

# 2023年合同法经典案例(精选8篇)

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。那么一般合同是怎么起草的呢？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 合同法经典案例篇一

案例一：单位发出offer后是否可以反悔

季某是成都某公司的技术总监，北京一家公司招聘技术副总裁，季某经过网上视屏面试，北京这家公司正式向季某发出offer[]通知其国庆后即来北京上班报到。

季某为此很高兴，请亲朋好友多次聚会，花费上万元。

国庆后季某刚到北京，公司就通知其撤回offer[]原因是该职位已经有更合适的人员。

季某大为光火，向劳动仲裁委提起仲裁，要求北京公司履行与自己的劳动合同。

本人观点：北京这家公司的做法非常不妥，有违诚信的市场原则，但是从劳动法角度，季某的主张不会得到支持。

单位发出offer[]应视为要约邀请，双方没有签订劳动合同，劳动关系还没有建立。

offer不等于劳动合同，这一点是确定无疑的。

第二章因劳动合同的解除引发的劳动争议

案例一：到底是辞职还是解雇？

曾某是单位的主管，工作能力一般，与同事相处也不和谐。

人力资源总监与其谈话，要求自动离职，并且手写一份辞职申请书。

曾某写完辞职申请书并且办理完毕离职手续后，非常后悔，认为自己被单位算计了。

于是向劳动仲裁委申请仲裁，要求单位支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。

而单位称曾某是自己提出离职了，有辞职申请书为证。

本人观点：本案看似复杂，其实关键点是用用人单位提出解除劳动合同的动议，劳动者同意了，双方属于协商一致解除劳动合同。

辞职申请书只是一个表象。

本案既不是辞职，也不是解雇，而是双方协商一致解除。

进一步讲，本案的关键在举证。

如果曾某能举证证明人力资源总监的谈话内容，则应认定为协商一致，如果不能举证，那么辞职申请书就具有强大证明力，足以证明是劳动者自动离职。

### 第三章因劳动合同的终止引发的劳动争议

案例一：约定终止条件出现，企业终止劳动合同无效。

魏某(女)与单位的劳动合同即将到期时，单位提前一个月发出不予续签通知书。

在单位支付了经济补偿金后，双方解除了劳动合同。

但是几天后魏某发现自己已经怀有身孕，随要求与单位继续履行劳动合同。

单位称双方劳动合同已经解除，并且也支付了经济补偿金，劳动合同不可能继续履行。

本人观点：《劳动合同法》有明确规定，女职工在三期（孕期、产期、哺乳期）以及劳动者在医疗期等，如遇劳动合同到期，则劳动合同自动顺延至上述期限届满。

本案中魏某在单位办理离职手续期间已经怀孕，实际上此时劳动合同并没有到期，单位以劳动合同到期而不予续签是缺乏法律依据的，因此劳动合同的解除也是没有法律效力的。

双方劳动关系仍然存在，魏某有权回单位上班，并享受相应孕期待遇。

进一步说，女职工的三期以及医疗期等可以改变劳动合同期限，使其延长，可以使劳动合同到期终止变得没有法律效力，但是这些期间不能对抗《劳动合同法》第39条规定的过错性解除——如果劳动者严重违反规章制度，即使正处于医疗期，用人单位也可以解除劳动合同。

#### 第四章因调岗调薪引发的劳动争议

案例一：增设部门总监，对部门经理是否意味着调岗

张某是公司的财务经理，是财务部的一把手，全面负责财务部的日常管理。

后公司架构调整，在财务部设立财务总监的职位，其级别高于财务经理。

张某向仲裁委提起仲裁，认为用人单位单方面调岗，没有协商一致，要求恢复自己对财务部全面管理工作。

本人观点：公司出于发展需要进行必要的战略调整，增设或者减少一些部门或者岗位，法律是允许的，只要不调整薪酬，问题就很好解决。

所以，对于某个员工欲进行调岗调薪，可以分两步走，先调岗不调薪，待其接受这一事实或者劳动仲裁败诉后，再相应的调整薪酬。

并且，就调岗的合理性来说，财务经理原先承担着巨大的工作压力，这对于劳动者来说是义务，对于用人单位来说是权利。

（用人单位的义务是给付工资，劳动者的权利是获得报酬）。

现在增加了财务总监，财务经理的义务少了，相当于用人单位放弃了自己的部分权利，从民法原理角度，是符合权利可以放弃的原则的。

案例二：岗变薪不变，员工拒绝到新岗位报到被企业辞退

陈某是单位的技术总监，在总部北京工作。

公司因为业务发展需要，在南京开设了分公司。

人力资源负责人和陈某协商，希望调任陈某至南京分公司副总经理。

陈某认为公司将自己调往南京，是想把自己支走，因此不同意。

双方发生争议，诉至劳动仲裁委。

本人观点：劳动合同履行地点是劳动合同重要条款。

将陈某调往外地，是对劳动合同条款的变更，双方应遵循协商一致的原则。

本案双方已诉至劳动仲裁委，可以预见陈某将胜诉。

除非双方达成一致意见，否则陈某将继续在北京总部工作。

公司的快速多元化发展，在各地设立分公司，并派驻总部人员常驻是常有的事。

但从法律角度，应遵循协商一致原则。

提出两点对策，一是充分协商，签署补充协议，作为对劳动合同的变更；而是不任命分公司的职位，以出差的名义排其前往工作，即不形成对劳动合同的变更。

## 第五章因劳动报酬引发的劳动争议

### 案例一：设计师昼夜加班，离职时索要加班费

本人观点：由于岗位需要，广告公司平面设计人员一般是晚上工作，并且每天实际工作时间是超过8小时的。

因此比较稳妥的方法是申请综合工时制，这样即不存在延时加班等情形。

当然，劳动者主张延时加班，是要由劳动者举证的。

这些证据包括——与会人员签名的会议记录、在延长时间内完成的工作并有相应记录、证人证言（效力较弱）、往来收发的邮件等等。

### 案例二：客户毁约，离职销售员索要提成工资

白某是一家培训公司的销售人员，一次与某事业单位顺利签单。

该培训公司与事业单位的合同约定总款项30万元，分3个月支付。

根据培训公司提成制度，当月回款额5%作为提成发放。

合同签订后，白某因为身体原因而提出离职，并办理了离职手续。

但是商海难料，事业单位解除了该培训合同。

白某得知后，认为自己在职时签下此单，根据规章制度公司应支付提成，至于该合同时候履行，则不关自己的事情。

本人观点：剥茧抽丝，本案的关键就是提成制度的效力以及执行的问题。

只要该制度经过民主程序讨论协商或者公示并有劳动者签字，同时内容合理合法，就是有效的。

具体本案中，提成制度明确规定，支付提成的前提是当月有回款，而不是签订合同就支付，所以白某的要求是不会得到支持的。

## 第六章因日常管理引发的劳动争议

### 案例一：员工拒不交接工作，却反诉企业拖欠工资

岳某劳动合同即将到期，单位不打算续签。

在向岳某发出不予续签通知书后，岳某表示反对，称自己找不到其他工作，于是在劳动合同到期之后，仍然每天来上班，并且每天在公司门口，拿一份当天的报纸拍照，以证明自己

每天来上班。

岳某为人蛮横，公司同事都不愿招惹。

此状况一直持续两月之久。

鉴于岳某每天都来，公司也支付的工资。

后单位向其发出解除劳动合同通知书，称自x月x日起将不再支付工资。

岳某随向劳动仲裁委申请仲裁，要求双倍工资，经济赔偿金等。

本人观点：劳动合同到期，用人单位完全有权利不续签。

个别劳动者的蛮横无理，用人单位应采取法律手段来保护自身利益。

本案中用人单位大意失荆州，岳某每天来上班，单位还支付工资，双方形成事实劳动关系，该事实劳动关系相当于原劳动合同的续签，因此用人单位不仅要支付一个月的双倍工资，在发出解除通知书后还应支付经济赔偿金。

劳动者拒不交接工作时，用人单位应及时停发工资，停止缴纳社保，谨防因为拖延而形成事实劳动关系。

案例二：预休年假，企业想收回不容易

2008年颁布了《国务院年假管理条例》，对于年假有了详细的规定。

除非与员工有书面协议，否则年假不能存入下一年度，即在当年必须使用完，或者按照300%来支付。

支付300%，包含本身工资，其实是多支付2倍，这一点与法定节假日支付300%是不同的。

## 合同法经典案例篇二

一般2居室100平米的房间，简单装修的话，工期在35天左右，装饰公司为了保险，一般会把工期约定到45—50天，如果您着急入住的话，可以在签订时和设计商榷此条款。

为了赚钱，装修公司总会绞尽脑汁，采取拆分报价的方式。本来很简单的一个衣橱，只要报出总价就可以了，但是精明的装修公司则不然，需要多少木板，多少油漆，多少人工，随后加在一起。这样一来就比总体报价高出了许多。比如油漆工，他可以一气呵成地把家装中墙面、衣橱、储物柜等所有的油漆刷下来，但若拆开算，衣柜的油漆要等干了再刷第二、第三遍，墙面要连刷三四遍。

有些合同里，装修公司对材料写得含糊其辞，实际装修时，可能用假冒伪劣的材料。当业主追究时，装修公司便拿出当初的合同，称业主没有指定材料品牌。一旦业主要求使用高品质、环保的装修材料，装修公司便会要求加价。有的装修公司还在合同中注明，装修中如原品牌材料没货时，乙方装修公司可临时更换相同型号的材料。但这个“同”，是同质量的还是同类材料的，却没写明。

谈到装饰公司给业主报的损耗，装修的损耗远没有装饰公司说的那么高。各类工艺正常的损耗□800mm×800mm地砖损耗在百分之六□300mm×450mm墙砖损耗在百分之五乳胶漆的损耗在百分之三地板的损耗在百分之五。

装修合同是装修业主也装修公司洽谈之后对装修业务的下定，是作为日后装修业主验收维权的凭证。因此有什么要求或者协商的相关事项都需要在装修合同中写得清清楚楚，白纸黑字真凭实据才是对业主利益最好的保护。签订装修合同前提



是签装修合同时心中不能再有疑问，要把一切疑问都解决在签合同之前，并把所有的条款都写在合同之上，否则签合同时的疑问很可能就会变成装修后的遗憾。

在每一笔装修订单中，大概有10%到20%利润是通过虚报面积拿到的。大多数情况下，丈量装修面积的工作由装修工完成，就算业主拿好纸笔在一边记录，但是装修工测量时手势的变动是不易察觉的。本来25厘米的长度很可能变成28厘米。这里多出3厘米那里多出3厘米，这些多出部分的材料费就全进了装饰公司的口袋。

一般的装修合同，约定首付60%，木工验收合格后交纳35%，完工后交纳5%。如果按照这样的付款形式的话，在工期过了一半左右后，您就已经向装饰公司交了95%左右的费用，如果装修的后期出了什么问题的话，就很难在钱上面制约装饰公司了。所以建议在签订合同时候，能把首付压到30%，中期交纳30%。中期款：一般合同上约定的中期付款时间，只是简单的标明“工程过半，木工收口”。但是一个工地往往是多项目交叉作业，正规的。工期过半应该是：木器制作结束；厨卫墙、地砖、吊顶结束；墙面找平结束；电改造结束。

### 合同法经典案例篇三

在英国有一个《银行业惯例守则》来对atm里的机操作进行调整。

对银行的具体要求有：保障atm机正常运行和能正确回复指令，保证atm机提供准确的信息等等。

应该说，英国的这个惯例守则很充分的保护了持卡人的利益[1]。

其原因在于atm机的硬件和软件设备都是由银行提供，与之相比持卡人处于不利的地位，很显然应该受到保护。

在实践中，许多atm机的纠纷都是通过这个守则而得到解决的。

与之相比，我国相关法律法规在此处有相当大的空白点，一些行业类的规定则更多地维护银行的强势地位。

## 合同法经典案例篇四

1. 中学生赵某，15周岁，身高175公分，但面貌成熟，像二十七、八岁。

赵某为了买一辆摩托车，欲将家中一套闲房卖掉筹购车款。

后托人认识李某，与李某签订了购房合同，李某支付定金5万元，双方遂到房屋管理部门办理了房屋产权转让手续。

赵某父亲发现此事后，起诉到法院。

试分析：

(1) 该房屋买卖合同是否有效？

(2) 为什么无效？请说明原因。

2. 甲公司与乙公司签订一个供货合同，约定由乙公司在一个月内向甲公司提供一级精铝锭100吨，价值130万元，双方约定如果乙公司不能按期供货的，每逾期一天须向甲公司支付货款价值0.1%的违约金。

由于组织货源的原因，乙公司在两个月后才给甲公司交付了100吨精铝锭，甲公司验货时发现不是一级精铝锭，而是二级精铝锭，就以对方违约为由拒绝付款，要求乙公司支付一个月的违约金39000元，并且要求乙公司重新提供100吨一级精铝锭。

但是乙公司称逾期供货不是自己的过错，而是国家的产业政策调整所然，不应该支付违约金，而且所提供的精铝锭是经过质量检验机构检验合格的产品，甲公司不应当小题大做，现在精铝锭供应比较紧张，根本不可能重新提供精铝锭。

甲公司坚持以公司应当支付违约金和按照合同约定的质量标准履行合同。

双方为此发生争议，甲公司起诉至法院，要求乙公司支付违约金和重新履行合同。

乙公司在答辩状中称，逾期供货不是自己的本意，也不是自己所能控制得了的，不应当支付违约金，即使支付违约金，也不应当支付39000元之多，这个请求不公平。

试分析：

(1) 甲公司与乙公司之间签订的合同是否有效？

(2) 乙公司没有在约定的时间内交付货物是客观原因还是市场原因？

(3) 甲公司要求乙公司支付违约金和重新提供一级品标准的说法有无依据？

(4) 乙公司主张不能按时供应货物有无依据？

(5) 乙公司主张违约金的数额太高了，自己不应当承担这么多的违约金的说法有无依据？

3. 甲公司与乙公司订立一份合同，约定由乙公司在十天内向甲公司提供新鲜蔬菜6000公斤，每公斤蔬菜的单价1元。

乙公司在规定的期间内向甲公司提供了小白菜6000公斤，甲公司拒绝接受这批小白菜，认为自己是职工食堂所消费的蔬

菜，炊事员有限，不可能有那么多人力用于洗小白菜，小白菜不是合同所要的蔬菜。

双方为此发生争议，争议的焦点不在价格，也不涉及合同的其他条款，唯有对合同的标的双方各执一词，甲公司认为自己的食堂从来没有买过小白菜，与乙公司是长期合作关系，经常向其购买蔬菜，每次买的不是大白菜就是萝卜等容易清洗的蔬菜，乙公司应该知道这种情况，但是其仍然送来了我公司不需要的小白菜，这是曲解了合同标的。

乙公司称合同的标的是蔬菜，小白菜也是蔬菜，甲公司并没有说清楚要什么样的蔬菜，合同的标的规定是新鲜蔬菜，而小白菜最新鲜，所以我公司就送了小白菜过去，这没有违反合同的规定，甲公司称蔬菜就是大白菜或萝卜的说法太过牵强附会，既没有合同依据也没有法律依据，不足为凭。

试分析：

(1) 什么是合同的标的？

(2) 你如何解释该合同的标的？

4. 4月13日，平安机械厂与光明钢铁公司，订立了一份购销合同。

光明公司从平安厂购买应用于m设备的部件三套，每套单价1000元。

因为平安机械厂生产的部件不能完全符合m设备的要求，故光明公司要求平安厂按其提供的图纸进行生产，平安厂同意，并在合同中注明这一点。

206月23日，三套配件到光明公司。

光明公司随即按合同支付了货款。

可是光明公司在7月初，在安装配件之前进行测试发现配件存在一些问题，即要求配件厂来人处理。

经修理后，光明公司安装发现m设备远远达不到技术要求，原因是平安厂的配件没有完全按某钢提供的图纸制作，由于配件存在以上问题，致使m设备无法正常投入使用。

光明公司只能将其拆下来。

试分析：

(2) 本案应该怎么办？

## 合同法经典案例篇五

一般2居室100平米的房间，简单装修的话，工期在35天左右，装饰公司为了保险，一般会把工期约定到45-50天，如果您着急入住的话，可以在签订时和设计商榷此条款。

为了赚钱，装修公司总会绞尽脑汁，采取拆分报价的方式。本来很简单的一个衣橱，只要报出总价就可以了，但是精明的装修公司则不然，需要多少木板，多少油漆，多少人工，随后加在一起。这样一来就比总体报价高出了许多。比如油漆工，他可以一气呵成地把家装中墙面、衣橱、储物柜等所有的油漆刷下来，但若拆开算，衣柜的油漆要等干了再刷第二、第三遍，墙面要连刷三四遍。

有些合同里，装修公司对材料写得含糊其辞，实际装修时，可能用假冒伪劣的材料。当业主追究时，装修公司便拿出当初的合同，称业主没有指定材料品牌。一旦业主要求使用高品质、环保的装修材料，装修公司便会要求加价。有的装修公司还在合同中注明，装修中如原品牌材料没货时，乙方装

修公司可临时更换相同型号的材料。但这个“同”，是同质量的还是同类材料的，却没写明。

谈到装饰公司给业主报的损耗，装修的损耗远没有装饰公司说的那么高。各类工艺正常的损耗□800mm×800mm地砖损耗在百分之六□300mm×450mm墙砖损耗在百分之五乳胶漆的损耗在百分之三地板的损耗在百分之五。

装修合同是装修业主也装修公司洽谈之后对装修业务的下定，是作为日后装修业主验收维权的凭证。因此有什么要求或者协商的相关事项都需要在装修合同中写得清清楚楚，白纸黑字真凭实据才是对业主利益最好的保护。签订装修合同前提是签装修合同时心中不能再有疑问，要把一切疑问都解决在签合同之前，并把所有的条款都写在合同之上，否则签合同时疑问很可能就会变成装修后的遗憾。

在每一笔装修订单中，大概有10%到20%利润是通过虚报面积拿到的。大多数情况下，丈量装修面积的工作由装修工完成，就算业主拿好纸笔在一边记录，但是装修工测量时手势的变动是不易察觉的。本来25厘米的长度很可能变成28厘米。这里多出3厘米那里多出3厘米，这些多出部分的材料费就全进了装饰公司的口袋。

一般的装修合同，约定首付60%，木工验收合格后交纳35%，完工后交纳5%。如果按照这样的付款形式的话，在工期过了一半左右后，您就已经向装饰公司交了95%左右的费用，如果装修的后期出了什么问题的话，就很难在钱上面制约装饰公司了。所以建议在签订合同时候，能把首付压到30%，中期交纳30%。中期款：一般合同上约定的中期付款时间，只是简单的标明“工程过半，木工收口”。但是一个工地往往是多项目交叉作业，正规的工期过半应该是：木器制作结束；厨卫墙、地砖、吊顶结束；墙面找平结束；电改造结束。

## 合同法经典案例篇六

欲要了解“显失公平”的含义，必先清楚《合同法》关于公平原则的规定。《合同法》第5条规定：“当事人应当遵循公平原则确定各方的权利与义务。”本条即是公平原则的规定。

所谓公平原则，即在合同的订立和履行过程中，要以公平观念来调整合同当事人之间的权利义务关系。所谓“公平观念”，是指以利益是否均衡作为价值判断标准来确定当事人之间的利益关系，追求公正与合理的目标。公平的本义是公正合理。公平原则是进步和正义的道德观念在法律上的体现，是民法的一项基本原则，该原则也适用于合同法。在合同法中，公平原则要求合同当事人应本着公平的观念订立和履行合同，正当行使合同权利和履行合同义务，兼顾他人的利益。“遵循公平原则确定各方的权利和义务”，是指合同当事人在合同订立、合同履行、合同解释等过程中，要根据公平的观念确定各自的合同权利和合同义务的内容。

在双务合同中，一方当事人在享有权利的同时，也要承担相应义务，当事人之间的利益要均衡，取得的利益要与付出的代价相适应，这是公平原则的应有之义。如果这种公平被打破，就是“显失公平”。由于各国法对显失公平制度的构成要件及适用范围规定不同，又加之其极具弹性，故给显失公平下一个确切而统一适用的概念可谓十分困难。所以，美国《统一商法典》虽然第一次以成文法的形式规定了显失公平制度，却没有给显失公平下定义。我国学者对显失公平的定义多根据最高人民法院的司法解释（《最高人民法院关于贯彻执行中华人民共和国民法通则若干问题的意见》第72条）：一方当事人利用优势或者对方没有经验，致使双方的权利义务明显违反公平、等价有偿原则的，可以认定为显失公平。我国合同法没有明确规定显失公平的概念，应当认为，最高法院司法解释对合同法同样适用。

案例：3月□a公司为建厂房进行了公开招标。《投标须知》中

明确了工程范围为：“依据工程图说完成工程工作所需之人工、材料、设备、安全设施、管理费、税金等一切费用。且报价由各施工单位公平竞争，最后得标单位标价即为工程总造价。本工程完工后若无增减项目，不另行决算。”各投标方进行了投标报价，其中b公司的投标价为：土建工程12188221元，安装工程3969817元，合计16158038元。b施工单位为获得该施工任务，向a公司出具《承诺书》愿将自己的投标报价压低至1250万元。a公司与b公司达成一致意见：由b公司以1250万元承包a公司的厂房土建和安装工程。在合同签订后施工过程中，b公司发现该合同价格低于成本价，且在a公司指定的材料供应商又抬高了价格的情况下，于是向a公司要求提高合同价格。双方各执己见，12月4日，b公司向某区法院提起诉讼，要求判令a公司补偿工程价款2567575元。

该案件的审理经历了一审和二审，两次判决的结果截然相反。一审认为双方的合同条款违背公平、等价有偿原则，显失公平，依法应予撤销。b公司起诉要求a公司补偿合同价与成本价之间差额2567575元，依法应予以支持。工程其余部分双方应按实际发生的工程量按实结算。遂判决：撤销b公司与a公司于2001年4月25日签订的合约书中关于合同价款1250元条款。a公司于判决生效之日起十日内向b公司支付合同价与成本价之间差额2567575元，其余部分工程造价按实结算。而二审认为《合约书》是双方真实意思的表示，并不违反法律规定，应为有效合同，因此认定双方签订的合同有效不构成显失公平。b公司面临的风险应视为商业风险。

从上述案例就可看出，自1986年民法通则规定显失公平制度以来，部分学者对该制度提出质疑是有理由的。他们认为，显失公平标准非常抽象，不易于审判人员掌握与操作，从而导致了司法上的不统一甚至出现了滥用现象。它不利于交易安全和经济秩序，许多人以交易不成功便以显失公平为借口要求撤销合同，不利于交易的稳定。要求任何交易结果对当事人都是公平的，是不可能做到的。法律只能规定公平的交



易条件，而不能保证交易结果的公平。

## 合同法经典案例篇七

个体户张某、王某二人于1999年10月1日从汽车交易中心购得一辆“东风”牌二手卡车，共同从事长途货物的运输业务。

二人各出资人民币3万元。

同年12月，张某驾驶这辆汽车外出联系业务时，遇到李某，李某表示愿意出资人民币8万元购买此车，张某随即将车卖给了李某，并办理了过户手续，事后，张某把卖车一事告知王某、王某要求分得一半款项。

李某买到此车后，于同年年底又将这辆卡车以人民币9万元卖给赵某。

二人约定，买卖合同签订时，卡车即归赵某所有，赵某租给李某使用，租期为1年，租金人民币1万元，二人签定协议后，到有关部门办理了登记过户手续。

赵某把车租赁给李某使用期间，由于运输缺乏货源，于是李某准备自己备货，因缺乏资金遂向银行贷款人民币5万元，李某把那辆卡车作为抵押物，设定了抵押，双方签订了抵押协议，但没有进行抵押登记。

次年11月赵某把该车以人民币10万元的价格卖给了钱某。

12月赵某以租期届满为由，要求李某归还卡车，李某得知赵某把车卖给钱某，遂不愿归还卡车，主张以人民币9万元买回此车，赵某不允，遂生纠纷。

现问：

- (1) 张某、王某对卡车是什么财产关系？
- (2) 张某、李某的汽车买卖合同是否有效？为什么？
- (3) 李某、赵某约定买卖合同签订时，卡车即归赵某所有，该约定是否有效？为什么？
- (4) 李某与银行的抵押合同能否生效？为什么？
- (5) 李某主张买回卡车的主张能否得到支持？为什么？
- (6) 截止纠纷发生时，该卡车所有权归谁享有？为什么？

答案：

(1) 张某、王某对卡车是按份共有关系。

(2) 有效。

因为张某擅自处分共有财产，该合同初为效力待定合同，后经王某默认而得补正，转为有效合同。

(3) 有效。

合同当事人可以自由约定买卖合同标的物所有权转移的时间。

(4) 不能生效。

一是因为李某无权以他人所有之物设立抵押，二是因为未办理抵押登记。

(5) 不能。

因为承租人行使优先购买权应以同等价格为条件。

(6) 归赵某所有。

因为赵某尚未将卡车交付给钱某，卡车所有权并未转移。

### 解题思路

本题虽然人物众多，但彼此之间的法律关系比较简明，案情发展脉络呈流线型，考生只要依情节按图索骥，依次回答每个问题即可。

### 法理详解：

(1)、(2) 张某、王某按份投资购买卡车，共同从事运输业务，依法成立按份共有关系。

按份共有又称分别共有，是指两个或两个以上的共有人按照各自的份额分别对共有财产享有权利和承担义务的一种共有关系。

《民法通则》第78条规定：“按份共有人按照各自的份额，对共有财产分享权利，分担义务。”

既为共有关系，共有财产全属于全体共有人所有，因此，共有财产的处分，必须取得全体共有人的同意。

一个或者几个共有人未经全体共有人的同意，擅自对共有财产进行法律上的处分的，对其他共有人不产生法律效力。

但如果其他共有人事后追认该行为，则该处分行为有效。

《合同法》第51条规定：“无处分权的人处分他人财产，经权利人追认或者无处分权的人订立合同后取得处分权的，该合同不效。” 本案中王某事后得知后，要求分得一半款项的行为表明，王某是追认了张某的无权处分行为。

(3)、(6)《合同法》第133条规定：“标的物的所有权自标的物交付时起转移，但法律另有规定或者另有约定的除外。”第(3)问所列情形即属于本条所指的“当事人另有约定的除外”情形，即当事人可以自由约定标的物移转时间，而不受“自标的物交付时起转移”的束缚。

而第(6)问则应适用“标的物所有权自标的物交付时起转移”的约束，依本案案情交待，纠纷发生之时，标的物尚在承租人李某手中，因而赵某并未将卡车交付给钱某，故钱某并未取得所有权，此时卡车所有权仍归赵某所有。

(4)依《担保法》第41条及第42条第(四)项规定，以汽车设立抵押的，应当办理抵押物登记，抵押合同自登记之日起生效。

另外，抵押人应对抵押物依法具有所有权或者处分权，不得非法在他人之物上设立抵押。

(5)承租人享有优先购买权，是以在同等条件下为前提的。

本案中钱某出价10万元，李某出价9万元，显然不构成“同等条件”。

[案情2]:

1997年8月5日上午，某客运公司的长途客车上的检票员发现甲、乙、丙3人没有买票，于是让某补票。

三人蛮不讲理，司机说：“你们没有买票，我们就可以把你们赶下车，干嘛那么多废话。”三人听后，感到害怕，其中甲、乙马上就补了票，但丙由于身上没带钱，央求汽车把他带到某某站。

检票员不同意，把丙赶下车，当日下午1点，售票员发现客人

太多，已经超员5人，于是便拒载后来的客人。

丁由于有急事，央求上车，售票员说，“客车运输不能超载，出了问题，我们要负责的。”丁说：“出了问题，我负责。不管什么问题，我都一人负责。”售票员无奈便让其上了车，还说：“出了问题可由你一个全部负责！”下午3点，售票员发现戊某携带危险品，便随之把危险品拿到车下销毁。

戊坚决反对。

售票员说：“要么你拿着危险品下车，要么让我销毁。”后来，由于拥挤，王某把孕妇赵某挤得流产了。

根据上述案情，回答下列问题：

- (1) 乘车人甲、乙、丙3人没买票，售票员可否把其赶下车？
- (2) 由于丙身上没带钱，售票员最终还是把他赶下车？是否合法？为什么？
- (3) 售票员是否有权销毁旅客携带的危险品？为什么？
- (4) 对于赵某的流产，丁是否应负责？为什么？
- (5) 对于赵某的流产，售票员和其运输公司是否应承担赔偿责任？
- (6) 对于赵某的流产，王某是否应该承担责任？

答案：

- (1) 乘车人没买票，售票员不能直接把人赶下车，应先让其补票。
- (2) 合法。

因其享受坐车的权利，就应承担付款买票的义务。

(3) 有权。

因其携带的危险品已危及所有旅客的安全。

(4) 丁某对于赵某的流产应负主要责任之一，因其明知超载运输，而强行上车，对造成并加剧引发赵某流产的拥挤状态负有一定责任。

(5) 对于赵某的流产，客运公司负责违约损害赔偿。

但公司可对其工作人员售票员进行追偿，让其承担部分责任。

(6) 对于赵某的流产，如果王某没有过错，王某将不承担任何责任，其责任主要由运输公司承担。

(7) 客运公司应对丙的人身伤害负责。

### 解题思路

本题可分为两个部分，第(1)–(3)问为第一部分，考查客运合同的权利义务，第(4)–(7)问为第二部分，考查违约责任及人身侵权责任的承担。

本题设计思路比较简明，法律关系也比较简单。

### 法理详解

(1)、(2)、(3)《合同法》第294条规定：“旅客应当持有有效客票乘运。旅客无票乘运、超程乘运、超级乘运或者持失效客票乘运的，应当补交票款，承运人可以按照规定加收票款。旅客不交付票款的，承运人可以拒绝运输。”

第297条规定：“旅客不得随身携带或者在行李中夹带易燃、

易爆、有毒、有腐蚀性，有放射性以及有可能危及运输工具上人身和财产安全的危险物品或者其他违禁物品。

旅客违反前规定的，承运人可以将违禁物品卸下，销毁或者送交有关部门。

旅客坚持携带或者夹带违禁物品的，承运人应当拒绝运输。

根据以上两个条文的规定，可得出第(1)-(3)问的答案。

(4)、(5)、(6)、(7)《合同法》第302条规定：“承运人应当对运输过程中旅客的伤亡承担损害赔偿责任，但伤亡是旅客自身健康原因造成的或者承运人证明伤亡是旅客故意，重大过失造成的除外。

前款规定适用于按照规定免票，持优待票或者经承运人许可拱乘的无票旅客。

依该规定，客运承运人对旅客的伤亡应负无过错责任。

本案中赵某作为旅客，在乘运期间人身受到伤害，客运公司依法应负违约损害赔偿责任。

至于丙的伤害赔偿责任，依第302条第2款之规定，仍应由客运公司负担。

因为在第(7)问的假设中，检票员未将不买票的丙赶下车，而是同意将其带到某某站，这就意味着丙是经承运人许可拱乘的无票旅客，在运输途中发生人身伤亡的，照样适用第302条第1款的规定。

至于丁对赵某的责任，应是建立在一般侵权的责任基础之一的，而王某并无过错，对赵某不应承担责任。

## 合同法经典案例篇八

第四条 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

第五条 自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条 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，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条 劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。



第九条 劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

第十一条 除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条 地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条 用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

第十五条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位

最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。