

# 辅助劳资咨询郑重承诺

发布日期：2025-09-18 | 阅读量：32

劳动争议处理的范围来源:劳动争议处理的范围依据《劳动争议调解仲裁法》第二条中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：(一)因确认劳动关系发生的争议；(二)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；(三)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；(四)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；(五)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；(六)法律、法规规定的其他劳动争议。2、《规定》(2003年)第55条规定：因履行集体合同发生的争议，当事人协商解决不成的，可以依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。九江劳资咨询公司推荐！辅助劳资咨询郑重承诺

劳资关系顾问服务绝不是聘请律师打个官司对于许多企业来说，在过去，聘请一家律所担任综合法律顾问的情况较为常见。即便是现在，我们通常提及法律顾问的话，也是指综合法律顾问。而2008年劳动合同法颁布以来，出现了许多新现象：劳动用工风险明显加大，劳动争议或纠纷的数量和标的金额上升快，企业与员工对劳动法律的关注度\*\*\*提升。但是与之不相称的是，除非是专门涉及劳动法的律师，综合性法律服务很难深入熟悉劳动管理领域的实操规定、专门流程，专项法规；更谈不上在日常顾问服务中为企业提供非讼阶段的人力资源管理的诊断性问题分析、预见性方案解决、系统性风险防范，帮助企业牢牢把握自身的劳资关系风控点。现实中往往是真正发生了劳动争议，企业才聘请律师去被动解决，就事论事，虽无不妥，其结果也可想而知，不是好的应对方案。据公开资料不完全统计，近年来各地发生劳动争议仲裁诉讼案件中劳动者主张被支持率保持在70%以上，单个劳动者案件赔付金额也上升到1万—20、30万之间。鉴于某些企业还存在劳动管理制度的系统性风险问题，劳动争议员工获得赔付后引发产生其他员工的效仿导致赔付金额累加，就是一笔不小的管理损失，更严重妨害了企业的管理执行和管理威信。 [抚州正规劳资咨询值得推荐](#)宜春劳资管理咨询服务；

③劳动合约缔结时所依据的合理性情形时有发生关键变化，引致劳动合约无法履行，经用人单位与员工商谈，未能就更动劳动合约内容达成协议的。6. 过失性免去劳动合约（员工有过错）包括哪些条件？答：①在试用期间被验证不符合任用时要求的躯体、文化、技巧、等条件的；②严重违背用工单位规章制度的；③严重渎职、营私舞弊，给用人单位致使关键损失的；④同时与其他单位成立劳动联系，对完成本单位的工作任务引致严重影响，或经用人单位提出，拒不改正的；⑤以不好等伎俩用到人单位在违反真正意思的状况下缔结或更改劳动合约，引致劳动合约无效的；⑥被依法追究刑事责任的；⑦法规、行政法律规定的其他状况。7. 暂停劳动合约是如何规定的？答：员工涉嫌违法犯罪被司法机关关押或拘捕的，用人单位在其被限制人身自由期间，应与其中止劳动合约的履行。在此期间，用人单位不肩负劳动合约规定的相应责任。如经验证被偏差限制人身自由的，暂停履行劳动合约期间的损失，可根据《国家赔偿法》的规定，向国家相关

机关恳求赔偿。8. 停止劳动合同都包括哪些条件？答：①员工开始依法享用基本养老保险待遇的；②员工达到法定退休年龄的（包括正常退休和特别工种提早退休）；③员工死亡。

劳动纠纷发生时, 劳动者如何维护权益, 看过劳动纠纷发生时, 劳动者如何\*\*在现实生活中, 如果发生了劳动纠纷, 劳动者可以提起相关的诉讼来解决相应的问题。提起劳动纠纷诉讼需要哪些条件?1、起诉人必须是劳动争议的一方当事人, 即用人单位或劳动者。2、必须有明确的被告劳动争议一方当事人向人民法院提起诉讼, 必须明确被诉人即对方当事人。3、必须有具体的诉讼请求和事实根据具体的诉讼请求, 是指原告向人民法提起诉讼所要求解决问题。它包括以下三种: 一是给付的请求; 二是确认的请求; 三是变更的请求。4、必须经劳动争议仲裁机关仲裁当事人一方或双方不能就劳动争议直接向人民法院提起诉讼, 只有先向劳动争议仲裁机关申请仲裁后, 不服仲裁裁决的, 才有权起诉。如果当事人就劳动争议问题在仲裁机关的主持下, 达成调解协议并已发生效力, 当事人也无权向人民法院提起诉讼。5、必须在法律规定的时效期限内提起诉讼当事人对仲裁裁决不服的, 应当自收到仲裁裁决之日起15日内, 向人民法院起诉, 超过期限的, 一般不予受理。劳动纠纷案件应向哪个法院起诉?劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院受理。劳动合同履行地不明确的。大唐劳资咨询公司推荐!

拥有全国全的“劳动保障法律法规库”网站的“劳动保障法律法规库”, 登录由全国人大通过立法的全部劳动保障法律, 以及和各省(直辖市)人大出台的劳动保障法规, 并作深度解读。同时及时报道有关文件的废止, 反映国家和各省市的立法动向。拥有全国\*\*多的劳动保障数据资料网站登录国家人保部和有关部委办, 以及全国300多个大中城市人保部门出台的劳动规章、劳动标准、社保数据等资料, 以供会员查询。拥有专业劳动法律师团队网站拥有一支深谙劳动保障法律的律师团队, 如会员在工作中遇到疑难问题, 可随时提出, 提供准确的在线咨询。抚州劳资保障咨询推荐! 辅助劳资咨询郑重承诺

吉安劳资管理咨询服务; 辅助劳资咨询郑重承诺

劳动纠纷是劳资矛盾上升到一定程度后的表现, 直接体现了劳资双方的利益\*\*\*。当前, 企业与劳动者之间的劳动纠纷主要有以下几种表现形式: 一是关于劳动合同方面的纠纷。根据《劳动争议调解仲裁法》的规定, 用人单位与劳动者因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议都属于劳动合同纠纷。主要有确认劳动关系纠纷、集体劳动合同纠纷、劳务派遣合同纠纷、非全日制用工纠纷等; 二是关于劳动报酬方面的纠纷。主要指劳动者与用人单位在履行劳动合同期间, 因劳动报酬所发生的争议, 如工资核算标准与发放、企业拖欠员工工资或违规扣发、未按约定发放提成(或奖金)、加班工资的认定、女职工“三期”工资发放等; 三是关于休息休假方面的纠纷。根据我国《劳动法》的规定, 企业在保障劳动者休息权方面应当履行的义务具体有: 遵守法定的工作日长度, 保证劳动者的每周休息日, 遵守国家法定节日和带薪年假, 保证劳动者患病和负伤期间依法享有的病假, 保证女职工的生育假等; 四是关于社会保险方面的纠纷。根据《劳动法》的规定, 用人单位依法应当为员工交纳养老保险、医疗保险、失业保险、生育保险和工伤保险。辅助劳资咨询郑重承诺

江西大唐人力资源集团有限公司汇集了大量的优秀人才，集企业奇思，创经济奇迹，一群有梦想有朝气的团队不断在前进的道路上开创新天地，绘画新蓝图，在江西省等地区的商务服务中始终保持良好的信誉，信奉着“争取每一个客户不容易，失去每一个用户很简单”的理念，市场是企业的方向，质量是企业的生命，在公司有效方针的领导下，全体上下，团结一致，共同进退，\*\*协力把各方面工作做得更好，努力开创工作的新局面，公司的新高度，未来江西大唐人力资源供应和您一起奔向更美好的未来，即使现在有一点小小的成绩，也不足以骄傲，过去的种种都已成为昨日我们只有总结经验，才能继续上路，让我们一起点燃新的希望，放飞新的梦想！