# 2024年劳动合同仲裁申请书(通用8篇)

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2024-09-06

*随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。劳动合同仲裁申请书篇一申请人：刘x，...*

随着法律观念的日渐普及，我们用到合同的地方越来越多，正常情况下，签订合同必须经过规定的方式。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**劳动合同仲裁申请书篇一**

申请人：刘x，男，汉族，x年x月x日出生，住xxx。

被申请人：x有限公司

地址：

法定代表人：

请求事项：

1、请求裁决被申请人支付违法解除劳动关系的赔偿金22000元;

3、请求裁决被申请人补缴20xx年2月至20xx年3月的.养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险费用。

事实与理由：

申请人自20xx年2月到被申请人处工作，被聘任为司机，每月工资为1100元。20xx年3月被申请人通知申请人必须和派遣公司签订劳动合同，否则便将其辞退。申请人表示不同意，无奈于20xx年3月31日离开了单位。

申请人在被申请人处工作期间，被申请人一直未与申请人签订过劳动合同，且未给申请人办理社会保险。被申请人的行为已严重违反了劳动合同法及相关法律规定，被申请人应向申请人支付没签劳动合同期间的双倍工资和缴纳社会保险费用，并支付违法解除劳动合同的赔偿金。

现申请人为维护自己的合法权益，特向贵委提出劳动仲裁，请依法裁决。

此致

劳动仲裁委员会

申请人

x年x月x日

**劳动合同仲裁申请书篇二**

申请人：张xx，女，汉族，1971年5月11日出生，住址：xxx。电话：xxx。

被申请人：广州运动用品有限公司，住所地：广州市白云区。邮编：510440

法定代表人：xxx，职务：xxx。电话：xxxx。

仲裁请求：

1.请求裁决解除被申请人与申请人之间的劳动合同关系;

2.请求裁决被申请人向申请人支付6个月经济补偿金10467.4元;

3.请求裁决被申请人为申诉人补缴20xx年1月至20xx年10月社会保险费.

事实与理由：

20xx年11月，申请人经录用进入广州白云运动服装有限公司(以下简称白云公司)上班，工作内容主要为操作平车、特种车等。20xx年6月，白云公司提出劳动合同由其关联公司广州运动用品有限公司(即被申请人)继续履行，除用人单位名称变更外，其余劳动合同内容包括劳动岗位、劳动报酬、劳动地点等一切照旧不变。劳动合同履行期间，被申请人曾数次侵犯申请人劳动权益，其中20xx年9月，因被申请人扣克申请人底薪工资数千元，申请人等人提出强烈反对，被申请人因此补发申请人人民币1000元草草解决此事。20xx年12月31日，被申请人与申请人签订期限为1年劳动合同。入厂至今，申请人勤勤恳恳、加班加点，奉献青春，被申请人却从未理会申请人今后的社会保障，逃避法律法规不为申请人缴纳社会保险金，严重损害申请人劳动权益。20xx年9月份以来，被申诉人单方面擅自变更工作地点，将主要生产设备从广州市搬到往河源市，至今已基本搬迁完毕并要求申诉人跟随前往，申诉人则多次要求被申诉人补交社会保险金但遭拒绝。为维持自身权益，特提出解除劳动合同，同时，要求被申请人支付相应经济的补偿金及补缴社会保险金，以上请求，请仲裁委支持。

申请人：

年月日

**劳动合同仲裁申请书篇三**

住址：××××××

身份证号：××××××

代理人：××

××市××律师事务所律师

联系电话：××××

被申请人：××有限公司

法定代表人：××

联系电话：××

联系地址：××

3、 请求裁决被申请人支付从××年1月至××年2月期间未签订书面劳动合同应支付的双倍工资计38.5万元(按3.5万元/月计算，共11个月工资)。

被申请人于××年与申请人建立劳动关系，但在建立劳动关系后直至××年2月6日，被申请人未能按照《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称“劳动合同法”)的规定与申请人签订书面的劳动合同。根据劳动合同法第八十二条的规定，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，申请人在被申请人的平均工资为3.5万元，故被申请人应当为此另行支付38.5万元的二倍工资。

××年8月25日，被申请人在没有任何证据的情况下以申请人违反被申请人劳动人事手册第12.2.4.3条和劳动合同法第39条第2款规定，非法解除与申请人的劳动关系，并从20xx年8月25日起，被申请人停止支付申请人的工资，根据相关法规，被申请人支付违法解除劳动关系期间的\'工资并承担工资总额25%的经济补偿金责任。

为维护劳动者的合法权益，特申请劳动仲裁，依法支持支持申请人的请求。

此致

××区劳动人事争议仲裁院

申请人(签字)：

日期：

**劳动合同仲裁申请书篇四**

答辩意见

答辩人：南京有限公司

住所地：

法定代表人：

联系电话：

贵委号应诉通知收悉，答辩人就陈金陵与南京沪江复合材料有限公司劳动争议一案发表如下答辩意见：

一、关于工资标准及工资支付情况答辩意见

标准支付工资无任何事实和法律依据。

2、答辩人提供的申请人签字确认的工资发放记录能够证明答辩人已经足额支付申请人5月份的工资，工资发放记录也能够证明申请人认可其工资标准。

3、答辩人自申请人离职后多次要求申请人到答辩人处办理工作交接手续并领取6月份工资，但申请人拒不配合，因此六月份的工资是因申请人的原因没有领取，不是答辩人没有发放。

二、关于社会保险缴纳答辩意见

1、5月份的医疗保险和养老保险没有缴纳是申请人自愿同意的。

2、申请人在6月30日离职，答辩人已经为申请人缴纳了7月份的社会保险，即使答辩人应为申请人补缴5月份的社保，也可以用已经为其缴纳7月份的社保抵扣，所以答辩人不需要再为其补缴5月份社保，否则申请人应该返还答辩人为其缴纳的7月份社保。

3、补缴社会保险的仲裁请求不属于劳动争议案件的受理范围。

三、答辩人不存在任何违法行为，不符合支付经济补偿金的法定条件，因此不应该向申请人支付经济补偿金。

四、申请人没有按照答辩人的要求办理安全员证并到答辩人处登记备案，且申请人因自身原因离职，答辩人无法使用其安全员证，因此申请人要求支付相关费用没有法律依据。

五、根据江苏省人社厅苏人社发[]268号文件规定，“企业安

排职工在室外露天工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下工作的(不含33℃)，应当向职工支付夏季高温津贴，具体标准是每人每月200元”，申请人不符合领取高温津贴的条件。

六、申请人在入职时从答辩人处领取了工作服、帽子等物品，现在申请人已经离职，答辩人要求申请人尽快返回并办理工作交接手续。

综上，答辩人已足额支付申请人工资，不存在任何违反劳动法行为，请求贵委驳回申请人仲裁请求。

答辩人：

时间：

**劳动合同仲裁申请书篇五**

男，汉族

19xx年xx月xx日出生

身份证号：xx

住住址：xx市xx区

通讯方式：xx

代理人：xxx律师事务所律师

电话：xx

被诉人：xx建设劳务有限公司(劳务派遣单位)

法定代表人：xx

职务：总经理

住所地：xx市xx区

通讯方式：xx

被诉人：xxx建设工程有限公司(用工单位)

法定代表人：xx

职务：总经理

住所地：xx市xx区

电话：xx

申请事项：

1、请求裁决被诉人支付申诉人9级工伤伤残补偿金合计人民币52362元。

2、请求裁决被诉人支付申诉人将来必然会发生的后续治疗费7000元(司法鉴定书确认)

3、请求裁决被诉人支付申诉人在医院治疗工伤期间的伙食补助费2520元。

3、请求裁决被诉人补交申诉人于20xx年2月26日开始参保至今的社会保险费(包括基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险)。

4、请求裁决被诉人向申诉人支付因没有与劳动者签订书面劳动合同而应当向劳动者每月支付二倍的工资，即11月的工资赔偿共计22000元的赔偿。

5、请求裁决被诉人支付给申诉人经济补偿5000元(解除劳动合同时每满一年工龄支付一个月工资给劳动者,不足六个月的按半个月工资予以补充)。

事实与理由：

20xx年2月xxx应聘到xxxx建设劳务有限公司，职位为电焊工，月基本工资为20xx元，公司承诺一个月后与其签订书面劳动合同,入职后公司以种种借口拖延劳动合同的签订，也没有为其购买职工基本社保。20xx年3月xx被xxxx建设劳务有限公司劳务派遣到xxxx建设工程有限公司的项目工地上工作，20xx年11月14日在工作过程中从高约4米处跌落致左足受伤，送xx第一骨科医院被确诊为“左足跟骨粉碎性骨折”，后被劳动和社会保障行政部门认定为工伤，20xx年6月8日被xx市劳动能力鉴定委员会(成劳鉴字[20xx]2457号)评定为工伤伤残9级。20xx年5月3日经xx西南司法鉴定中心鉴定确认“被鉴定人xxx后续医疗费用还需人民币7000元”。根据以下法律法规被诉人应当承担相应的法律责任：

1、依据《工伤保险条例》第十七条、第三十五条和《xx省人民政府关于贯彻《工伤保险条例》的实施意见》的规定被诉人应当支付给申诉人52362元的工伤伤残补助金(其中含：一次性伤残补助金本人工资8个月，一次性医疗补助金和一次性伤残就业补助金16个月)。

2、依据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条的规定，用人单位不与劳动者签定书面合同，自用工之日起满一个月的次日起应向劳动者支付本人工资标准2倍的工资,申诉人依法应当获得22000元的赔偿(即11月的工资赔偿)。

3、依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条和第四十七条的规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金，即：每满一年支付一个月工资的\'标准向劳动者支付，不满六个月的向劳动者支付半个月工资的经济补偿，申诉人应当获得两个半的工资补偿共计5000元。

为了维护法律的尊严，保护劳动者的合法利益，恳请仲裁委员会依法支持申诉人的主张。

此致

敬礼！

xx市劳动仲裁委员会

20xx年xx月xx日

**劳动合同仲裁申请书篇六**

1、从未签订劳动合同，最长能主张11个月的二倍工资。

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。

2、未签劳动合同二倍工资，适用一年的诉讼时效。

劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。未签劳动合同二倍工资属于惩罚性赔偿，不属于劳动报酬范畴，因此适用此一年的仲裁时效，即时效从主张权益之日起向前计算一年。

3、“补签”劳动合同，不能再主张未签劳动合同二倍工资。

双方劳动关系存续一定时间后，劳动者与用人单位在协商一致的前提下，签订劳动合同，将日期补签至实际用工之日的行为，已经构成双方间的“合意”，不能再请求二倍赔偿。

4、员工个人原因未签订劳动合同，不能主张未签劳动合同二倍工资。

“未签劳动合同二倍工资”是用人单位拒绝与劳动签订书面劳动合同的情况下所应承担的惩罚性法律责任，因此其适用前提条件是因用人单位的原因，双方间未签订书面劳动合同。如果是劳动者拒绝签订劳动合同，同样不能再请求二倍赔偿。

用人单位无需支付赔偿金的情形有哪些?

1、用人单位在未取得营业执照的筹备期间无需支付二倍工资。

2、公司人力资源主管、法务主管、高管未签订劳动合同的无需支付二倍工资，除非上述人员能举证证明曾向用人单位要求签订合同，遭到恶意拒绝。

3、劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下与其订立或者变更劳动合同，致劳动合同无效的，用人单位无需支付二倍工资，同时可依劳动合同法三十九条解除劳动合同。

4、有证据证明劳动者将劳动合同拿走隐匿，或劳动者授意他人代签劳动合同的。

5、因不可抗力或其他客观情况致未签订劳动合同的。

6、双重劳动关系中后单位未签订劳动合同的。

7、对于瑕疵合同，如果具备相关要件，可免除二倍工资责任。仅约定试用期的合同是劳动合同，只是内容上有瑕疵，所以在试用期合同的期间内，用人单位无需付二倍工资。

**劳动合同仲裁申请书篇七**

仲裁申请书应当载明下列事项：

(二)仲裁请求和所根据的事实、理由;

(三)证据和证据来源、证人姓名和住所。

书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由劳动争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人。

劳动仲裁申请书

申请人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(姓名，性别，出生年月，民族，住址，联系电话)

被申请人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(单位全称，住所地)

仲裁请求

1、

2、

事实与理由

(证据和证据来源，证人姓名和住址)

此致

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_劳动争议仲裁委员会

申请人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

附：

1、副本\_\_\_\_\_份;

2、物证\_\_\_\_\_件;

3、书证\_\_\_\_\_件。

**劳动合同仲裁申请书篇八**

基本上没有问题，只要有实际用工，则无形式上的合同并不会过多影响仲裁结果。在我国法律规定之中，用人单位和劳动者工作必须签订相关劳动合约，如果劳动单位未签劳动合约给劳动者，在离职时劳动者享有和签署劳动合约相同的离职待遇赔偿，并且在劳动者还可以向劳动单位要求支付双倍的劳动合约，如果对方拒绝是可以申请劳动仲裁的。

没有签订劳动合同，申请劳动仲裁基本上是稳胜。无形式上的合同并不会过多影响仲裁结果，但是您需要证明实际用工的存在。并且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。

时代在飞速发展，用人单位和劳动者的法律意识也在不断增强。在如今的雇佣关系中，劳动合同是维系用人单位与劳动者之间的一条重要纽带。从某种程度上说，劳动合同的订立，既是对劳动者的保护，也是对用人单位的保护。在劳动合同的种种细节之上，存在着用人单位与劳动者之间的各式博弈。除此之外，倘若因为用人单位或劳动者法律意识淡薄，而没有签订过劳动合同，却形成了事实上的劳动关系。

申请劳动仲裁的流程是怎样的

1、提交申请书:当事人申请仲裁,应当提交书面仲裁申请书,并按照被申请人数提交副本。

2、仲裁受理:仲裁委员会应当自收到仲裁申请之日起五日内作出受理或者不予受理的决定。仲裁委员会决定受理的,应当自作出决定之日起五日内将申诉书副本送达被申请人。决定不予受理的,应当说明理由。

3、开庭审理:仲裁庭应当于开庭的五日前,将开庭日期、地点书面通知双方当事人。无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的,对申请人按照撤诉自理,对被申请人可以做缺席裁决。

4、仲裁调解:仲裁庭处理劳动争议应当先行调解,在查明事实的基础上促使当事人双方自愿达成协议。调解达成协议的,仲裁庭应当根据协议内容制作调解书,调解书自送达之日起具有法律效力;调解未达成协议的,仲裁庭应当及时裁决。

5、仲裁裁决:仲裁庭裁决劳动争议案件,应当自劳动仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的,经批准可以延期并书面通知当事人,延长期限不超过十五日。仲裁庭裁决后应当制作仲裁书送达双方当事人。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。

不签劳动合同仲裁需要准备什么材料

1、劳动关系证明

证明存在劳动关系的证据包括：

(1)、用人单位和劳动者符合法律规定的主体资格的证据，如营业执照、身份证等;

(2)、劳动合同;

(3)、工资支付凭证或记录(工资条、记录工资发放的存折等);

(4)、社保缴费记录清单(在社保局打印);

(5)、用人单位发放的工作证、厂牌、工卡等能够证明身份的证件;

(6)、入职表、招工表等招用记录;

(7)、考勤记录;

(8)、其他劳动者的证言;

(9)、用人单位出具或者签章的劳动者获奖证明、离职证明、收入证明、授权委托书等;

(10)、能证明存在劳动关系的其他证据。

2、辞退证明或者不让你上班的录音等证据。

3、工资单或者工资银行明细。

4、你的身份证复印件。

5、公司的工商登记资料，去工商局可以打印的。

6、仲裁申请书(自己去劳动仲裁那边拿表格填写)。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn