角度：一是在劳动合同及其专项协议书签订时，用人单位与劳动者经济社会地位不平等和在劳动力市场谈判能力不对称以及个别劳动关系的从属性特征，用人单位往往利用劳动者急于获得工作岗位的心理，在合同中加入不平等的条款，劳动者迫于生计不得已接受，其意思自治受到用人单位的事实上的不正当影响。二是实务中极少存在劳动合同同等约定用人单位提前解除劳动合同即解雇的违约金责任，多为约定劳动者不管何种原因提前解除劳动合同，就应当支付用人单

位不菲的违约金，有无实际造成经济损失及其多少和用人单位是否提供特殊福利待遇或承担保密义务等在所不问，而对于用人单位打破劳动者职业稳定性期待提前解雇，往往没有同等的违约金支付约定，劳动者所失甚多所得甚少，显失公平。三是劳动者具有劳动自由，任何公共机构、私人组织和个人都无权强迫劳动者劳动，这就是现代劳动法上的劳动者劳动自由原则。我国劳动法第32条也规定用人单位不能强迫劳动，否则，劳动者有权即时辞职。四是，劳动者依法享有择业自主权，用人单位当然也依法享有保护单位利益如商业秘密的权利，但劳动者的择业自主权是劳动者的生存权，是公民的基本人权之一，在权利位阶和效力上高于用人单位的相对应的权利。综上，如果用人单位没有相对应的特别对价(特殊福利待遇和承担保守商业秘密的竞业禁止经济补偿)支持，仅因为合同约定，劳动者提前解除劳动合同就必须按劳动合同约定支付用人单位违约金而不受限制的做法没有法理基础，不符合个别劳动关系的本质和劳动法和劳动合同法作为社会法的保护劳动者利益的宗旨，因而不具有合法性，最起码合法性不足。

之所以允许劳动合同就劳动者保守商业秘密事项和服务期事项约定违约金，是因为用人单位就这两项事项事先有投入，例如，用人单位因出资培训而与劳动者签订服务期条款，劳动合同就此对劳动者的辞职约定违约金，不是为了惩罚劳动者或担保合同的履行，而是补偿因劳动者辞职给企业造成的损失。这样的违约金的约定具有一定的合理性，单纯就劳动合同期限对劳动者约定的违约金显然不具有这样的合理性。劳动者干一天的活用人单位付一天的钱，违约金原则上对普通劳动者不适用。

有的观点认为，企业高管人员不应成为劳动法倾斜保护的對象。对企业高级管理人员和普通劳动者不作分类适用的制度安排，是我国劳动法的一大缺陷。伴随着劳动者分层、分化进程，一样作为弱势群体施以倾斜保护，这种不分青红皂白的保护，产生了诸多扭曲的现象。首先，一方面，企业高级

管理人员代表着企业与普通劳动者订立劳动合同，另一方面企业也要与他们订立劳动合同，而对于企业主要管理者而言，由于他们本身就是企业的代表，因而总是会出现他们自己与自己订立劳动合同的怪异现象(部分居心不良者甚至能够利用这样的便利为自己获取不道德的利益);其二，一方面他们被赋予重要职责而获得丰厚的报酬，另一方面，他们又可以像普通劳动者一样获得相应倍数的加班工资，甚至他们中的部分人还很乐意利用有利条件制造加班事实，自我加班以获取超额利益;第三，他们中的一部分人即便不胜任工作，不能实现企业与之订立劳动合同时所期待的利益，企业也不能直接将之解雇(部分居心不良者甚至能够以自我解雇的方式制造被企业解雇的事实，以牟取高额的经济补偿)，另一方面，他们又和普通劳动者一样，享有不受制约的辞职权而无需承担法律责任。凡此种种，不一而足。企业高级管理人员与其雇用者之间更具有平等色彩，因此，对这一群体，应当更多地参考用于调整平等主体间关系的民事法律制度。

由于企业高级管理人员的离职相较于普通劳动者来说对用人单位造成的影响要大，对于企业高级管理人员或高级技术人员等核心员工，除了涉及保守商业秘密事项、服务期事项外，是否应当允许就劳动合同期限的履行等事项约定违约金，我国劳动法没有明确规定。各地立法有一些不相同的规定，从地方立法看，主要有三种类型。第一种为否定型立法。例如上海、江苏、浙江等，这些地方的劳动合同条例明确规定，对劳动者的违约行为约定违约金的，仅限于违反服务期约定和违反保守商业秘密或者竞业限制约定的两种情形，除此以外，不得对劳动者的违约行为约定违约金。第二种为肯定型立法。例如北京、安徽、山东等。这些地方的劳动合同条例(规定)明确规定，劳动合同可以就劳动者提前解除合同或者违反劳动的期限等行为约定违约金。第三种是空白型立法，与劳动法一样不作规定，如吉林、河北等地。空白型立法导致的结果是劳动合同对违约金的约定和适用没有任何的约束和限制。但无论是我国的劳动法还是何种类型的地方立法，有一点是相同的，即在劳动合同中能否就劳动者履行合同期

限等约定违约金的问题上没有因劳动者的分层而作不同的规定。

签劳动合同违约金一定要赔吗篇五

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，在我国各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，如果小杨和公司在此

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。

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。