

# 最新劳动合同法案例 劳动合同法案例(通用5篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 劳动合同法案例篇一

《劳动合同法》第39条“被依法追究刑事责任”应如何理解？  
《劳动合同法》第39条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”这其中，第（六）项“被依法追究刑事责任”应如何理解？实务中有各种意见。此处依据相关法律政策规定作出相应厘清。

最先对此问题进行说明的是劳动部《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》（1994）。该《意见》第29条规定：“劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可依据劳动法第二十五条解除劳动合同。”“‘被依法追究刑事责任’是指：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法第三十二条免于刑事处罚的。”“劳动者被人民法院判处拘役、三年以下有期徒刑缓刑的，用人单位可以解除劳动合同。”

该《意见》采取最为广义的理解，将人民检察院免于起诉、被人民法院判处刑罚以及因情节轻微等被人民法院免于刑事处罚三种情况均纳入追究刑事责任范畴，但同时又补充规定被判处拘役以及3年以下有期徒刑缓刑的，可以解除。

这里有一个疑问，既然以上三种情况均属于依法被追究刑事责任，为什么第3款要补充规定拘役和3年以下有期徒刑缓刑用人单位可以解除劳动合同？其实这个第3款没有必要规定。不过，仍大抵上理解为，进一步明确拘役和3年以下有期徒刑缓刑也可以解除。此后劳动和社会保障部办公厅《关于职工被人民检察院作出不起起诉决定用人单位能否据此解除劳动合同问题的复函》对“人民检察院作出不起起诉决定是否可以解除劳动合同”问题又给出了具体答复：人民检察院根据《中华人民共和国刑事诉讼法》第142条第2款规定作出不起起诉决定的，不属于《劳动法》第25条第4项规定（博主注：对应《劳动合同法》第39条第6项）的被依法追究刑事责任的情形。《复函》直接排除了对人民检察院作出不起起诉决定不能解除劳动合同进行了明确。应该说，这是对1994年《通知》的修正。

接下来的问题是，因情节轻微等被人民法院免于刑事处罚此种情形能否解除呢？的《复函》没有明确，按照1994年《通知》的规定，仍应属于可以解除的情形。

简单归纳一下，“被人民法院判处刑罚”以及“被人民法院依据刑法第32条（因情节轻微等）免于刑事处罚的”两种情况下，用人单位可解除劳动合同；“人民检察院根据《刑事诉讼法》第142条第2款（犯罪情节轻微等）规定作出不起起诉决定的”，用人单位不可以解除劳动合同。

最后说明一下，基于人权观念的时代发展、体现教育优先以及保护劳动者权益的立场，对“被人民法院依据刑法第32条于免于刑事处罚的”，其社会危害性较小，建议也应排除在解除劳动合同的情形之外。但此仅作为立法建议之参考。

劳动和社会保障部办公厅《关于职工被人民检察院作出不予起诉决定用人单位能否据此解除劳动合同问题的复函》（劳社厅函[2003]367号）：

云南省劳动和社会保障部：

你厅《关于职工被人民检察院作出不予起诉决定用人单位解除劳动合同适用依据问题的请示》（滇劳社厅办[2003]35号）收悉。经商最高人民检察院、全国人大常委会法制工作委员会，现答复如下：

人民检察院根据《中华人民共和国刑事诉讼法》第一百四十二条第二款规定作出不予起诉决定的，不属于《劳动法》第二十五条第（四）项规定的被依法追究刑事责任的情形。因此，对人民检察院根据《中华人民共和国刑事诉讼法》第一百四十二条第二款规定作出不予起诉决定的职工，用人单位不能依据《劳动法》第二十五条第（四）项规定解除其劳动合同。但其行为符合《劳动法》第二十五条其他情形的，用人单位可以解除劳动合同。

二〇xx年xx月xx日

相关法律政策

第15条有下列情形之一的，不追究刑事责任，已经追究的，应当撤销案件，或者不起诉，或者终止审理，或者宣告无罪：

- （一）情节显著轻微、危害不大，不认为是犯罪的；
- （二）犯罪已过追诉时效期限的；
- （三）经特赦令免除刑罚的；
- （四）依照刑法告诉才处理的犯罪，没有告诉或者撤回告诉

的；

（五）犯罪嫌疑人、被告人死亡的；

（六）其他法律规定免于追究刑事责任的。

第142条犯罪嫌疑人有本法第十五条规定的情形之一的，人民检察院应当作出不起起诉决定。对于犯罪情节轻微，依照刑法规定不需要判处刑罚或者免除刑罚的，人民检察院可以作出不起起诉决定。

人民检察院决定不起诉的案件，应当同时对侦查中扣押、冻结的财物解除扣押、冻结。对被不起诉人需要给予行政处罚、行政处分或者需要没收其违法所得的，人民检察院应当提出检察意见，移送有关主管机关处理。有关主管机关应当将处理结果及时通知人民检察院。

——《刑事诉讼法》（2003）

29. 劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可依据劳动法第二十五条解除劳动合同。“被依法追究刑事责任”是指：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法第三十二条免于刑事处罚的。

劳动者被人民法院判处拘役、三年以下有期徒刑缓刑的，用人单位可以解除劳动合同。——劳动部《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》（1994）

第25条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

（三）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成造成重大损害的；

（四）被依法追究刑事责任的。

——《劳动法》（1993）

第37条（原《刑法》第32条）对于犯罪情节轻微不需要判处刑罚的，可以免于刑事处罚，但是可以根据案件的不同情况，予以训诫或者责令具结悔过、赔礼道歉、赔偿损失，或者由主管部门予以行政处罚或者行政处分。

——《刑法》（）

## 劳动合同法案例篇二

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。

## 劳动法合同法案例篇三

案例：

张某于2007年10月29日，在某投资顾问公司任副总经理的他办理了离职，2008年1月8日，张某向朝阳区劳动争议仲裁委提起了仲裁申请，要求该公司支付其10月份工资1万元以及拖欠工资的补偿金5000元。

仲裁委认为：按照最高人民法院的司法解释，劳动关系解除或者终止后产生的支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议，劳动者不能证明单位承诺支付的时间为解除或终止劳动关系后的具体日期的，解除或者终止劳动关系之日为劳动争议发生之日。张某在2007年10月29日与公司解除劳动关系，且张某没有就“用人单位承诺支付的时间”进行举证，故2007年10月29日为双方劳动争议发生之日，张某今年1月8日申请仲裁，已经超过《劳动法》第82条规定的60日申诉时限。并且本案发生在《劳动争议调解仲裁法》实施之前，不适用该法时效为1年的规定。

那么，本期劳动关系下午茶，易才劳动关系顾问易博士就《劳动争议调解仲裁法》时效的规定进行探讨，提醒企业的员工：该法实施以后，对于劳动关系终止而存在劳动争议的，应当自劳动关系终止之日起1年内提起仲裁申请。劳动争议时效是指为了促使当事人及时行使权利，便于劳动争议仲裁机构查明案件事实，正确处理争议，而规定当事人应当在一定期限内提起仲裁申请的时间。超过申请时效的，劳动争议仲裁机构将不再受理仲裁申请。换言之，张某在这个“官司”中是无论如何都打不赢的。

为了更好地保护当事人尤其是劳动者的合法权益，《劳动争

议调解仲裁法》对现行申请时效制度进行了完善：由原来的“60天”延长为“1年”。

根据《劳动法》的规定，提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。这一规定是为了尽快解决劳动争议。但在实际处理劳动争议中，由于劳动争议的情况很复杂，当事人尤其是劳动者往往不能在60日内提出仲裁申请，致使其合法权益不能及时得到法律保障。

为此，新法延长了申请的时效。规定劳动争议申请仲裁的时效为“1年”，仲裁时效从当事人“知道或者应当知道其权利被侵害之日”起计算。

现实生活中，如果没有证据证明“当事人知道权利被侵害之日”，劳动争议申请仲裁的时效往往就从“应当知道权利被侵害之日”起算。而更多的情况下，往往是从“权利实际被侵害之日”起算“1年”。

但是，针对实际中拖欠劳动报酬比较突出，而劳动者在劳动关系存续期间往往不敢申请仲裁的情况，新法作出如下特别规定：

“劳动关系存续期间，因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受上述仲裁时效期间的限制。”

这项规定实际表示，如果劳动者申请仲裁时，仍然属于用人单位的职工，那么有关劳动报酬的权利，不会因为时效原因而“失效”。按照立法本意，虽然《劳动法》有工资应当按月发放的规定，但要求劳动者在劳动关系存续期间，每月都要通过仲裁或者诉讼的手段讨要工资，不符合立法本意，也不符合人情伦理。

易才劳动关系顾问提醒：

《劳动争议调解仲裁法》实施以后，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提起仲裁申请。这实际上告诉当事人，从劳动关系被终止之日起，员工必须在1年内提起劳动争议仲裁。

案例：

老邱是国内第一批电气工程专家，清华大学电机系毕业后即被分配至中钢邢机前身邢台机械轧辊厂。老邱几乎一辈子时光都“奉献”给邢台机械轧辊厂，逐渐晋升为该厂五大公司级专家之一。2006年8月，老邱办理了退休手续。2007年12月，老邱到德龙轧辊工作，被中钢邢机申诉至劳动部门，理由是：老邱2002年曾与邢机公司签署了一份《保护商业秘密专项协议书》，其中约定，邢机公司每月支付70元保密津贴，签署者老邱有义务对技术保密，并且离职后不能到其他同类企业工作，协议有效期直至双方解除、终止劳动合同后5年。因此老邱虽然已经退休，但到其他企业任职，仍属违约，要求老邱支付违约金和损失费共计：60万元。

本期劳动关系下午茶，易才劳动关系顾问易博士就此进行分析，提醒企业的hr在签订竞业限制协议时，首先要明确竞业限制人员的范围，其次要注意期限；第三是要向竞业限制人员支付合理的竞业限制补偿金，该补偿金虽然可协商，但不能违背当地的通行标准。

本案是典型的竞业限制争议。那么何为竞业限制呢？竞业限制又称竞业禁止，竞业禁止，是用人单位对负有保守用人单位商业秘密的劳动者，在劳动合同、知识产权权利归属协议或技术保密协议中约定的条款，即劳动者在终止或解除劳动合同后的`一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。签订竞业限制协议是企业保护商业秘密的一个很重要的方式。



在竞业限制方面，目前我国相关规定有如下两项：

一、《劳动部关于企业职工流动若干问题的通知》第二条规定：

二、《中华人民共和国合同法》第二十四条规定：

竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产，经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

本案中，虽然老邱与公司有明确约定，并且公司已按约定支付其保密津贴，但公司仍然很难追究老邱的责任。

根据劳动合同法第23条的规定，如果企业选择与员工签订竞业限制条款，必须同时约定企业要向承担竞业限制义务的员工支付一定的经济补偿金。但需要注意的是，经济补偿金不能随员工的工资一起发放，而必须在员工离职后开始发放，经济补偿金也不能一次性发放，必须在竞业限制期限内按月发放。

从上述条文可以看出，劳动合同法明确地限定了经济补偿金的支付时间和方式，没有明确规定的是：如果只约定员工应承担竞业限制义务而未同时约定企业应向员工支付经济补偿金时，或者虽然约定了要向员工支付经济补偿金，但是企业实际上没有支付时，竞业限制条款的效力将会怎样。

在实践中，当出现上述两种情形时，员工将不受竞业限制条款的约束。因此，本案中很难认定公司向老邱支付了竞业限制补偿金。

此外，竞业限制不单单是对员工的约束，竞业限制合同是对等的、双方的、有偿的合同，企业与雇员都既有权利，又必须履行相应的义务。企业享有约束雇员为竞争对手工作的权利，也必须承担因此而给雇员造成的损失。国家对竞业限制补偿虽然没有详细规定，但各地(大部分地区)有各地的标准。根据合同双方对等原则，每月70元的保密津贴是无论如何无法补偿老邱不在同行业工作的损失的，仲裁、法院都不会支持公司高达60万元的赔偿要求。

易才劳动关系顾问提醒：

其次要注意期限：前三类人员离职后对其竞业限制期限不超过两年；

第三是要向竞业限制人员支付合理的竞业限制补偿金，该补偿金虽然可协商，但不能违背当地的通行标准。

案例：

许某受聘于一家广告公司，并与公司签署了一份《高级职员聘用合同》，合同中约定“正式聘用许某为公司的设计总监”，合同期为1年。合同同时约定，许某的税前工资是11537元。同年4月和5月，许某如数拿到了合同约定的工资。6月份，因许某业绩考核突然变差，公司以许某工作业绩下滑为由，并根据劳动合同第5条第2款“许某的薪酬由公司董事会予以审定，同时按照公司董事会的意见，根据其工作业绩对其薪酬水平予以修改”的规定，将许某工资级别由原来的29级降为27级，发税前工资7880元。7月份，公司又以许某未能完成正常的业务为由，决定按待岗处理，工资发5000元。同年8月，双方签订了《解除劳动合同书》。

在劳动合同解除以后，许某认为自己的合同工资为11537元，但公司所发的6月份工资仅为7880元，7月份工资仅为5000元，因此多次找公司交涉要求补发工资的差额部分。公司则认为，

6月份许某的工资由29级降到27级，发放标准为7880元，7月份因许某的工作业绩大幅度下滑，公司又决定将许某按待岗处理，每月发给工资5000元。上述决定是根据许某的工作业绩的评定、公司的章程作出的，完全符合许某与公司签订的《高级职员聘用合同》条款之约定，所以不同意许某补发工资的要求。

那么，公司能否根据员工的业绩下滑情况，适时调整相应的工资级别？作为人力资源工作的hr面对类似许某的情况，应该如何处理来保证公司的利益？本期劳动关系下午茶，易才劳动关系顾问易博士就上述问题进行探讨，建议用人单位制定岗位职责和技能要求，指出企业的hr应该做好绩效考核工作。

根据我国《劳动合同法》第十七条规定，工作内容和劳动报酬是劳动合同的必备条款，一经约定对双方均具有约束力。因此，从劳动法律角度来讲，降薪属于对劳动合同的变更。而根据《劳动合同法》第三十五条规定，变更劳动合同是需要经过用人单位和劳动者协商一致，并且通过书面形式才能进行的。因此，原则上降薪是需要员工同意的，本案中许某与广告公司已对工资进行了约定，如果员工不认可降薪，公司就不能单方面降低约定的工资。

根

[]

## 劳动合同法案例篇四

3、甲公司应当为本案制定哪些法律文件或者合同？

二、法律分析

1、本案的法律问题是：用人单位因为经营的需要，决定撤掉某个部门，进而需要解雇该部门的员工，是否属于《劳动合同法》第四十条（三）规定的“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”。

司法实践中，此等情况可以视为“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”。

当然此“客观情况发生重大变化”与经济性裁员条款（《劳动合同法》第41条）所提到的“客观经济情况发生重大变化”应作不同理解，后者的变化是指经济困难带来的变化，而此处的变化则指的是一种积极的变化。

2、值得注意的是用人单位在决定解雇之前，必须与劳动者协商，看是否可以变更劳动合同内容，只有在无法协商变更时，用人单位才可以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，方可解除劳动合同。

用人单位如不经过此程序而直接解雇涉案工程师，则有可能被认为是非法解雇，用人单位则面临继续履行劳动合同并支付此间工资损失的法律风险或者面临相当于经济补偿金二倍的赔偿金的法律风险。

3、用人单位需要准备如下文件来避免未来可能发生的劳动争议：

（1）通知涉案工程师协商变更劳动合同的书面通知以及签收回执，变更的内容可以是：调岗、降薪或者调往外地等等，同时注明如果一段时间不回复，则视为不同意变更合同。

（3）用人单位此时一定要与涉案工程师签订一个协议，明确双方责任和义务已经两清，不再有任何未决之争议。

作者简介：杨乾武，北京大成律师事务所合伙人，香港大学

法学硕士清华大学法学学士、清华大学法律硕士职业导师、深圳电台法律主持人执业领域杨乾武律师在公司与企业法律事务以及法律培训方面拥有丰富的经验。在诉讼与仲裁领域的劳动争议、知识产权、地产与建筑、人身损害赔偿、合同纠纷和行政诉讼方面，杨律师均有较多的成功案例。

## 劳动合同法案例篇五

某公司研究开发部主管王明合同到期，公司有意与其续签合同，王明不愿意，要求离职。人事部经理在给王明办理离职手续时，发现公司曾与王明签订一份竞业禁止协议，协议约定：王明在离职后1年内不得在同行业其他企业或业务与本公司有竞争关系的企业工作，作为补偿，公司在王明离职后3个月内向王明支付人民币1万元；同时又约定：若王明违反约定在相关公司工作，须向企业支付违约金1万元，且违约金的支付并不代表竞业禁止条款的无效。

王明在离开公司时，不愿意领取1万元竞业限制补偿金，并且在离开公司1周后，就去了一家与公司有竞争关系的公司上班。

王明的这种做法合法吗？公司又该怎么办呢？

根据双方协议规定，公司在王明离职3个月内要支付1万元，除非双方签字认可才能变更协议。所以公司只要在规定期限内支付给王明1万元，公司就没有违背协议。而王明的行为显然违背了协议，公司可以按照协议规定追究王明责任。

现在的情况是，公司在王明离职后按约定向他支付人民币1万元，但若王明不愿领取，公司就应书面向其说明，不管领不领1万元补偿金，原竞业禁止协议仍然有效。拒绝领1万元的书面说明必须让王明签字认可。当然公司也应注意该在规定的期限内支付给王明1万元补偿金。王明离职时公司应在规定

期限内，以书面形式通知（要求其签名确定已接收通知）王明前来领取补偿金；或者以书面及电话通知的形式告知其补偿金已直接划到其个人卡上，银行有纪录可查。若因王明个人原因未领补偿金，且到竞争关系的单位上班，公司有权追究其违约责任及法律责任。

因此，公司在王明离职时，可以按照正常程序办理退工手续，同时要求王明以书面形式确认不愿领取1万元补偿金这样的事实，或要求公司法律顾问/律师等专业人士到场作现场笔录，以作为将来诉讼的证据材料。其次，在确定王明已违反公司与之签订的《竞业禁止协议》后，立即向劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁，以法律武器维护公司合法权益。