

# 合同案例分析报告 合同法案例分析(精选6篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 合同案例分析报告篇一

在英国有一个《银行业惯例守则》来对atm里的机操作进行调整。

对银行的具体要求有：保障atm机正常运行和能正确回复指令，保证atm机提供准确的信息等等。

应该说，英国的这个惯例守则很充分的保护了持卡人的利益[1]。

其原因在于atm机的硬件和软件设备都是由银行提供，与之相比持卡人处于不利的地位，很显然应该受到保护。

在实践中，许多atm机的纠纷都是通过这个守则而得到解决的。

与之相比，我国相关法律法规在此处有相当大的空白点，一些行业类的规定则更多地维护银行的强势地位。

## 合同案例分析报告篇二

12月，村民李某与当时的村委会签订了一份土地承包合同。合同约定，村委会将村属的15亩承包地承包给李某经营，承包期限为30年。合同签订后，李某对所承包的土地进行了重新规范和整理，并在投资近3000元的承包土地上新打了一眼

深井。10月，李某所在的村委会进行了换届选举。换届后的村委会以原村委会与李某所签订的土地承包合同没有召开村民大会，违反民主议定原则为由，将李某所承包的土地强行收回。李某将村委会告上法庭，要求确认合同有效，被告继续履行合同；如果确认合同无效，要求赔偿2万元经济损失。

## 合同案例分析报告篇三

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。

## 合同案例分析报告篇四

陶某3年前与村委会签订了为期30年的土地承包合同。但近两年陶某一直在县城做生意，没有时间管理土地。今年春天陶某与邻居李某协商后，签订了土地转包协议，将承包土地转包给李某经营。村委会得知后，以此事没有征得村委会同意为由，认定转包协议无效，并说陶某要不承包土地，村委会就要提前收回承包土地。双方争执不下，陶某起诉到法院，请求法院保护其承包土地的转包权。法院依据《农村土地承包法》的相关规定判定：陶某与李某签订的土地转包协议不需经村委会同意，只要到村委会备案即可。

## 合同案例分析报告篇五

劳动者与用工单位形成事实劳动关系时未满16周岁，并因工致伤，劳动合同是否有效？如果劳动合同无效，用工单位是否能够免除赔偿责任？下面的案例将对此进行探讨。

案情是这样的：2012年3月，枣庄市xx王朝纺织有限公司（下称xx公司）招工，劳动者由于未年满16周岁而借用他人的身份证进行报名，后被xx公司录用从事浆染工作。2012年1月10日15时，劳动者在操作联合机时，致其右臂受伤。之后，劳动者申请劳动仲裁，经劳动争议仲裁委员会确认xx公司与劳动者之间存在事实劳动关系。

xx公司不服仲裁裁决，向法院提出诉讼，请求确认双方之间的劳动合同无效。一审认为，劳动者虽存在借用他人名义与xx公司签订劳动合同的事实，但不能否认劳动者被xx公司录用并实际为其工作的事实，客观上双方已存在事实劳动关系，故xx公司主张事实不能成立，判决驳回了其诉讼请求。

xx公司不服一审判决，提出上诉，请求依法确认其与劳动者之间的劳动合同无效。二审认为，一审法院对原告提出的确认双方之间的劳动合同无效的诉讼请求未予裁判是不当的。原告xx公司招用劳动者时，劳动者不满16周岁，违反了有关法律、行政法规的禁止性规定，虽然形成了事实劳动关系，劳动合同也成立了，但是劳动合同仍是无效的。基于此，二审法院作出了支持原告诉讼请求的判决。

关于第一个疑问，我们知道，合同成立不等于合同生效，但是，这并没有回答合同无效与合同是否成立之间的关系，也就是合同无效与合同成立是否相容的问题。我们认为，合同是否成立取决于当事人是否达成合意，达成合意了合同即告成立；合同是否生效则取决于合同的内部和外部条件是否满足，条件满足了合同即告生效，因而合同无效与合同成立是可以相容的。结合本案，由于用工单位与不满16周岁的未成年人建立事实劳动关系，违反了法律、行政法规的强行性规定，劳动合同生效的外部条件自然无法满足，所以劳动合同是无效的。同时，我们认为劳动合同成立，是因为用工单位和劳动者达成了建立劳动关系的合意，这种合意是以双方的实际履行为根据的。

关于第二个疑问，虽然不是本案要解决的问题，还是要略作说明。劳动合同无效的后果，一是劳动者已付出劳动的，用工单位应当支付报酬；二是由于用工单位的原因订立的无效劳动合同，对劳动者造成损害的，用工单位应当承担赔偿责任。结合本案，xx公司录用童工，属于非法用工行为，受害者可以依据《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》和《工伤保险条例》向用工单位索赔治疗期间的生活费、医疗费、护理费、伙食补助费、交通费等。因此，用工单位是不能将法院认定劳动合同无效的判决作为其拒绝赔偿劳动者损失的挡箭牌的。

## 合同案例分析报告篇六

原告a单位诉被告刘某1劳动争议赔偿失业保险费纠纷一案，本院于6月29日受理后，经审查追加c单位作为本案第三人参加诉讼，并依法组成合议庭，于同年8月14日公开开庭进行了审理，原告a单位的委托代理人王汉欣，被告刘某1的委托代理人刘联清、肖明喜，第三人c单位的委托代理人刘家春均到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告a单位诉称，被告原系我厂职工，后于11月3日自愿解除了与我厂的劳动关系。11月30日，被告等121名我厂原职工向武汉市汉阳区劳动仲裁委员会提出仲裁申请，要求原告补偿其失业保险金。206月8日，汉阳区劳动仲裁委员会以阳劳裁字第12号裁决书裁决：由原告一次性向被告支付失业保险金人民币4368元。