

最新劳动合同违约金数额算 合同违约金数额如何确定(实用5篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

劳动合同违约金数额算篇一

案情：

，黄某在为海运矿业公司从事采矿工作的过程中，由于倒塌致使压伤了腰椎，经医院诊断为下半身瘫痪，后经海运矿业公司与黄某约定，黄某住院时的各种费用全部由海运公司承担的同时，海运公司另外支付10万元人民币作为黄某的以后生活费用及其所需抚养未成年孩子的抚养费用。双方就此还签订了一份协议，协议约定，如果海运公司在10月26日前不能全额支付该费用的，应向黄某支付1万元的人民币作为违约金。签订协议的当日，海运公司当即支付了5万元人民币。而当一个月之后，约定逾期没有完成，海运公司却仍未有支付另外5万元的准备时，黄某只好委托其父、兄向海运公司追讨余下的赔偿款及相应的违约金，但海运公司却要求其父、兄在黄某原先写好的收条上附写下：赔偿款已经全部收取，往后黄某与海运公司再无任何关系的字样。黄某的父、兄迫于无奈为了取得余下的5万元钱只好在收条上写下了以上字样。

分歧意见：

第一种意见认为，借据有效，不应该支付。原因是海运矿业公司已经全额赔付了相关的损害赔偿金，虽然该公司没有在规定的期限内履行约定的支付义务，但并没有对黄某造成其他直接的财产损失，并且字据上已经写明，赔偿款已经全部收取，

往后黄某与海运公司再无任何关系的字样，因此不应该支付该违约金。

第二种意见认为，应该支付。海运矿业公司与黄某的约定是双方当事人的意思真实表示，是在自愿、平等的基础上签定的协议。该约定是合法有效的约定。

笔者同意第二种意见。

”此一规定说明了违约金具有补偿性质，即一方当事人违约，只有给对方造成实际损失时，才支付违约金给对方弥补损失；但根据《合同法》第114条第三款之规定：“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。”此规定又说明了违约金是具有惩罚性质的，即当事人只要实施了违约行为，无论是否给对方造成经济损失，都应当承担违约责任，向对方支付违约金。因此笔者认为在我国，违约金作为一种违约应承担的责任，其具有双重性：补偿性和惩罚性。补偿性违约金一般是以实际财产损失的发生为前提的，非违约方在违约行为发生后如果不能证明因违约行为而造成了的实际损害，则不能要求违约方支付违约金，承担相应的损害赔偿。但惩罚性违约金与补偿性违约金却有着明显的区别：惩罚性违约金是以违约行为的发生为适用前提的，而不以损害的发生为必要条件，即不管是否发生了实际损害，违约者都必须支付违约金。

而且根据《合同法》114条第三款之规定可以获知，违约金与实际履行是可以并行存在的，违约方实际履行了债务，并不能免除其应当支付违约金的责任。因此，只要当事人的约定是在平等、自愿的基础上签订的，而且该约定并不违背相关的法律规定，则当事人一方一旦发生迟延履行情形，就应该支付约定的违约金，这是十分之明确的。

就本案而言，当事人双方约定违约金的目的是十分明确的，那就是督促海运矿业公司履行相应的赔偿责任并制裁违约行

为，因而具有惩罚性，这是其一。其二，该违约金条款是双方当事人平等、自愿的基础上所做的约定，此约定是符合民法的平等、等价有偿原则的。其三，该违约金不仅能有效地制裁海运公司可能出现的违约行为，而且更能起到充分保护另一方的当事人的利益的作用。因此，尽管在此案中并没有实际经济损失的发生，但海运矿业公司因其违约行为的存在仍应向黄某支付违约金。

劳动合同违约金数额算篇二

违约金可分为法定违约金与约定违约金，法定违约金是指在一些法规（如《工矿产品购销合同条例》、《农副产品购销合同条例》等）中，明文规定的违约金比例；约定违约金是指合同双方在签订合同时约定的违约金比例。如果合同中只对违约金做了原则性的规定，没有具体约定违约金的比例或数额，并且有关条例也没有明确规定违约金比例的，则可按《民法通则》及《经济合同法》中关于承担违约金责任的一般原则执行。如果合同中没有规定违约金的条款，但只要由于违约造成了对方的损失，违约方就应向对方支付赔偿金。该赔偿金的数额，可按照签订合同时有效的有关条例的规定执行，有关条例对违约金比例未作规定，而违约又未给对方造成损失的，可以根据实际情况酌情处理。以下着重谈谈法定违约金与约定违约金的确定和适用。

劳动合同违约金数额算篇三

合同对违约金作了原则性规定，且有关条例规定了违约金比例，适用法定违约金。在此情况下，由于合同的内容、违约的性质、程度的不同，确定违约金的方法与数额也有所不同。第一，有关条例明确规定了违约金比例的，即可按该比例直接计算出违约金的数额。如《工矿产品购销合同条例》第35条第5项规定，逾期交货的，应比照中国人民银行有关延期付款的规定，按逾期交货总值计算，向需方偿付逾期交货的违约金。这里明确规定了逾期交货的违约金比例为每日万分之

三。再如，《如工承揽合同条例》第21条第4项规定，逾期交付定作物，应当按照合同规定，向定作方偿付违约金。以酬金计算的，每逾期一天，按逾期交付部分的酬金总额的千分之一偿付违约金。由此可见，延期履行合同的法定违约金的计算标准是固定的。各种滞期费、滞纳金等适用如上规定。第二，有关法规只规定了违约金一定比例范围。这需要通过受理案件的人民法院或合同仲裁机关确定一定的比率，才能计算出违约金的数额。如《工矿产品购销合同条例》第35条第1项规定，供方不能交货的，应向需方偿付违约金。通用产品的违约金为不能交货部分货款总值的百分之一至百分之五。一般来讲，不履行或不完全履行合同的法定违约金为一定的比例范围。

约定违约金

实践中也常常遇到约定违约金过高的问题。究竟应如何确定约定违约金的比例，下面从几个方面谈谈看法。笔者认为，约定违约金的最高限额为违约部分的货款或酬金的总额。这里既包括不履行或不完全履行合同的违约金，也包括延期履行合同的各各种违约金。从法律上讲，《民法通则》第122条第2项规定，当事人可以在合同中约定，一方违反合同时，向另一方支付一定数额的违约金。该法条对约定违约金的数额未作限制，允许当事人用约定违约金来弥补某些法定违约金过低的缺陷。如《工矿产品购销合同条例》规定通用产品的法定违约金的比例只是违约部分货款的百分之一至百分之五。这就使一些不法商人有可乘之机，如供货方在因市场行情变化使自己产品变为紧俏时，可能径行违反合同不供货，即使按最高数额支付违约金，仍大有利可图。这显然不处利于社会主义经济秩序的稳定，不利于保护合同当事人的合法权益。因此，法律规定当事人通过协商，在法定违约金之上议定约定违约金是完全必要的。通过较高的约定违约金可以起到预防违约的积极作用。但这样的约定也不是无限制的，根据《民法通则》的公平原则和诚实信用原则，以及司法实践中的惯例，将约定违约金的数额限制在违约部分的货款总额或

酬金总额之下较为适宜。但如果有关条例对违约金数额有特别规定的，应按特别规定办。如《公路货物运输合同实施细则》第19条第1项规定，违约金数额由双方商订，同等对待，一般最高不应超过违约金部分运量应计运费的10%。对此，约定违约金的最高比例也应为违约部分运量应计运费的10%。值得注意的是，这里所说的对违约金最高数额的限制，不同于违约方对另一方的实际损失所做的赔偿。《民法通则》第122条第1款规定，当事人一方违反合同的赔偿责任，应相当于另一方因此所受到的损失。如一份购销合同的货款总值为5万元，违约金为1万元。如果由于供方未履行合同，使需方受到了6万元的经济损失。对此，违约的供方除支付1万元的违约金外，还应赔偿5万元的经济损失。在司法实践中，对具体合同的违约金条款进行认定时，应首先看其是否符合订立经济合同的一般原则性规定。即要看其是否有显失公平、是否有胁迫或欺诈等情况的存在。如果发现属于《经济合同法》第七条关于无效经济合同规定的，就应认定该违约金条款为无效。

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：

三百万元法拉利引发的违约金纠纷各地违约金之异同违约金和赔偿金有什么区别？

劳动合同违约金数额算篇四

劳动合同可以约定违约金吗？如果可以约定，那么怎样确定劳动合同违约金数额呢？相信有很多劳动者在看到劳动合同中有违约金的条款都会有这样的疑问。今天，小编就来告诉大家如何确定劳动合同中的违约金数额。详细内容请阅读下文。

违约金的数额的设定都要求应当遵循公平原则，根据劳动者的劳动报酬等因素合理确定。

劳动者向用人单位支付的违约金最多不得超过本人解除劳动合同前12个月的工资总额。但是，约定的违约金数额畸高的，当事人可以要求适当减少。双方当事人因违约金发生争议的，可以按劳动争议处理程序解决。至于怎样的数额才不算“畸高”，究竟如何根据劳动报酬“合理确定”，对不起，就没有下文了。浙江、江苏等地的规定也大致相同。看来只得依靠“自由心证”了。

违约金约定的规范性、合理性对劳动者和用人单位之间找到一定的‘平衡性’非常重要，江劳、上海等地的规定极大地限制了用人单位约定违约金的条件，导致劳动者随意解除劳动关系，却没有有效的措施去约束；而北京、天津等地却没有为违约金的约定限制条件，用表面的平等掩盖了实质上用人单位和劳动者的不平等性，都是不合理的。法律应当就约定违约金确立一个前提条件，即应充分考虑当地的平均工资水平、劳动者的工资收入、劳动合同期限、工作岗位性质等合理确定。

关于违约责任的承担方式，我国《合同法》规定了继续履行、赔偿损失、采取补救措施、支付违约金、执行定金罚则等形式。对于劳动合同违约责任方式，考虑到劳动合同的特殊性，结合国外劳动合同违约责任方式的规定，主要应以继续履行，赔偿损失为主，以禁令、申明等防范、补救措施方式为辅，违约金和定金方式不宜适用于劳动合同违约责任场合。

继续履行又称实际履行或特定履行，是指在违约方不履行合同时，相对方请求违约方继续履行债务的责任方式。尤其在单位违约时应首选以继续履行的责任方式来承担劳动合同违约责任，这对于竞争日趋激烈、业相对困难的形势下保护劳动者的合法权益至关重要。应当注意的是，继续履行仅发生在用人单位违约的情形。劳动者违约，用人单位一般不能援引实际履行制度。这是因为劳动合同有人身依附性，如果强制劳动者履行劳务，无异于对债务人人身施以强制，侵犯人身自由，与现代社会以人格尊重、人身自由受保护的基本价

值相违背。

劳动合同中的违约金只能针对某些事项才能设定，这一点尤其需要各位劳动者注意。在约定违约金数额的时候，用人单位应该和劳动者公平协商，而不能由用人单位单方确定违约金数额。

劳动合同违约金数额算篇五

(1) 违约金的支付应体现合理性，

约定的. 违约金过分高于或低于违反合同所造成损失的，当事人可以依法请求仲裁机构或者法院予以适当增、减，从而保证支付违约金额同违约所造成的损失相符合，以体现违约补救的合理性。

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) 违约金的计算办法及支付期限应明确约定。

为了避免在违约金交付问题上发生争议，合同当事人还应在合同的违约条款中，明确约定违约金的计算办法、支付期限及迟交时利息的计算办法等。