

# 经济法劳动合同法案例解析(通用5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。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 经济法劳动合同法案例解析篇一

一、2007年年底，“北大假博士”刘志刚(曾用名刘育豪)伪造了北大的本科、硕士、博士学历，应聘郑州航空工业管理学院(以下简称郑州航院)教师职位，该学院信以为真，即与刘志刚商谈招聘事宜。为了能让刘志刚毕业后到学院工作，郑州航院决定让其毕业前即可上班。2008年12月份，刘志刚到郑州航院上班，学院按博士生待遇支付给刘志刚4万元安家费，三个月工资6000元，并分配120平方米住房一套。刘志刚上班后，多次以自己是北大博士为由，要求提高待遇，不断和学院提出需要配置电脑、打印机和科研启动资金等要求。郑州航院经向北京大学查询，发现刘志刚北大博士是假的。

问：

1、该劳动合同是否有效？

答：无效，根据《劳动法》第十八条规定，采取欺诈、胁迫等手段订立的劳动合同无效。对于“欺诈”劳动部解释为一方当事人故意告知对方当事人虚假的情况，或者故意隐瞒真实的情况，诱使对方当事人作出错误意思表示的行为。无论是用人单位欺诈劳动者还是劳动者欺诈用人单位，都会导致合同无效。本案中刘志刚的行为无疑符合欺诈的特征。他与郑州航院的劳动合同应认定为无效合同。

2、劳动合同法中是如何规定劳动合同无效的情形的？

## 经济法劳动合同法案例解析篇二

《劳动法》是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的社会关系的法律规范总称。这些法律条文规管工会、雇主及雇员的关系，并保障各方面的权利及义务。下面是白话文整理的劳动合同法典型案例解析【3篇】，希望能够帮助到大家。

2009年1月20日，某建筑公司向某钢铁厂购买了钢材2000吨，每吨价款1000元，并签定了一份钢材买卖合同。合同中约定由钢材厂于5月20日和10月30日分两批将2000吨钢材送到该建筑公司在甲地的施工现场，货到后一个星期之内，该建筑公司支付货款。5月20日，该钢材厂将1000吨钢材运到了该建筑公司在乙地的施工现场。建筑公司多次与该钢材厂协商，要求其将1000吨钢材按合同中的约定运到甲地的施工现场，而此时，甲地的施工现场因其未能按期送货而导致工期推迟，损失了4万元。而钢材厂认为自己已经按合同中的约定履行了交付钢材的义务，而且乙地的施工现场也属于甲建筑公司，因此不同意支付额外的运输费再将该批钢材运至甲地，并要求该建筑公司支付该批钢材的货款100万元。而建筑公司认为钢材厂不按合同履行，因此拒绝支付货款。10月30日，钢材厂将另外1000吨的。刚才运送到该建筑公司在甲地的施工现场，而此时市场的钢材价格大幅降价，建筑公司以钢材厂不守信用为由拒绝受领。于是，建筑公司与钢材厂发生纠纷，双方均认为对方违约而诉至人民法院。

问题：

(1) 钢材厂将第一批1000吨的钢材运到建筑公司在乙地的施工现场，是否应承担违约责任？建筑公司损失的4万元应当有谁负责？请说明理由。

(1) 钢材厂应当依照双方合同的约定，全面、适当地履行合同义务。钢材厂无视合同关于履行地点约定，应当在甲工地交货，却在乙工地交货，属于违反合同的违约行为。

建筑公司多次与该钢材厂协商，要求其将1000吨钢材按合同中的约定运到甲地的施工现场，而钢材厂认为自己已经按合同中的约定履行了交付钢材的义务，而且乙地的施工现场也属于甲建筑公司，因此不同意支付额外的运输费再将该批钢材运至甲地，这显然违反了诚实信用原则。

因此，建筑公司因为钢材厂的违约导致工期延误，所造成的损失，应当由钢材厂承担违约责任。

(2) 双方合同约定的交货义务分为两次履行，每次1000吨。违反第一次履行义务是否导致合同目的不能实现，是否构成“根本违约”，这是守约方能否拒绝受领第二次钢材的关键所在。

从案情看，第一次钢材的延迟带来4万元损失，可见，建筑公司的施工没有受到致命影响，不构成“根本违约”。

钢材公司第二次钢材在10月30日运至甲地，符合合同约定。可见，建筑公司应受领第二次的1000吨钢材。

问题还在于，10月30日，市场的钢材价格大幅下降，建筑公司能否以市场上的低价受领这1000吨钢材呢？我认为，不能。建筑公司应以合同约定的每吨1000元，支付第二次1000吨钢材的货款。

可能有人会说，钢材公司履行迟延了，合同法规定，履行迟延有一个惩罚机制，即：交货方迟延交货的，价格上涨的以原价结算，价格下跌的以市场价结算。收货方迟延受领的，价格上涨的以市场价结算，价格下跌的以原价结算。那么，钢材公司的第二次1000吨是否构成迟延交货？我认为，第二次1000吨交货完全符合合同的约定，建筑公司不应拒绝受领，否则建筑公司构成受领迟延，应承担违约责任。

有人可能会想，既然第一次的1000吨没有到货，这个1000吨

应该算是第一次吧？我认为，这样的理解很想当然，也不公平。因为，第一次1000吨构成违约，钢材公司承担违约责任了；再把它拿来说事，把第二次的交货作为第一次的交货的迟延，有失公平、公正。

某商场新进一种cd机，价格定为2598元。柜台组长在制作价签时，误将2598元写为598元。赵某在浏览该柜台时发现该cd机物美价廉，于是用信用卡支付1196元购买了两台cd机。一周后，商店盘点时，发现少了4000元，经查是柜台组长标错价签所致。由于赵某用信用卡结算，所以商店查出是赵某少付了cd机货款，找到赵某，提出或补交4000元或退回cd机，商店退还1196元。赵某认为彼此的买卖关系已经成立并交易完毕，商店不能反悔，拒绝商店的要求。商店无奈只得向人民法院起诉，要求赵某返还4000元或cd机。

试分析：

1、商店的诉讼请求有法律依据吗？为什么？

2、本案应如何处理？

1、商店的诉讼请求有法律依据。《合同法》第54条规定因重大误解订立的合同，当事人一方有权请求人民法院或者仲裁机构变更或撤销合同。第58条规定：合同被撤销后，因该合同取得的财产，应当予以返还，……基于上述理由，商店的诉讼请求有法律依据。

2、本案中，当事人因对标的物的价格的认识错误而实施的商品买卖行为。这一错误不是出卖人的故意造成，而是因疏忽标错价签造成，这一误解对出卖人造成较大的经济损失。所以，根据本案的情况，符合重大误解的构成要件，应依法认定为属于重大误解的民事行为。赵某或补交4000元货款或返还cd机。

甲商场3月份欲从乙冰箱厂购进冰箱50台，每台2800元，共计14万元。双方约定4月份货到后先付4万元，其余待销售后付清余下的10万元货款。后乙冰箱厂想在甲商场开设销售专柜，打开销路。双方遂签订租赁场地合同，约定租赁期为1年，自同年4月起至次年4月止，月租金2万元，共计24万元。由乙冰箱厂3个月付1次，分4次付清。7月份乙冰箱厂通知甲商场，称用应收甲商场的10万元冰箱货款中的6万元抵销其4月至7月的租金。

试分析：乙冰箱厂的做法是否合法？为什么？

乙冰箱厂的做法符合我国合同法的有关规定。我国《合同法》第99条规定，当事人互负到期债务，该债务的标的物种类、品质相同的，任何一方可以将自己的债务与对方的债务抵销，……当事人主张抵销的，应当通知对方。通知自到达对方时生效。本案中，甲商场与乙冰箱厂互负债务，互享债权，彼此的合同标的物又属于种类和品质相同的货币，也到了履行期，因此，乙冰箱厂可以根据我国合同法的有关同类债务相互抵销的规定，通知甲商场对6万元债务予以抵销。

来源：网络整理免责声明：本文仅限学习分享，如产生版权问题，请联系我们及时删除。

content\_2());

## 经济法劳动合同法案例解析篇三

导读：鉴于女职工的特殊生理期，《劳动合同法》、《女职工劳动保护规定》等法律法规均明确对女职工予以保护。在实践中，很多女职工误认为因怀孕或其他特殊生理期而获得了“免辞金牌”，有的甚至仗着自己是孕妇企业拿她没办法，有恃无恐，违反劳动纪律；有的打算生完小孩，享受完政策优惠就离职；还有的女职工早在进入单位的时候就隐瞒了怀孕的事实，但她等企业录用了以后才提出怀孕的事实，且要求企

业不得解除劳动合同并正常发放工资。这种情形下，企业就觉得自己稀里糊涂当了一回“冤大头”，这对企业显然也是不公平的。

请看法院一则案例，法官答复：

答：用人单位对孕期严重违反单位规章制度的女职工可以单方解除劳动合同。

三十日书面形式告知或额外支付一个月工资的方式与其解除劳动关系，也不能针对其进行经济性裁员。本案不属于《劳动合同法》第四十二条所规定的禁止情形。

《劳动合同法》第三十九条之规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。该条款同样适用于处于孕期的女性职工。本案中，桂女士虽有孕在身，但擅自离岗多日属于严重违规行为，用人单位即以严重违反单位规定为由解除与之签订的劳动关系，不违反法律规定。

法官提醒：现行法律对于处于孕期、产期、哺乳期的女职工给予了充分保护，单位不得以怀孕为由针对其进行单方面解约及经济性裁员。但对用人单位不能因怀孕而解除与女员工间的劳动合同不能作狭义理解，处于“三期”的女职工也应遵守单位的各项规章制度，严重违反单位管理规定的，单位仍可单方解除与之签订的劳动合同。（摘自中国法院报，回答单位：重庆市第五中级人民法院重庆市九龙坡区人民法院）

其实，企业面对这样的孕妇并不是完全没辙，还是可以通过法律手段维护企业的正当合法权益的。只要符合《劳动合同法》第39条的规定，企业仍然可以提出解除劳动合同，并且无须支付经济补偿金：

(1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2) 严重违反用人单位的规章制度的；

(3) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(5) 因本法第26条第1款第1项规定的情形致使劳动合同无效的；

(6) 被依法追究刑事责任的。

另外，如劳动者自愿与用人单位协商解除合同的也不受法律限制。

## 经济法劳动合同法案例解析篇四

《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。”严重失职、营私舞弊是指劳动者在履行劳动合同期间，没有按照岗位职责履行自己的义务，违反其忠于职守、维护用人单位利益的义务，有未尽职责的严重过失行为或者利用职务之便谋取私利的故意行为，使用人单位有形财产、无形财产遭受重大损害，但不够刑罚处罚的程度。在适用该条时，需注意劳动者有严重失职、营私舞弊行为的，用人单位并不能理所当然地解除劳动合同，还得具备一个条件，即严重失职、营私舞弊给用人单位造成重大损害的。未造成重大损害的，用人单位不得解除劳动合同。如何认定“重大损害”呢？法律并无具体规定，司法实践中也无统一标准可供参考。《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》劳办发〔1994〕289号第25条第3款规定，“重大损害”由企业内部规章来规定。因为企业类型各

有不同，对重大损害的界定也千差万别，故不便于对重大损害作统一的解释。若由此发生劳动争议，可以通过劳动争议仲裁委员会对其规章规定的重大损害进行认定。

### 【典型案例】

案例一：钟先生于2001年3月份入职深圳某公司产品检验部担任产品检验员职务，公司与钟先生签订了劳动合同，合同中约定工资为3000元/月。2005年10月，公司以钟先生工作严重失职本应抽检50件产品只抽检30件产品导致公司重大损害为由解除与钟先生的劳动合同。钟先生辩称，虽然少抽检了部分产品，但产品在使用过程中并没有质量问题，公司以工作严重失误为由将他辞退显然是想辞退后不支付经济补偿金而找的理由，如果公司坚持要辞退，必须支付经济补偿金。公司认为，他们辞退钟先生是因为钟先生工作的严重失误导致了公司重大损失，现在只将钟先生辞退而没有要求钟先生赔偿损失已经是仁至义尽了，对于钟先生要求给予他经济补偿，该公司坚决不同意，只同意支付当月工资。双方经多次协商未果，钟先生申请劳动仲裁。仲裁庭认为，公司以钟先生严重失职导致公司重大损失为由提出解除劳动合同，但未能提出相关证据证明公司存在重大损失。因此，公司单方面解除与钟先生的劳动合同的理由不成立，应当支付解除劳动合同的经济补偿金。

案例二：1998年2月，李某进入深圳某塑胶模具厂工作，由于李某技术水平高，公司给他的待遇也不低，月工资5000元。2006年9月，李某在生产过程中由于操作失误，导致一套模具损坏，公司花了二万余元才将该损坏的模具修复好。公司以李某严重失职造成公司重大经济损失为由辞退了李某。2006年10月，李某申请劳动仲裁要求公司支付经济补偿金45,000元及代提前通知金5000元。仲裁委员会驳回了其申诉请求，李某不服向法院提起诉讼。庭上，公司答辩称《公司规章制度》明确规定：严重失职，并造成经济损失10,000元以上的，公司有权辞退，并不支付经济补偿金。李某违反



了公司规章制度相关条款的规定，属于严重失职，并造成公司经济损失20,000元以上，应予以辞退，所以不同意支付解除劳动合同的经济补偿金及代通知金。法院审理后认为，2006年9月，李某在生产过程中由于操作失误，导致一套模具损坏，造成公司经济损失达二万余元，按照公司已经公示的规章制度规定，李某行为属于严重失职，公司以此为由辞退李某并无不当，李某要求公司支付经济补偿金及代通知金的诉讼请求，无法律依据，不予支持。

用人单位可解除劳动合同。案例一中钟先生在工作中虽有失误，漏检验了部分产品，但该行为并未造成公司重大损害，公司也没有举证证明其实际经济损失。因此，公司以钟先生工作严重失职、造成公司重大损害为由单方面解除劳动合同不符合法律规定，应当向钟先生支付解除劳动合同的经济补偿金。案例二中李某行为导致公司模具损坏，维修费花费二万余元，公司规章制度中对此进行了规定，且规章制度已公示，因此，公司依据公司规章制度以李某行为系严重失职，造成公司重大损害为由而予以辞退符合法律规定。

### 【风险提示】

多大的损害属于“重大损害”？一万个人可能有一万种回答，这种案件交给仲裁员或者法官去“自由裁量”，估计结果也各不相同，因此，量化“重大损害”对用人单位非常重要，直接影响案件的裁判结果。建议用人单位在规章制度中直接规定经济损失达到一定的数额则为“重大损害”，避免因概念之争而导致风险。比如在规章制度中规定：员工因严重失职，营私舞弊，给公司造成经济损失10,000元以上的，属于“重大损害”。

### 【法律链接】

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九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；
- 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；（劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；）
- 六、被依法追究刑事责任的。

关于第一款：用人单位必须提供证据证明雇员在试用期间不符合录用条件，如不能提出则需要支付经济补偿金。

关于本条第二款：用人单位需要证明雇员违反用人单位规章制度达到严重的程度，同时根据《劳动合同法》第四条，用人单位还要证明该规章制度必须经过法定程序制定，并且已经出示给了员工；所谓法定程序就是职工代表大会或者全体职工讨论，职工大会/职工代表大会则一般至少一年召开一次，并应该有相应的会议记录，对于规章制度的讨论则更应当制作详细的会议纪要以明确其经过法定程序所制定，如用人单位不能提供证据证明规章制度经过职工大会讨论，即使该规章制度已经出示给了员工，则其合法性和有效性仍然不足。其次用人单位还需要证明雇员的行为是严重的行为，对于达到何种程度为严重，则需要劳动仲裁机构和法院自由量裁的范畴。（《劳动合同法》第四条用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章

制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。）

关于第三款：必须同时满足三个条件：1严重失职；2营私舞弊；3重大损害。何为“失职”“营私舞弊”“重大损害”，则是由用人单位在员工守则中去规定的。职工严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位可以与之解除劳动合同，无需提前30日通知。但以此条法规解聘员工的前提是，单位在内部规章中应有具体的对失职和舞弊行为的处理规定，而且这些相关处理规章必须经得起仲裁机关的审查和认定。

关于第四款：雇员可以同时与其他用人单位建立劳动关系，但是不得对完成本单位的工作职责产生影响，或者在经过用人单位提出后及时终止了劳动合同的，用人单位不得与雇员解除劳动合同。（在这里建议雇员如果有额外的精力做其他事情的话，可以在不与本单位工作职责产生影响，并不会导致本单位工作失职的情况下与其他单位建立劳务关系，签订劳务合同。）

关于第五款：何为“欺诈/胁迫/乘人之危”，应参考《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（试行）》中相关的规定进行评判。

关于第六款：雇员必须被追究刑事责任，用人单位才能无偿解除劳动合同。刑事责任包括故意犯罪和过失犯罪两种；还包括单处主刑（管制、拘役、有期徒刑、无期徒刑和死刑）或者附加刑（罚金、剥夺其政治权利、没收财产），或者并处主刑及附加刑，以及被判处缓刑/假释的人；同时还应包括侦查阶段/审查起诉阶段/审判阶段。当然如果用人单位认为有必要，可以在员工守则中规定，如果被追究行政责任，如拘留也可以解除劳动合同，当然这样的规定不属本条范畴，

应属于“失职（包括一般涵盖‘矿工’）”的范畴。（参考劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第二十九条的规定，“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。）

最后不管用人单位解除劳动合同是否支付了经济补偿金，作为劳动者均有义务配合用人单位办理工作交接手续。用人单位应当在何时支付解除合同的经济补偿。

《劳动合同法》第50条第2款规定：劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。实践中有很多劳动者劳动合同解除或终止后往往一走了之，不履行工作交接的义务，这时候用人单位可暂不予支付经济补偿。《劳动合同法》对经济补偿的支付时间作出规定，一定程度上保障了用人单位的利益，司法实践中这种案例也不少，劳动者不履行工作交接义务，但要求用人单位支付经济补偿，按照以往的司法实践，支付经济补偿和履行工作交接是两个不同的法律关系，用人单位不能因劳动者未履行工作交接而拒绝支付经济补偿金，因此常常导致劳动仲裁机构或法院判令用人单位支付了经济补偿金，但劳动者最终也没有履行工作交接的义务。

### 【风险提示】

《劳动合同法》第50条第2款规定：劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。注意这里的办理工作交接是按照双方约定办理，为了避免发生纠纷时劳动者以双方未约定进行抗辩，不予办理工作交接，建议用人单位与劳动者在签订劳动合同时对劳动者离职后的工作交接事项作出约定，明确工作交接的时间、程序、要求等事项。比如可作如下约定：员工在劳动

合同解除（含试用期解除）或终止后三日内，应当按照诚实信用原则办理工作交接手续，归还公司所有财产，包括但不限于：

(2) 公司的客户以及其它联系单位和个人的名单和资料；

(3) 包含公司资料 and 信息的软件、磁盘、硬盘、光盘□u盘等存储设备；

(4) 公司为员工配备的工作工具、工作服、设备及其它办公用品等。员工未按照本合同约定履行交接义务的，公司有权暂时不予支付员工经济补偿，员工超过三日仍拒不办理工作交接手续造成公司经济损失的，员工应当承担赔偿责任，公司有权从应付员工工资、经济补偿中予以扣除，工资、经济补偿尚不足以弥补损失的，员工仍需赔偿损失。

## 经济法劳动合同法案例解析篇五

2009年1月20日，某建筑公司向某钢铁厂购买了钢材2000吨，每吨价款1000元，并签定了一份钢材买卖合同。合同中约定由钢材厂于5月20日和10月30日分两批将2000吨钢材送到该建筑公司在甲地的施工现场，货到后一个星期之内，该建筑公司支付货款。5月20日，该钢材厂将1000吨钢材运到了该建筑公司在乙地的施工现场。建筑公司多次与该钢材厂协商，要求其将1000吨钢材按合同中的约定运到甲地的施工现场，而此时，甲地的施工现场因其未能按期送货而导致工期推迟，损失了4万元。而钢材厂认为自己已经按合同中的约定履行了交付钢材的义务，而且乙地的施工现场也属于甲建筑公司，因此不同意支付额外的运输费再将该批钢材运至甲地，并要求该建筑公司支付该批钢材的货款100万元。而建筑公司认为钢材厂不按合同履行，因此拒绝支付货款。10月30日，钢材厂将另外1000吨的。刚才运送到该建筑公司在甲地的施工现场，而此时市场的钢材价格大幅降价，建筑公司以钢材厂不守信用为由拒绝受领。于是，建筑公司与钢材厂发生纠纷，

双方均认为对方违约而诉至人民法院。

问题：

（1）钢材厂将第一批1000吨的钢材运到建筑公司在乙地的施工现场，是否应承担违约责任？建筑公司损失的4万元应当有谁负责？请说明理由。

（1）钢材厂应当依照双方合同的约定，全面、适当地履行合同义务。钢材厂无视合同关于履行地点约定，应当在甲工地交货，却在乙工地交货，属于违反合同的违约行为。

建筑公司多次与该钢材厂协商，要求其将1000吨钢材按合同中的约定运到甲地的施工现场，而钢材厂认为自己已经按合同中的约定履行了交付钢材的义务，而且乙地的施工现场也属于甲建筑公司，因此不同意支付额外的运输费再将该批钢材运至甲地，这显然违反了诚实信用原则。

因此，建筑公司因为钢材厂的违约导致工期延误，所造成的损失，应当由钢材厂承担违约责任。

（2）双方合同约定的交货义务分为两次履行，每次1000吨。违反第一次履行义务是否导致合同目的不能实现，是否构成“根本违约”，这是守约方能否拒绝受领第二次钢材的关键所在。

从案情看，第一次钢材的延迟带来4万元损失，可见，建筑公司的施工没有受到致命影响，不构成“根本违约”。

钢材公司第二次钢材在10月30日运至甲地，符合合同约定。可见，建筑公司应受领第二次的1000吨钢材。

问题还在于，10月30日，市场的钢材价格大幅下降，建筑公司能否以市场上的低价受领这1000吨钢材呢？我认为，不能。

建筑公司应以合同约定的每吨1000元，支付第二次1000吨钢材的货款。

可能有人会说，钢材公司履行迟延了，合同法规定，履行迟延有一个惩罚机制，即：交货方迟延交货的，价格上涨的以原价结算，价格下跌的以市场价结算。收货方迟延受领的，价格上涨的以市场价结算，价格下跌的以原价结算。那么，钢材公司的第二次1000吨是否构成迟延交货？我认为，第二次1000吨交货完全符合合同的约定，建筑公司不应拒绝受领，否则建筑公司构成受领迟延，应承担违约责任。

有人可能会想，既然第一次的1000吨没有到货，这个1000吨应该算是第一次吧？我认为，这样的理解很想当然，也不公平。因为，第一次1000吨构成违约，钢材公司承担违约责任了；再把它拿来说事，把第二次的交货作为第一次的交货的迟延，有失公平、公正。