

劳动仲裁申诉书下载 模拟劳动仲裁开庭 心得体会(通用10篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

劳动仲裁申诉书下载篇一

作为一个法专业的学生，学习过程中，接触到了很多法律程序和办理的案件。其中，劳动仲裁是我接触较多的类型之一，模拟劳动仲裁开庭活动也让我更深入地了解 and 体验了这一程序。在活动中，我扮演了仲裁员和当事人的角色，深刻地领悟到了这一程序的重要性和作用。下面，我将从五个方面谈谈我在模拟劳动仲裁开庭中的心得体会。

一、深刻认识到仲裁程序的公正性和独立性

在模拟劳动仲裁开庭活动中，我身兼仲裁员一职，这让我深刻地认识到仲裁程序的公正性和独立性的重要性。在听取当事人的陈述后，我们仲裁员必须根据法律规定，根据事实和证据做出公正的裁决。在这一过程中，我们需要公正、中立、客观地处理当事人的矛盾，并且不能受到其他因素干扰。只有这样，才能保证仲裁的公正性和独立性，实现维护当事人的合法权益。

二、牢记仲裁程序的程序规定

在模拟劳动仲裁开庭中，我还要求扮演当事人的角色。在这一过程中，我得知了在实际劳动仲裁中必须严格遵守的程序规定。在听证会前，我们需要提交申请书并发送到对方当事

人，还需要提交相关证件和证据。在开庭后，仲裁员将依据申请书和提交的材料来决定是否组织听证会。如果需要开展听证会，当事人还需要自行拟定证言并在听证会上提交。在劳动仲裁中，牢记仲裁程序的规定十分重要，只有遵守程序规定，才能使劳动仲裁程序更加顺畅，切实维护当事人的合法权益。

三、 加强证据搜集和核查的技巧

在模拟劳动仲裁中，我还学会了如何加强证据搜集和核查，从而使劳动仲裁程序更加顺畅。在实际劳动仲裁中，证据是重中之重，需要做好搜集和核查工作，从而确定当事人的权益。因此，通过模拟劳动仲裁开庭活动，我更加明确了证据的重要性。我找到相关的证据，并进行了梳理和核查，确保证据的真实性和可靠性。这样做，在劳动仲裁中，就能更加有效地维护当事人的合法权益。

四、 巧妙运用交互沟通技能

在模拟劳动仲裁中，我发现了交互沟通技巧的重要性。作为一名仲裁员，我需要额外注意语言表达和沟通技巧，避免语言不当或情绪失控等情况。同时，我们也需要关注当事人的语言表达，对其提问并进行深度剖析，使庭审环节更具深度和广度。在模拟劳动仲裁开庭活动中，我学会了掌握交互沟通技能，从而更好地解决矛盾以及确认证据的真实性，为当事人的合法权益提供更好的保障。

五、 更加深入地了解劳动法律体系

在模拟劳动仲裁开庭活动中，我更加深入地了解了劳动法律体系，学习到了法律规定和相关市场机制。通过这一过程，我发现我们需要关注市场竞争力，推进市场化改革，同时根据市场需求和经济发展动态调整法律机制。这不仅让我更好地了解了劳动法与经济发展之间的关系，还帮助了我加深

对劳动法的理解和认识。

总之，在模拟劳动仲裁开庭活动中，我从多个角度更好地领悟到了劳动仲裁程序的重要性和作用，进一步加深了对劳动法的认识和理解。同时，也通过这一活动，提高了法律技能和实践能力，对日后的法律工作具有十分重要的意义。

劳动仲裁申诉书下载篇二

家庭住址：_____市_____街_____号，

地址：_____市经济开发区_____路_____号

仲裁请求事项：

二、请求依法裁定撤销申请人与被申请人签署的离职协议，裁定被申请人与申请人继续履行劳动合同。

四、请求依法裁定被申请人赔偿申请人精神损害抚慰金_____元；

事实及理由：_____

_____年_____月_____日，申请人参加了被申请人组织的福利体检。_____年_____月_____日，被申请人单位课长李*找申请人谈话，说申请人体检结果为小三阳，公司要求自动离职。被申请人与申请人反复交涉未果。_____年_____月_____日，被申请人单位人事经理给被申请人发邮件并附有《自动离职通知单》，要求第二天必须离开。_____年_____月_____日，被申请人被迫离职。以上事实有相关证据证实。

综上所述，申请人认为，_____年_____月_____日，劳动部和卫生部联合发布了《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》规定：“除国家法律、行政法规和卫生部规定禁止从

事的易使乙肝扩散的工作外，用人单位不得以劳动者携带乙肝表面抗原为理由拒绝招用或者辞退乙肝表面抗原携带者。”。文件还规定：“除国家法律、行政法规和卫生部规定禁止从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。”。20__年1月1日生效的《就业服务与就业管理规定》也作出了类似的规定。

根据我国宪法第三十三、四十二条及相关法律规定，公民有平等就业权利，任何单位和个人不能侵犯公民平等就业权。我国《劳动法》第三条、第十二条规定，劳动者享有平等就业的权利，劳动者就业不应受到歧视。《中华人民共和国传染病防治法》第十六条规定：“任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人。”。

被申请人仅因为申请人是乙肝携带者而歧视申请人，不但违规为申请人体检了乙肝标志物，还强迫申请人离职，不仅侵犯了申请人的平等就业权，还严重打击申请人的就业信心，遭此重挫以来一直神情沮丧，精神上受到极大打击。

申请人认为，被申请人的行为违反了我国《宪法》和相关法律中有关公民享有平等就业权和任何单位和个人不得歧视乙肝携带者的规定，以及劳动和社会保障部及卫生部文件，使申请人遭受误工损失和精神损害。因此，为维护申请人的合法权益，特向贵局提出仲裁。

此致

_____市劳动局劳动仲裁委员会

申请人：_____ (签名，手印)

_____年_____月_____日

附：证据

谈话录音(光盘2张及文字记录)

劳动仲裁申诉书下载篇三

在当今社会，劳动纠纷日益增多，劳动仲裁成为了一种非常重要的纠纷解决方式。为了提高大学生的劳动法意识和知识，让他们更好地了解劳动仲裁的程序和方法，提高他们的法律素养，学院组织了一次模拟劳动仲裁开庭活动。该活动以真实的图纸和案例模拟了劳动仲裁庭的开庭程序，并由专业的法官、律师以及一些行业内人士担任评委，让参与活动的同学亲身体会到劳动仲裁开庭的情景，更好地掌握劳动法律知识并提高解决纠纷的能力。

2. 对开庭流程的认知与实践

在模拟劳动仲裁庭的开庭过程中，我体会到了整个程序的流程和每个环节的重要性。在开庭之前，双方当事人进行了调解，这是开庭的重要一环。我们模拟的案件涉及得当事人是因为合同纠纷导致拖欠工资。在调解环节，我们结合实际案例，运用法律知识进行了调解，最终使双方都有所妥协。在调解失败之后，双方当事人携带证据和辩护人到庭应诉。律师和各方案的代理人分别进行陈述和质证，该环节体现了每一方当事人的权利保护和法律知识的运用。在这个过程中，我意识到代理人的角色是非常关键的，需要具备文思敏捷、口才出众和专业知识扎实的特点。最后，法官根据双方的陈述、辩词和证据进行评判，作出裁决。

3. 对个人技能提升的认识

通过模拟劳动仲裁开庭活动，我不仅学会了法律知识，还提高了自己的沟通能力和表达能力。在活动中，我作为代理人代表了一方当事人进行了陈述，需要清晰地表述一方当事人的诉求和证据，同时还要运用专业的法律知识进行质证和驳斥。在这个过程中，我不断地进行模拟演练，学习如何更好

地组织语言，如何更加充分地表达自己的观点，这为我今后的职场和生活中的各种交流沟通培养了很好的基础。

4. 对于法律知识的重视与积累

通过模拟劳动仲裁开庭活动，我深刻认识到了法律知识的重要性。只有深入挖掘和学习法律知识，才能更好地了解和运用法律，解决纠纷和维护权益。在活动中，我发现自己还存在许多法律知识的盲区，比如一些细节方面的知识点，我需要进一步深入学习。因此，我下定决心，要加强法律知识的积累、更新和拓展，从而更好地提升自己的综合素质，更好地为社会服务。

5. 对模拟劳动仲裁开庭活动的评价和建议

总的来说，模拟劳动仲裁开庭活动让我受益匪浅，收获了许多法律知识和实践技能，提升了自己的自信和能力。但是，我也认为活动的设计可以进一步优化，比如案例的设置可以更加贴近生活，更真实地反映劳动纠纷的实际情况；同时，评价标准的制定可以更加细致、明确，让参与者更加有针对性地进行自我检讨和提升。总之，模拟劳动仲裁开庭活动是一种非常好的实践教育方式，让我们更好地了解和学习法律知识，增强法律意识，提高自我素质。

劳动仲裁申诉书下载篇四

申请人□xxx□男，汉族□19xxx年6月7日出生，住xxx省xxx县xxx镇xxx村xxx号，系死者xxx之子。

被申请人□xxx公司。

法定代表人□xxx□职务：经理。

申请人与被申请人经友好协商，就申请人申请确认xxx与被申

请人劳动关系一案，就相关赔偿自愿达成如下协议：

一、申请人亲属xxx与被申请人存在劳动关系。

二、申请人与被申请人认为xxx于xxx年7月3日在xxx省xxx市xxx路xxx镇xxx高速入口辅道发生交通事故死亡是工伤。

三、被申请人向申请人一次性支付人民币75000元(大写柒万伍仟元整)，作为本案工伤赔偿金等一切款项。此外申请人不再要求被申请人支付任何款项或承担任何责任，包括劳动关系存续期间的任何其他责任。

申请人保证xxx其他亲属同意该协议书，否则由xxx承担责任。

本协议书一式叁份，申请人与被申请人各执一份□xxx市劳动争议仲裁委员会存档一份。本协议自申请人与被申请人签字或盖章之日起生效。

申请人：被申请人

年月日年月日

相关知识

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

第一章总则

第一条为了公正及时解决劳动争议，保护当事人合法权益，促进劳动关系和谐稳定，制定本法。

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。

第三条解决劳动争议，应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法保护当事人的合法权益。

第四条发生劳动争议，劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。

第五条发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解。不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

第六条发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供。用人单位不提供的，应当承担不利后果。

第七条发生劳动争议的劳动者一方在十人以上，并有共同请求的，可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼活动。

第八条县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表建立协调劳动关系三方机制，共同研究解决劳动争议的

重大问题。

第九条用人单位违反国家规定，拖欠或者未足额支付劳动报酬，或者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以向劳动行政部门投诉，劳动行政部门应当依法处理。

第二章调解

第十条发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

(一)企业劳动争议调解委员会。

(二)依法设立的基层人民调解组织。

(三)在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

第十一条劳动争议调解组织的调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作，并具有一定法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。

第十二条当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

第十三条调解劳动争议，应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述，耐心疏导，帮助其达成协议。

第十四条经调解达成协议的，应当制作调解协议书。

调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加

盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。

第十五条达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

第十六条因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。

劳动仲裁申诉书下载篇五

佟女士到某日本独资公司工作已经8个月了，与她同时进公司的其他员工，工作上都早已能独挡一面了，惟独她还不能够胜任本职工作，她十分着急，经常利用业余时间补习业务，可收效甚微。公司领导认为，佟女士虽然干活儿比较笨，但工作态度还是认真的，于是决定给她一次提高技术水平的机会，让她脱产3个月，去参加技术培训。佟女士也真是不争气，参加完3个月的技术培训，回到公司仍然不能胜任本职工作。公司领导对她彻底失望了，作出了30日后与她终止劳动合同的决定。总经理，公司跟我订的劳动合同是无固定期限的，怎么能现在就终止呢？”很显然，佟女士不愿离开公司。不错，咱们公司所有人的劳动合同都是无期限的。

但是，这并不意味着不能终止，因为劳动合同中已经约定了一些终止条件，只要这些终止条件出现，劳动合同就可以终止。总经理边说边找出了佟女士的劳动合同，“你看，你这份劳动合同中第52条就规定：‘乙方(指佟女士)若不能胜任本职工作，经培训或调整工作岗位后仍不能胜任时，甲方(指公司)可提前30日通知乙方终止劳动合同。就算公司可以按这

条规定跟我终止劳动合同，是不是也应该给我一些经济补偿金呢？”佟女士问。

[分析与处理]

《劳动法》第23条规定：“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

劳动部《关于贯彻执行(劳动法)若干问题的意见》中第38条明确规定：“劳动合同期满或当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止，用人单位可以不支付劳动者经济补偿金。

本案中，公司与佟女士根据劳动合同中约定的终止条件来终止合同且不支付经济补偿金的做法，从表面上看，符合上述规定。但是，原劳动部《关于贯彻执行{劳动法}若干问题的意见》第20条中还规定：“无固定期限的劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件，以规避解除劳动合同时用人单位应支付给劳动者经济补偿金的义务。

本案中公司与佟女士签订的劳动合同是无固定期限的，合同中约定的“乙方(指佟女士)若不能胜任本职工作，经培训或调整工作岗位后仍不能胜任时，甲方(指公司)可提前30日通知乙方终止劳动合同”，正是把《劳动法》中第26条第2项规定的用人单位可以与劳动者解除劳动合同的条件“劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的”当成了终止劳动合同的条件。

这是一种公司规避法律义务的行为，劳动合同中的这种约定无效。所以，公司应与佟女士解除劳动合同，并按国家的有关规定向佟女士支付解除劳动合同的经济补偿金。

劳动仲裁申诉书下载篇六

被申请人：上海娇润贸易有限公司，住所地青浦区金泽镇莲湖路53号331室a座。办公地址：长宁区新渔东路20号2xx室。

法定代表人，刘海光，总经理。

请求事项

请求劳动争议仲裁委员会依法裁决：

三、被申请人向申请人支付违法解除劳动合同赔偿金4182元；(如劳动争议仲裁委员会认定被申请人并非违法解除劳动合同，则申请人要求被申请人依法支付经济补偿金。)

五、被申请人按照20xx年及20xx年上海市社会保险费缴费标准为申请人补缴社会保险。

事实与理由

申请人经面试合格后于20xx年5月19日前往公司办公地点(新鱼东路20号218室)正式上班，成为被申请人正式员工，但被申请人从未与其签订书面劳动合同，亦未缴纳社会保险。申请人在工作期间经常性加班，但被申请人从未支付加班费。20xx年5月27日，被申请人的法定代表人刘海光在不具备合法解除或终止条件的情况下以没收工作证等方式解除劳动合同，并申明其拒绝申请人进入办公场所，将申请人从公司除名，并扣留部分私人物品。

申请人认为：

一、自己于20xx年5月19日正式建立劳动关系，被申请人依法应当在一个月內与其订立书面劳动合同。被申请人自用工之日起已超过一个月的宽限期仍未与申请人签订书面劳动合同，

依据《中华人民共和国劳动合同法》的规定，自20xx年6月19日起，被申请人每月应当向钱栋支付二倍的工资。除去被申请人每月已发放的部分工资，应当补足差额。

二、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。截止20xx年5月26日，钱栋工作时间已超过1年，依法应视为钱栋与被申请人已订立无固定期限劳动合同。被申请人的法定代表人刘海光在无法定事由的情况下，要求钱栋交出工作证件，并申明其不能进入办公室及不能接触公司任何物品，其行为实质是用简单、粗暴的方式违法解除劳动合同，依据《中华人民共和国劳动合同法》第87条之规定，你公司应当分别向钱栋赔偿金。

三、钱栋属于劳动者，有享受社会保险和福利的权利，依据《中华人民共和国劳动法》、《上海市社会保险费征缴实施办法》、《上海市城镇职工社会保险费征缴若干规定》等法律法规，被申请人应当为其分别交纳社会保险及工伤保险，被申请人既未按时办理社会保险登记手续，也未按时足额缴纳社会保险费，属违法行为。权利人有权要求被申请人补充缴纳。

四、劳动者依法享有休息权，用人单位不得违反法律的规定，延长劳动者的工作时间。安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。20xx年2月起至20xx年5月27日期间钱栋曾经常性加班，被申请人既未安排补休，也未支付加班费，现被申请人应当按照劳社部发[20xx]3号《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》折算并补发相应的加班报酬。

综上所述，被申请人的行为已严重违反劳动法律、法规的规定，侵犯了我的合法权益。特申请贵院依法仲裁，以保障劳动者的合法权益。

此致

劳动争议仲裁委员会

申请人□xx

20xx年xx月xx日

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](#)

劳动仲裁申诉书下载篇七

甲方(用人单位)：法定代表人：负责人：联系电话：联系地址：

乙方(劳动者)：性别：民族：文化程度：身份证件名称：证件号码：户籍地址：__编码：通讯地址：__编码：固定电话：手机：电子邮箱：紧急联系人：联系方式：本单位起始工作年限：

甲乙双方于_____年___月___日签订劳动合同，合同期至_____年___月___日，现甲乙双方同意解除劳动合同

关系。经双方协商一致，签订本协议如下：

第一条 (方)因 原因，要求提前解除与 (方)的劳动合同。经协商，双方同意自_____年___月___日起解除双方的劳动合同，双方的权利义务随之终止。

第二条 甲方在乙方妥善办理完毕工作移交手续后支付乙方包括但不限于工资、经济补偿金、代通知金等所有费用等共计 元(大写： 人民币。)

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满_____年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满_____年的，按_____年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在___市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过_____年。

第三条 社保、公积金缴交至_____年___月止。

第五条 乙方应当于本协议签订后___日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。

第六条 乙方自愿放弃其他所有诉求。

第七条 本协议经甲乙双方签字或盖章后生效。

第八条 本协议一式两份，甲乙双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方(盖章)：法定代表人：年___月___日

乙方(签字)：年___月___日

劳动仲裁申诉书下载篇八

申请人王某菊、吴某茹、杨某静、刘某芳、温某钗、王某环、谷某芳、王某丽、李某霞、勒某平诉北京某兴劳保厂劳动仲裁案件。

申请人入职很早，一般都在1970年至1980年之间就在该厂上班，北京某兴劳保厂于20xx年无故让员工回家等待上班消息，至今无消息，也未给申请人发放工资，也并未解除劳动合同。未签订劳动合同，月工资都会低于北京最低工资标准，加班没有工资、拖欠工资等许多违规情况。10位申请人自己去北京市大兴区劳动仲裁委员会申请仲裁，后因为10位申请人对法律一无所知，为维护自己最大的利益，申请法律援助，寻求帮助。

承办过程：

由于10位申请人经济困难，依据《法律援助条例》等的有关规定，北京市大兴区人民法院函告北京市大兴区法律援助中心指派一名律师出庭担任10位申请人的代理人。北京市大兴区法律援助中心接到函告后，指派北京市京广律师事务所我来承办此案。

我接到案卷后，由于每个员工的情况不同，我阅卷达十几次，并且根据情况分清楚需要核实的问题记录在案。并在第二天就约到了十位当事人一一核实问题，为十位平均年龄在50岁的大妈们讲起了劳动法，并把每个人的不同情况做了不同的分析，对每个人耐心讲解，北京8月份的天气平均气温在35度左右，正值京广律师事务所迁所，没有空调、没有电扇、没有任何降暑设备，我在闷热的办公室里整理着案件材料，由于当事人的仲裁申请书是她们自己书写的，有许多错误和不全面的地方。

我从第一份开始算起，一会功夫的时间，我身上就被盯了好

几个大包，闷热、蚊子，但我一直在坚持，我内心中有一股力量在支撑我，我一定要竭尽全力维护10位大妈的合法权益，要不怎么对的起这10位大妈对法律的信任？10位大妈看着看着我这样就心疼了，眼眶湿润了，十个人一人拿一个本子围着我律师开始扇了起来，尽管不那么凉快，但是这幅温馨的画面定格在了京广律师事务所的办公室里。

送走10位大妈，晚上10点多办公室里只剩下我忙碌的身影，每个当事人的证据材料多大三百多页，我在一一复印，因为我清楚我已经定下方案，努力调解才可以解决好多法律未涉及的问题，并且也要把证据准备充足，因为我清楚程序的公正是实体公正的前提。

承办结果：

8月8日上午9点半，大兴区仲裁委员会正式开庭审理该案件。

我在法庭上有理有据为当事人争取着最大权益，对方被申请人的两位代理律师明显感到理亏，忽然她们在法庭上话锋一转，用不屑的口气说我：“一个法律援助的案件，这么上心为什么啊？为法援案件的申请人争取为什么啊？”我当时感到非常气愤，用不客气的语气，义正词严的说：“我是申请人的代理律师，不管她们是委托的还是法律援助的，我都必须维护她们的合法权益”。在这种氛围压力之下，对方一一被申请人申请调解结案。

我在调解环节，利用专业的法律知识，动之以情晓之以理，不屈的威严将每个当事人的赔偿金上升至3万元，当我问这10位大妈这个金额是否可以的时候，10位大妈说：这是我们做梦都无法想象的数字，我们想几千就太好了，我们就是生气啊，窝心，我们一定要争个理啊，怎么也干一辈子了，最终每人3万元调解结案。

案件点评：

这起仲裁案件结束了，但我在该仲裁案件中并未判决结案，而是努力调解，是因为这10位大妈的情况比较特殊，入职时单位存在不合理及违法行为，但判决不能给10位大妈的权益最大话，比如10位大妈都未签订劳动合同，未上保险，但由于《中华人民共和国劳动法》颁布的时间10位大妈均已经到了退休年龄，不能在适用《中华人民共和国劳动法》，如果判决其最大的就是解除劳动赔偿金、未签订劳动合同的双倍补偿等，而这些都是仲裁判决中不可能被支持的，如果坚持判决去结果是胜诉的，但10位大妈的利益保护并不是最多的，我当时核实每个人的情况，其判决的最好结果也就是每个人不到1万元所以我坚持调解，动之以情晓之以理，最终以每个人3万调解结案。

我在想10位大妈因为条件困难申请法律援助，因为她们相信政府；10位大妈因为合法权益受损而申请法律援助，因为她们相信法律；10位大妈看到我为她们竭尽全力的维护自己的合法利益，并最终将实实在在的成果交予她们手上，她们哭了，因为感动；他们笑了，因为胜利。10位大妈饱含深情的做了一面锦旗送到了法律援助中心及北京市京广律师事务所，10位大妈颂扬共产党，颂扬政府，颂扬人民的好律师。

“扬善退恶，仗义执言”是对我，也是对我从事律师最大褒奖，这个结果比一个判决胜诉更让我骄傲，更让我自豪，更让我可以全心全意为当事人争取最大的权益。

劳动仲裁申诉书下载篇九

申请人：_____，性别：____，出生日期：____年____月____日，职业：_____，工作单位：_____公司，邮政编码：_____，家庭地址：_____，身份证号码：_____，手机号码：_____，通讯地址：_____，电话：_____

_____。

被申请人：_____公司，法定代表人：_____，
注册号：_____，地
址：_____，主要
负责人：_____，职务：_____，手机号
码：_____，邮编：_____，办公地
址：_____，电话：
_____。

风险提示： 劳动争议当事人应当在劳动争议仲裁时效范围内
申请劳动仲裁，如果过了劳动争议仲裁时效申请，合法权利
就无法得到保障。

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。

超过申请时效期间提出仲裁申请的，劳动仲裁委员会会驳回
仲裁申请。

请求事项：

1、裁决被申请人继续履行与申诉人之间的劳动合同。

2、裁决被申请人补发申诉人自其_____年___月___日违法
单方面解除劳动关系之日起至开始继续履行《劳动合同》的
工资。

(以每月人民币_____元计)，并补缴社保和住房公积金。

3、裁决被申请人支付申诉人自其_____年___月___日单方
面解除劳动关系之日起至被申请人开始继续履行《劳动合同》

之日期间的工资(以每月人民币_____元计)的_____%的补偿金。

4、裁决被申诉人因未按照法律规定与申诉人签订劳动合同所应该从_____年___月___日起至仲裁结束之日向申诉人支付双倍工资。

(以每月人民币_____元计)。

事实和理由：

_____年___月___日，申诉人到被申诉人处上班，担任被申诉人_____经理职位，根据被申诉人向申诉人所发的电子邮件录用通知中确认：月薪_____万元，另每月报销_____元手机费。

_____年___月___日，在没有任何法定理由和提前通知的情况下，被申诉人单方面决定与申诉人解除劳动合同关系，实际上，被申诉人也并未按照国家法律的规定为申诉人签订劳动合同，使申诉人的实际利益受到很大损失。

为维护申诉人的合法权益，依据我国《劳动法》、《民法典》等相关法律法规之规定，申请劳动仲裁，希望能够得到贵仲裁委员会的支持。

此致

_____区劳动争议仲裁委员会

申请人：_____

_____年___月___日

2、劳动关系相关证明，其它证明材料。

3、申请人系用人单位的，交企业法人营业执照复印件加盖公章、组织机构代码证复印件加盖公章、法定代表人身份证明加盖公章。

4、有委托代理人的，提交授权委托书。

劳动仲裁申诉书下载篇十

被申诉人：_____

9、两被申诉人对上述所列各项诉请承担连带清偿责任。

申诉人自_____年1月16日起即在被申诉人_____建设集团有限公司处工作，并签订劳动合同。_____年_____建设集团有限公司内部调整，申诉人所在部门名称变更为_____建设集团有限公司第六建筑安装劳务有限公司（后变更为_____建设集团有限公司第十六建筑安装有限公司）。_____建设集团有限公司要求申诉人及所在部门所有工作人员同_____建设集团有限公司第六建筑安装劳务有限公司重新签订劳动合同。自20_____年1月开始，被申诉人_____建设集团有限公司第十六建筑安装有限公司即停止为申诉人缴纳社会保险，自20_____年11月开始，被申诉人_____建设集团有限公司第十六建筑安装有限公司又开始拖欠申诉人工资，20_____年，申诉人在工作期间受伤，被认定为九级伤残，被申诉人_____建设集团有限公司第十六建筑安装有限公司也未向申诉人支付各项工伤福利待遇。不得已，申诉人不得不向被申诉人_____建设集团有限公司第十六建筑安装有限公司提出解除劳动合同，并要求被申诉人_____建设集团有限公司、_____建设集团有限公司第十六建筑安装有限公司向申诉人支付请求事项中所列各项仲裁请求。为维护申请人合法权益，特诉诸贵委，望裁如所请。

此致

敬礼！

____劳动争议仲裁委员会

申请人：_____

_____年_____月_____日