

劳动争议处理办法新

劳动合同纠纷 时常出现在我们身边，那你又是否知道最好的劳动纠纷处理方法是啥 小编这有五种劳动纠纷处理方法介绍给大家， 劳动合同简介：

劳动合同的作用

1、劳动合同是建立劳动关系的基本形式。以劳动合同作为建立劳动关系的基本形势是世界各国的普遍做法。这是由于劳动过程是非常复杂的也是千变万化的，不同行业，不同单位合同劳动者在劳动过程中的权利义务各不相同，国家 法律法规 只能对共性问题做出规定，不可能对当事人的具体权利义务做出规定，这就要求签订劳动合同明确权利义务。

2、劳动合同是促进劳动力资源合理配置的重要手段。用人单位可以根据深感经营或工作需要确定录用劳动者的条件和方式数量，并且通过签订不同类型不同期限的劳动合同，发挥劳动者的特长合理使用劳动力。

3、劳动合同有利于避免或减少 劳动争议 。劳动合同明确规定劳动者和用人单位的权利义务，这既是对合同主体双方的保障又是一种约束，有助于提高双方履行合同的自觉性，促使双方正确行使权力，严格履行义务。因为劳动合同的订立和履行有利于避免或减少劳动争议的发生，有利于稳定劳动关系。

劳动合同的类型

根据《中华人民共和国 劳动合同法 实施条例》第十八条、第十九条规定，劳动合同有“固定期限劳动合同”、“无固定期限劳动合同”和“单项劳动合同”。

一、固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定 合同终止 时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

二、无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。原 劳动法 规定的长期合同。

三、单项劳动合同，即没有固定期限，以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

处理劳动争议的依据

由于劳动合同的内容比较广泛，包括工资、社会保险、福利、培训、劳动条件等等，所以处理劳动争议适用的法律规范性文件也很广泛，主要有《劳动法》、《全民所有制企业招用农民合同制工人的规定》、《外商投资企业劳动管理规定》、《私营企业劳动管理暂行规定》、《乡村集体所有制企业条例》及《企业职工奖惩条例》、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《集体合同规定》、《违反有关劳动合同规定的赔偿办法》等。

劳动合同纠纷的五种处理方法

劳动合同纠纷有多种，其中包括因订立劳动合同而引起的劳动纠纷，因履行劳动合同而引起的劳动纠纷，因变更劳动合同而引起的劳动纠纷，因终止劳

动合同而引起劳动纠纷，因解除劳动合同而引起的劳动纠纷等。处理因不同原因引起的劳动纠纷，有各自不同的具体要求。

一、因订立劳动合同而发生的劳动纠纷的处理

①对于用人单位与劳动者未订立劳动合同而发生劳动纠纷的，劳动争议处理机关应当弄清未订立劳动合同的原因，在分清当事人责任的基础上，要求有过错的一方向受损失的一方提供一定的补偿，并督促双方依法补签劳动合同，台双方无意继续合作，则解除劳动合同。

②对于由他人代签劳动合同发生的劳动合同纠纷，劳动争议处理机关应查明代签的原因，并审查劳动合同的内容是否合法。对内容合法的，责成用人单位与劳动者重签劳动合同；对内容不合法的，应宣布 合同无效 。

③对于芝者隐瞒真实情况，导致用人单位误解而与其签订劳动合同发生纠纷的，劳动争议处理机关对用人单位查明事实真相后，对不符合用工条件的劳动者解除劳动合同的决定，应当予以维持。

④对于不符合合法有条件的劳动合同发生纠纷的，劳动争议处理机关应当宣布劳动合同无效，然后视违法程度责成任方承担相应的法律责任。

⑤对于订立方式不合法的劳动合同发生纠纷的，劳动争议处理机关应分别情况作出处理。内容合法，只是订立方式不合法后般应认定合同有效，并督促双方补签劳动合；内容和订立方式均不合法的，应认定该合同无效，并按 无效合同 的处理方法进行处理。

二、因履行劳动合同而发行的劳动合同纠纷的处理

①对于不履行劳动合同引起劳动合同纠纷的，劳动争议处理机关应搞清不履行劳动合同的原因，对用人单位无过错的，督促劳动者依照有关规定寻求合理的解决办法；对用人单位有过错的，在要求用人单位履行劳动合同的同时，可以裁定用人单位赔偿劳动者由此而造成的全部损失。

②对于履行劳动合同中一方违约引起劳动纠纷的，劳动争议处理机关对不履行保同的劳动者首先应说服 教育 ，督促其履行劳动合同，对仍拒不履行劳动保同的劳动者，应依法追究其违约责任；对不履行劳动合同的用人单位，劳动争议 仲裁 机关应当依法裁定其继续履行劳动合同。

③对于因赔偿问题引起劳动纠纷的，劳动争议处理机关应查明劳动合同中的赔偿条款是否合法，并对合法的内容予以保护。

④对于第三方干预导致劳动合同无法履行引起劳动合同纠纷的，劳动争议处理机关应追究有过错的第三方的法律责任。

三、因变更劳动合同而发生的劳动合同纠纷的处理

①对于劳动者违反劳动合同规定，单方面要求用人单位变更其劳动岗位、工种或不符合劳动合同约定的上岗条件而要求上岗的，劳动争议处理机关应驳回劳动者的申诉，维持用人单位对此作出的处理决定。

②对于用人单位擅自决定改变劳动者的劳动岗位、工种的，对于正常的工作调动，应依法确认用人单位的调动有效；对属于非法调动的，要求用人单位改变决定，恢复劳动者的劳动岗位，并补偿劳动者由此而造成的经济损失。

③对于用人单位违反法定程序变更劳动合同的，劳动争议处理机关应当确认用人单位的变更行为不合法，并促使用人单位和劳动者重新协商具体变更事项。

四、因终止劳动合同而发生劳动合同纠纷的处理

①对于用人单位不允许到期劳动合同终止引起劳动纠纷的，劳动争议处理机关应支持劳动者终止劳动合同的请求，对合同期限内劳动者没有实际履行的，有协议的，按照协议处理，没有协议的，合情合理地处理双方的其他正当要求。

②对于用人单位附加条件，不允许劳动者终止劳动合同而引起劳动纠纷的，劳动争议处理机关应查明该附加条件是否双方约定，在法律上是否成立，然后根据合同期限届满，劳动合同即告终止的法律规定，裁定劳动合同终止。

③对于劳动合同终止后续订劳动合同发生劳动纠纷的，劳动争议处理机关应按照根据生产、工作需要，在双方完全同意的情况下，可以续订合同的规定要求来处理，对用人单位强迫劳动者续签劳动合同的，依法支持劳动者的请求。

④对于 合同到期 后既不续订又不终止劳动合同引起劳动纠纷的，因合同双方都有责任，对这种事实上的劳动关系，法律不予保护，所以，劳动争议处理机关应依法支持终止劳动合同的申请，由此而导致的其他争执，则由其他法律予以调整。

五、因解除劳动合同而发生合同纠纷的处理

劳动争议处理机关在处理此类纠纷时应明确：

①解除劳动合同是否为合法有效，适用劳动法规是否得当，认定事实是否有偏差，是否有根据。

②将劳动合同的解除与行政处分区分开来，有些行政处分可以解除劳动合同，而有些行政处分则不能解除劳动合同。

③过失违纪一般不应解除劳动合同；违纪事实未查清的不能适用解除劳动合同的规定；初次轻微违纪未进行教育的，不适用解除劳动合同规定。

④把握违约与解除劳动合同的界限，解除劳动合同是因为用人单位或劳动者违约在先引起的，违约在先解除劳动合同的法定条件。当事人一方违约在先，另一方据此解除劳动合同是合法的。如果一方故意制造违约条件，并据此解除劳动合同则是非法的。

劳动法>