

# 最新劳动争议工作总结 典型劳动争议案例 (精选5篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。优秀的总结都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下我给大家整理了一些优质的总结范文，希望对大家能够有所帮助。

## 劳动争议工作总结 典型劳动争议案例篇一

[(20xx)佛中法民四终字第1124号]

### 案情简介

彭某从捷勒公司成立一直担任法定代表人、董事长与总经理，其持有公司51%的股份。现彭某向捷勒公司主张20xx年至20xx年期间的提留工资共计500万元，诉讼中，捷勒公司对彭某的诉讼请求并无异议。彭某向法院提交了其与捷勒公司签订的劳动合同，部分工资条等证据。捷勒公司在本案诉讼期间已经停止经营，该公司存在其他债务正处于法院强制执行阶段。

经审理，法院认为彭某作为捷勒公司的实际控制人，虽然彭某提供了劳动合同和工资条证明其有向捷勒公司提供劳动，但在捷勒公司停止经营且有大量债务的情况下，主张时间长达五年之久且数额为500万元的巨额劳动报酬差额，不合常理，且有侵犯第三人合法权益的嫌疑，因此，驳回了彭某的诉讼请求。

### 案件评析

本案中彭某是捷勒公司的控股股东和法定代表人，彭某在捷

勒公司的地位不同于普通劳动者，彭某在与公司签订劳动合同时，其自己既代表捷勒公司，同时又代表其个人，在这个过程中，彭某的上述两个身份高度重合或混同，也就是说，作为捷勒公司的法定代表人和控股股东，彭某作出的意思表示既可以代表捷勒公司，又可能仅是其个人意思表示。

根据《中华人民共和国公司法》的规定，公司的总经理等高级管理人员应当由董事会聘请，基于相同的原则，彭某担任捷勒公司的法定代表人，如果捷勒公司要与彭某签订劳动合同，亦应当由捷勒公司的董事会代表公司与彭某签订劳动合同，而不是彭某本人既代表捷勒公司又代表其个人签订劳动合同。结合上述因素，法院最终驳回了彭某的诉讼请求。

## 劳动争议工作总结 典型劳动争议案例篇二

《劳动争议调解仲裁法》第六条 发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。第三十九条 当事人提供的证据经查证属实的，仲裁庭应当将其作为认定事实的根据。劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的，应当承担不利后果。

《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

（一）》第十三条因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

《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 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。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》 第六条在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。

《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》

(四) 考勤记录；

(五) 其他劳动者的证言等。

《山东省企业工资支付办法》第四十三条 企业与劳动者因工资支付发生纠纷或者争议的，企业应当负举证责任。

## 劳动争议工作总结 典型劳动争议案例篇三

公务员在实际工作中，要与多方面的人打交道，常常会遇到一些难题，要解决这些矛盾和问题，就必须进行沟通协调，因此，能否具有较强的沟通能力和协调能力，对于公务员工作的顺利开展有着直接影响。实践表明：没有沟通协调，就没有效率。没有沟通协调，就没有感情。没有沟通协调，各司其政；没有沟通协调，孤苦伶仃；没有沟通协调，固步自封。可见，提高沟通协调能力十分重要而迫切。

什么是沟通协调能力？

沟通，是人与人之间传递、交流各种信息、观念、思想、感情，以建立和巩固人际关系的综合，是社会组织之间相互交

换信息以维持组织正常运行的过程。协调是行政管理人員在其职责范围内或在领导的授权下,调整和改善组织之间、工作之间、人际之间的关系,促使各种活动趋向同步化与和谐化,以实现共同目标的过程。公務員沟通能力是指在国家中,公務員为了完成特定目标,用语言、文字、文字、图片、行为等方式相互交流思想、观念、意识、感情等信息,以获得相互了解、信任并达成共识产生一致行为的本领。公務員的协调能力是指公務員在公務活动中对活动参与各因素之间的关系进行调整,使其能够配合协作,完成行政目标的本领。

对沟通与协调的认识:

一是沟通协调是人类社会发展的基础。社会性是人的本质性,马克思指出,人的本质“在其现实性上,它是一切社会关系的总和”。社会性决定了人与人之间的合作,而合作的前题就是沟通与协调.没有沟通协调,个人与个人之间就不会形成群体的力量来对付外来的威胁,人们之间就不会答成共识,就不会形成协调人类社会各种关系的规则,就不会形成道德和各种法律规范,人类只能停滞于自然状态,就不可能形成群体的力量从而创造出悠久的人类历史和璀璨的人类文明.只有沟通协调才能形成社会强大的力量来进行社会改造,促进社会的发展,推进社会的进步。二是沟通协调是国际交往的基础。随着社会的日趋发展,经济全球化推动了全球生产力的加快发展,一个国家的发展已经不可能离开世界,越来越多的问题已经形成全球共同面对的问题,仅靠一个国家的力量是不可能解决的,必须要通过加强国际沟通来协调解决。三是沟通协调是提高行政效率的保证。没有沟通协调就没有效率,深化改革就是要从体制上加强中央与地方,地方与地方,部门与部门之间的沟通协调,理顺工作关系,形成工作合力,促进各行业,各系统工作和-谐高效运转.否则,沟通不畅,就会推委扯皮,延误工作。四是沟通协调是促进社会经济发展的`重要措施.随着社会进入信息时代,信息沟通协调对经济社会的发展越来越起到举足轻重的作用,发展信息产业,就是为社会经济的发展提供良好平台,通过沟通,实现资源的最佳配置和合理的社会分工,促进

经济社会的发展。五是沟通协调是个人事业成功的基础。一个人的事业成功,要靠集体的力量,没有他人的帮助,仅靠个人单一的事业是很难成功的,要想事业成功,必须善于沟通协调。

公务员如何提高沟通协调能力。

一、结果第一的观念;就是要树立求真务实、讲求实效、雷厉风行、一抓到底的作风;就是要树立开拓进取、勇挑重担、奋发有为、乐于奉献的精神;就是要提高效能,力戒优柔寡断、办事拖拉或推诿扯皮。提高执行力,领导干部必须靠前指挥、率先垂范,真抓实干、执行到位。

我是街道机关的办公室做作人员,办公室作为一个单位组织的综合部门,经常直接处理各种问题,或者是遵照领导的授意去沟通与调解各种问题,与其它兄弟单位、各机关、各方面达到共识。首先要善于倾听。接待来访、接受咨询、办理业务,对服务对象的诉求要善于倾听、准确理解。其次要善于解释疏导。对不了解政策的服务对象,要善于解释政策;对诉求未解决而思想不通的人员,要善于疏导思想,理顺情绪;还要善于化解和消除各种矛盾。三要善于协调。新的人才工作格局下,要强化大人才、大人事意识,建立正常化、经常性的工作通报、联动和联系制度,从容应对、妥善处理与上级、同级和下级之间的关系,做到上下级相互沟通,同级相互信任,合作部门友好相处、协调一致。

提高沟通协调能力,必须围绕实现总体目标进行沟通协调。目标是一切管理活动的中心和方向。任何组织和部门都因特定的目标而存在。目标越明确,行动越有效。沟通协调是为了更好地实现目标,围绕目标来开展。

提高沟通协调能力,必须围绕提高行政效能进行沟通协调。实践证明,一个单位的工作顺不顺、群众满意不满意,很大程度上在于那里干部作风正不正、机关效能高不高。而决定机关行政效能高低的一个很重要的因素,就是内部和谐不

和-谐、运转协调不协调。而形成和-谐协调局面的关键是那里能否形成沟通与协调的氛围和机制。

提高沟通协调能力，必须围绕人员团结进行协调。团结是克服困难、赢得胜利的强大力量，是凝聚人心、成就事业的重要保证。个人出成绩、工作出效率、单位出成就，原因千万条，团结最重要。但有少数人把团结看淡了、想偏了、做歪了。有的为了一己私利，是非面前不开口，躲着矛盾走，做息事宁人的“好好先生”；有的为了小圈子，互相吹捧，互相表扬，做到处拉关系的“混混先生”，等等。这些都是与构建和-谐社会的要求背道而驰的。我们开展沟通协调工作，就是要减少误解、增进理解，减少阻力、增加动力，把一切可以团结的力量团结起来，把一切积极因素调动起来，共同致力于事业的发展。

## 劳动争议工作总结 典型劳动争议案例篇四

甲方：

乙方： 身份证号码：

一、对于xxxx劳动人事争议仲裁委员会仲裁裁决书(xxx仲字□20xx□xx号)裁决的`事项不再履行。

二、双方确认乙方与甲方解除劳动合同关系。

三、甲方在签订本协议后向乙方一次性支付所有款项，合计人民币----元，大写----万元整。前款约定款项，包括但不限于法律所规定的甲方承担的工伤待遇、解除劳动合同关系的一次性经济补偿金、甲方应承担的各项社保费用，乙方工资及其他各项费用。

四、乙方承诺：本协议为甲、乙双方解决双方劳动人事争议纠纷所产生的法律后果的一次性终局处理协议。双方之间基于劳动关系产生的权利义务消灭，乙方不得再以任何方式向甲方主张权利(包括但不限于申请劳动仲裁、诉讼等方式)，双方的劳动争议纠纷一次性了结，再无任何争议。

五、双方在签订本协调协议后，不得向第三方泄露本调解协议的内容，否则由责任方承担由此给对方造成的一切损失。

六、本协议一式贰份，甲乙双方各执一份，自双方签字或盖章起生效。

甲 方： 乙 方：

委托代理人：（签字或盖章）

签订日期： 年 月 日

## 劳动争议工作总结 典型劳动争议案例篇五

地址：

被答辩人：

地址：

答辩人因与被答辩人劳动争议一案，答辩人现提出如下答辩意见：

请求事项：请求法院驳回被答辩人的诉讼请求。

事实与理由：

一、\_\_\_\_\_劳动仲裁委员会做出的\_\_\_\_\_仲

裁裁决书事实清楚，证据充分，法庭应驳回被答辩人的诉讼请求。

根据仲裁裁决书认定的案件事实如下：“申请人（即本案被告）于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日应聘到被申请人（即本案原告）处工作并担任市场总监，工资为\_\_\_\_\_元每月，被申请人一直与其签订劳动合同，也未与其缴纳社会保险费，申请人主张的离职时间为\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_，被申请人认为是\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日，并以\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_月的工资表、\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_月的考勤表予以证明，但以上证据均为打印件，没有申请人的签名，而且申请人也不予认可，因此本会对被申请人提交的以上证据不予认可，被申请人没有其他证据证明其观点，应承担举证不能的责任，本会对申请人主张的离职时间为\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日予以认可。”由此可知，本案的基本事实已经查清，即被答辩人在没有与答辩人签订劳动合同的情况下，又单方面解除与答辩人的劳动关系，依法理应支付答辩人双倍工资以及经济补偿金。

二、答辩人提交的证据充分，合法。相反，被答辩人诉称答辩人在其公司工作时间不足以签订劳动合同与事实不符，所提交的证据也缺乏证据证明力。

首先，从证据的来源看，被答辩人提交的考勤表以及工资表等证据均是由被答辩人单方面制作，连基本的真实性要素都不具备，不能作为确定案件事实的依据。

其次，被答辩人无法提供答辩人亲笔签名的工资发放表以及考勤签到表，仅依据其单方面制作的考勤表和工资表来确定答辩人在其公司工作时间只有\_\_\_\_\_天的主张显然不能让人信服。

最后，被答辩人的证据在不被仲裁庭认可情况下，竟还怀疑



劳动仲裁机构的专业素养，“认为仲裁庭完全没有法律基本知识”，因此，应驳回被答辩人的诉讼请求。

三、被答辩人诉称认为答辩人申请支付双倍工资以及经济补偿金无法律依据，与事实不符。

根据仲裁裁决书认定的基本事实，以及综合答辩人在仲裁机构提交的证据，答辩人在被答辩人公司工作时间为\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日，因此，根据《劳动合同法》第十条、第四十七条、第八十二条规定，答辩人要求被答辩人支付双倍工资以及经济补偿金具有充分的法律依据。

此外，被答辩人因工作期间未依法为答辩人购买社会保险，答辩人将保留向劳动监察机构申请要求被答辩人补缴社保的权利。

综上所述，被答辩人无视《劳动合同法》的相关规定，既不积极履行仲裁裁决，也不从中汲取教训依法规范公司管理制度，反而企图否认事实，逃避法律义务，请求法院驳回被答辩人的诉讼请求。

此致

\_\_\_\_\_人民法院

答辩人：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

附：答辩书副本\_\_\_\_\_份；证据材料\_\_\_\_\_份。