

合同纠纷案案例及结果(实用5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。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

合同纠纷案案例及结果篇一

仲裁经审理查明：申诉人2005年2月28日入职被申诉人公司任销售部管理人员，双方签订了期限为2008年1月1日至12月31日的劳动合同，月工资包括基本工资、岗位工资和佣金，佣金按销售额的比例计算，工资结算至2008年12月31日，申诉人2008年的月平均工资为8458元。申诉人在职期间从未休过病假，2008年8月1日起，申诉人在医院治疗，由于所患疾病不具有传染性，因此继续在公司上班。被申诉人在2008年12月31日前未出具过终止劳动合同的书面通知，劳动合同到期后申诉人仍正常上班，双方形成了事实劳动关系。双方在2009年2月17日签订了《关于与王某终止劳动合同的处理意见》，被申诉人依据该《意见》向申诉人支付了8458元的终止合同补偿金、佣金8769元、终止合同通知期工资4620元、医疗期及医药补助5个月工资23100元。申诉人所在部门其他7名员工均领取了年终奖金4620元。被申诉人未提供申诉人在职期间的工资支付表及考勤记录。被申诉人否认申诉人2009年1月和2月存在销售额，申诉人也不知道其2009年1月销售额，且未提供其存在销售额的相关证据。另查明，被申诉人每月28日支付申诉人上月全月工资和岗位工资。

仲裁委经审理查明认为：被申诉人未提供申诉人在职期间的工资支付表，因此采信申诉人关于工资标准的主张。申诉人也不知道其2009年1月销售额，且未提供其存在销售额的相关证据；又申诉人2月份未出勤，因此本委采信被申诉人关于申诉人该期间不存在销售额的主张，故申诉人不享受2009年1月

和2月的佣金待遇，该期间工资依照4620元固定工资标准支付。

被申诉人未就其已于劳动合同到期前一个月通知申诉人终止劳动合同的主张提供证据，又未提供申诉人2009年1月、2月的考勤记录，因此，仲裁委采信申诉人关于工作至2009年1月31日，此后因被申诉人以劳动合同终止为由不让其上班的主张。由于被申诉人未于劳动合同到期之日与申诉人终止劳动合同，并办理相关手续，且双方继续存在劳动关系，因此认定2008年12月31日后，双方形成事实劳动关系。被申诉人2009年2月17日与申诉人终止劳动合同实为解除劳动合同行为。由于申诉人不要求恢复双方劳动关系，且提出支付解除劳动关系经济补偿金的要求，视为双方协商一致，由被申诉人提出解除劳动关系。因此认定被申诉人应当依据《劳动合同法》第46、47、97条及《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第5条规定，向申诉人支付经济补偿金。被申诉人此前已支付的终止劳动合同经济补偿金8458元和终止合同通知金4620元，应在解除劳动关系经济补偿金总额中予以扣减。

被申诉人未提供申诉人不享受年终奖金及核算的相关规定，也未对其部门其他7名员工已领取年终奖4620元的主张提出异议，据此，本委对申诉人符合年终奖享受条件及其部门人员领取数额的主张予以采信，对申诉人提出要求支付年终奖金4620元的主张予以支持。同时，被申诉人未及时支付年终奖的行为构成拖欠，应加付该工资25%的经济补偿金。

2009年9月7日，仲裁委对该劳动争议案作出如下裁决：

四、驳回王某其他仲裁请求。

本案双方对该劳动争议仲裁结果均未提起诉讼。

三、劳动争议案例评析意见

《劳动合同法》第三十六条规定，用人单位与劳动者协商一

致，可以解除劳动合同。第四十六下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：……(二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；……。”从中可以看出立法者的立法本意是用人单位提出并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位只需依据劳动者的工作年限支付经济补偿金。但在本案中，双方的劳动合同在2009年12月31日到期，劳动者继续履行，已经形成了事实劳动关系，被申诉人在2月17日直接向申诉人发出终止劳动合同通知，通知的事由是“定于2008年12月31日即合同到期之日，不再续签申诉人的劳动合同”。由此可见，用人单位终止劳动关系根本就没有与申诉人选择和协商的余地，是单方解除，应当认定为用人单位违法单方解除劳动合同，应当按照劳动者工作年限，每满一年向劳动者支付2个月经济补偿金的违法解除劳动合同赔偿金。本案仲裁裁决根据劳动者已经领取了部分经济补偿金，而自认为，被诉人与申诉人解除劳动关系，依据的是《劳动合同法》第三十六条“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同”，只需按年支付解除劳动关系经济补偿金与本案实际情况及《劳动合同法》规定的法律条文不符。

【劳动合同判决书范本】

上诉人(原审原告)吴显碧，女，1954年2月9日出生，汉族。

委托代理人杨建国，重庆泽耀律师事务所律师。

被上诉人(原审被告)重庆市万州区精华山矿泉水饮料有限公司。

法定代表人何卉，董事长。

委托代理人谭宁，重庆益安律师事务所律师。

吴显碧与重庆市万州区精华山矿泉水饮料有限公司劳动争议

纠纷一案，重庆市万州区人民法院于7月17日作出(2014)万法民初字第05128号民事判决，吴显碧对该判决不服，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

一审法院经审理查明：原告吴显碧于1954年2月9日出生，12月到被告处从事炊事员工作时，系农村户口。2006年5月5日，原告向万州区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求被告支付经济补偿金等。万州区劳动人事争议仲裁委员会以原告超过法定退休年龄不予受理后，原告诉至原审法院。在诉讼过程中，原告认为被告解除与原告的劳动合同，又变更诉讼请求，主张违法解除赔偿金。

一审法院认为，虽然《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》(国发(1978)104号)只规定了全民所有制企业等单位的男、女工人的法定退休年龄，未规定非全民所有制企业职工退休年龄，但是《劳动和社会保障部关于制止和纠正违反国家规定办法企业职工提前退休有关问题的通知》(劳社部发(1999)8号)第一条和《劳动和社会保障部办公厅关于企业职工“法定退休年龄”涵义的复函》(劳社厅函(2001)125号)的规定，“法定退休年龄”是指男年满60周岁，女工人年满50周岁。尽管《劳动合同法》第四十四条规定，劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的劳动合同终止，但是《劳动合同法实施条例》第二十一对此作了补充规定，即劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同亦应终止。因此，原告吴显碧于2月9日年满50周岁，以后与被告不存在劳动关系。

一、在劳动关系存续期间原告诉讼请求的问题

关于加班工资的问题。原告吴显碧在被告处工作，被告对其工龄有异议，因工龄应由被告举证，被告不能提供证据证明原告入职时间，故对原告主张工伤起算时间自2012月计算该院予以确认。原告主张自入职以来的加班费，根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第九条规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在

承担举证责任。原告没有举证证明其存在加班情况，对劳动关系存续期间的加班费该院不予支持。

对于补发工资的问题。原告既没有证据证明其增加了工作量，也没有证据证明其与被告就增加工作量应增发工资有过约定，原告主张补发工资没有事实依据。

关于年休假工资。因《职工带薪年休假条例》于2008年1月1日起实施，原告主张自起计算年休假没有法律依据。

关于双倍工资的问题。因《劳动合同法》于2008年1月1日起实施，劳动合同法实施以前并没有双倍工资的法律规定，原告主张201月至12月的双倍工资没有法律依据。

二、

2004年2月9日以后，原告与被告没有劳动关系，原告基于劳动法的有关规定主张的所有请求没有法律依据，该院不予支持。其中，关于违法解除赔偿金。原告在仲裁阶段提出的请求是经济补偿，理由为原告提出辞职。在诉讼中原告变更请求为违法解除劳动合同赔偿金，理由为被告违法解除劳动合同。这一请求没有经过仲裁程序，不属于人民法院的受理范围。关于加付赔偿金的问题，在程序上，该请求没有经过劳动行政部门处理，不属于人民法院的受理范围。从实体上，原告主张的拖欠工资也没有事实依据。

三、关于养老保险赔偿的问题

《重庆市农民工养老保险试行办法》（渝办发(2007)147号)的规定，农民工参加社会养老保险从2007年7月1日起开始实施。因此2007年7月1日之前，被告未为原告缴纳养老保险不归责于被告。《重庆市农民工养老保险试行办法》第十四条规定，参加了农民工养老保险的农民工，男年满60周岁、女年满55周岁时，实际缴费累计不满180个月的，由参保地社会保险经

办机构将其个人账户累计储存额一次性支付给本人，同时终止农民工养老保险关系。即使被告如期及时足额为原告缴纳了养老保险费，原告达到退休年龄时也不符合领取养老保险金的条件，客观上不存在养老保险金的损失，故原告要求被告按养老保险金赔偿养老保险损失没有事实和法律依据。

综上，根据《中华人民共和国劳动法》第七十九条、《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、第八十五条、第八十七条、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条、《职工带薪年休假条例》第十条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第一条、第九条，参照《劳动和社会保障部关于制止和纠正违反国家规定办法企业职工提前退休有关问题的通知》(劳社部发(1999)8号)第一条、《劳动和社会保障部办公厅关于企业职工“法定退休年龄”涵义的复函》(劳社厅函(2001)125号)，《重庆市农民工养老保险试行办法》(渝办发(2007)147号)第十四条的规定，判决：驳回原告吴显碧的所有诉讼请求。案件受理费10元，减半收取5元，由原告负担。

宣判后，吴显碧不服一审判决，向本院提起上诉。请求：撤销原判，改判支持各项费用共计1750332.70元。事实和理由：1、吴显碧至今未享受养老保险或领取退休金，其达到法定退休年龄后仍在提供劳动，不应一律按劳务关系处理；2、最高人民法院行政庭“关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的，应否适用《工伤保险条例》请求的答复”中明确指出亦应适用。

被上诉人答辩称，原判认定事实清楚，适用法律正确，请求维持原判。

在二审审理中，双方当事人对原判认定的事实无异议，本院予以确认。

本院认为，根据我国相关政策法规规定，“法定退休年龄”是指男年满60周岁，女工人年满50周岁。《劳动合同法》第四十四条及《劳动合同法实施条例》第二十一条均规定，劳动者开始依法享受基本养老保险待遇、达到法定退休年龄的，劳动合同终止。本案中，上诉人吴显碧于2004年2月9日年满50周岁，之后与被上诉人重庆市万州区精华山矿泉水饮料有限公司不再具有劳动关系，而是劳务关系。因此，吴显碧所主张的在劳动合同终止前或后的各项费用，均缺乏相应的事实和法律依据，其上诉请求本院不予支持。原判认定事实清楚，适用法律正确。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第(一)项之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由上诉人吴显碧负担。

本判决为终审判决。

审判长程杨

审判员黄“”

代理审判员李斌

二〇一四年十月二十七日

书记员姜霞

合同纠纷案案例及结果篇二

今天上午9时20分，本市首例机动车车主向行人赔偿后，向保险公司理赔遭拒案宣判。朝阳法院判决：中国人民财产保险公司北京分公司营业部赔偿车主周某4万元。

法院认定，周某所投保的车辆发生的交通事故属于保险事故，在其投保的第三者险的承保范围之内。根据道路交通安全法第76条规定，保险公司对保险事故应当承担无过错责任。

宣判后，保险公司的应诉代表当即表示要上诉，并称人保不应成为法规冲突中的牺牲品。

今年8月6日，王某驾驶起重车在朝阳区姚家园路平房附近将骑车人廖某撞碾而亡。朝阳交通队出具责任认定书，称事故发生前双方进入路口时的信号灯状态无法查证，故车祸原因无法查清。

按照新“交法”的规定，机动车与行人发生交通事故，机动车一方负全责。在交通民警的主持下，车主刘某与死者家属达成损害赔偿调解书，刘某赔偿对方10万元。但此后刘某找到中国人保北京分公司要求理赔4万元保险金时，却被保险公司以“投保人没有事故责任”为由拒绝。

在此案开庭审理后的第二天，北京市人大第十五次会议审议通过了《北京市实施〈中华人民共和国道路交通安全法〉办法》。该办法规定，机动车与非机动车、行人之间发生交通事故造成人身伤亡、财产损失的，由保险公司在机动车第三者责任强制保险的责任限额范围内先行赔偿。该办法将于1月1日施行。

合同纠纷案案例及结果篇三

案情：

原告(反诉被告)诉称并辩称：2000年4月28日，我方与旅游公司签订了“租车协议书”，约定我方租11辆汽车给对方。签约后，对方付了17.3万元，余款承诺5月5日前付清。我方同意对方在未付清余款的情况下执行协议。我方准时提供租用车辆。5月14日，我方到对方处索取余款，对方交给我方现

金3.7万元及投诉信、医疗费收据，被我方拒绝。后对方以乘车途中因司机急刹车使一女乘客的手骨折及司机煽动客人为由拒付。我方已按合同约定完成全部义务。车辆在运行中乘客擅自走动导致扭伤，后果自负。对方以种种借口拒付是违约行为。请求判令对方支付所欠的租车款4.3万元及违约金1万元。

被告(反诉原告)辩称并反诉称：按双方签订的“租车协议书”约定，对方必须准时提供租用车，确保行车安全，合同约定5月1日晚上12时到达海口，可是由于租用的6号车出故障，致使车队于次日凌晨5时才到达海口。而10号车在高速行驶而前方又无障碍的情况下紧急刹车，导致一名导游右臂骨折，另有7人也有不同程度的碰伤。在三亚市由于1号车驾驶员在索要回扣等无理要求没满足的情况下，煽动游客不按原定计划去购物点购物，并将旅游团带至不在计划之内的景点。致使我方的合作方三门峡神州旅行社拒付尚欠我方的23846元的团费。现我方要求对方双倍返还定金2万元，承担导游的医疗费920元，2262元的门票及23846元。

事实：

海口市振东区人民法院经公开审理查明：旅游公司与汽运公司于2000年4月28日签订“租车协议书”一份，约定旅游公司向汽运公司租用11辆空调大巴车，每辆2.3万元；汽运公司保证车辆行驶安全。签订协议时，旅游公司先付1万元定金，余款于4月30日上午11时起交清，否则没收定金，取消租车协议；汽运公司于5月1日12时10分在广西北海火车站接站，于晚上12时前到达海口，租车时间至5月5日；汽运公司必须遵守协议，必须配合旅游公司的安排，不得迟到，不得无理取闹，如有违反，双倍返还定金。签约后，旅游公司于4月29日交1万元的定金和8万元租车费。因旅游公司未按时付清全部款项，故致函汽运公司称，因“五一”放假，所余之款于5月5日付清。汽运公司在从北海至海口的行程中，因一辆车发生故障，致使整个团队不能按约定的时间到达海口。另有一辆车在行

驶中急刹车，致使一名导游郭某受伤。行程结束后，汽运公司于5月16日要求旅游公司付清余款，旅游公司只付3.7万元，同时交投诉信一份、医疗费单据给汽运公司，汽运公司表示拒绝。5月25日汽运公司再次要求旅游公司付清余款4.3万元未果的情况下，向本院起诉。在开庭审理过程中，旅游公司认为不付余款给汽运公司是因其在履行合同过程中有违约行为，造成三门峡旅行社拒付尚欠该公司团费23846元。

判案：

海口市振东区人民法院认为：原被告双方签订的“租车协议书”“是双方当事人的真实意思表示，除协议中的“甲方在旅游购物点的停车费和购物回扣均归乙方所有”违反有关规定无效外，其余内容均合法。签约后，旅游公司致函汽运公司称5月5日付清余款，而汽运公司对此表示同意。在履行合同的过程中，汽运公司未按约定时间抵达海口及造成游客损伤，属违约行为，旅游公司亦没有按约定的时间，即5月5日付清余款，其行为同样违约。因此，旅游公司亦无权要求双倍返还定金。所付之定金应折抵租车款。因汽运公司的违约造成旅游公司的损失大于约定的定金，故其要求汽运公司因违约行为，造成三门峡旅行社拒付团费23846元和医疗费920元，共计24766元的损失的请求，予以支持。旅游公司请求汽运公司赔偿不按要求所去景点而增加支出2262的费用，不予支持。

解说：

1、本案表面看起来是一起汽车租赁合同纠纷，其实是一起旅客运输合同纠纷。本案原告汽运公司与被告签订了一份“租车协议”，约定被告租用原告的汽车按规定的路线运送客人，司机由原告所派，原告必须保证在指定的时间内将被告的乘客运送到指定的地点，因此，双方之间是一种旅客运输合同关系。

2、本案双方签订合同以后，该运输合同是否成立了呢？从我

国有关运输合同的法律、法规来看，一般都规定运输合同经双方当事人协商一致即告成立，运输行业一般也认为运输合同经协商一致即告成立，并不要求支付运费或购买客票为条件，因此，从有利于保证运输和行业的正常秩序，保护合同双方的长远利益出发，一般都将运输合同视为诺成性合同。合同当然成立。

3、根据运输合同的有关规定，被告应向原告支付运输费用，原告应当按照约定的运输路线将旅客运到约定地点，但未能在约定的时间内到达指定地点。给被告造成了损失；另外原告在运输途中发生紧急刹车导致旅客受伤事件，未能为旅客提供安全保障的义务，违反了旅客运输合同的有关规定，应承担违约责任。而本案被告在原告已经履行完毕运输旅客的义务后拖欠部分运输费用也是没有道理的，其行为同样违约。法院正确认定和划分了原告和被告各自的责任，做出了合情合理的判决。

合同纠纷案案例及结果篇四

范某某于9月23日向佛山市劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，该委于同年9月28日立案受理。佛山市劳动争议仲裁委员会经审查认为，该劳动合同争议纠纷不属其管辖，并作出佛劳仲案字[]第220号仲裁决定书，决定撤销立案，不予受理。范某某于月4日向佛山市禅城区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，该委已立案受理，案号为佛禅劳仲案字[2005]第213号。在佛山市禅城区劳动争议仲裁委员会作出裁决前，范某某又于2005年11月10日以邮寄方式向原审法院申请立案受理。2005年11月15日，原审法院受理了本案，范某某于同日向佛山市禅城区劳动争议仲裁委员会提出撤诉申请书，并获批准撤诉。

原审法院认为：本案属劳动合同纠纷，根据《中华人民共和国劳动法》第七十九条规定的精神，劳动争议案件经劳动争议仲裁委员会仲裁是提起诉讼的必经程序，范某某未经劳动

仲裁裁决，即向法院起诉不符合法律规定，对范某某的起诉应予以驳回，因此作出驳回范某某起诉的民事裁定。

合同纠纷案案例及结果篇五

为妥善解决劳动争议案件审理中涉及的社会保险问题，北京市高级人民法院民一庭与北京市人力资源和社会保障局于20__年7月31日联合召开社会保险相关问题研讨会。北京市三级法院从事劳动争议审判工作的部分庭长和法官、北京市人力资源和社会保障局有关领导及相关部门负责人参加了研讨。与会人员就劳动争议案件审理中涉及的社会保险问题进行了讨论，对部分问题的解决取得了一致意见，现纪要如下：

一、关于用人单位未按规定为农民工缴纳养老保险费的问题

1、用人单位未按规定为农民工缴纳养老保险费，农民工主张予以补缴的，一般不予受理。

用人单位未按规定为农民工缴纳养老保险费，农民工在与用人单位终止或解除劳动合同后要求用人单位赔偿损失的，应予受理。

2、因用人单位未按规定为农民工缴纳养老保险费，农民工在与用人单位解除或终止劳动合同后，要求用人单位赔偿损失的，应当自劳动合同解除或终止之日起一年内提出。赔偿数额的确定可参照《农民合同制职工参加北京市养老、失业保险暂行办法》（京劳险发[]99号）和《北京市农民工养老保险暂行办法》（京劳社养发[20__]125号）的规定。

3、为便于劳动仲裁部门和法院在案件审理中更及时准确地计算相应赔偿数额，市人力资源和社会保障局职工养老保险处、社会保险基金管理中心联合开发了计算农民工养老保险损失赔偿金的计算机程序软件，供仲裁员和法官在办案时参考使

用。

1、因用人单位未按规定为劳动者缴纳医疗保险费，劳动者要求用人单位赔偿相关医疗保险待遇损失，劳动仲裁部门受理后，应要求劳动者提交相关医疗单据，并委托所在区县的医疗保险经办机构协助核算应由用人单位承担的医疗费数额。劳动仲裁部门和法院在处理相应案件时，均可参照。

2、未经过仲裁前置程序直接起诉到法院的医保待遇损失争议案件，法院在受理后，应要求劳动者提交相关医疗单据，并可直接或通过所在区县劳动仲裁部门委托相应医疗保险经办机构协助核算应由用人单位承担的医疗费数额。