

劳动纠纷合同(优质5篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

劳动纠纷合同篇一

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》第八条之规定，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管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。

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》第九条、《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》(二)第十一条之规定，劳动者和用人单位均不服劳动争议仲裁委员会的同一裁决，向同一人民法院起诉的，人民法院应当并案审理，双方当事人互为原告和被告。在诉讼过程中，一方当事人撤诉的，人民法院应当根据另一方当事人的诉讼请求继续审理。当事人双方就同一仲裁裁决分别向有管辖权的人民法院起诉的，后受理的人民法院应当将案件移送给先受理的人民法院。

注意与《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十一条规定的劳动争议仲裁委员会管辖的区别，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十一条规定的是：双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

以上就是我们关于“如何确定劳动合同纠纷的管辖法院”所

做的法律解答。据此可知，劳动合同纠纷案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基础人民法院管辖，倘若当事人不确定劳动合同履行地，可向用人单位所在地的基层人民法院提起诉讼管辖。如果您对此还有不明白的，建议您及时咨询律师，以维护您的正当权益。

劳动纠纷合同篇二

致：_____有限公司

_____律师事务所接受_____委托，指派_____律师作为其委托代理人，特别授权处理_____与贵司的劳动争议事宜，就贵司拒不与签署书面劳动合同且拒不为其缴纳社会保险等相关事项向贵司郑重致函如下：

风险提示： 律师函在对事实部分进行叙述时不需要像法律意见书那样详备，只需要根据委托人提供的材料，简明扼要地将事实与双方争议的焦点总结出来即可。

律师函更多承担的是宣示功能而非分析功能，只是打前站用的，后面还有一系列组合动作，不宜详述，言多必失。

_____年_____月_____日，贵公司股东共同出资设立贵司，主要从事通讯产品及配件批发兼零售，通讯器材维修服务。

_____为贵司普通员工，在_____市_____手机店从事手机销售工作。

_____多次提出贵司亦应与其签署书面劳动合同并为其缴纳社会保险，贵司均置之不理。

后虽经_____多次催促，贵司迄今仍未办理。

_____多次提出补签书面劳动合同、为其补缴社会保险的要

求，并指出贵司应向其依法支付未签订书面劳动合同期间的双倍工资，贵司依旧置之不理。

无奈之下，_____只好从公司辞职。

《中华人民共和国民法典》第十条明确规定“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

”第八十二条明确规定“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

”第八十七条明确规定“用人单位违反本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。

”同时，相关法律法规亦明确规定用人单位应当为劳动者缴纳养老、医疗、工伤、失业、生育等各项社会保险。

因此，本律师认为，贵司未与_____签订书面劳动合同、拒不为其缴纳社会保险已触犯《中华人民共和国民法典》等法律法规的相关规定，应向_____支付双倍工资、支付双倍经济补偿金，并为_____补缴社会保险。

有鉴于此，本所律师根据_____授权特向贵司郑重提出如下要求：

1、请贵司依法就_____年_____月至_____年_____月未签订书面劳动合同期间向任蒙蒙支付双倍工资。_____在贵司工作期间的平均月工资约为_____元。故此，贵司应向任蒙蒙支付双倍工资计_____元。

2、请贵司依法为_____补缴劳动关系存续期间的各项社会保险，或向_____支付补偿金。

3、请贵司依法向_____支付非法解除劳动合同的经济补偿金。即贵司应向_____支付相当于1个月工资的经济补偿金计_____元。以上，如有任何疑问，请与本所_____律师联系(联系电话：_____)。

专此函达，望贵司慎思并妥善对待，以免仲裁、诉讼之累。

_____律师事务所

_____律师

_____年_____月_____日

劳动纠纷合同篇三

劳动纠纷调解怎样写一份合同，合同是为了保证双方的利益，以下文书帮提供一份劳动纠纷调解合同参考。

甲方(公司)：

乙方：(员工)

兹就乙方解除与甲方劳动关系纠纷事宜，经甲乙双方友好协商一致，达成如下协议，以期共同遵守。

一、对于*****之违纪事宜，甲方已经充分理解到自己的做法确实给乙方造成了不良影响，甲方对此向乙方表示歉意，对乙方因此解除劳动关系之决定不再持有异议。

二、考虑到甲方在乙方工作期间的实际情况，及目前的实际处境，乙方经研究决定向甲方支付一次性补助金，金额为人民币两万元整；乙方支付甲方之补助费用，已经充分考虑了甲方的实际情况，并本着以人为本的原则，充分体现乙方对甲方的人文关怀，而做出的. 一次性补助。

三、本协议书签订后，甲方须在三日内向区劳动争议仲裁委员会对双方间的劳动争议案件提出撤回申请，并向乙方提供该仲裁委员会制作的撤回申请裁定文书，乙方在收到甲方提供的该裁定文书后当日支付一次性补助费用。

四、乙方将以工资形式支付甲方一次性补助费用，将该补助费用直接存入所代甲方开立的银行存折，甲方或者其代理人签收领取该存折后即视为乙方已经履行完毕支付义务。

五、甲方承诺自本协议履行完毕后，甲乙双方之间不再存在任何其他未了纠纷，甲方承诺不得再以任何理由向乙方主张任何其他民事权利。

六、甲乙双方约定，双方均应积极履行完毕本协议第三条约定的事项，乙方应按约定向甲方或者经其特别授权的代理人交付上述约定款项，甲方(或者特别授权代理人)收到后应签署收款凭据。如果乙方不按照约定履行付款义务，应该承担相应的违约责任。

七、本协议自双方代理人签字之日起生效。

八、本协议一式四份，双方各执一份，由乙方向有关部门备案二份。

甲方： 乙方：

年 月 日 年 月 日

劳动纠纷合同篇四

法定代表人： _____ 杨_____。

法定代表人： _____ 庄某华，局长。

诉讼请求

1、撤销某区人民法院(20__)浦行初字第_____号行政判决书;

上诉理由

综上，上诉人认为一审判决适用法律错误，故提出上诉，望判如所请!

上诉人：_____

____年____月____日

劳动纠纷合同篇五

竞业限制是用人单位对负有保守用人单位商业秘密的劳动者，在劳动合同、知识产权权利归属协议或技术保密协议中约定的竞业限制条款，即：劳动者在终止或解除劳动合同后的一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。限制时间由当事人事先约定，但不得超过二年。竞业限制条款在劳动合同中为延迟生效条款，也就是劳动合同的其他条款法律约束力终结后，该条款开始生效。

竞业限制的人员仅限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，不能针对企业所有的员工。

竞业限制的范围由企业劳动者协商确定。但竞业限制约定不得违反法律、法规的规定。

竞业禁止的地域协商，原则应以能够与用人单位形成实际竞争关系的地域为限；竞业限制的就业范围限于与原企业有竞争关系的企业，《劳动合同法》对此已明确界定，即“与本单位生产或者经营同类产品，业务有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营与本单位有竞争关系的同类产品、业务”。

必须注意，《劳动合同法》只是规定了限制有竞争关系的“单位”，而不是业务、产品或者职能，企业可以充分利用这法律条款。

竞业限制的期限不能超过两年。也就是说，只可以约定了解商业秘密的人员离职后，在两年内不得自己经营或者到其他单位从事于商业秘密相同或类似的工作。

约定竞业限制的，企业应在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。《劳动合同法》没有对经济补偿金的数额做出具体规定，可以由企业和劳动者双方进行协商。但是，企业不能预订竞业限制的经济补偿已包含在劳动者现有的工资报酬中。

劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。只有约定违约金，才能更好地保证员工遵守竞业限制协议。

《劳动合同法》没有对违约金的数额做出具体规定，可以由企业和劳动者双方进行协商。但是，违约金数额也不是越高越好，约定，约定时，企业应考虑员工的支付能力，如果违约金数额过高，员工无法支付，到头来损害的还是企业自身的利益。

律师费的支付标准，除少数省市有指导性意见外，大多采取协商收费的办法。一般说来，每家律师事务所都有自己的收费标准，律师费因律师事务所的不同和具体承办律师的不同

而不同，有的差距还比较大。确定律师费时，首先要考虑当地律师费的平均水平，其次要考虑律师本人和所在律师事务所的实际情况。一般说来，律师本人的学历、资历、从事律师工作的时间、以往的工作业绩、专业领域的工作经验，律师事务所的规模、业绩、可能提供的保障条件等都是影响律师费的重要因素。

1、一般是按照诉讼标的额的大小来计算。涉及财产类的收费，一般是一万元以下，收取1000元-20xx元，超过一万元不到十万元的部分，按照5%-6%计算；超过十万不到一百万的部分，按照4%-5%计算。这种方式要求当事人先交纳代理费，即便是官司输了，费用也不退回。

2、办理涉及财产关系的法律事务，律师事务所经与委托人协商同意，可以实行风险代理。风险代理收费由双方约定，但最高不得超过合同约定标的额的30%。这种付费方式，律师事务所与当事人共担风险，如果官司输了，代理费就不用支付。

3、上述费用仅为律师代理费，在仲裁中花费的其他费用，如交通费、邮寄费、住宿费等费用，不论官司输赢，都由当事人自己承担。

劳动纠纷处理程序是怎样的

如何正确快速的解决劳动纠纷呢？劳动纠纷处理程序一般可以分为四种，分别是：协商、调解、仲裁、诉讼。接下来我们就具体详细了解一下。

劳动争议双方当事人在发生劳动争议后，应当首先协商，找出解决的方法。

这里的调解程序是指企业调解委员会对本单位发生的劳动争议的调解。调解程序并非是法律规定的必经程序，然而对于解决劳动争议却起着很大的作用，尤其是对于希望仍在原单

位工作的职工，通过调解解决劳动争议当属首选步骤。

当事人从知道或应当知道其权利被侵害之日起60日内，以书面形式向仲裁委员会申请仲裁。仲裁委员会应当自收到申请书之日起七日内作出受理或者不予受理的决定。仲裁庭处理劳动争议应当自组成仲裁庭之日起60日内结束。案情复杂需要延期的，经报仲裁委员会批准，可以适当延期，但是延长的期限不得超过30日。

当事人如对仲裁决定不服，可以自收到仲裁决定书15日之内向人民法院起诉，人民法院民事审判庭根据《中华人民共和国民事诉讼法》的规定，受理和审理劳动争议案件。审限为6个月，特别复杂的案件经审判委员会批准可以延长。当事人对人民法院一审判决不服，可以再提起上诉，二审判决是生效的判决，当事人必须执行。需强调的是，劳动争议当事人未经仲裁程序不得直接向法院起诉，否则人民法院不予受理。

(1) 书证。

书证是指用文字、符号、图案等所记载和表达的思想内容来证明案件事实的证据。书证是以其所记载和表达的思想内容来对案件事实起到证明作用的；相比于其他证据，书证具有较强的证明力；书证在形式上相对固定，一般不受时间的影响。在劳动争议中，最常见的书证就是劳动合同书，它是证明劳动关系存在的最有力的证据。此外，加班争议中的考勤表、工伤争议中的工伤认定书等，也是典型的书证。

(2) 物证。

物证是指以物品存在的外形、重量、质量、规格、损坏程度等物理标志和特征来证明案件事实的证据。物证是以实体物的属性、特征或存在状况证明案件事实；物证就有较强的稳定性和可靠性。物证一般表现为间接证据，即单独一个物证往往不能直接证明案件的主要事实，而需要与其他证据相结合，才

能做出认定。在劳动争议中,常见的物证包括销售提成款争议中的合同标的物、劳资双方对所有权有争议的物品,等等。

(3) 视听资料。

视听资料是指采用科学技术,利用录音、录像,以及电脑储存的资料等来证明案件事实的证据。视听资料承载的信息量大、形象逼真,具有较高的准确性和证明力;使用具有很大的方便性,也容易被变造和伪造。在劳动争议中,电话录音、录像、计算机数据是最常见的视听资料。

(4) 证人证言。

证人证言是指证人就其了解的案件情况以口头或者书面的方式向仲裁庭或者法院所作的陈述。证人证言是特定不可替代的,证人证言是证人对其知晓的案件事实所作的陈述,证人证言的真实性容易受到主客观因素的影响。在劳动争议中,争议双方都可以将证人证言作为劳动争议案件事实的证据。

(5) 当事人陈述。

当事人陈述是指当事人就案件的事实情况向仲裁庭或者法院所作的叙述和说明。当事人陈述不可避免地存在倾向性、片面性,而且真实性和虚假性往往并存。因此,当事人陈述对自己有利的事实时,需要与其他证据结合起来,审查确定能否作为认定案件事实的依据;当事人陈述对自己不利的事实时,具有免除对方的证明责任的效力,可以作为认定案件事实的依据。在劳动争议中,当事人可口头或书面向仲裁庭或者法院陈述案件的事实情况。

(6) 鉴定结论。

鉴定结论是指鉴定主体对案件涉及的专门性问题进行分析、判断、鉴别后作出的结论性意见。鉴定结论是针对案件中需

要确定的事实问题作出的;鉴定结论是对某个专门性的事实问题所作出的结论。在劳动争议中,经常涉及的鉴定结论包括劳动能力鉴定结论、职业病鉴定结论等。

(7) 勘验笔录。

勘验笔录是指为了查明案件事实,仲裁庭或者法院对与案件有关的现场或物品采取勘查、检验后所形成的实况记录。勘验笔录是一种独立的证据,也是一种保全原始证据的手段。在劳动争议中,仲裁庭或者法院可以主持勘验并制作勘验笔录。

发生劳动纠纷时,劳动者可以通过哪些途径保护自己的权益呢?劳动纠纷维权的方式有哪些呢?详细内容请大家阅读下面的文章“劳动纠纷中怎样维权”了解有关劳动纠纷维权的知识,希望能对您有所帮助。

1. 在职业中介机构被骗或者被用人单位侵权的,可以到当地劳动保障监察机构投诉;

5. 如果想了解劳动保障政策,或者遇到具体问题需要咨询的时候,可以拨打“12333”免费劳动保障政策咨询热线电话,工作人员会给您详细的解答。

1、工资的标准以及范围

工资是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定,以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬,一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。以下劳动收入不属于工资范围:

(3) 按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入,如根据国家规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能

大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

最低工资：“最低工资”是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其所在单位支付的最低劳动报酬。最低工资不包括延长工作时间的工资报酬，以货币形式支付的住房和用人单位支付的伙食补贴，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条件下的津贴，国家法律、法规、规章规定的社会保险福利待遇。

2、解除劳动合同期限

有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

(一)在试用期内的；

(二)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(三)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

除此之外，劳动者解除劳动合同应当提前30日

3、用人单位不能解除劳动合同的情况

劳动者有下列情形之一的，用人单位不解除劳动合同，劳动合同期限届满时，用人单位也不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期期满为止。

(一)患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(二)患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(三) 女职工在孕期、产假、哺乳期内的；

(四) 法律、行政法规规定的其他情形。

但是劳动法25条规定的情况除外：

(一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

(三) 严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

(四) 被依法追究刑事责任的。

4、经济补偿金

(一) 用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的，除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外，还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿金。

以上四个内容就是劳动合同纠纷最常见的。