

最新经济法劳动合同法案例分析及答案(大全5篇)

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

经济法劳动合同法案例分析及答案篇一

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、医疗保险待遇损失的，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。

经济法劳动合同法案例分析及答案篇二

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。

经济法劳动合同法案例分析及答案篇三

案例：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。

经济法劳动合同法案例分析及答案篇四

《劳动合同法》第39条“被依法追究刑事责任”应如何理解？
《劳动合同法》第39条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”这其中，第（六）项“被依法追究刑事责任”应如何理解？实务中有各种意见。此处依据相关法律政策规定作出相应厘清。

最先对此问题进行说明的是劳动部《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》（1994）。该《意见》第29条规定：“劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可依据劳动法第二十五条解除劳动合同。”“‘被依法追究刑事责任’是指：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法第三十二条免于刑事处罚的。”“劳动者被人民法院判处拘役、三年以下有期徒刑缓刑的，用人单位可以解除劳动合同。”

该《意见》采取最为广义的理解，将人民检察院免于起诉、被人民法院判处刑罚以及因情节轻微等被人民法院免于刑事处分三种情况均纳入追究刑事责任范畴，但同时又补充规定被判处拘役以及3年以下有期徒刑缓刑的，可以解除。

这里有一个疑问，既然以上三种情况均属于依法被追究刑事责任，为什么第3款要补充规定拘役和3年以下有期徒刑缓刑用人单位可以解除劳动合同？其实这个第3款没有必要规定。不过，仍大抵上理解为，进一步明确拘役和3年以下有期徒刑缓刑也可以解除。此后劳动和社会保障部办公厅《关于职工被人民检察院作出不起诉决定用人单位能否据此解除劳动合同问题的复函》对“人民检察院作出不起诉决定是否可以解除劳动合同”问题又给出了具体答复：人民检察院根据《中华人民共和国刑事诉讼法》第142条第2款规定作出不起诉决定的，不属于《劳动法》第25条第4项规定（博主注：对应

《劳动合同法》第39条第6项)的被依法追究刑事责任的情形。《复函》直接排除了对人民检察院作出不予起诉决定不能解除劳动合同进行了明确。应该说,这是对1994年《通知》的修正。

接下来的问题是,因情节轻微等被人民法院免于刑事处分此种情形能否解除呢?的《复函》没有明确,按照1994年《通知》的规定,仍应属于可以解除的情形。

简单归纳一下,“被人民法院判处刑罚”以及“被人民法院依据刑法第32条(因情节轻微等)免于刑事处分的”两种情况下,用人单位可解除劳动合同;“人民检察院根据《刑事诉讼法》第142条第2款(犯罪情节轻微等)规定作出不予起诉决定的”,用人单位不可以解除劳动合同。

最后说明一下,基于人权观念的时代发展、体现教育优先以及保护劳动者权益的立场,对“被人民法院依据刑法第32条于免于刑事处分的”,其社会危害性较小,建议也应排除在解除劳动合同的情形之外。但此仅作为立法建议之参考。

劳动和社会保障部办公厅《关于职工被人民检察院作出不予起诉决定用人单位能否据此解除劳动合同问题的复函》(劳社厅函[2003]367号):

云南省劳动和社会保障部:

你厅《关于职工被人民检察院作出不予起诉决定用人单位解除劳动合同适用依据问题的请示》(滇劳社厅办[2003]35号)收悉。经商最高人民检察院、全国人大常委会法制工作委员会,现答复如下:

人民检察院根据《中华人民共和国刑事诉讼法》第一百四十二条第二款规定作出不予起诉决定的,不属于《劳动法》第二十五条第(四)项规定的被依法追究刑事责任的情形。因此,

对人民检察院根据《中华人民共和国刑事诉讼法》第一百四十二条第二款规定作出不起诉决定的职工，用人单位不能依据《劳动法》第二十五条第（四）项规定解除其劳动合同。但其行为符合《劳动法》第二十五条其他情形的，用人单位可以解除劳动合同。

二0xx年xx月xx日

相关法律政策

第15条有下列情形之一的，不追究刑事责任，已经追究的，应当撤销案件，或者不起诉，或者终止审理，或者宣告无罪：

- （一）情节显著轻微、危害不大，不认为是犯罪的；
- （二）犯罪已过追诉时效期限的；
- （三）经特赦令免除刑罚的；
- （四）依照刑法告诉才处理的犯罪，没有告诉或者撤回告诉的；
- （五）犯罪嫌疑人、被告人死亡的；
- （六）其他法律规定免于追究刑事责任的。

第142条犯罪嫌疑人有本法第十五条规定的情形之一的，人民检察院应当作出不起诉决定。对于犯罪情节轻微，依照刑法规定不需要判处刑罚或者免除刑罚的，人民检察院可以作出不起诉决定。

人民检察院决定不起诉的案件，应当同时对侦查中扣押、冻结的财物解除扣押、冻结。对被不起诉人需要给予行政处罚、行政处分或者需要没收其违法所得的，人民检察院应当提出

检察意见，移送有关主管机关处理。有关主管机关应当将处理结果及时通知人民检察院。

——《刑事诉讼法》（2003）

29. 劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可依据劳动法第二十五条解除劳动合同。“被依法追究刑事责任”是指：被人民检察院免于起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法第三十二条免于刑事处罚的。

劳动者被人民法院判处拘役、三年以下有期徒刑缓刑的，用人单位可以解除劳动合同。——劳动部《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》（1994）

第25条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- （三）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成造成重大损害的；
- （四）被依法追究刑事责任的。

——《劳动法》（1993）

第37条（原《刑法》第32条）对于犯罪情节轻微不需要判处刑罚的，可以免于刑事处罚，但是可以根据案件的不同情况，予以训诫或者责令具结悔过、赔礼道歉、赔偿损失，或者由主管部门予以行政处罚或者行政处分。

——《刑法》（）

经济法劳动合同法案例分析及答案篇五

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

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。