

# 房屋买卖合同所涉违约责任

■ 韩涛



在房屋买卖时,买卖双方往往比较关注房子本身的情况以及售价、税费负担问题,却往往忽略另一个重要问题——违约责任。

在双方都能很好地履行各自义务的情况下,自然不会产生什么纠纷。可是一旦因为种种原因产生履约问题,由于违约责任约定不清,往往带来诸多麻烦。

那么,房屋买卖过程中会涉及哪些常见的违约情况和违约责任呢?

## 违约及主要表现形式

《合同法》第一百零七条对违约责任的概念界定如下:当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的,应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。在司法实践中,违约行为主要表现为以下几个方面:

- 1、履行不能,即不能履行合同约定的义务。
  - 2、履行迟延,即当事人超过合同约定的期限履行义务。
- 在房屋买卖合同中,鉴于各种履行期限在合同中体现较多,如付款期限、办理贷款的期限、房屋交付期限、办理房屋产权过户时间等,故因履行迟延产生的违约责任如何在合同中体现,对于守约方至关重要,也是保障合同顺利履行的关键条款。

3、拒绝履行,即当事人故意拒绝履行合同约定的义务。

而承担违约责任的主要形式有:1、继续履行;2、采取补救措施;3、赔偿损失;4、支付违约金;5、定金罚则。

在房屋买卖过程中,第3、4、5项是承担违约责任的主要方式。

其中,定金是指合同一方当事人依据合同的约定,预先给付另一方当事人一定数额的金钱,以保证合同的订立、履行或者解除。

违约金,是指违约方违反合同约定的义务而承担给付守约方一定数额的金钱。

至于“赔偿损失”,《合同法》第一百一十三条第一款将其界定为:当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定,给对方造成损失的,损失赔偿额应当相当于因违约所造成的损失,包括合同履行后可以获得的利益,但不得超过违反合同一方订立合同时预见或者应当预见到的因违反合同可能造成的损失。

## 违约责任条款的拟定

在实践中,违约责任条款可以起到“一箭双雕”的良好效果:一方面,对于守约方来说,一旦对方恶意违约,那么守约方既可以要求对方继续履行合同,也可以要求对方支付违约金;

另外一方面,意欲违约方考虑到违约的成本太高,就会老老实实地配合履行义务,保证合同顺利履行。

当事人在订立合同时需要注意以下几个原则:

### 一、“先小人、后君子”。

合同中一定要明确具体地约定“违约责任”,不要被所谓“友好”的气氛所迷惑,签约时完全可以把违约责任条款当成“摆设”,但是如果如果没有这个“摆设”,一旦发生争议,往往陷入“有理说不清”的困境。

### 二、表述清晰。

合同条款是双方博弈的结果,在实践中,合同中常见仅记载“如果一方违约,须向守约方支付违约金”这种笼统模糊的条款,此为合同约定中的大忌。

鉴于承担违约责任以损失金钱为代价,对于任何一方,在拟定违约责任条款时当然会慎之又慎。所以,在订立合同时做到措辞准确、逻辑清晰,需要提前做到“心中有数”。

### 三、计算方法明确。

当事人可以就违约金、损害赔偿金约定计算方法,该约定一定要简明、具有可操作性。

### 四、对于违约金金额,不必过多顾忌法律的限制。

比如就逾期付款违约金,可以约定较高的按日计算的违约金。至于违约金最终是否被支持,是在法院阶段解决的问题,在此之前,合同约定就是法律,双方就应当按照合同约定的条款执行。

## 诉讼或仲裁中的操作

一旦房屋买卖双方发生纠纷,进入法院诉讼或者仲裁委仲裁程序,上述三种违约责任方式在适用时执行不同的规则:

### 一、定金罚则。

根据性质的不同,违约定金与解约定金的适用后果迥然不同。在合同约定违约定金的情况下,守约方可以既要求对方支付双倍定金作为违约金,又可以要求违约方继续履行合同。

但是在约定解约定金的情况下,如果守约方收取对方的双倍定金,则视为其同意解除合同,无法要求违约方继续履行合同。

特别需要注意的是,按照《合同法》第一百一十六条规定,当事人既约定违约金,又约定定金的,一方违约时,守约方不能同时要求违约方支付双倍定金与违约金,只能选择其一适用。

### 二、违约金适用“有条件的意思自治”原则。

关于违约金的金额,虽然当事人有权在合同中自主确定,但是一旦合同进入司法审查阶段,违约金条款要受到法律的限制,法院依据

一方的申请,有权依法增加或者减少违约金。

依据《最高人民法院关于适用〈合同法〉若干问题的解释(二)》的规定,法院处理当事人要求增加或减少违约金的处理原则为:

1、当事人请求人民法院增加违约金的,增加后的违约金数额以不超过实际损失额为限。增加违约金以后,当事人又请求对方赔偿损失的,法院不予支持。

2、当事人主张约定的违约金过高请求予以适当减少的,人民法院应当以实际损失为基础,兼顾合同的履行情况、当事人的过错程度以及预期利益等综合因素,根据公平原则和诚实信用原则予以衡量,并作出裁决。

当事人约定的违约金超过造成损失的百分之三十的,一般可以认定为《合同法》第一百一十四条第二款规定的“过分高于造成的损失”。

### 三、赔偿损失。

1、合同继续履行时,赔偿损失的范围:

在违约方支付违约金不足以弥补损失或者合同未约定违约金的情况下,守约方有权要求违约方赔偿损失。对于金钱债务迟延履行赔偿损失,一般以法定利息为限。

2、合同解除的情况下,赔偿损失的范围,须依据合同客观上是否能够履行,区分为两种情况处理:

合同客观上能够继续履行,守约方不要求继续履行合同的,损害赔偿的范围包括:为订立合同的必要支出;因相信合同能适当履行而作准备支出的必要费用;恢复原状支出的必要费用。

在此情况下,守约方不得要求可得利益损失,比如房屋差价损失,因为守约方不要求继续履行合同,视为其放弃了合同继续履行情况下产生的可得利益。

因合同客观上不能继续履行,合同解除的,守约方有权要求违约方赔偿上述三项损失之外,还可要求违约方赔偿可得利益损失,比如房屋“一房二卖”情况下,守约方可以主张房屋差价损失。

3、赔偿损失与违约金、定金能否同时适用。

鉴于赔偿损失的补偿性,即填补守约方因违约方违约行为造成的损失。当违约金或定金足以弥补守约方的损失时,守约方不得再重复要求违约方赔偿损失。

当您需要法律咨询,或者专业指点,或者希望通过诉讼途径解决纠纷时,请与律师热线:0632——3330625联系,专业律师将为您提供高效服务。

## 不满仲裁结果 能否提起诉讼

我们公司和另一家公司有合同纠纷,根据合同上的格式条款,纠纷须在仲裁机构仲裁。

现在仲裁结果出来,明显对我们不公。想要去起诉,但被告知仲裁已有结果就不能起诉了。请问律师,此事是否确实不能再起诉了? ——朱先生

山东法扬律师事务所 秦庆国  
 我国法律对民事纠纷实

行的是“或裁或审”的制度,就是说当事人可以选择仲裁和诉讼中的一种途径。而现在朱先生的公司既然选择了仲裁,根据仲裁“一裁终局”的特点,就不可以再要求进行诉讼了。

除非朱先生的公司一方有确切的证据,证明仲裁属于明显违法的裁决,才可以起诉要求撤销仲裁裁决。

## 父母赠送房产 离婚应否分割

我去年患病后辞去工作,父母将他们的一处门面房送给我,让我经营小店,年初房子登记到了我的名下。现在丈夫要和我离婚,同时要求分割这处房产。

请问律师,这处房产明明是父母送给我谋生用的,为什么要分给他?他的要求合

理吗? ——徐女士

山东法扬律师事务所 秦庆国  
 对于夫妻婚后父母出资购买房屋,产证登记在出资者子女名下的,从社会常理出发,可认定为明确向自己子女一方的赠与。因此,根据徐女士陈述的情况,其丈夫无权分割该处房产。

## 婚后办理继承 是否共同财产

我父母3年前相继过世,留下一处房产。由于父母只有我这么一个女儿,所以我没有急着办理房屋继承的手续。现在我已经结婚,房子还在已经去世的母亲名下,我想把房子过户到我名下。

请问律师,我婚后继承母亲的房产,但母亲去世是在我婚前,这种情况下该房产是否属于夫妻共同财产? ——马女士

山东法扬律师事务所 秦庆国

按照婚姻法和继承法的相关规定,夫妻在婚姻关系存续期间因继承或赠与所得的财产,除在遗嘱或赠与合同中确定只归夫或妻一方的,都应归夫妻共同所有。这里所说“所得的财产”是指取得财产权利,而非非要实际占有财产本身。

因此,马女士在婚前获得继承权而在婚姻关系成立后取得的财产权利,仍然属于婚前财产,不属于夫妻共同财产。

## 不签劳动合同 赔偿如何计算

我在目前的公司工作已有3个月,公司至今没有和我签订书面的劳动合同。请问律师,如果我现在辞职,能否要求双倍工资的赔偿?

我听说工作第1个月是可以不签书面合同的,请问双倍工资的赔偿应以3个月计算还是以2个月计算? ——程先生

山东法扬律师事务所 秦庆国

根据《劳动合同法》的规定,用人单位须自用工之日起与劳动者签订劳动合同,若超过一个月后仍未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者支付双倍的工资。因此,计算双倍工资的起点是在公司工作一个月以后,即从第二个月起计算。根据程先生的情况,他可以要求两个月的双倍工资。

## 签收规章制度 是否发生效力

我在某公司工作,最近公司拿出一份新的规章制度,内容主要是关于奖惩的,下发后要求员工签字确认,而我们作为员工当然不可能不签。

请问律师,是否我们签字确认后,这些内容就有效力?如果将来对于处罚不服,应当如何进行申辩和维护自己的合法权益? ——徐先生

山东法扬律师事务所 秦庆国

若该企业规章制度的制定不符合法定程序的话,即便内容合法对劳动者也是没有约束力的,劳动者可主张该规章制度无效。

根据法律规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报

酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。

用人单位还应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

因此,用人单位的规章制度不仅要求内容合法,制定程序亦应符合法律规定,否则可能将导致无效。

