

最新合同法案例课件(实用5篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。那么合同书的格式，你掌握了吗？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

合同法案例课件篇一

买卖合同、共有关系

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？
- (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超转移，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.手交付时起转移”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”。

甲将自己所有的一间房屋出租给乙使用，乙将该房屋用于水果零售，后乙业务发展，又向他人租借了更大的场地，便擅自将向甲租用的房屋，以自己的名义租给丙，尽管乙始终按时支付房租，但甲得知后，便以乙擅自转租为由，诉至法院要求解除其与乙的合同。

正在诉讼期间，该地区遭遇百年不遇的强台风的袭击，导致该出租的房屋倒塌，造成丙财产损失5000元。

请根据合同法原理，回答下列问题：

(1) 甲的合同解除主张能否获得法院支持，为什么？

(2) 该出租房倒塌造成丙的损失，应由谁承担，为什么？

s省某建筑工程公司因施工期紧迫，而事先未能与有关厂家订好供货合同，造成施工过程中水泥短缺，急需100吨水泥。

该建筑工程公司同时向a市海天水泥厂和b市丰华水泥厂发函，函件中称：“如贵厂有300号矿渣水泥现货(袋装)，吨价不超过1500元，请求接到信10天内发货100吨，货到付款，运费由供货方自行承担。”a市海天水泥厂接信当天回信，表示愿以吨价1600元发货100吨，并于第3天发货100吨至s省建筑工程公司，建筑工程公司于当天验收并接收了货物。

b市丰华水泥厂接到要货的信件后，积极准备货源，于接信后第7天，将100吨袋装300号矿渣水泥装车，直接送至某建筑工程公司，结果遭到某建筑工程公司的拒收。

理由是：本建筑工程仅需要100吨水泥，至于给丰华水泥厂发函，只是进行询问协商，不具有法律约束力。

丰华水泥厂不服，遂向人民法院提起了诉讼，要求依法处理。

问题：

(1) 丰华水泥厂与某建筑工程公司之间是否存在生效的合同关系？

(2) 某建筑工程公司拒收丰华水泥厂的100吨水泥是否于法有据？

(3) 对海天水泥厂的发货行为 如何定性？

(4) 海天水泥厂与建筑工程公司的合同何时成立？合同内容如

何确定？

(5) 设建筑工程公司收到海天水泥厂的回信后，于次日再次去函表示愿以吨价1599元接货，海天水泥厂收到该第二份函件后即发货100吨至建筑工程公司。

那么，二者之间的合同是否成立？如果成立，合同内容如何确定？

答案：

(1) 丰华水泥厂与某建筑工程公司之间不存在生效的合同关系

理由：某建筑工程公司并不确定丰华厂是否有其所需的水泥，某建筑工程公司发出的函件不符合要约的构成要件，应当视为要约邀请，丰华后来的实际行动应视为要约，二者之间尚未成立合同关系。

(2) 某建筑工程公司拒收丰华水泥厂的100吨水泥于法有据

依据：丰华水泥厂与某建筑工程公司之间不存在生效的合同关系，某建筑工程公司当然有拒绝的权利。

(3) 海天水泥厂的发货行为应当视为一个要约

(4) 海天水泥厂与建筑工程公司的合同，于建筑工程公司验收并接收货物时成立生效。

合同内容以建筑公司的承诺为准，即货物以接收的为准，价格等其它条件以海天水泥厂的要约内容为准。

(5) 二者之间的合同成立

海天水泥厂的要约中并未表明承诺不得对要约的内容做出任何变更，且海天水泥厂在接到回信后并未及时反对，而是以

实际行动去履行，表明其默认接受建筑公司的承诺，顾该承诺视为有效。

合同内容以建筑公司的承诺的内容为准。

学计算机的小熊毕业后到一家软件公司工作，试用期间表现优秀，出色完成了工作任务，可在试用期即将结束时，小熊突然离开公司。

半年后，他又重新应聘到这家公司，经过重重面试，最终又被公司录取，但公司规定新入职员工必须经过6个月的试用期经考核合格后才能转正。

小熊还得继续等待漫长的试用期。

请结合劳动合同法的相关规定，分析此案

小熊还得在公司实习，小熊在第一次在软件公司试用期间离开公司，表明小熊无条件解除了劳动合同(根据中华人民共和国劳动法第三十二条之规定)，第二次来到同一公司是建立了新的劳动关系(中华人民共和国劳动合同法第十九条之规定就不适用)，因此小熊还得继续等待漫长的试用期。

2005年1月1日，甲与乙口头约定，甲承租乙的一套别墅，租期为五年，租金一次付清，交付租金后即可入住。

洽谈时，乙告诉甲屋顶有漏水现象。

为了尽快与女友丙结婚共同生活，甲对此未置可否，付清租金后与丙入住并办理了结婚登记。

入住后不久别墅屋顶果然漏水，甲要求乙进行维修，乙认为在订立合同时已对漏水问题提前作了告知，甲当时并无异议，仍同意承租，故现在乙不应承担维修义务。

于是，甲自购了一批瓦片，找到朋友开的丁装修公司免费维修。

丁公司派工人更换了漏水的旧瓦片，同时按照甲的意思对别墅进行了较大装修。

更换瓦片大约花了10天时间，装修则用了一个月，乙不知情。

更换瓦片时，一名工人不慎摔伤，花去医药费数千元。

2005年6月，由于新换瓦片质量问题，别墅屋顶出现大面积漏水，造成甲一万余元财产损失。

2006年4月，甲遇车祸去世，丙回娘家居住。

半年后丙返回别墅，发现戊已占用别墅。

原来，2004年12月甲曾向戊借款10万元，并亲笔写了借条，借条中承诺在不能还款时该别墅由戊使用。

在戊向乙出示了甲的亲笔承诺后，乙同意戊使用该别墅，将房屋的备用钥匙交付于戊。

问题：

2. 别墅维修及费用负担问题应如何处理?理由是什么?
4. 别墅装修问题应如何处理?理由是什么?
5. 甲是否有权请求乙赔偿因2005年6月屋顶漏水所受损失?理由是什么?
6. 丙可否行使对别墅的承租使用权?理由是什么?
7. 丙应如何向戊主张自己的权利?理由是什么?

1. 为不定期租赁。

租赁期限六个月以上，当事人未采取书面形式的，视为不定期租赁。

乙可以随时解除合同，但应当在合理期限前通知承租人。

2. (1) 甲有权要求乙在合理期限内维修。

乙未履行维修义务，甲可以自行维修，维修费用由乙负担。

(2) 甲的维修属于无因管理人的行为，由乙承担其支出的必要费用。

瓦片质量问题不影响乙对该项义务的承担。

(3) 因维修影响了甲的使用，应当相应减少租金或延长租期。

但装修期间不在延长租期的范围。

3. (1) 甲丁之间属于无名合同，应适用《合同法》总则的相关规定，并可参照《合同法》分则或其他法律最相类似的规定，例如，费用承担问题适用赠与合同的规则，完成工作问题适用承揽合同规则。

(2) 应由丁承担。

因为丁为雇主，应对雇员在从事雇用活动中遭受的人身损害承担赔偿责任。

4. 乙可以要求甲恢复原状或赔偿损失。

理由是承租人未经出租人同意，对租赁物进行改装或增设他物的，出租人可以要求承租人恢复原状或赔偿损失。

5. 无权。

造成第二次漏水是甲自身的原因，乙无过错，因此损失应由甲自行承担。

6. 丙有权对乙主张自己基于原租赁合同对该别墅的承租使用权。

因为承租人在房屋租赁期间死亡的，与其生前共同居住的人可以按照原租赁合同租赁该房屋。

7. 丙有权请求戊返还原物。

因为丙根据《合同法》的规定是合法占有人，有权请求侵占人返还原物。

合同法案例课件篇二

案例：李某到某公司应聘填写录用人员情况登记表时，隐瞒了自己曾先后两次受行政、刑事处分的事实，与公司签订了三年的劳动合同。

事隔3日，该公司收到当地检察院对李某不起诉决定书。

经公司进一步调查得知，李某曾因在原单位因盗窃桌椅受到严重警告处分，又盗窃原单位电脑被查获，因李某认罪态度较好，故不起诉。

分析：根据《劳动合同法》的规定，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

同时用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

劳动者和用人单位在法律上处于平等的地位，且劳动合同订立的过程是完全出于当事人自己的意愿，而且是出于内心的真实意思表示。

劳动合同订立的过程中，劳动者和用人单位必须诚实、善意地行使权利，不诈不欺，诚实守信。

同时，根据《劳动合同法》第三十九条的规定，在试用期期间，劳动者不符合录用条件的，用人单位可以与劳动者解除劳动合同，而且用人单位并不需要支付经济补偿金。

本案中，李某在填写录用人员情况登记表时，隐瞒了自己曾先后两次行政、刑事处分的事实，是一种不诚实、不善意的行为，违背了诚实信用原则。

虽然签订合同是双方自愿的，但这种自愿是建立在虚假材料的基础上的，本质上是违背了平等自愿的原则。

案例□20xx年1月10日，王某入职某公司，公司告知他有三个月试用期，但未签定书面劳动合同。

20xx年3月8日，公司通知王某，由于他在试用期表现不佳，公司决定辞退他。

王某认为他在试用期认真工作且表现良好，公司辞退他违反劳动合同法。

分析：某公司应于1月份与王某签定书面劳动合同。

根据《劳动合同法》第十条规定：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立劳动合同。

由于公司截止到3月8日，仍然未与王某签订书面的劳动合同，因而违反了上述法律规定，根据《劳动法》第八十二条规定：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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

所以公司应当向王某支付2月份的双倍工资。

根据《劳动合同法》第十九条第四款规定：试用期包含在劳动合同期限内。

劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

所以公司与王某口头约定的试用期是无效的。

在此情况下，公司无权以王某在试用期表现不佳为由进行辞退。

所以公司辞退王某是一种违法的行为，按照《劳动合同法》第四十八条的规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定，即依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

合同法案例课件篇三

申诉人：张三

被诉人：a公司

案由：终止劳动合同纠纷

仲裁请求：1、裁决撤销被诉人的终止劳动合同通知；

2、裁决被诉人与申诉人签订无固定期限劳动合同；

3、裁决被诉人2008年6月1日起每月支付人民币3000元工资至签订无固定期限劳动合同之日。

张三1997年11月1日开始在a公司做临时工，没有签订劳动合同。

后因表现较好，于1998年6月1日开始签订劳动合同，试用期为三个月。

劳动合同期满后逐年签订，每次一年。

2001年4月a公司因工作需要，经张三同意后于该月安排张三到关联公司b公司工作，并与b公司签订了一份劳动合同，劳动合同期限自2001年5月1日至2002年4月30日，该合同约定“张三在a公司的工龄b公司予以续认”。

2001年5月中旬，因b公司业务变化，张三回a公司工作，双方重新再次签订了劳动合同，合同期限自2002年6月1日起至2003年5月31日，该合同约定“张三在b公司的工龄a公司予以续认”。

此后张三一直在a公司工作，劳动合同亦逐年续签，最后一份劳动合同期限自2007年6月1日至2008年5月31日。

2008年4月30日a公司向张三发出《续订劳动合同意向通知书》，询问张三续订或终止劳动合同的意向。

张三没有选择终止劳动合同的选择项，选择了续订劳动合同项，并写明了续订期限为三年。

a公司人事主管征求用人部门意见后于2008年5月8日在该通知书中写明不同意续订三年，只同意续订一年。

张三2008年5月12日收到该通知后当天另行以书面形式向a公司提交了一份通知，要求与a公司签订无固定期限劳动合同。

a公司不予理会，于2008年5月29日下发《终止劳动合同通知》，称合同期满后不再续约，要求张三办妥交接手续，工资结算至2008年5月31日。

双方因此产生纠纷，张三于2008年6月6日向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

另，张三与a公司最后一份劳动合同履行期间从事维修工作，任职维修班班长，每月工资人民币3000元。

本案的关键在于如何理解并计算“在该用人单位连续工作满十年”及无固定期限劳动合同如何签订。

首先，张三原来是临时工，这段时间是否应当计算为连续工作时间。

劳动法并没有以身份对连续工作的时间进行区别，虽然原来一些国有企业有一个转正定级的程序，而且一般情况下都以此作为计算正式工龄的起点，但工龄的概念与工作年限的概念显然是存在区别的，不能以工龄作为标准。

张三作临时工期间形成事实劳动关系，因而，并不因其是临时工而影响连续工作年限的计算。

此外，试用期属于合同期，也构成连续工作年限，不能从中减除。

其次，张三中途离开过a公司，到b公司工作了很短的时间。

虽然是经过张三同意的离司，但b公司确认“工龄续认”，此处的“工龄”不应解释为正式工龄，应理解为工作年限，只是因为习惯，为了便于表述而写成“工龄”。

同样，张三回到a公司后也做了“工龄续认”的约定，即意味着b公司的工作年限不仅计为a公司的工作年限，而且应当视同连续。

尽管张三离开a公司和回到a公司涉及两次劳动合同解除，但基于“工龄续认”的约定，张三中途离开a公司的情节不构成工作年限的中断。

广东省高级人民法院和广东省劳动争议仲裁委员会《关于适用劳动争议调解仲裁法、劳动合同法若干问题的指导意见》第二十二规定：“用人单位恶意规避《劳动合同法》第十四条的下列行为，应认定为无效行为，劳动者的工作年限和订立固定期限劳动合同的次数仍应连续计算：（一）为使劳动者“工龄归零”，迫使劳动者辞职后重新与其签订劳动合同的；（二）通过设立关联企业，在与劳动者签订合同时交替变换用人单位名称的”。

从中也可以看出法院与仲裁系统对工作年限的计算是以有利于劳动者作为指导原则的，尽管本案中张三并非被迫辞职，a公司并非恶意规避法律，何况双方合同约定“工龄续认”。

综上，本案应认定张三在2007年10月31日之时已为a公司服务满十年，构成在“该用人单位连续工作满十年”的条件。

张三无固定期限劳动合同签订条件成就之时，劳动合同法已经生效实施，无固定期限劳动合同签订的条件发生了变化。

原劳动法规定的十年条款需具备三个条件，一是十年，二是双方同意续延，三是劳动者提出订立无固定期限劳动合同。

劳动合同法已取消双方同意续延的条件，只要劳动者提出或者同意续订、订立即可，无需用用人单位同意。

而且，劳动法中第三个条件是需要劳动者提出订立无固定期限劳动合同，而劳动合同法变更为只要提出订立劳动合同，除非劳动者提出订立固定期限劳动合同，也就是说举证责任倒置了。

因此，用人单位应当考虑在劳动者工作年限满十年的情况下，主动询问员工是否签订无固定期限劳动合同，如果员工没有明确书面确认签订固定期限劳动合同，建议用人单位主动与员工签订无固定期限劳动合同。

本案中a公司发出意向书，询问张三意见，属于要约邀请，张三要求签订三年，符合法律规定，此时双方签订三年固定期限劳动合同并不违法。

但a公司不同意签三年，只同意签一年，则意味着对张三的要约条件进行了实质改变，构成反要约，同时也构成了同意续订劳动合同，即使是在劳动法的条件下，也符合三要素了。

因此，当a公司要求签订一年固定期限劳动合同时，张三原来要求签订三年固定期限劳动合同的要约已不具有法律效力，张三有权利要求签订无固定期限劳动合同。

还有一个问题□a公司终止劳动合同能否成立？劳动法规定劳动合同期满劳动合同即行终止，劳动合同法规定劳动合同期满的，劳动合同终止，这里的劳动合同应当仅限于固定期限劳动合同，而且是不存在需要签订无固定期限劳动合同的条件同时具备。

无固定期限劳动合同的签订除协商一致情形外，其法定条件成就时属于强制缔约，用人单位没有选择余地。

因此，本案中a公司终止劳动合同的行为不能成立，其终止通知应当予以撤销，双方应当签订无固定期限劳动合同。

签订无固定期限劳动合同涉及签订时间问题。

如果张三在2008年1月1日提出签订要求，是否应当签订无固定期限劳动合同？劳动部门曾有一意见，认为双方可以协商变更原固定期限劳动合同为无固定期限劳动合同，也就是说，在张三最后一份固定期限劳动合同期满前□a公司没有签订义务。

但是，从劳动合同法的条款表述来理解，似乎不应如此，应该是劳动者一旦提出签订要求，用人单位应当立即签订，否则构成应当签订而不签订，还需要承担每月支付两倍工资的法律責任。

而且，此情形是否属于法定强制变更，还是强制解除并强制签订尚应斟酌。

但无论如何，本案张三在2008年5月12日提出了签订无固定期限劳动合同的要求，应裁决a公司于该日签订无固定期限劳动合同。

根据《广东省工资支付条例》第二十九条的规定：用人单位解除劳动关系的决定被裁决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者在被违法解除劳动关系期间的工资，其工资标准为劳动者本人前十二个月的平均正常工作时间工资，本案张三要求支付2008年6月1日起的每月工资人民币3000元应当获得支持。

如果张三以a公司没有签订无固定期限劳动合同为由进一步要求每月支付两倍即6000元工资，依劳动合同法的规定也是成立的。

签订无固定期限劳动合同涉及签订内容问题，这一问题比较复杂。

劳动法和劳动合同法都只规定应当签订无固定期限劳动合同的时间条件，没有对其他劳动合同必备条款规范，存在了很多空间。

所以劳动合同法实施条例草案(公开征求意见稿)第十四条规定：用人单位与劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定订立无固定期限劳动合同时，应当遵循公平合理的原则确定除劳动合同期限以外的劳动合同内容。

协商不妥怎么办？《深圳经济特区构建和谐劳动关系若干规定(草案)》第十八条规定：用人单位与劳动者依法应当订立无固定期限劳动合同时，劳动报酬不得低于前一个劳动合同约定的标准。

但用人单位有《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条第一款第(一)项、第(二)项、第(三)项规定的情形，经与劳动者协商一致的除外。

劳动者提出的条件高于前一个劳动合同约定的条件时，用人单位与劳动者应当按照公平合理的原则进行协商，协商未能达成一致的，可以依法申请仲裁或者提起诉讼。

协商不妥难道还再进行一场旷日持久的仲裁或诉讼？似乎深圳草案的规定也不是解决的办法，应当考虑以签订无固定期限劳动合同前签订的劳动合同的各项条件作为标准会合适些。

合同法案例课件篇四

第一章 因劳动合同的签订引发的劳动争议

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，至于该合同时候履历，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。

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，王某是否应该承担赔偿责任？

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：“旅客应当持有效客

票承运。旅客无票承运、超程承运、超级承运或者持失效客票承运的，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搭乘的无票旅客。

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，在承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搭乘的无票旅客，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。

合同法案例课件篇五

某甲和某工厂订立一份买卖汽车的合同，约定由工厂在6月底将一部行使3万公里的卡车交付给甲，价款3万元，甲交付定金5000元，交车后15日内余款付清。

合同还约定，工厂晚交车一天，扣除车款50元，甲晚交款一天，应多交车款50元；一方有其他违约情形，应向对方支付违约金6000元。

合同订立后，该卡车因外出运货耽误，未能在6月底以前返回。

7月1日，卡车在途经山路时，因遇雨，被块落下的石头砸中，车头受损，工厂对卡进行了修理，于7月10日交付给甲。

10天后，甲在运货中发现卡车发动机有毛病，经检查，该发动机经过大修理，遂请求退还卡车，并要求工厂双倍返还定金，支付6000元违约金，赔偿因其不能履行对第三人的运输合同而造成的经营收入损失3000元。

另有人向甲提出，甲可以按照《消费者权益保护法》请求双倍赔偿。

工厂意识到对自己不利，即提出汽车没有办妥过户手续，合同无效，双方只需返还财产。

现请回答下列问题：

1、汽车买卖合同是否有效？

- 2、卡车受损，损失应由谁承担？
- 3、甲能否按照《消费者权益保护法》请求双倍赔偿？
- 4、甲能否要求退车？
- 5、甲能否请求工厂支付违约金并双倍返还定金？
- 6、甲能否请求工厂赔偿经营损失？
- 7、甲能否同时请求工厂支付6000元违约金和支付每天50元的迟延履行违约金？

三、答案：

1、有效。

2、卡车受损应由工厂负责。

依《合同法》第142条之规定，标的物毁损、灭失的风险，在标的物交付之前由出卖人承担。

此时卡车尚未交付，所以应由出卖人某工厂承担。

3、不能。

因为作为合同的对方当事人某工厂并非《消费者权益保护法》所称的“经营者”，甲也不是该法所称的“消费者”。

4、能。

根据《合同法》第111条：“质量不符合约定的，应当按照当事人的约定承担违约责任。

对违约责任没有约定或约定不明确的，依照本法第61条的规

定仍不能确定的，受害方根据标的性质以及损失的大小，可以合理选择要求对方承担修理、更换、重作、退货、减少价款或者报酬等违约责任。”

5、甲不能同时请求工厂支付违约金并双倍返还定金。

根据《合同法》第116条之规定，当事人既约定违约金，又约定定金的，一方违约时，对方可以选择适用违约金或者定金条款。

6、能。

根据《合同法》第113条之规定，当事人一方履行合同义务不符合约定，给对方造成损失的，损失赔偿额应当相当于因违约所造成的损失，包括合同履行后可以获得的利益，但不得超过违反合同一方订立合同时预见到或者应当预见到的因违反合同可能造成的损失。

本案中，甲的经营收入损失可视为因工厂履约不符合约定而给甲造成的可得效益的损失，且这种损失能为工厂在订约时所预见。