

# 2023年签劳动合同被骗了办(汇总8篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

## 签劳动合同被骗了办篇一

案例：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。

## 签劳动合同被骗了办篇二

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。

## 签劳动合同被骗了办篇三

《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分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予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分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）免于刑事处分的”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）规定作出不予起诉决定的”，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条于免于刑事处分的”，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。

二0xx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》（）

## 签劳动合同被骗了办篇四

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。

## 签劳动合同被骗了办篇五

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、《中华人民共和国劳动合同法》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

[]

## 签劳动合同被骗了办篇六

案例1：周女士在华龙区一家文印店工作3个月，没有领到工资，生活困难，多次向老板索要工资，老板以3个月试用期未满足为由拒绝支付。周女士的工资问题该如何解决？市劳动保障监察支队支队长钤敬波：用人单位未按照劳动合同的约定和国家规定及时足额支付工资，首先应由劳动行政部门责令限期支付劳动者的工资。如果用人单位逾期仍然不支付，劳动行政部门应当责令用人单位按应付金额50%以上、100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。这家文印店不支付工资的行为是违法的。在试用期内，文印店应该每月支付周女士不低于该区最低工资标准，并不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的`80%的薪酬。

案例2：某企业因生产经营不善，董事会研究决定裁减30%的员工。被裁减的员工以事先没有告知为由，拒绝离开企业。市劳动保障监察支队支队长钤敬波：如果企业裁减人员20人以上或者裁减虽不足20人但占企业职工总数10%以上的，必须经过如下程序才能裁员：一是用人单位应当提前30日向工会或者全体职工说明有关裁减人员原因、方案等情况。二是听取工会或者职工的意见。三是将裁减人员方案向劳动行政部门报告。另外，根据《劳动合同法》第四十一条规定，如果企业裁减人员20人以下，且占企业职工总数在10%以下的，符合本法规定的条件，企业可进行裁员，无须其他程序。这家企业没有按法定的程序裁员，应该撤销董事会裁员30%的决定。

案例3：我是一名到城里来的打工者，在一餐馆从事清洁工作。老板多次“试用”我，给我“试用”工资，请问这合法吗？市劳动保障监察支队支队长钤敬波：《劳动合同法》对试用期有详细的规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月；同一用人单位与同一劳

劳动者只能约定一次试用期；试用期的工资，不得低于本单位相同岗位最低档工资或者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；试用期中，用人单位不得解除劳动合同的情形。

## 签劳动合同被骗了办篇七

劳动合同法第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者的权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”“劳动合同的无效或者部分无效，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。”根据这一规定，如果劳动合同属于上述三种情形之一的，属于无效或者部分无效的劳动合同。

### 二、无效劳动合同的法律后果

劳动法第十八条明确规定：“无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。”因而，无效的劳动合同不受国家法律的承认和保护。对于劳动合同被确认无效的，其法律后果是：第一，根据劳动合同法的规定，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参考用人单位同类岗位劳动者的劳动报酬确定；用人单位无同类岗位的，按照本单位上年职工平均工资确定。第二，无效劳动合同是由劳动合同当事人一方或者双方的过错造成的。法律上的过错，是指法律关系主体在主观上有违法错误，包括故意违法和过失违法。过错可能是一方的，也可能是双方的，它是由当事人的主观原因造成的后果，因此，对于无效的劳动合同，在确认其无效的同时，如给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

这里谈一下民事赔偿责任

根据本条的规定，对因一方的过错导致劳动合同无效的，有过错的一方要承担赔偿责任：

1、用人单位有过错的。劳动部于1995年5月制定了《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》，该《办法》规定由于用人单位的原因订立无效的劳动合同，或订立部分无效劳动合同，对劳动者造成损害的，应按下列规定赔偿劳动者损失：

（一）造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用；

（二）造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的保护津贴和用品；

（三）造成劳动者工伤、医疗保险待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用；

（四）造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支持相当于其医疗费用25%的赔偿费用；

（五）劳动合同约定的其他赔偿费用。对于上述规定中有关劳动者工资收入损失的赔偿，鉴于劳动合同法第八十四条有相关规定，应按劳动合同法的规定予以执行。

2、劳动者有过错的。对于因劳动者的过错而导致劳动合同无效，给用人单位造成损失的，劳动者应当按照《民法通则》所确立的实际损失原则，承担赔偿责任，赔偿因其过错而对用人单位的生产、经营和工作造成的直接经济损失。这里要指出的是，在对劳动者追究民事赔偿责任时，要贯彻以下原则：一是赔偿与教育相结合的原则。在责令有过错的劳动者赔偿经济损失的同时，要注重对其进行思想教育。承办案件的劳动行政部门、劳动仲裁机构和人民法院对有过错的劳动者要进行劳动法律法规的宣传，做耐心的思想工作，使其真正认识到行为的危害性，这不仅有利于提高劳动者守法的自觉性，而且能增强劳动者赔偿经济损失的主动性。二是合理赔偿原则。所谓合理赔偿，是指在查清案件事实，确认用人单位确实因为劳动者的违法行为而实际存在经济损失的前提下，根据劳动者的过错程度、情节轻重、责任大小、认错态度好坏、实际承受能力等综合认定劳动者实际应承担的



赔偿费用，以确保问题得到切实解决。

## 签劳动合同被骗了办篇八

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吨的钢材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。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)