

合同法的案例分析(优质5篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

合同法的案例分析篇一

第七十八条工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第七十九条任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

第七章法律责任

第八十条用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十一条用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十二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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第八十三条用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第八十五条用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

(一) 未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三) 安排加班不支付加班费的；

(四)解除或者终止 劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条 劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

第八十七条用人单位违反本法规定解除或者终止 劳动合同的，应当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。

第八十八条用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(二)违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(三)侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；

(四)劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

第八十九条用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止 劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条劳动者违反本法规定解除 劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止 劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第九十二条劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

第九十三条对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十四条个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

第九十五条劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章附则

第九十六条事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

第九十七条本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，

应当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

第九十八条本法自2008年1月1日起施行。

合同法的案例分篇二

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。

合同法的案例分析篇三

案情：2月5日，甲与乙订立一份房屋买卖合同，约定乙购买甲的房屋一套(以下称01号房)，价格80万元。并约定，合同签订后一周内乙先付20万元，交付房屋后付30万元，办理过

户登记后付30万元。

2月8日，丙得知甲欲将该房屋出卖，表示愿意购买。甲告其已与乙签订合同的事实，丙说愿出90万元。于是，甲与丙签订了房屋买卖合同，约定合同签订后3日内丙付清全部房款，同时办理过户登记。2月11日，丙付清了全部房款，并办理了过户登记。

2月12日，当乙支付第一笔房款时，甲说：房屋已卖掉，但同小区还有一套房屋(以下称02号房)，可作价100万元出卖。乙看后当即表示同意，但提出只能首付20万元，其余80万元向银行申请贷款。甲、乙在原合同文本上将房屋相关信息、价款和付款方式作了修改，其余条款未修改。

乙支付首付20万元后，恰逢国家出台房地产贷款调控政策，乙不再具备贷款资格。故乙表示仍然要买01号房，要求甲按原合同履行。甲表示01号房无法交付，并表示第二份合同已经生效，如乙不履行将要承担违约责任。

乙认为甲违约在先。3月中旬，乙诉请法院确认甲丙之间的房屋买卖合同无效，甲应履行2月5日双方签订的合同，交付01号房，并承担迟延交付的违约责任。甲则要求乙继续履行购买02号房的义务。

3月20日，丙聘请不具备装修资质的a公司装修01号房。装修期间a公司装修工张某因操作失误将水管砸坏，漏水导致邻居丁的家具等物件损坏，损失约5000元。

5月20日，丙花3000元从商场购买b公司生产的热水器b公司派员工李某上门安装。5月30日，李某从b公司离职，但经常到b公司派驻丙所住小区的维修处门前承揽维修业务。

7月24日，丙因热水器故障到该维修处要求b公司维修，碰到李某。丙对李某说：热水器是你装的，出了问题你得去修。

维修处负责人因人手不够，便对李某说：那你就去帮忙修一下吧。李某便随丙去维修。李某维修过程中操作失误致热水器毁损。

问题：

1. 01号房屋的物权归属应当如何确定?为什么?

3. 2月12日，甲、乙之间对原合同修改的行为的效力应当如何认定?为什么?

4. 乙的诉讼请求是否应当得到支持?为什么?

5. 针对甲要求乙履行购买02号房的义务，乙可主张什么权利?为什么?

6. 邻居丁所遭受的损失应当由谁赔偿?为什么?

7. 丙热水器的毁损，应由谁承担赔偿责任?为什么?

【正确答案】 1. 甲、丙基于合法有效的买卖合同于2月11日办理了过户登记手续，即完成了不动产物权的公示行为。

不动产物权发生变动，即由原所有权人甲变更为丙。

2. 甲、丙之间于2月8日形成的房屋买卖合同，该合同为有效合同。

尽管甲已就该房与乙签订了合同，但甲丙的行为不属于违背公序良俗的行为，也不违反法律、行政法规的强制性规定，不存在无效的因素。

丙的行为仅为单纯的知情，甲、丙之间的合同不属于恶意串通行为，因其不以损害乙的权利为目的。

3. 2月12日，甲、乙之间修改合同的行为，该行为有效，其性质属于双方变更合同。

双方受变更后的合同的约束。

4. 乙与甲通过协商变更了合同，且甲、丙之间的合同有效且已经办理了物权变动的手续，故乙关于确认甲、丙之间合同无效、由甲交付01号房的请求不能得到支持。

但是，乙可以请求甲承担违约责任，乙同意变更合同不等于放弃追索甲在01号房屋买卖合同项下的违约责任。

5. 乙可请求解除合同，甲应将收受的购房款本金及其利息返还给乙。因政策限购属于当事人无法预见的情形，且合同出现了履行不能的情形，乙有权解除合同，且无须承担责任。

6. 应当由丙和a公司承担。

张某是受雇人，其执行职务的行为，由a公司承担侵权赔偿责任。

丙聘请没有装修资质的a公司进屋装修，具有过错，也应对丁的损失承担赔偿责任。

7. b公司承担。

李某维修行为，构成表见代理，其行为后果由b公司承担(合同上的赔偿责任)。或者李某虽然离职，但经维修处负责人指派，仍为执行工作任务，应由b公司承担(侵权责任)。

合同法的案例分析篇四

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。

合同法的案例分析篇五

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。