

2023年合同法案例分析题及答案(大全7篇)

在人们越来越相信法律的社会中，合同起到的作用越来越大，它可以保护民事法律关系。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

合同法案例分析题及答案篇一

近期，我们参与了一场关于合同法案例的实训，通过对实际案例的分析和讨论，我们深刻领悟到了合同法的重要性和实践意义。在这篇文章中，我将分享我在合同法案例实训中的体会和心得。

第一段：对合同法的初步认识

在实训的开始，我们进行了合同法的基础学习。通过学习相关法律法规和司法解释，我们了解到合同法是保护各方当事人利益平衡、规范和促进市场经济发展的重要法律。合同法在商业合作、消费保障等方面具有广泛的应用，它为各种交易行为提供了明确的规则，并提供了有效的法律保护。

第二段：实际案例的分析与讨论

通过实际案例的分析与讨论，我们深刻理解了合同法的实践应用。案例中的每个环节都存在着法律关系和法律义务，需要我们从法律的角度来分析和解决问题。例如，当事人的行为、意愿、合同的形成与效力、合同的履行与解除等方面都需要考虑。通过与同学们的集体讨论和辩论，我们体会到了法律的灵活性和多元性，同时也更加明确了理论与实践的结合之处。

第三段：实训中的挑战与解决

在实训过程中，我们遇到了一些挑战，例如案例分析的复杂性、条款解释的疑惑等。然而，面对这些挑战，我们通过充分的准备和深入的思考，找到了合适的解决方案。与同学们的合作和学习也让我们从不同的视角和思维方式中受益匪浅，不断提升自己的解决问题的能力。

第四段：合同法的思维转变

通过实训，我们的思维也发生了一定的转变。我们开始注重纠纷解决的方法和策略，而不仅仅是纠纷本身。我们明白了通过友好的协商和合理的争议解决方式，可以最大限度地保护各方当事人的利益，并提高交易的效率和效果。此外，我们也更加重视合同的约定和保障，意识到一个完善合法的合同可以在纠纷发生时为双方提供更有效的保护。

第五段：合同法案例实训的意义和价值

通过合同法案例实训，我们不仅仅是学习了合同法的条款和规则，更深入了解了法律在日常生活和商业交易中的应用。这种实践性的学习方式让我们在实际中获得了更多的经验和技巧，提高了我们分析问题和解决问题的能力。在未来的学习和工作中，我们会更加注重合同法的知识和实践，不断提升自己的法律素养和专业能力。

综上所述，合同法案例实训给我们带来了诸多的启示和收获。通过实际案例的分析和讨论，我们深入理解了合同法的应用和实践意义。实训中的挑战和解决让我们更加注重问题解决的方法和策略。合同法案例实训的意义和价值在于提高我们的分析和解决问题的能力，同时也让我们意识到法律对于维护公正、保护当事人利益与促进社会和谐发展的重要性。未来，我们会将所学所悟运用到实践中，为法律事务的处理与解决尽一份自己的力量。

合同法案例分析题及答案篇二

近日，我参加了一次关于合同法案例的实训，这使我深刻地认识到了合同法在现实生活中的重要性。通过实践和分析各种案例，我逐渐了解了合同的基本原则和规定，并对合同的签订、履行和违约等方面有了更深入的理解。这次实训经历给予了我许多宝贵的启示和体会。

首先，实践是学习合同法的最好方法。在实训中，我们不仅理论学习了合同法的相关知识，更重要的是通过案例分析和角色扮演等方式将这些理论知识应用到实际情境中。这样一来，我们能更好地理解 and 掌握合同法的基本原则和规定，更能够在具体的案例中运用这些知识来解决实际问题。

其次，合同法的核心是良好的合同精神。在实训过程中，我们强调了合同双方的平等、自愿和诚实守信的原则。在签订合同时，双方必须自愿并经过充足的协商，保证合同的订立是公平合理的。而在合同履行过程中，双方应按照合同约定履行各自的义务，并保持诚实守信的态度。只有在合同精神的指导下，才能建立良好的商业信誉和合作关系。

第三，合同建设中应注重明确条款的约束力。在实训中，我们经常遇到的问题是由于合同条款不明确而导致的争议。因此，在合同的订立过程中，双方应严格按照法律规定的条件和限制来订立合同，确保合同的有效性和可执行性。同时，在明确合同条款时，应详细规定双方的权利和义务，并且尽量使用明确的表述，避免模糊、含糊不清的表达，以减少纠纷的发生和解决的难度。

第四，合同履行中的诚实信用原则不能忽视。在实践中，我们经常面对的问题是一方不履行合同义务或故意破坏合同约定，导致另一方的利益受损。这时，要充分发挥诚实信用原则的作用，即当事人应以合同的诚实信用为基础，履行合同应尽的义务，维护合同的平衡性和合理性。同时，当一方违

约时，另一方也要积极采取行动，保护自己的合法权益。

最后，实训中的案例分析帮助我加深了对合同法的理解和运用。通过分析实际案例，我意识到在合同纠纷中，当事人应当依法行使自己的权利并履行责任。同时，对于合同的争议解决，要遵循“快速、高效、低成本”的原则，通过协商、调解等方式解决纠纷，避免长期的诉讼过程对双方的损害。

总之，这次合同法案例实训让我深刻地认识到了合同法在现实生活中的重要性和实践意义。通过实践和案例分析，我对合同法的基本原则和规定有了更深入的理解，更能够将这些理论知识运用到实际中解决问题。同时，实训过程中也使我深入体会到了合同建设和履行中的诚实信用原则、合同精神以及明确条款的约束力。这些经验和体会对于我今后在法律实践中的应用将起到重要的指导作用。

合同法案例分析题及答案篇三

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

[]

合同法案例分析题及答案篇四

[案情1]：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，赵某某租车给李某使用，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 responsibility？
- (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。

合同法案例分析题及答案篇五

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。

2、采取拆分报价忽悠业主

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。

3、合同中的装饰材料往往含糊其辞

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。

4、虚报建材损耗

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。

5、预算测量动手脚

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。

6、付款方式

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。

合同法案例分析题及答案篇六

[案情1]：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，赵某将车租给李某使用，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。

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，至于该合同时候履行，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。

合同法案例分析题及答案篇七

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。