

2023年劳动争议处理的总体方法是 劳动争议及处理的心得体会(实用5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

劳动争议处理的总体方法是篇一

劳动争议不可避免地存在于工作场所中，它既可能是工人与雇主之间的冲突，也可能是雇员之间的矛盾。无论是哪一方在工作过程中出现了异议，我们都需要以冷静的态度和专业的方式来处理争议。下面，本文将从“争议的起因”、“沟通的重要性”、“和解的机制”、“法律的力量”和“心得与体会”五个方面来展开论述。

首先，争议的起因往往是由于信息不对称和沟通不畅所引发的。在工作中，雇员们因为对薪资福利、工作环境或工作待遇等方面的不满而出现纷争。这种争议的发生往往是因为一方或双方在沟通过程中出现了问题。例如，雇主没有清楚地向员工解释政策，或员工没有明确地向雇主提出要求。因此，解决争议的第一步是建立良好的沟通机制，确保所有受影响的人能够正确获取信息并有效地表达自己的观点。

其次，沟通的重要性在解决劳动争议中不可忽视。在争议出现时，及时的沟通可以帮助各方了解彼此的需求和担忧，并找到共同的解决方案。雇员和雇主之间的沟通应该是真诚、坦率、平等和尊重的。双方应该倾听对方的意见和建议，并尽可能寻找双赢的解决办法。通过有效的沟通，可以避免很多劳动争议进一步升级，同时也有助于工作关系的改善。

其次，和解的机制是解决劳动争议的重要途径之一。当双方出现意见分歧，无法通过自身的努力达成一致时，可以考虑借助中介来解决争议。中介可以是公司内部的人力资源部门，也可以是外部的专业机构。中介的角色是促使双方重新开展沟通，并在协商中提供专业的建议和指导。通过和解的过程，双方有机会互相理解对方的立场，并共同努力找到一个公平、合理的解决方案。

再次，法律的力量在处理劳动争议中不可忽视。如果工作争议通过沟通和和解无法解决，那么法律途径可能是解决争议的最后选择。在一些情况下，双方可能需要寻求法律的援助，例如起诉、申请仲裁或调解等。当选择法律途径时，秉持公平、公正的原则是非常重要的。法律程序将确保双方得到公正的待遇，并强制执行任何达成的协议。此外，正确认识自己的权益和责任，严格遵循法律程序，也是解决争议的关键。

最后，通过对劳动争议处理的心得体会，我们可以得出一些重要的结论。首先，保持良好的沟通，及时传达信息可以预防争议的发生。其次，通过和解等妥善的处理方式可以提高争议解决的效率和质量。再次，法律程序的正确运用有助于保护双方的权益，确保争议的公正处理。最重要的是，当面临劳动争议时，我们应该保持冷静和理性的态度，克制住情绪，通过专业的技巧和方法来解决争议。

总之，劳动争议的处理需要全面的考虑和有效的措施。通过良好的沟通、合理的和解机制、法律的力量以及心得的总结与体会，我们可以更好地解决劳动争议，并最终实现和谐的工作场所。

劳动争议处理的总体方法是篇二

第一段：介绍劳动争议及其背景（200字）

劳动争议是指劳动者与雇主之间在劳动关系中发生的矛盾和

争议。在现代社会，劳动争议是常见的现象，涉及工资待遇、工作条件、劳动合同等方面的问题。劳动争议的产生源于双方的利益追求和不同的价值观，也是社会经济发展的必然结果。面对劳动争议，合理的处理方法对于维护劳动关系的和谐发展至关重要。

第二段：分析劳动争议的原因和影响（250字）

劳动争议的原因可归结为两个方面：一是雇佣关系的相对不平等，使得雇主在权力上更加集中，导致劳动者的利益无法得到充分保障；二是劳动力市场的不完善，导致劳动者选择和发声的空间有限。劳动争议的影响主要体现在三个方面：一是影响劳动生产的稳定，劳动争议的发生会影响到企业的正常运转，甚至导致生产停工；二是损害雇主的声誉，一旦劳动争议在公众面前曝光，会对雇主造成负面影响；三是影响劳动者的生活质量，劳动争议往往与劳动者的工资待遇和社会福利问题息息相关，一旦劳动争议发生，会对劳动者的个人生活产生重大影响。

第三段：总结处理劳动争议的原则和方法（250字）

处理劳动争议的原则是公平、公正、公开。在处理过程中，需要确保双方权益的平衡，充分尊重劳动者的权利，同时保证企业的正常运营。为了使整个处理过程合法合规，应遵循工会与企事业单位的协商机制，依法进行调解、仲裁、诉讼等程序。同时，应确保处理结果的透明化，向公众和员工进行及时有效的沟通，以增加员工的知情权和参与度。

第四段：谈谈在处理劳动争议中的心得（300字）

在处理劳动争议时，我认为关键的一点是要识别问题的根源，维护双方的合法权益。了解双方的利益诉求和背后的原因，进行透明的沟通和协商，是解决劳动争议的基础。此外，处理劳动争议还需要充分考虑到企业的实际经营情况，找到一

个既能满足员工合理诉求，又不使企业陷入困境的解决方案。最重要的是，要保持公正和客观的立场，不偏袒任何一方，以法律和道德为准绳，在法律规定的范围内寻求合理的解决方式。

第五段：劳动争议处理的启示和建议（200字）

处理劳动争议的经验和教训告诉我们，劳动关系的和谐需要雇主与劳动者之间的互信和沟通。雇主应注重员工权益的保障，提供合理的工作条件和薪酬待遇，遵守劳动法律法规，营造一个公平公正的用工环境。同时，劳动者也应具备一定的法律意识，通过合法途径表达诉求，并配合雇主进行协商和沟通，以合理的方式维护自身权益。政府和社会应重视劳动争议的处理工作，加强相关法律法规的建设和执行，建立健全的劳动争议处理机制，为维护劳动关系的和谐稳定发挥更加积极的作用。

总结：劳动争议是劳动关系中常见的矛盾和争议，在处理过程中应遵循公平、公正、公开的原则。正确的处理劳动争议需要注重沟通和协商，平衡双方的利益，充分尊重法律规定，通过合理的方式解决争议。劳动争议处理工作对于维护劳动关系的和谐稳定具有重要意义，需要各方共同努力，形成合力。

劳动争议处理的总体方法是篇三

第一条 为合法、公正、及时地处理劳动争议，保障劳动者和用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》等有关法律、法规，结合本市实际，制定本规定。

第二条 本市行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者之

间发生的劳动争议的处理，适用本规定。

本市行政区域内的国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者之间发生的劳动争议的处理，依照本规定执行。

第三条 市、县（市、区）劳动和社会保障行政部门负责协调本行政区域内劳动争议处理工作，建立健全预防劳动争议发生的机制，依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查。

第四条 市、县（市、区）依法设立劳动争议仲裁委员会，按照管辖权限处理劳动争议案件。市劳动争议仲裁委员会指导、监督县（市、区）劳动争议仲裁委员会工作。

劳动争议仲裁委员会由劳动和社会保障行政部门的代表、同级工会的代表和用人单位方面的代表组成，用人单位方面的代表可以是当地经济管理部门、社会团体、行业组织的代表，主任由同级劳动和社会保障行政部门的代表担任。

劳动和社会保障行政部门的劳动争议处理机构为劳动争议仲裁委员会的办事机构，办理劳动争议仲裁委员会的日常工作。

第五条 用人单位可以设立劳动争议调解委员会，依法履行下列职责：

- （一）调解本单位内发生的劳动争议；
- （二）督促劳动争议双方当事人严格履行调解协议；
- （三）对用人单位和职工进行劳动法律、法规、规章的宣传教育，做好劳动争议的预防工作。

行业、乡镇、街道可以依法设立劳动争议调解委员会，依照

各自职责，负责劳动争议调解工作。

劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表（或者用人单位方面的代表）和工会代表组成，主任由同级工会代表担任，办事机构设在同级工会。

第六条本规定所称的劳动争议包括：

（一）用人单位开除、除名、辞退劳动者和劳动者辞职、自动离职发生的争议；

（三）履行劳动合同、集体合同发生的争议；

（四）支付经济补偿金、赔偿金、违约金发生的争议；

（五）劳动者与用人单位是否存在劳动关系引发的争议；

（六）依法应当受理的其他劳动争议。

第七条 用人单位与劳动者为劳动争议的当事人。

与劳动争议处理结果有利害关系的第三人可以申请参加劳动争议处理活动，也可以由劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会通知其参加。

第八条 用人单位合并或者兼并前发生的劳动争议，合并或者兼并后的用人单位为当事人。用人单位分立前发生的劳动争议，分立后的实际用人单位为当事人；分立后承受劳动合同权利和义务不明确的或者分立时剥离资产影响劳动者权益的，分立后所有用人单位为共同当事人。

用人单位被吊销营业执照、解散、撤销、歇业或者破产的，依法成立的清算组织为当事人，未成立清算组织的，其开办单位为当事人。

用人单位将工程（业务）或者经营权发包给自然人或者不具备用工主体资格的组织，该自然人或者组织招用的劳动者申请仲裁的，以发包方作为承担用工主体责任的当事人，该自然人或者组织为第三人。

第九条 无民事行为能力、限制民事行为能力的劳动者，由其法定代理人代为参加劳动争议的处理；劳动者死亡的，其继承人可以参加劳动争议的处理；无继承人的，其他利害关系人可以申请参加劳动争议的处理。

第十条 发生劳动争议的劳动者为三人以上，并有共同事实和理由的，应当推举仲裁代表人参加仲裁活动，代表人人数由劳动争议仲裁委员会确定。

第十一条 当事人、法定代理人、仲裁代表人可以委托一至二名代理人参加劳动争议处理活动。委托他人参加仲裁活动，必须向仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当明确委托事项和权限。代理人应当依照委托权限参加劳动争议处理活动。

第十二条 处理劳动争议应当依据：

- （一）法律、法规、规章和国家有关规定；
- （二）依法订立的劳动合同、集体合同；
- （三）通过民主程序制定的，并已向劳动者公示的合法的规章制度□

第十三条 劳动者与用人单位发生劳动争议，可以协商解决；不愿协商或者协商不成的，可以向劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

第十四条 劳动争议当事人申请调解，应当自劳动争议发生之日起三十日内，以书面或者口头方式向劳动争议调解委员会提出。

劳动争议当事人申请仲裁，应当自劳动争议发生之日起六十日内，以书面形式向劳动争议仲裁委员会提出。

用人单位拖欠、克扣劳动者工资或者当事人因不可抗力超过申请调解、仲裁时效提出申请的，劳动争议调解委员会或者劳动争议仲裁委员会应当受理，但法律、法规另有规定的除外。

第十五条 劳动争议调解委员会调解劳动争议，应当自当事人申请调解之日起三十日内结束，到期未结束的视为调解不成。

劳动争议调解委员会调解劳动争议应当遵循当事人双方自愿原则。经调解达成协议的，应当根据协议内容制作调解书，调解书经双方当事人签收后生效，双方当事人应当自觉履行；调解不成的，当事人在规定的期限内，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第十六条 市劳动争议仲裁委员会管辖本市重大疑难劳动争议以及各区内下列用人单位与劳动者发生的劳动争议：

- （一）市属国有、集体和国有控股企业；
- （二）外商投资企业、港澳台投资企业；
- （三）三十人以上的集体劳动争议；
- （四）市属国家机关、事业组织、社会团体；
- （五）中央国家机关、外省市和境外驻榕机构；
- （六）省劳动争议仲裁委员会授权或者指定管辖的劳动争议。

本市各区劳动争议仲裁委员会管辖区内除前款规定以外的和市劳动争议仲裁委员会授权或者指定管辖的劳动争议。

第十七条 县（市）劳动争议仲裁委员会管辖下列用人单位与劳动者发生的劳动争议：

- （一）辖区内企业、个体经济组织、民办非企业单位；
- （二）县（市）属及以下的国家机关、事业组织、社会团体；
- （三）中央国家机关、省、外省市、境外驻县（市）机构；
- （四）市劳动争议仲裁委员会指定管辖的劳动争议。

第十八条 县（市、区）劳动争议仲裁委员会发现受理的劳动争议案件不属于本委管辖的，应当在五日内移送有管辖权的劳动争议仲裁委员会，受移送的劳动争议仲裁委员会应当受理。受移送的劳动争议仲裁委员会认为受移送的劳动争议案件依照规定不属于本委管辖的，应当报请市劳动争议仲裁委员会指定管辖，不得再自行移送。

劳动争议仲裁委员会受理案件后，当事人对管辖权有异议的，应当在提交答辩书期间提出，受理案件的劳动争议仲裁委员会应当在三日内作出裁定。

各县（市、区）劳动争议仲裁委员会之间因管辖权发生争议的，由双方协商解决；协商不成的，由市劳动争议仲裁委员会指定管辖。

第十九条 劳动争议仲裁委员会应当自收到当事人申诉申请之日起七日内作出受理或者不予受理决定，并书面告知当事人。劳动争议仲裁委员会决定不予受理的，应当书面说明理由，当事人可以自收到不予受理决定书之日起十五日内向人民法院起诉。

第二十条 在审理过程中，被告人在答辩期间提出反诉的，可以与本诉合并审理；在答辩期后提出的，若另一方当事人同意，且劳动争议仲裁委员会认为确有必要的，可以与本诉合并审理。

第二十一条劳动争议仲裁委员会组成人员、仲裁员、书记员、鉴定人、勘验人以及翻译人员有下列情形之一的，应当回避；当事人可以以口头或者书面方式申请其回避：

- （一）是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属；
- （二）与本案有利害关系；
- （三）与本案当事人有其他关系，可能影响公正仲裁。

第二十二条在审理过程中，当事人对自己提出的主张，应当依法提供证据。劳动争议仲裁委员会收到证据后，应当出具收件收执。

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，由用人单位承担举证责任。

用人单位形成或者保管的证据，劳动争议仲裁委员会应当责令用人单位提交或者依职权主动收集证据；用人单位拒不提交的，劳动争议仲裁委员会可以继续审理案件，并按照有利于保护劳动者利益的原则作出裁决。

第二十三条在审理过程中，需要对患病、非因工负伤或者因工负伤的当事人作出疾病或者伤残评定等级鉴定的，劳动争议仲裁委员会应当委托有资质的鉴定机构进行鉴定。

第二十四条用人单位无法将解除劳动合同书面通知直接送达劳动者，但按规定采取下列方式之一的，视为送达：

- （一）交与劳动者同住的成年亲属签收；
- （二）邮寄送达；
- （三）公告送达。

邮寄送达以挂号查询回执上注明的收件日期为送达日期；公告送达应当在前款第一、二项无法实行情况下，方可采取，以用人单位发出公告之日起满三十日为送达日期。

第二十五条用人单位未与劳动者签订劳动合同的，可以参照下列凭证认定双方是否存在劳动关系：

- （一）工资支付凭证或者记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；
- （二）单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明劳动关系的证件；
- （四）考勤记录；
- （五）其它能证明双方劳动关系的凭证。

第二十六条有下列情形之一的劳动争议案件，劳动争议仲裁委员会经初步受理后，可以根据劳动者的申请，先行作出部分裁决：

- （一）用人单位无故拖欠、扣罚或者停发工资超过三个月，致使劳动者生活确无保障的；
- （二）劳动者因工负伤，用人单位不支付急需的医疗费；
- （三）劳动者患病，在规定的医疗期内，用人单位不支付急需的医疗费的。

当事人对先行作出的部分裁决不服的，可以向作出部分裁决的劳动争议仲裁委员会申请复议；劳动争议仲裁委员会应当在三日内作出复议决定，经审查决定维持部分裁决的，自决定送达之日起，部分裁决即发生法律效力。用人单位逾期不履行部分裁决的，劳动者可以申请人民法院强制执行。

第二十七条一方当事人对于因另一方当事人的行为或者其他原因可能使裁决不能执行或者难以执行的，可以申请财产保全。

当事人申请财产保全的，劳动争议仲裁委员会应当将当事人的申请依照法律规定提交人民法院。

第二十八条在审理过程中，劳动争议仲裁委员会对下列有关事项，应当书面作出裁定、决定或者通知：

- （一）受理仲裁申请；
- （二）仲裁管辖权异议；
- （三）驳回仲裁申请；
- （四）回避申请；
- （五）中止、终结、恢复或者重新审理；
- （六）撤回仲裁申请；
- （七）当事人申请延期的处理；
- （八）纠正仲裁调解书、仲裁裁决书的笔误；
- （九）中止或者终结原裁决的执行；
- （十）其他需要作出裁定、决定或者通知的事项。

对前款第（二）项裁定，当事人可以向作出裁定的劳动争议仲裁委员会申请复议一次。劳动争议仲裁委员会应当在三日内作出复议决定，并通知复议申请人。

第二十九条劳动争议仲裁委员会在处理劳动争议案件过程中，遇有下列情形之一，可以终结案件审理：

- （一）申诉人申请撤回仲裁申请的；
- （二）劳动争议案件受理期间，当事人双方自行和解的；
- （三）劳动者一方当事人死亡，没有继承人或者继承人放弃仲裁权利的；
- （四）依法应当终结处理的其它情形。

第三十条 劳动争议仲裁委员会决定受理的劳动争议案件应当在收到仲裁申请之日起六十日内审结。案情复杂需要延期审理的，经劳动争议仲裁委员会批准可以适当延期，但是延长的期限不得超过三十日。

下列时间不计入审理期间：

- （一）勘验、委托鉴定的时间；
- （二）公告送达、交邮在途的时间；
- （三）管辖权异议的处理时间。

第三十一条 劳动争议仲裁委员会处理劳动争议，应当先行调解，调解达成协议的，应当根据协议内容制作调解书，调解书经双方当事人签收，即具有法律效力。

调解未达成协议或者调解书送达前当事人反悔的，劳动争议仲裁委员会应当及时裁决，作出裁决后，应当制作裁决书，

送达双方当事人。

当事人对仲裁裁决不服的，自收到裁决书之日起十五日内，可以向人民法院起诉；期满不起诉的，裁决书即发生法律效力。

第三十二条劳动争议当事人申请仲裁，应当按照国家有关规定交纳仲裁费。

劳动者交纳仲裁费确有困难，且符合下列情形之一的，可以向受案的劳动争议仲裁委员会申请减、缓、免交仲裁费：

- （一）没有固定收入的伤病残人员；
- （二）符合当地政府规定的最低生活保障人员；
- （三）追讨欠薪的农民工；
- （四）按规定可以接受法律援助的人员；
- （五）其他确有困难的人员。

第三十三条仲裁工作人员在劳动争议处理活动中，徇私和舞弊、收受和贿赂、滥用了职权、泄露秘密和个人隐私的，由所在单位或者上级机关给予行政处分，是仲裁员的，劳动争议仲裁委员会应当予以解聘；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十四条 劳务派遣机构与劳动者发生的争议、非法用工单位的劳动者受到事故伤害或者患职业病，经劳动能力鉴定委员会鉴定后因赔偿金额发生的争议，参照本规定处理。

劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险费而发生的争议，参照本规定处理。

第三十五条 本规定自2019年5月1日起实施。

劳动争议处理的总体方法是篇四

被上诉人: xx***石化有限公司, 公司地址:xx市**路*号

法定代表人: 张**

联系电话□XXXXXXXXXXXX

仲裁请求:

- 1、被上诉人继续履行与申诉人的劳动合同。
- 2、被上诉人补发申诉人自xxxx年4月到恢复继续履行劳动合同前的工资、奖金及年终奖。
- 3、被上诉人替申诉人补交自xxxx年4月到恢复继续履行劳动合同前的养老、医疗等各项法定社会保险。
- 4、被上诉人退还违法扣罚申诉人的人民币10000元。

事实和理由:

从1982年开始, 申诉人就已经在xxxxx股份公司xx石油分公司工作□xxxx年6月间□xxxxx股份公司xx石油分公司进行公司改制, 把部分的公司业务和公司人员剥离和分流出去。部分原xxxxx股份公司xx石油分公司人员遂成立xx***石化有限公司(即被上诉人公司), 申诉人被聘为xx***石化有限公司职工, 并与被上诉人签订了无固定期限劳动合同。申诉人在被上诉人公司的工作岗位一直是司机。

xxxx年3月21日, 被上诉人安排工作任务指派申诉人送两车油到加油站。当天早上5点左右, 申诉人驾驶**运输公司桂a77513拖头半挂油罐车, 从新阳停车场到屯里油库排队装

油。6点45分申诉人驾车经油库门卫检查合格进库装0号柴油共36吨(前仓、后仓分别装12.5吨中仓装11吨)。8点30分左右经屯里油库计量员计量合格封铅。申诉人就驾车经凤岭到竹溪快速环道大学路到西乡塘经可利江大道。然后在可利江大道与大学路延长线丁字路口回500米处左右外靠左边等待朋友,过了10分钟左右朋友开车到达并与申诉人见面,申诉人和朋友交代清楚事情后,就驾车离开向大学路延长线行驶。行至市党校附近时申诉人发现有一轮胎有漏气,后就把车开往万冠加油站修理店补轮胎。因该修理店忙于修理先到的两台车,于是申诉人又驾车找合适的补胎铺,直到大学路延长线与可利江大道丁字路口才发现有一补胎铺。大概11点30分左右才补好轮胎,后就驾车往正泰加油站行驶。12点左右到正泰加油站时,停好车由正泰加油站经理黄**亲自核对,全车铅封完好。后黄**发现前仓计量口罗牙松动可用手拧开,于是申诉人便上油罐车查看。申诉人也是第一次发现这种情况,感觉有点不知所措。而正泰加油站计量员唐**也反映说昨天就发现该情况并与当天驾驶的陈**司机说过,但在那天交班时陈**司机并没有把相关情况告知申诉人。黄**进行了计量,前仓油的高度为1423(而原油车出库高度为1421),三仓经计量都合格后申诉人才进行了卸油。卸油工作完成后,黄**说要等分公司及车队领导来检查,让申诉人把车停好,到当天下午4点30分左右相关领导到来并对全车进行了检查。分公司吴**认为此车需要整改合格才能进行营运,而车队何**副队长让申诉人把车先开回新阳停车场停放。这一事件本来是车辆故障而产生的小问题,是事出有因,而且相关负责人也现场处理和解决了问题。然而在事后,公司高层领导无端认为申诉人私自改变行车线路,有贪图私利和盗油的企图,无理的对申诉人进行了多次所谓调查,在申诉人如实说明情况且没有证据证实公司高层领导所臆测事实情况下,公司的高层领导仍小题大做不肯罢休,让申诉人先停工一段时间听候处理。然而申诉人一停工就是5个多月,期间虽经申诉人多次说明和申辩,但被诉人都只是对申诉人敷衍了事要求耐心等待处理结果而已,却一直没有给申诉人一个正式的书面处理结果。直到xxxx年8月底,申诉人才知道被诉人已经下达正式的

文件，违法解除了与申诉人的'劳动合同并扣罚了申诉人10000元。

申诉人认为，作为依照《中华人民共和国劳动合同法》第14条的规定与被诉人公司签订无固定期限劳动合同的老职工，申诉人加上之前的工龄计算已有近30年的工龄，申诉人一直以来都是尽职尽责工作的。而xxxx年3月21日发生的事情，无论是依据《中华人民共和国劳动法》第二十五条还是《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条所列的情形来看，都够不上严重违反公司规章制度的情形或者其它用人单位可以解除劳动合同的情形，故被诉人单方面强行解除与申诉人的劳动合同是违法的。更何况依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条第(五)款规定，申诉人符合在单位连续工龄满十五年，且距法定退休年龄不足五年的情况，被诉人是不得解除劳动合同的。申诉人从xxxx年8月底获知劳动合同被违法解除后，就一直通过各种途径与被诉人公司交涉要求其纠正错误做法，但被诉人公司明确拒绝了申诉人的请求。申诉人只能申请劳动仲裁予以解决。

另外，申诉人的工资为每月3500元，在被诉人违法解除劳动合同后，就停发了申诉人的工资。从xxxx年4月暂算至提起劳动仲裁的2011年7月共15个月合计共52500元，被诉人应该予以补发。待劳动争议解决被诉人正式恢复继续履行与申诉人劳动合同时，再补发其余部分。而在被诉人违法解除劳动合同期间申诉人的奖金、年终奖，被诉人依法也应予以补发。申诉人自xxxx年4月到恢复继续履行劳动合同前的各项社会保险被诉人也应依法予以补交。对于被诉人违法扣罚申诉人的人民币10000元，被诉人也应予以退还。

综上所述，被诉人违法解除劳动合同的行为是无效的，申诉人特提起相关仲裁申请，请求劳动仲裁委员会依法予以支持。

此致

xx市劳动争议仲裁委员会

申诉人：

20**年 *月* 日

劳动争议处理的总体方法是篇五

第一段：引入劳动争议及处理的背景和重要性（200字）

劳动争议是劳资关系中常见的问题，涉及工人的权益和福利。它可能导致双方的不满和矛盾，严重时甚至会引发工人罢工。针对劳动争议，及时、公正、有效的处理是维护劳资关系和谐稳定的关键。我曾参与处理过一起劳动争议案件，这次经历让我深刻认识到了解决劳动争议的重要性，也让我体验到了适当的处理方式对于劳资关系的积极影响。

第二段：理解和倾听双方的需求和关切（250字）

在处理劳动争议时，我们首先要倾听双方的声音，了解他们的需求和关切。工人可能会对薪资、工作环境、福利待遇等方面提出诉求，而雇主则可能关心生产效益、成本控制以及员工的工作表现。在我处理的案件中，通过与工人和雇主的沟通，我发现他们都有一些合理的诉求。雇主需求稳定的运营，而工人期望更好的待遇和尊重。只有在深入了解和平衡双方的需求后，我们才能寻找到解决劳动争议的有效途径。

第三段：寻找双赢的解决方案（300字）

处理劳动争议的关键是寻找双赢的解决方案。我们应该鼓励双方进行对话与协商，共同寻找解决劳动争议的途径。在我的经历中，我提倡双方定期组织谈判会议，采集各方意见，并就具体问题展开讨论。这个过程中，我们将各项利益加以权衡，并提出方案，试图找到能够满足双方关切的解决方案。

通过迭代协商的过程，最终我们找到了一个平衡的解决方案，双方都可以接受。双赢的结果不仅能够解决当前的争议，还有助于改善劳资关系，避免今后类似问题的发生。

第四段：重视沟通和信息透明度（200字）

在处理劳动争议时，沟通和信息透明度的重要性不可忽视。双方都需要了解对方的态度和情况，才能达成共识。为了促进有效的沟通，我们可以设立双方代表小组，定期召开会议，交流各自的观点和建议，消除误解和偏见。在案件中，我主张公开透明地向双方通报进展情况，确保双方都能及时掌握案件的最新动态，增加争议处理的公正性和可信度。

第五段：建立长效的预防机制和改进（250字）

除了及时处理劳动争议，建立长效的预防机制也是至关重要的。通过建立有效的劳资沟通渠道，定期开展工会和员工代表选举，制定公正的劳动相关政策，提高员工参与决策的机会，可以减少劳动争议的发生。此外，监督机构应该加强对劳动争议的管理和解决过程的监督，确保公正行动和结果。值得注意的是，每一次处理劳动争议的经历都是一次宝贵的教训，我们应该总结经验教训，不断改进相关政策和制度，提高劳资关系的稳定性和发展水平。

总结：劳动争议在劳资关系中是不可避免的，但我们可以通过理解和倾听双方的需求、寻找双赢的解决方案、重视沟通和信息透明度以及建立长效预防机制，来处理和减少劳动争议的发生。只有确保公正和可信的劳动争议处理机制，劳资关系才能更加和谐稳定，为企业的发展和员工的福利做出积极贡献。