

劳动纠纷案例分析心得体会 劳动合同效力纠纷案例分析(大全5篇)

当我们备受启迪时，常常可以将它们写成一篇心得体会，如此就可以提升我们写作能力了。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，了解自己的优点和不足，从而不断提升自己。那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

劳动纠纷案例分析心得体会篇一

彭某某系某企业单位职工，因年满60岁，于2000年10月30日经批准办理退休手续。因其所在单位暂无人接替彭某某的工作，单位将彭某某聘用回去担任原工作。起初单位代彭某某领回的退休金发给彭某某，聘回的待遇照本单位在职同等职工工资发给。

2001年元月20日，彭某某与单位签订了《暂时留用彭某某的协议〔以下简称协议〕》。此协议第二条规定：“乙方留用期间的工资、福利待遇与在职职工一样享受。”全文未涉及彭某某的养老金问题。签约后，单位按《协议》第二条规定办理。每月发给彭某某工资500余元后增至600余元，另发奖金100元。彭某某的退休修养老金单位支配，未发给彭某某。单位口头对彭某某说：“单位困难，不再聘用彭某某时返还彭某某。”2003年6月30日终止《协议》时，彭某某要求单位返还养老金。单位拒绝。并称：发给彭某某聘用期间的每月工资已包括了养老金。彭某某诉至法院，要求单位返还32个月的养老金16568元。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

劳动纠纷案例分析心得体会篇二

小玉是一名医生。与其丈夫小张相识相恋，并于登记结婚。小玉怀孕生了女儿。在此之后其丈夫下了班不是去喝酒就是去打牌，常常半夜两三点钟才回来。开始的时候，丈夫晚上总还会回来睡。到了左右，其丈夫开始常常夜不归宿。末小玉的同事开始向其透露说她的丈夫在外面有女人，开始小玉不相信，可是后来，其丈夫越来越多地在外面过夜，才让小玉意识到这是真的。后来，其丈夫终于承认，说他从20开始就在外面与一个年轻的打工妹有染，并他们家的同一幢楼同一层租了一间房和那个女人同居，而小玉却完全不知道。事已如此，小玉只有向法院起诉离婚，要求依法分割夫妻共有财产，女儿由自己抚养教育并要求对方支付精神损害赔偿金。

劳动纠纷案例分析心得体会篇三

1993年6月1日，李某以家庭承包方式与某村委会签订了土地承包合同，承包耕地4亩，承包期限为十年。后来，李某进城务工。，该村村委会响应乡政府号召发展蔬菜种植，蔬菜基地安排到村东头公路两侧，李某有1.5亩土地在蔬菜基地范围内。因李某考虑到种植蔬菜比较麻烦，就委托当时的村支书找愿意种菜的人种这块地，相关的费用则由种菜的人承担。该轮合同到期后，该村村委会没有同村民重新签订土地承包合同，该村也未进行土地调整，各家庭仍然种着原来的土地。7月6日，该村村委会擅自将李某所承包的上述土地中的1.5亩以机动地的名义发包给了张某。李某因此将村委会告上法庭。

劳动纠纷案例分析心得体会篇四

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6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金的条件，客观上不存在养老金的损失，故原告要求被告按养老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

劳动纠纷案例分析心得体会篇五

明明应该签订无固定期限劳动合同了，可是不少员工“被迫”签订了固定期限劳动合同。在这种情况下，员工的相关待遇难道只能按照固定期限劳动合同对待吗？如果用人单位未与劳动者续签劳动合同，此时单位是否可随时解除用工关系且不按无固定期限合同对待？员工工作年限满10年，符合签订无固定期限劳动合同的条件，但单位认为其工龄只能从《劳动合同法》实施之日起算，这种认识对吗？针对这些似是而非的问题，劳动者在主张权益时应当提防如下四个误区：

误区一：第三次签订固定期限合同，就得按固定期限对待

【案例】张才与公司签订的第二份劳动合同到期后，公司要

求张才继续签订2年期固定期限劳动合同。2017年5月15日，该合同到期后，公司提出不再续签劳动合同。在结算工资时，公司同意按照6年工龄支付张才6个月工资的经济补偿金。对此，张才提出其第三份劳动合同虽然是固定期限劳动合同，但因其符合签订无固定期限劳动合同的条件，故在第三份劳动合同到期后解除劳动关系时还应当按照无固定期限劳动合同进行经济补偿。张才认为，公司涉嫌违法解除劳动关系，应向其支付12个月的赔偿金，而非6个月的经济补偿金。

评析：《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》第十六条第二款规定：根据《劳动法》第二十条之规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。

根据这一法律规定，既然可以视为劳动者与用人单位之间存在无固定期限劳动合同，那么在公司提出终止劳动合同构成违法时，就应当依据《劳动合同法》第八十七条规定对员工进行经济补偿。即用人单位违反《劳动合同法》规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。这样算来，公司应向张才支付相当于其12个月工资的赔偿金。

误区二：未签合同可随时解除用工，与无固定期限不沾边

【案例】董丽从2015年10月9日进入某化工公司上班后被借调在外，公司一直未与董丽签订劳动合同。2017年5月借调结束后，公司迟迟不为其安排工作。为此，董丽要求公司支付自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日的2倍工资，以及应当签订无固定期限劳动合同而未签订之每月支付二倍的工资，并要求签订无固定期限劳动合同。

评析：《劳动合同法》第十四条第三款规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人

单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

由于公司自用工之日起满一年未与董丽订立书面劳动合同，公司除了应与董丽补签书面无固定期限劳动合同外，还应依据《劳动合同法》第八十二条规定，应当向其每月支付二倍的工资。

与此同时，公司因违反《劳动合同法》规定不与董丽订立无固定期限劳动合同，故自应当订立无固定期限劳动合同之日起向董丽每月支付二倍的工资。此外，董丽还有权要求与公司签订无固定期限劳动合同。

误区三：工龄只能从《劳动合同法》实施之日起算

【案例】安颖自2007年2月起在一事业单位做临时工，2008年1月《劳动合同法》实施后，同年2月，单位与安颖签了一份3年期限劳动合同。2011年2月，该劳动合同到期后未再续签。2017年2月初，安颖向单位提出签订无固定期限劳动合同。但单位认为其不符合签订此类合同的条件。其一，双方只签订一次劳动合同。其二，其工龄到2018年2月才够10年，此前提出不符合法律规定。

评析：《劳动合同法实施条例》第九条规定：《劳动合同法》第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括《劳动合同法》施行前的工作年限。

据此，单位虽只与安颖签订一次劳动合同，但安颖的入职时间是2007年2月，到2017年2月已经满10年，故安颖有权要求与单位签订无固定期限劳动合同。单位之所以以第二个理由拒绝安颖的要求，是其错误地认为《劳动合同法》实施前安颖的工龄不计入其累计工龄。在此情形下，若单位继续拒绝安颖的上述要求，其可以提出解除劳动合同，并按照《劳动合同法》第八十七条、第四十七条规定，要求单位按经济补

偿标准的二倍向其支付赔偿金。

误区四：符合条件时，可请求裁决签订无固定期限合同

评析：杜文凯要求与公司签订无固定期限劳动合同的请求不会得到法律支持。其原因是：《劳动合同法》第三条明确规定，建立劳动关系必须遵循自愿原则。自愿就是指订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位双方的真实意志，是双方协商一致达成的，任何一方不得将自己的意志强加给另一方，仲裁机构也不能将自己的意志强加给当事人双方。

不过，鉴于杜文凯与公司的第二份劳动合同到期后虽未续签但其继续在公司工作，据此，仲裁可以确认：视同杜文凯与公司订立了无固定期限的劳动合同，双方形成了无固定期限劳动关系。此种情形下，公司若与杜文凯解除劳动合同，杜文凯只能要求公司按解除无固定期限劳动合同对待，予以相应的经济赔偿。