

最新劳动合同法小案例分析 劳动合同法 案例(精选9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？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。

劳动合同法小案例分析篇一

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管理制度，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劳动合同的也不受法律限制。

劳动合同法小案例分析篇二

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。

劳动合同法小案例分析篇三

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](#)

劳动合同法小案例分析篇四

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。

劳动合同法小案例分析篇五

近年来，随着女性在社会中地位的提高和职业发展的加速，女职工劳动合同法逐渐成为社会关注的焦点。作为一项旨在保护女性员工权益的法律法规，女职工劳动合同法对于促进性别平等和推动经济发展起到了积极的作用。在实践中，我深刻体会到女职工劳动合同法对于女性员工的重要意义和影响。

首先，女职工劳动合同法树立了性别平等的法律原则。在劳动合同中，该法明确规定，用人单位不得以性别为由歧视女性员工，必须平等对待。这一条款对于我们女性员工来说意义重大。以往，女性在职场中常常被较低的薪资和较差的待遇所困扰，难以得到公平的发展机会。然而，女职工劳动合同法的实施为我们提供了坚实的法律保障，让我们能够在职场中享受与男性平等的待遇和机会。我深刻感受到，只有在平等的环境中，我们女性员工才能展现自己的才华和能力。

其次，女职工劳动合同法保护了女性员工的婚育权益。该法明确规定，用人单位不得因为女性员工结婚、怀孕或者生育等原因解除劳动合同。这项规定打破了以往的陈规和传统观念对女性员工的歧视，保护了我们的合法权益。我深有体会，从前，许多女性因为怀孕生育而被迫离职或遭遇降薪等不公平待遇，很多人的工作和家庭之间经常陷入困境，无法兼顾。如今，有了女职工劳动合同法的保护，我们不再为生育权益而担忧，能够更好地平衡工作和家庭。

此外，女职工劳动合同法规定了女性员工的产假制度和哺乳假制度，为我们提供了更好的工作保障。依照该法规定，我

们享有产假和哺乳假的权益，无需担心由于怀孕和生育而影响到我们的工作。这一制度的出台，使我们得以更好地照顾新生儿，并在产假结束后迅速融入工作中。与此同时，用人单位也会更加愿意雇佣和培训女性员工，因为他们对女职工劳动合同法的内容也有了更深的了解，从而提升了女性员工的竞争力。我深感女职工劳动合同法为我们的职业发展提供了保障，使我们能够更加专注和投入地参与到工作中。

最后，女职工劳动合同法为职业生涯规划提供了更多的选择。根据该法规定，女性员工有权要求用人单位提供更具弹性的工作安排，以适应个人生活的需要。这一规定为我们探索更多的工作方式，如远程办公、弹性工作时间等提供了可能。我有亲身体会，这种灵活的工作安排可以提高我们的工作效率，减少因家庭原因而影响工作的情况，让我们更好地兼顾家庭和事业。女职工劳动合同法使我在职业发展的道路上更自由、更有选择。

总之，女职工劳动合同法在推动性别平等、保护婚育权益、规范产假和哺乳假制度以及提供工作选择等方面发挥了重要作用。作为一位女性员工，我深刻体会到女职工劳动合同法给予了我们更多的权益和保障，促进了女性地位的提升和职业发展的平等。该法的实施让我们有了更多的机会，也更加有信心在职场中发挥自己的潜力。我相信，在法律法规的保护下，女性员工的未来将更加光明和美好。

劳动合同法小案例分析篇六

问题：劳动者是否应给予赔偿？

汤某系某公司出纳。2004年4月30日，该公司的法定代表人孙某指派汤某将15万元人民币兑换成港币，在两位同事的陪同下，汤某与他人进行交易过程中15万元人民币遭人调包，除两张百元面额的人民币外，其余均为假币，当即向警方报案，

至今未侦破。事后，该公司要求汤某赔偿人民币15万元。

劳动合同法小案例分析篇七

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。

劳动合同法小案例分析篇八

劳动合同法第三十八条的规定是，劳动者可以解除劳动合同的情况。

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(二) 未及时足额支付劳动报酬的；

(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动

者权益的；

(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

劳动合同在明确劳动合同双方当事人的权利和义务的前提下，重在保护劳动者合法权益，被誉为劳动者的“保护伞”，为构建与发展稳定的劳动关系提供法律保障。作为我国劳动保障法制建设进程中的一个重要里程碑，劳动合同法的颁布实施有着深远的意义。

这部重要法律在制定过程中经过广泛听取、认真吸收社会各方面的意见，合理地规范了劳动关系，是立法、科学立法的又一典范，为构建与发展稳定的劳动关系提供了法律保障，必将对我国经济社会生活产生深远影响。

编辑本段中华人民共和国主席令第六十五号

《中华人民共和国劳动合同法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于2007年6月29日通过，现予公布，自2008年1月1日起施行。

劳动合同法小案例分析篇九

第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议决定对《中华人民共和国劳动合同法》作如下修改：

一、将第五十七条修改为：“经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

“（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

“（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

“（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

“（四）法律、行政法规规定的其他条件。

“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

二、将第六十三条修改为：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”

三、将第六十六条修改为：“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营

业务岗位;替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内,可以由其他劳动者替代工作的岗位。

“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量,不得超过其用工总量的一定比例,具体比例由国务院劳动行政部门规定。”

四、将第九十二条修改为:“违反本法规定,未经许可,擅自经营劳务派遣业务的,由劳动行政部门责令停止违法行为,没收违法所得,并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款;没有违法所得的,可以处五万元以下的罚款。

“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的,以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款,对劳务派遣单位,吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位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。”

本决定自2013年7月1日起施行。

《中华人民共和国劳动合同法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于2007年6月29日通过,现予公布,自2008年1月1日起施行。