合约中辞职限制的有效性以及劳动期间的规定

1， 罚款无效性

劳动者有中途退职的权利和自由，由于劳动者提出辞职而产生的罚款是无效的。

劳动基准法 14 条中规定，除去一部分高度专门职业签约为 5 年的合同以外，原则上 3 年以上的劳动契约是被禁止的。这是为了保护劳动者禁止被长期拘束。如果超过了劳动基准法 14 条中规定的契约时间，必须照法律缩短到规定时间以内，或者是，说明在期间以后的契约无明确规定。

2， 中途辞职的自由

劳动者一方提出中途辞职，原则上是自由的。法律上根据不同的情况有的不同规定。在实际应用中，没有不允许中途辞职的情况。

没有明确规定期间的雇佣契约，只要劳动者在 2 周之前提出申请，无论什么时候，什么情况，不需要具体的理由就可以解除劳动契约。但是，如果有不得已的情况，可以立即解除雇佣合约。根据民法 627 条，根据劳动契约或者是公司就业规定的不同，2 周的提前通知可以被延长，一般的情况下提前 30 天通知的就业规定很多。

在雇佣契约中有期限规定的情况下，如果有不可避免的原因可以立即解除合约。

但是雇佣公司一方，根据劳动契约法 16 条也就是解雇权的滥用，不能任意解除劳动合同。

3， 禁止预定赔偿

雇佣公司一方，是不允许规定不履行劳动契约时的违约金，或者是损害赔偿金额的。

所以，劳动者在契约中途辞职时，规定的违约金是无效的。但是，根据民法 628 条，在不得不解除合约，有过失的当事者一方，在发生实际的损失金额，是需要负责赔偿损失金额的义务。

如果不是圆满退职时，规定不支付退职金的情况下，根据劳动基准法 16 条，24 条，可以提出不支付劳动契约中的退职的退职金的损害赔偿。

4， 出差费用以及交通费的问题

雇佣一方借给外国人劳动者因为工作需要从国外来日本的交通费，在一定期间劳动之后，可以不用归还的例子有很多。

如果是纯粹的工资情况下是有效的。但是，在中途辞职时，作为罚款，在法律上是违法的。

5， 雇佣期间的规定

在雇佣合同中有规定期间或者没有明确规定期间 2 种情况。在规定期间合约的情况下，一般劳动者不能超过 3 年，特例劳动者不能超过 5 年。这个主要是为了保护劳动者，不被长期劳动合约束缚。

当然在合约期间，有不可避免的原因时，劳动者一方可以随时解除合约中途辞职。

劳动合约可以更新，但是没有自动更新的约束。