

# 2023年劳动争议案件总结(精选9篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

## 劳动争议案件总结篇一

原告：，男，汉族，生于x年5月25日□xx市xx县人，住xx县x场乡江云村组41号。身份证号：。联系电话：。

委托代理人：吴，律师事务所。

被告□xx市xx区x集团公司。

住所地□xx区路x号。

法定代表人：李。职务：董事长。电话。

原告因与被告关于劳动争议一案不服劳仲案字()第152号裁决书的裁决，向贵院提起民事诉讼。

诉讼请求：

- 1、请求人民法院依法判令被告支付拖欠原告工资4万元、应支付未签订劳动合同双倍工资9万元，周末加班工资70745.48元、法定节假日加班工资7170.15元、经济补偿金和赔偿金5万元，共计257915.63元。
- 2、请求人民法院依法判令被告为原告补办社会保险。
- 3、请求人民法院依法判令由被告承担本案的诉讼费用。

事实和理由：

原xx区劳动争议仲裁委员会的裁决严重与事实不符和适用法律错误□xx区劳动仲裁委员会认为：“申请人与被申请人之间未签订劳动合同，月工资无书面约定，且多数申请人未领过工资没有直接证据证实。”根据《劳动法》及《劳动合同法》的规定“用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系”和“建立劳动关系应当订立书面劳动合同。”工作时间短难道就可以认定不签订劳动合同和工资额争议过大就可以拖欠农民工工资的认定完全违背劳动法的立法宗旨，也侵犯了农民工的合法权益。劳动法也明文规定工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。同时既然劳动者与用人单位形成了劳动关系，用人单位就应当签订劳动合同，未签订劳动合同的，用人单位就必须支付劳动者双倍工资。休息休假和加班情况及工资发放应当由被申请人举证，应适用举证责任倒置，而xx区劳动争议仲裁委员会将举证责任转嫁于申请人而不予支持的认识也是错误的□xx区劳动争议仲裁委员会适用《社会保险费征缴暂行条例》按行政程序进行处理而不予受理也是错误的。劳动争议调解仲裁法第二条第四项“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”适用本法。当部门规章、条例与法律法规发生冲突时，应优先适用法律，而仲裁委员会适用条例是完全错误的。再次，仲裁委员会不予支持支付经济补偿金的理由也是不充分的。

原告自x年5月20日进入被告单位,在被告单位”秦皇1号”吸砂工程船上从事船舶管理工作,双方约定每月工资为1万元.从x年11月以来至x年2月,被告就一直拖欠原告工资,共计拖欠4万元。同时,被告也未给原告安排过休息休假,也未支付过加班工资,也未办理社会保险。根据《劳动法》和《劳动合同法》相关规定,“工资应当以货币形式,按月支付,未及时足额支付劳动报酬的用人单位应当向劳动者支付劳动报酬并应当向劳动者支付经济补偿金。”“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200%的工资报酬。法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于300%的工资报酬。”未支付加班工资的，除支付加班工资外，还应当劳动者加付赔偿金。未签订劳动合同应当向劳动者支付二倍工资。同时在原告在被告工作期间也未给原告办理社会保险，除依法向原告补办社会保险外，被告还应当向原告支付经济补偿金。为此，被告应当向原告被告支付所欠工资4万元、应支付未签订劳动合同双倍工资9万元，周末加班工资70745.48元、法定节假日加班工资7170.15元和经济补偿金和赔偿金5万元，共计257915.63元。同时被告还应当为原告补办社会保险。

综上所述，基于以上事实，根据劳动合同法相关法律法规，为维护原告的合法权益，特向贵院提起诉讼，请求贵院依法做出公正裁决，以维护农民工的合法权益。

此致

xx区人民法院

具状人：李

x年八月五日

## 劳动争议案件总结篇二

申请人： 姓名：曾付才性别：男年龄：54工作单位：中国工商银行常德市分行常德支行，军转干部、中共正式党员、部队职务：副营职，工商银行职务：工会副主席，家庭住址：武陵大道南段工行宿舍，身份证号码：\*\*\*,联系电话：\*\*\*。

委托代理人：无

被上诉人：中国工商银行股份有限公司常德分行

法定代理人：姓名：匡一先，性别：男，职务：中国工商银行服务有限公司行长。

请求事项：

- 1、纠正、诱导强迫下岗内养，还我公职和劳动权利；
- 4、给予适当的政治、精神安慰补偿。

了12年以上，曾先后担任过支行保卫科长、工会副主席等领导职务，都先后获得过县级支行、市分行等级别的金融先进工作者等光荣称号，为工商银行的建设和发展作出了一定的贡献。但是，该行在2001年以减人增效，职工新陈代谢，提高素质结构为由，一方面下发了职工内养文件，文件规定：男工龄满30年，女工龄满25年实行内养后，工资、福利、加级跟在职员工一样享受同等待遇；另一方面在我无任何过错的情况下，免去了我的中层骨干职务，迫使我违背自己的意愿，被迫申请内养，即使当时不内养，以后也会被一刀切掉。在内养期间，只发较低的生活费，极大地降低了我的生活标准，加上物价飞速上涨，迫使我不得不到外面打工来养家糊口，给我的家庭造成了生活困难，也给我造成了精神上的损害。而现在在职员工的工资是我们内养人员工资的好几倍，与领导相比，那差别就更大了，回想当时内养时的情况，自己总觉得有一种被欺骗的感觉，心里很不平静。因此，我认为中国工商银行股份有限公司常德分行强迫、诱导我们下岗内养，只发生活费的这种做法。

第一，严重违反了党和国家安路军转干部的政策和规定，严重违反了国家人事部，中共中央组织部、民政部、财政部、劳动和社会保障部，总政治部六部委人发（2002）82号文件精神。

第二，严重违反了《宪法》第二章第42条“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”的规定。

第三，严重地违反了《劳动法》第三章第十七条“订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不能违反法律行政法规的规定，劳动合同依法订立，具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同的义务”的规定。

第四，严重违反了《劳动合同法》的有关规定。

第五，违反了中国工商银行总行2002年至2005年起下发的“员工办理内退须由本人自愿提出书面申请，报总行批准，方可办理内养手续”的文件规定。为此，我不得不向常德市劳动争议仲裁院递交“劳动争议仲裁申请书”，走依法维权的道路，希望能还我们这些曾在部队立过功，受过奖，为国家和军队建设做出贡献的转业军官一个公道，享受同等级别档次（副科级）职工工资和福利补贴生活待遇，并得到适当政治精神补偿。

此致

申请人：

2008年5月21日

### **劳动争议案件总结篇三**

被申请人：

住 址：

法定代表人：

调解请求： 按规定足额发放申请人产假期间工资共计人民币1xx元

事实与理由： 申请人自 年 月入职被申请人处，担任 一职，

月薪6000元。工作一直至今，今年 月，申请人因怀孕待产获批三个月的产假，但申请人产假只休了二个月就被被申请人要求去上班。因此实际只休产假2个月。被申请人虽为申请人购买了部分社会保险，但并未购买生育保险。因此根据法律规定，产假期间的待遇由被申请人负担。产假后，申请人一直向被申请人要求支付产假期间的工资，但被申请人一直不予答复。直至今年10月9日才收到人事部经理口头通知。通知说工厂所有产假均只发两个月工资，而且工资标准是月薪1130元。这明显是违反我国法律规定的。

1我国法律明文规定，女职工产假在90天以上。而被申请人规定只发两个月的工资。

2、根据《广东省职工生育保险规定》第十五条第一款第二项规定：“女职工产假期间享受生育津贴。生育津贴以所属统筹地区上年度在岗职工月平均工资为基数，按规定的产假期计发。生育津贴低于本人工资标准的，由用人单位补足。”被申请人故意规避本条“生育津贴低于本人工资标准的，由用人单位补足”的规定，一律按东莞市10年度在岗职工月平均工资1130为基数是明显违法的。按本人每月工资6000元计算，生育津贴远远低于本人工资标准，因此被申请人应按6000元的标准支付。

为保护申请人的合法权益，维护我国和谐的劳动关系，特向贵委提出调解申请，请依法调解。

此致

xxx调解委员会

## 劳动争议案件总结篇四

[(20xx)佛中法民四终字第1124号]

## 案情简介

彭某从捷勒公司成立一直担任法定代表人、董事长与总经理，其持有公司51%的股份。现彭某向捷勒公司主张20xx年至20xx年期间的提留工资共计500万元，诉讼中，捷勒公司对彭某的诉讼请求并无异议。彭某向法院提交了其与捷勒公司签订的劳动合同，部分工资条等证据。捷勒公司在本案诉讼期间已经停止经营，该公司存在其他债务正处于法院强制执行阶段。

经审理，法院认为彭某作为捷勒公司的实际控制人，虽然彭某提供了劳动合同和工资条证明其有向捷勒公司提供劳动，但在捷勒公司停止经营且有大量债务的情况下，主张时间长达五年之久且数额为500万元的巨额劳动报酬差额，不合常理，且有侵犯第三人合法权益的嫌疑，因此，驳回了彭某的诉讼请求。

## 案件评析

本案中彭某是捷勒公司的控股股东和法定代表人，彭某在捷勒公司的地位不同于普通劳动者，彭某在与公司签订劳动合同时，其自己既代表捷勒公司，同时又代表其个人，在这个过程中，彭某的上述两个身份高度重合或混同，也就是说，作为捷勒公司的法定代表人和控股股东，彭某作出的意思表示既可以代表捷勒公司，又可能仅是其个人意思表示。

根据《中华人民共和国公司法》的规定，公司的总经理等高级管理人员应当由董事会聘请，基于相同的原则，彭某担任捷勒公司的法定代表人，如果捷勒公司要与彭某签订劳动合同，亦应当由捷勒公司的董事会代表公司与彭某签订劳动合同，而不是彭某本人既代表捷勒公司又代表其个人签订劳动合同。结合上述因素，法院最终驳回了彭某的诉讼请求。

# 劳动争议案件总结篇五

今天小编为大家收集整理关于劳动争议解决方法,希望大家会喜欢,同时也希望给你们带来一些参考的作用!

- 1、支付违法解除劳动合同赔偿金
- 2、恢复劳动关系,并支付劳动合同解除日至劳动关系恢复之日的工资损失

以上二者只能择其一申请。

## 【事实依据】

- 1、厘清用工形式:员工与公司是否确实存在劳动关系
- 2、员工入职时间及工作年限:明确“n”的标准
- 3、员工工资结构及标准:月应发工资及解约前12个月的月平均工资
- 4、员工离职理由及时间:劳动合同解除日及解除理由
- 5、是否存在“三期”、医疗期等特殊情形,或外国人、总经理等特殊身份

《劳动合同法》第42条、47条、48条、87条

## 1、实体理由合法

(1)员工存在可以解约的相关事实或行为

(3)该规章制度已经过民主协商程序制定及公示



## 2、解约程序合法

(1)通知工会(如有工会)

(2)送达员工：解除劳动合同通知书

《劳动合同法》第4条、26条、39条、40条、41条、43条

衍生法律规范：

《劳动合同法实施条例》第19条、25条、27条

1、员工否认存在相关事实或行为

2、相关事实或行为虽存在，但可能不足以使单位获得解约权

3、规章制度无相关规定或规定不明确

4、规章制度制定或公示程序存在瑕疵

5、解约程序存在瑕疵

1、双方关系：

劳动合同、劳务派遣协议或其他合作协议

2、员工相关事实或行为证据：

3、解约依据：

(1)《员工手册》或相关规章制度

(2)《员工手册》或规章制度的员工签收页/其他公示证据

4、解约程序：

(1) 工会通知函

(2) 解除劳动合同通知书

(3) 解除劳动合同通知书的送达证明：本人签收文件或快递单原件

1、双方基本信息

2、仲裁请求

3、入职时间

4、合同签署情况

历次合同期限、任职岗位、薪资标准、适用的工时制度

5、工资发放情况

6、合同解除日

7、离职原因

8、解约过程

9、解约送达程序

## 劳动争议案件总结篇六

被申请人：东莞嘉\_\_\_\_\_模杯厂；公司地址：东莞市道窖镇大岭丫村中心路旁。

法定代表人：张\_\_\_\_\_。联系电话：\_\_\_\_\_。

仲裁请求：

1)；裁决被申请人一次性支付申请人20\_\_\_\_\_年3月份的工资2160.4元（固定工资20\_\_\_\_\_元+计件工资160.4元）、及25%的经济补偿金540元（2160元×25%），共计2700元。

2)；裁决被申请人一次性支付申请人因违法解除劳动合同的经济补偿金4320元。

3)；裁决被申请人一次性支付申请人因不签订书面劳动合同的双倍工资差额6000元（从20\_\_\_\_\_年12月18日到20\_\_\_\_\_年3月31日，共3个月零13天）。

上述3项请求金额总计13020.4元。

事实经过：

20\_\_\_\_\_年11月18日申请人入职被申请人处任“跟单”一职，入职时双方并没有签订《劳动合同书》，双方口头约定申请人的工资底薪为20\_\_\_\_\_元，另加计件提成；被申请人每月30号以银行转账的方式向申请人支付上个月的工资；在20\_\_\_\_\_年3月25号，被申请人以申请人不能胜任本职工作为由，要求申请人写辞职书，申请人不愿意，说除非是本人意愿，别人是无权叫本人写辞职书的，后来被申请人出动各级负责人劝说申请人写辞职书，都无果，被申请人便在3月30号发出《辞退书》，强行与申请人解除劳动关系，但以财务出差为由，说迟几天会转账2月份和3月份工资到申请人银行账户头。然而被申请人却没有履行约定的义务，只支付了2月份的工资给申请人，故意拖欠申请人3月份的工资，后申请人多次向被申请人要求支付工资都无果，20\_\_\_\_\_年4月28日申请人与被申请人在道窖镇劳动局调解，调解不成。申请人离职前的月平均工资为2160元。

申请人认为：

1, 根据《中华人民共和国劳动法》第三条、第五十条等规定, 申请人作为劳动者, 在提供了劳动后, 有获得劳动报酬的权利。及时足额向申请人支付劳动报酬是用人单位的法定义务。本案中, 被申请人安排申请人劳动, 在辞退申请人后却不及时支付申请人应得的劳动报酬, 违反了《广东省工资支付条例》第十三条“用人单位与劳动者依法终止或者解除劳动合同的, 应当在终止或者解除劳动合同当日结清并一次性支付劳动者工资”的规定, 因此被申请人除应当向申请人支付被拖欠的工资2160元外, 还应当依照《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第三条的规定, 加付拖欠工资25%的经济补偿金540元(2160元×25%)。

2, 被申请人在毫无根据的情况下, 以申请人“不能胜任工作”为理由强行辞退申请人, 属于违法解除劳动合同, 根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条; 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条“劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算, 包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入”等规定, 被申请人须向申请人支付2倍的经济补偿金为4320元(计算方法: 月平均工资2160元×1个月×2倍)。

3, 被申请人与申请人建立劳动关系后, 却不依法与申请人签订书面《劳动合同》, 根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第八十二条之规定, 被申请人依法应当支付申请人自20\_\_\_\_年12月18日至20\_\_\_\_年3月31日期间的二倍工资的差额6480元(计算方法: 2160元×3个月)。

由于被申请人存在违法、违约的行为, 侵害了申请人的合法权益, 且态度强硬, 严重破坏了劳动关系的和谐发展, 引发了本次劳动争议案件的发生, 应当承担相应的法律责任。根据《中华人民共和国宪法》第五条“国家维护社会主义法制的统一和尊严; 一切违反宪法和法律的行为, 都必须予以追究。”的规定, 为了捍卫国家法制的统一与尊严, 维护申请人的

合法权益，申请人根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》之规定，特向东莞市道窖镇劳动争议仲裁委员会提请劳动仲裁，请贵仲裁委员会查明事实，依法作出公正裁决。

申请人：\_\_\_\_\_

20\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 劳动争议案件总结篇七

甲方：姓名： 性别： ， 出生年月： 年 月 日，

身份证号： ， 住址：

乙方：

住所地：

一、甲方于 年 月 日，于 因 受伤；经 医院诊断，受伤情况为 。甲方于 年 月 日至 年 月 日住院治疗，目前情况 。目前已产生医疗费元，已全部由乙方支付。

二、经甲、乙双方协商，乙方支付甲方停工留薪期工资、护理费、交通费、一次性伤残就业补助金、医疗费、伙食补助费、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、劳动能力鉴定费、后续医疗费等相关工伤补偿费用共计 元。

三、除上述工伤补偿费用之外，乙方另行补偿甲方 元。除本协议第二条、第三条补偿款之外，甲方不得再向乙方主张工资、工伤、社保等相同或者类似权利，甲、乙双方不存在其他任何工伤、劳动争议等纠纷。

四、本协议自双方签字或者盖章后生效。本协议签订后乙方支付款项前，甲方应向乙方提交乙方要求的全部工伤保险理

赔资料并撤回劳动争议仲裁申请。自本协议生效之日起 个工作日内乙方向甲方付清本协议第二条、第三条所列的款项共计 元。

五、甲、乙双方已充分阅读并了解本协议内容，甲、乙双方均明确本协议系双方真实意思表示，自愿遵守。任何一方不得以显失公平、情势变更或者类似理由主张本协议无效或者主张撤销。本协议双方均自愿遵守。任一方违反本协议约定，需支付违约金 元。

本协议一式三份，甲乙双方各执一份， 一份，具有同等法律效力。

甲方：（盖章） 乙方：（签字按手印）

年 月 日 年 月 日

## 劳动争议案件总结篇八

尊敬的仲裁员：

双方争议焦点主要有以下几点：

一、申请人的工资标准是否为3500元/月；

三、申请人是否因被申请人未为其购买保险、拖欠其工资而解除劳动合同；

四、申请人要求支付加班工资是否有事实依据；

现针对以上争议焦点并结合申请人的仲裁请求发表如下代理意见：

申请人于2014年6月入职，工资发放标准是双方明确约定后执

行的，且被申请人公司其他成员也严格按照公司约定发放工资。被申请人每月按约定向申请人支付了2000-4000元/月不等的工资和补贴，月平均工资达到了3400元/月。10月24日，申请人主动提出辞职，在没有进行任何工作交接的情况下离职，删除了需要交接的工作成果，对被申请人工作造成了恶劣的影响，延迟了工作进度。

申请人要求被申请人按照基本工资3500元/月的标准支付工资没有事实依据。要求支付所谓的拖欠工资更是没有事实依据。

申请人孙xx自2014年6月入职，负责被申请人公司运营及人力资源工作，被申请人公司ceo在公司例会上曾多次提出要求其准备人事制度和劳动合同，并及时与员工签订劳动合同。2014年9月份，被申请人公司ceo在公司例会上再次提出要求其将人事制度和劳动协议落实到位，并将相关内容记入了会议记录，但是申请人孙xx工作失职，不能完成工作职责，给被申请人造成了极大的法律风险隐患。申请人孙xx身为被申请人的人力资源负责人，明知不签书面劳动合同存在极大的法律风险，但其不履行岗位职责或故意利用自己的便利条件，损害被申请人利益，谋求个人的利益。根据《工资支付暂行规定》第十六条规定：“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。”同时，依据《合同法》第一百一十二条的规定，当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的，在履行义务或者采取补救措施后，对方还有其他损失的，应当赔偿损失。现申请人严重失职不履行岗位职责，还要求被申请人赔偿其未签订劳动合同期间的双倍工资，没有法律依据，也违反公平原则。

申请人通过微信、邮件多次向被申请人ceo提出辞职，2014年10月24日再次提出离职时，并没说明其辞职是因为公司未为其购买社保或是所谓的拖欠工资，在其发给被申请人合伙

人的辞职信里明确表示：“一直干下去挺拖你们后腿的，也不想消耗公司资源，所以辞职了……”。现又以被申请人未购买社会保险费，拖欠工资而解除劳动合同，要求经济补偿没有事实和法律依据。

#### 四、被申请人要求支付国庆期间加班工资没有事实依据

被申请人ceo于2014年10月1日发送了一封邮件，邮件内容大意是商量工作安排，同时也发给了公司其他两位员工，邮件中没有明确工作分工，也没有明确工作完成时间，更加重要的是，申请人没有提交任何答应接手该工作安排的回复或提交相关工作成果，仅以一份工作安排商量邮件就主张国庆期间加班工资显然没有事实依据。

（三）《答记者问中阐明：“用人单位、劳动者和社保机构就欠费等发生争议，是征收与缴纳之间的纠纷，属于行政管理的范畴，带有社会管理的性质，不是单一的劳动者与用人单位之间的社保争议。因此，对于社保问题，欠缴和未缴不属于劳动争议的范畴，仲裁委员会应裁定不予受理。

综上，请仲裁委员会依法裁定驳回申请人的1、2、3、4项仲裁请求、不予受理第5项仲裁请求。

湖南天地人律师事务所

律师：陈芳

二〇一四年十二月三十日

## 劳动争议案件总结篇九

庭外调解书

申请人刘满华，女，1973年8月15日生，汉族，住湖南省耒阳



市竹市镇金钩村9组。

委托代理人王勋庆，男，1974年9月24日生，住湖南省耒阳市竹市镇竹市居委会1组。

被申请人耒阳钜旺鞋业有限公司。

法定代表人沈思明，该公司总经理。

委托代理人李蓉，该公司人力资源部副主任。委托代理人龙莉元，该公司人力资源部组长。案由：解除劳动关系赔偿金争议。

申请人刘满华与被申请人耒阳钜旺鞋业有限公司解除劳动关系赔偿金争议一案，2011年2月21日经耒阳市人民法院依法判决，认定被申请人属违法解除申请人的劳动关系，应依法支付赔偿金。现双方当事人就赔偿金争议请求本会调解。

一、被申请人支付违法解除劳动合同赔偿金7442.4元给申请人刘满华。

本调解书经双方当事人签收后即具有法律效力，双方当事人必须履行，一方不履行，另一方可申请人民法院强制执行。

申请人（或委托代理人）签字：

被申请人（或委托代理人）签字：

首席仲裁员：林昌兰

仲裁员：龙腾

仲裁员：罗小平

二〇一一年五月六日

书记员：刘芬