# 2024年劳动争议合同(三篇)

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-10-08

*随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。劳动争议合同篇一乙方：(员工)兹就乙...*

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。合同的格式和要求是什么样的呢？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

**劳动争议合同篇一**

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。

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：

\_\_\_ 年 \_\_\_ 月 \_\_\_ 日

乙方：

\_\_\_ 年 \_\_\_ 月 \_\_\_ 日

**劳动争议合同篇二**

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及有关规定，在平等自愿、协商一致的基础上，订立本劳动合同。 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

注册地址\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方\_\_\_\_\_\_\_\_\_性别\_\_\_\_\_\_\_\_\_年龄\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 家庭住址\_\_\_\_\_\_\_\_\_邮编\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第一条 劳动合同期限 本合同为 期限劳动合同。 本合同于\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日生效，其中试用期至\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日止。 本合同于 终止。

第二条 工作内容和要求 乙方同意根据甲方工作需要，安排在\_\_\_\_\_\_\_\_岗位(工种)工作。 乙方工作应达到 标准。

第三条 工作时间和休息、休假 甲方安排乙方执行 工时制度。 执行标准工时制的，乙方每日工作时间8小时，每周40小时。 执行综合计算工时制的，乙方平均每日工作不超过8小时，平均每周工作不超过40小时。 执行不定时工时制的，在保证完成甲方任务情况下，乙方自行安排工作和休息时间。 甲方应按国家规定安排乙方带薪年休假和国家法定节日休假。

第四条 劳动报酬 甲方每月\_\_\_\_\_\_\_日前以货币形式支付乙方工资。 甲方对乙方实行 工资制度。 乙方工资标准为每月\_\_\_\_\_\_\_元，其中基本工资每月\_\_\_\_\_\_\_元。 乙方在试用期间的工资每月\_\_\_\_\_\_\_元。 甲乙双方对工资的其他约定 非乙方原因造成乙方停工待工的，甲方按每月\_\_\_\_\_\_\_元支付乙方生活费或按\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_执行。

第五条 保险福利 双方必须依照国家和地方有关社会保险的规定，按时足额缴纳社会保险费(养老、失业、医疗、工伤、生育保险等)。 乙方因工负伤或患职业病，患病或非因工负伤和在职期间因工、非因工死亡的待遇按国家和地方有关规定执行。

女职工在孕期、产期、哺乳期的待遇按国家和地方有关规定执行。

第六条 规章制度 甲方应依法制定完善内部规章制度，包括工资、奖惩、安全生产、劳动纪律、职业培训、竞业限制等，对职工有计划地进行职业培训。 乙方应遵守劳动纪律和各项规章制度，如有违反甲方有权根据规章制度进行处理，直至解除本合同。

第七条 劳动保护和劳动条件 甲方必须为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要劳动防护用品。 甲方必须按国家有关规定对从事有职业危害的乙方定期进行健康检查。 甲方必须根据国家有关规定对女职工和未成年工实行特殊保护。 乙方在生产(工作)过程中，必须严格遵守安全操作规程，对甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业时有权拒绝执行。 甲方安排乙方从事特种作业的，必须按国家规定对乙方进行专门培训并取得特种作业资格或者乙方已经过专门培训取得特种作业资格。

第八条 劳动合同的变更 甲方根据工作需要变更本合同约定内容的，需与乙方协商一致，并填写《劳动合同变更书》。 《劳动合同变更书》由甲乙双方各执一份。

第九条 劳动合同的解除、终止及经济补偿 本劳动合同的解除、终止及经济补偿依照《中华人民共和国劳动合同法》第四章的规定执行。

第十条 赔偿责任 甲乙双方同意按照《中华人民共和国劳动合同法》第七章的规定承担赔偿责任。

第十一条 甲乙双方约定的其他事项

第十二条 劳动争议处理 甲乙双方因履行本合同发生争议，当事人可以依照相关法律规定进行调节或申请劳动仲裁。

第十三条 本合同未尽事宜或约定条款与今后国家和省、市政府有关规定相悖的，按有关规定执行。

甲方(盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方(盖章) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签订时间：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

鉴证机关(盖章) \_\_\_\_\_\_\_\_

鉴证人：(签章) \_\_\_\_\_\_\_\_

鉴证时间\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**劳动争议合同篇三**

第五十六条用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。 【解读】本条是关于如何处理集体合同争议方面的规定。

一、用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的

用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的情况多种多样，只要是集体合同有规定的，用人单位没有履行就构成了对职工劳动权益的侵犯。例如用人单位违反集体合同规定，侵犯职工休息休假或者保险福利等约定权益的；违反女职工权益专项集体合同，侵犯女职工月经期、孕期、产期和哺乳期的女职工给予特殊保护等权益的，用人单位都需要承担法律责任。

二、工会的性质和法律地位

工会法第二条规定：“工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。” 劳动法第八十八条规定，各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日全国总工会颁布实施的《中国工会章程》明确提出，中国工会维护工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家政权，协助人民政府开展工作，在政府行使国家行政权力过程中，发挥民主参与和社会监督作用。工会的性质和法律地位，决定了工会可以对用人单位履行集体合同的情况等进行监督。

三、工会在集体合同中所承担的责任

从法理上讲，工会与用人单位是集体合同的法律主体（当事人）。集体合同对企业所有劳动者（关系人）和用人单位、工会都（当事人）都具有约束力。由于集体合同的签订目的和双方当事人的性质不同，订立集体合同的双方当事人都有履行合同规定义务的职责，但其所承担责任的性质不同，当事人双方的义务具有不对等性。对企业来说，集体合同规定的义务都是它必须履行的法定义务，如果不按照合同规定履行义务，企业就要承担法律责任。而对于代表全体职工签订集体合同的工会组织或职工代表来说，集体合同规定的义务不具有法定性，只具有道义性。保证全体职工履行义务靠的是职工的觉悟、舆论的力量和企业行政方面在法律允许的范围内所采取的行政手段。如果个别职工或部分职工不按照集体合同的规定履行义务，工会组织或者职工代表无法承担法律责任，而只承担道义、政治责任。另外一种情况，工会组织及其所代表的全体职工都能够自觉履行集体合同规定的义务，在用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的时候，工会作为职工权益代表，作为与用人单位签订集体合同的法律主体，也可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会还可以依法申请仲裁或者提起诉讼。

四、工会在处理集体合同争议方面的程序

工会在处理集体合同争议时遵循什么样的程序

首先，劳动者、工会和用人单位协商解决。根据本条规定，协商解决是处理履行集体合同争议的必用方式和必经程序。由工会出面代表劳动者与用人单位协商，可以避免单个劳动者的弱势地位，能够与用人单位更平等、更有效地进行协商。工会依法要求用人单位履行集体合同的，用人单位应当继续履行，并对之前违反集体合同的行为承担法律责任。

其次，协商解决不成的，工会可以代表全体职工，将履行集体合同的争议申请仲裁或者提起诉讼。

需要注意的是，这里规定了工会选择或裁或审的两种途径，仲裁不再是提起诉讼的必经程序，这与劳动法的规定明显不同。劳动法第八十四条第二款规定：“因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起\_\_\_\_日内向人民法院提起诉讼。”还有依据《集体合同规定》，这一类集体合同争议应依《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（国务院\_\_\_\_\_\_\_\_年颁布实施的）处理，包括当事人双方协商、仲裁解决、诉讼解决三个环节。以往的实践表明，劳动法和《中华人民共和国企业劳动争议条例》所规定的对仲裁裁决不服的，才能提起诉讼的体制变得冗长拖沓，容易造成劳动者权益遭受侵害的状况长期得不到解决。而在发生集体合同争议的情况下，众多劳动者的合法权益都会遭受损害，这种状况长期得不到解决，会危害到劳动关系的稳定和社会秩序的。

因此，劳动合同法规定因履行集体合同发生争议时，协商解决不成的，工会可以代表劳动者向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，由受理该集体合同争议案件的劳动争议仲裁委员会依照《劳动争议仲裁委员会办案规则》（劳动部\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日颁布实施）规定的特别程序进行处理。或者在不申请仲裁的前提下，协商解决集体合同争议不成的，工会还可以直接向法院提起诉讼，由受理该集体合同争议案件的人民法院的民事审判庭，依照民事诉讼法的有关规定进行处理。

返

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找