

# 2023年劳动合同纠纷起诉立案后多久开庭 (优秀5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。那么一般合同是怎么起草的呢？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 劳动合同纠纷起诉立案后多久开庭篇一

乙方：\_\_\_\_\_

鉴于患者\_\_\_\_\_曾于200\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至200\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日在甲方处治疗，甲、乙双方因患者医疗问题发生争议，但均愿通过协商解决；甲、乙双方本着平等、自愿、诚实信用的原则，根据《医疗事故处理条例》及相关法律法规，经充分协商，达成本协议如下，共同遵照执行。

第一条协议相关数据如下：某市\_\_\_\_年度职工平均工资：\_\_\_\_\_元。某市\_\_\_\_年度城镇居民平均生活费：\_\_\_\_\_元。某市城镇居民最低生活保障金：\_\_\_\_\_元。

第二条偿项目及计算方法(略)

第三条方同意于本协议生效后\_\_\_\_日内向乙方一次性(或分期)支付本协议第二条规定的款项。

第四条甲方依本协议约定支付全部款项后，甲、乙双方因患者医疗问题引起的所有争议即告终结，乙方不得再以任何理由和任何方式向甲方主张权利，否则乙方应无条件返还甲方已支付的全部款项，且不得以本协议作为其主张权利的依

据。

第五条协议一式两份，甲、乙双方各执一份，自双方授权代表签字盖章(并公证)之日起生效。

乙方：\_\_\_\_\_代表：\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_日期：\_\_\_\_\_

## 劳动合同纠纷起诉立案后多久开庭篇二

协议编号：\_\_\_\_\_

甲方：\_\_\_\_\_（通常为用工单位）

乙方：\_\_\_\_\_（姓名、性别、年龄、住址）

用工形式：\_\_\_\_\_

鉴证编号：\_\_\_\_\_

甲方因生产经营需要，经考核，录用乙方\_\_\_\_\_（姓名）为\_\_\_\_\_（工程名称）工人，遵照国家有关劳动法律法规，经双方协商，签订本协议。

第一条甲方录用乙方从事\_\_\_\_\_（工作名称）。

第二条劳动协议期限从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日时止。其中试用期限为\_\_\_\_\_个月，至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

第三条甲方的基本权利义务是：

一、根据生产经营的需要和本单位的规章制度及本协议的各

项条款对乙方进行管理。

二、保护乙方的合法权益，按规定付给乙方工资、奖金、津贴以及保险福利和其他政策性补贴。

三、做好乙方上岗前的培训工作并提供符合国家安全标准的劳动作业卫生条件。

四、依照国家有关规定对乙方进行奖惩。

第四条乙方的基本权利义务是：

一、享受\_\_\_\_\_待遇  
(写明待遇的内容)

二、遵守国家法律法规和甲方的规章制度。

三、完成甲方分配的生产任务和经济指标。

第五条工资待遇

\_\_\_\_\_ (要写明确具体)

第六条工作时间

\_\_\_\_\_ (每周不超过多少小时)

第七条劳动保险及福利待遇

\_\_\_\_\_

第八条劳动协议的变更和解除

\_\_\_\_\_

（写明变更\_\_\_\_\_和解除的条件。如双方可以规定，协议生效后，甲乙双方无正当理由不得提前解除协议。任何一方解除协议，须提前\_\_\_\_天通知对方，方能解除协议，并办理有关手续。）

第九条本协议一式\_\_\_\_\_份，甲乙双方各执\_\_\_\_\_份，报鉴证机关存留一份。本协议自双方签字之日起生效。

甲方：\_\_\_\_\_（签章）

乙方：\_\_\_\_\_（签章）

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 说明

劳动协议是指用人单位与劳动者之间为建立一定的劳动关系而签订的有关劳动权利义务关系内容的协议。签订劳动协议应当注意的问题有：

（1）劳动协议条款必须齐全，符合国家法律的要求。根据劳动法的规定，劳动协议的主要条款应当包括：协议期限和试用期限；劳动者的工种、职务和职称；工作时间；劳动报酬、保险和福利待遇；生产和工作条件；教育与培训；政治待遇和劳动纪律；劳动协议的变更和解除；违约责任；双方商定的其他事项。

（2）签订劳动协议的主体资格要合适。根据劳动法的规定，用人单位不能招用童工，也就是说劳动者必须是达到法定年龄的有劳动能力的人。

（3）双方商定的权利义务必须符合国家的规定。例如，甲方作为用人单位必须保证雇工的劳动安全，提供必要的劳动安全条件，不得克扣劳动者的工资等。

(4) 劳动协议应当是书面形式的。

## 劳动合同纠纷起诉立案后多久开庭篇三

原告xx某中学。住所□xx大庆路。法定代表人王某，董事长。

被告李某，女，汉族，1976年11月6日生。住xx市金台区。

原告因不服xx市劳动人事争议仲裁委员会宝劳人仲字(xxx3)第79号裁决书，现向贵院提起诉讼。

诉讼请求：一、判决原告不应支付被告解除劳动关系经济补偿金2600元。

二、原告不应支付被告未签劳动合同的二倍工资差额14300元。

三、原告不应支付被告失业保险待遇2504.25元。

事实理由：裁决书认定事实不清，论理及适用法律不当，裁决结果错误。

一、原告不应支付被告解除劳动关系经济补偿金2600元。本项请求的争议焦点是：被告在受聘担任一线班主任教学和管理工作时，是否具备《教师法》明文规定的具有教师资格证书及中教一级资质证书，在从事教学管理工作中，是否按照学校规章制度履行了其应有职责。证据表明□xxx1年9月开学之后，被告利用其教务干事职务之便，虚构事实，谎称其具有教师资格，并被评审为中教一级职务资质，骗取了原告的信任，安排其为教学一线班主任职务□xxx2年秋季开学原告在大会上宣布，凡被聘任上岗的一线教师，应速将学历、教师资格、职务证书交原告查验、审验，以便备案，被告以其证书没在手边为由，在其他教师都交了相关证书后，被告继续瞒哄、推诿□xxx3年2月，原告继续查核被告人相关证书，在此情况下，被告承认没有教师资格证和中教一级职务资质证

书，说她目前准备报考。

被告除不能胜任教学工作外，在班主任管理工作中，迟到早退，发生学生打架时，放任自流，不履行其应尽职责，严重违反原告规章制度。据此，原告在xxx3年3月15日作出决定，准备通知被告离校，解除事实劳动关系，而在此前的3月5日发生学生打架后，被告自知失职，责任重大，就告知原告负责人张校长、付校长，说她要离校去上海工作，并要原告找人尽快交接手续，因此被告在明知原告查清其无相关资格、资质证书，严重违反规章制度而自动弃校离去。因此，被告在工作岗位上自动离校及原告此后所作的处理决定及调查情况完全符合《劳动合同法》第三十九条一

款(一)、(二)、(五)项及第二十六条(一)项规定，即：“在试用期间被证明不符合录用条件的；严重违反用人单位的规章制度的；以欺诈……使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的。”所以，应判决支持原告该项请求。

二、原告不应支付被告未签书面劳动合同双倍工资差额14300元，首先未签书面劳动合同是因被告一直未提供合法、有效的相关证件，无法签订书面劳动合同，过错责任在被告。其次《劳动合同法》第八十二条一款明文规定：“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……”，被告从xxx1年9月担任班主任工作至xxx3年3月弃校离去，已超过一年的法定期限，不应支付二倍工资差额，对此，应严格依法执行，不能作任何扩大和缩小解释。

三、原告不应支付被告失业保险待遇2504.25元。根据国务院《失业保险条例》第十四条(二)、(三)项规定：“非因本人意愿中断就业的；已办理失业登记，并有求职要求的。”第十五条一款：“停止领取失业保险金……”的条件为(一)“重新就业的”。因此，被告弃校校离去后已重新就业，且不能出示失业登记证明，故应支持原告该项请求。

综上，特具状贵院，请判决。

此致

金台区人民法院

具状人：

二〇xxx年八月七日

## 劳动合同纠纷起诉立案后多久开庭篇四

法定代理人，总经理。

被上诉人（原审被告），男，x族，xx年xx月x日出生，个体工商户，住xx省xx市xx区xx街号，居民身份证号。联系电话：。

上诉人因纠纷一案，不服獭亭区人民法院xx年x月x日（20xx鄂獭亭民xx字第号）判决，现提起上诉。

诉讼请求：

一、请求撤销20xx鄂獭亭民xx字第号判决。

二、依法改判（注明改判内容）。

三、本案一审、二审诉讼费用由被上诉人承担。

事实与理由：

---

上诉人认为，一审法院对事实认定不清，适用法律错误。据此，上诉人特依据《民事诉讼法》第一百四十七条之规定提起上诉，请依法判决。

此致

宜昌市中级人民法院

具状人：（签名或盖章）

## 劳动合同纠纷起诉立案后多久开庭篇五

劳动合同纠纷是日常生活中比较常见的一种纠纷类型，究其原因，是因为劳动合同纠纷所包含的类型众多。究竟常见劳动合同纠纷有哪些？小编将在下文中为大家做具体介绍，希望能为您提供一些帮助。

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。

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

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。

(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，不知道有没有帮到大家。本篇文章由小编为大家整理编辑，感谢您的阅读！