

劳动仲裁执法工作总结必备16篇

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/fanwen/zongjie/220879.html>

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

劳动仲裁执法工作总结1

申请人：徐某，男，汉族，1966年_月18日生，住址：__，电话：__

被申请人：__公司，地址：__，电话：__。

法定代表人：__，__公司

请求事项：

- 1、被申请人向申请人支付所欠工资10000元
- 2、支付克扣申请人应得出差补贴及申请人出差垫付款5000元
- 3、支付经济补偿金2个月（每月工资5000元，工资报酬的百分之二十五）共4000元
- 4、被申请人承担劳动仲裁费用。

事实与理由：

申请人于20__年6月正式到被申请人李__在__公司上班，担任其副总经理一职，当时由于公司经营不规范，没有签订劳动合同，申请人在职期间兢兢业业为公司出谋划策，在总经理审批后举办了一系列活动使公司逐步从最初的几辆车发展到此刻的七十余辆车。今年又为公司完成春运，由于公司新车上牌耽误等原因，导致没有按预约的时间到达，预定任务为100万元，实际回收70万元，除去费用，不算来回载客赢利，每台车的净利仍能到达10万元，对于这样的利润对于被申请人李_平_丰田旅游汽车服务有限公司来说，还是史无前例的，但被申请人却以此为原因克扣我的工资、补助、应报销的业务款项不予发放。基于以上事实，根据《^v^劳动法》、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》等的相关规定，诉讼贵处，请求依法裁决，支持申请人的请求。

敬礼！

申请人：张三

__年__月__日

劳动仲裁执法工作总结2

一、基本情况

20____年第一季度我市共处理劳动人事争议仲裁案件378宗，涉及劳动者人数601人。其中仲裁机构立案处理214宗，当季审结案件165宗，仲裁结案率;仲裁调解共164件，当季调解结案159宗，仲裁调解结案率。全市共处理10人以上集体争议案件5宗，涉及劳动者316人。经过认真审查，共有30宗申请劳动人事争议仲裁的案件不属于劳动人事争议的受案范围，已依法开具了不予受理通知书。

二、主要工作

(一)开展我市非公有制企业、商会(协会)劳动争议预防调解示范工作

今年1月，按省人社厅、省工商业联合会《广东省非公有制企业、商会(协会)劳动争议预防调解示范工作实施方案的通知》(粤人社函〔20____〕4353号)等文件要求，结合我市商(协)会和企业自身的实际情况，开展了企业、商(协)会劳动争议预防调解示范工作，市直已选定清远市进田企业有限公司、广东新亚光电缆有限公司、清远市金属协会作为劳动争议预防示范单位，今后将以这三家企业(商会)为基础，以点带面续步推进。

(二)做好20____年度仲裁案件统计和仲裁员业务培训工作

一是按省厅办《关于做好20____年调解仲裁统计工作的通知》(粤人社办〔20____〕40号)精神，已要求各地从今年第一季度开始按照新的统计方法统计录入，并做好有关台帐工作。

二是按省厅办《关于转发人力资源社会保障部办公厅的通知》(粤人社办〔20____〕61号)精神，要求各地仲裁院做好20____年当地拟聘仲裁员聘前培训工作和当地仲裁员和已聘仲裁员不少于40学时的脱产业务培训工作。

三、下一步工作

(一)继续完善协调机制，仲裁部门经常与法院沟通协调工作，共同研究和解决在处理劳动人事争议案件过程中遇到的疑难问题并达成共识，有效地保障劳资双方当事人的合法权益。

(二)继续推进各地劳动事务所调解组织和各类企业调解组织的建立，通过基层调解组织和企业内部做好劳资纠纷争议预防和调解工作，把矛盾化解在企业基层和萌芽状态，减轻仲裁机构办案压力，促进和谐劳动关系。

(三)组织工作人员加强学习，不断总结经验。积极开展调研工作，及时解决仲裁工作中遇到的突出问题;通过相互交流学习，举办研讨班，探讨研究调解仲裁工作中的深层次问题;做好典型案例的经验推广，不断提高办案质量。

(四)加大市本级仲裁庭创建星级仲裁庭工作力度。按照人社部、中央编办和财政部《关于加强劳动人事争议处理效能建设意见》(人社部发[20____]13号)文件精神，加快市本级仲裁庭创建星级仲裁庭工作，确保实现市本级仲裁庭星级达标。

劳动仲裁执法工作总结3

申请人：xxx，男，汉族，xx年1月10日生，原系 ，住址：四川省邛崃市，电话：

被申请人：，地址：电话：

法定代表人：xxx电话：

企业负责人：xxx电话：

请求事项：

- 1、被申请人向申请人支付违法解除劳动合同赔偿金共计81156元（3381元/月x12月x2倍）
- 2、未提前一个月通知解除劳动合同赔偿金3381元。
- 3、被申请人向申请人补足工资共计7125元（xx年5月1日—xx年8月24）。
- 4、被申请人出具社保局要求格式的解除劳动合同证明，并承担由此引起的申请人未能领取失业保险金的损失共计25200元。

事实与理由：

申请人于xx年1月1日与被申请人签订无固定期限合同，合同约定申请人担任被申请人仓储一职，工作地点在成都。被申请人安排申请人在成都市高新区被申请人的配送中心上班，xx年6月30日后，被申请人的配送中心关闭，并没有正式通知申请人新的上班地址，申请人到被申请人注册地址报道才发现，被申请的办公场所并不在该地址。被申请人于xx年7月20日通过快递向被申请人发出工作调动函，违法劳动合同约定调动被申请人到四川xx医药贸易有限公司担任司机一职。被申请人于xx年8月24日通过快递单方面向申请人发出解除劳动合同通知，违法解除劳动合同。

被申请人从xx年5月—7月没有足额发给申请人工资，xx年8月未发工资。被申请人拒绝开具社保局要求格式的解除劳动合同关系的通知。

申请人认为：

- 1、依据《^v^劳动合同法》第五十七条的规定，被申请人发出的工作调动函违法。申请人是与被申请人签订的劳动合同，应当为被申请人尽职尽责工作，但该调动函调动申请人去四川xx医药贸易有限公司从事司机岗位，工资、社保及福利待遇按照四川科盟医药贸易邮箱公司执行，这形成了事实上的劳务派遣。根据劳动法及相关规定，做出劳务派遣的必须具有劳务派遣资质的单位，被申请人没有相关资质，并且工作地点也由成都变更到新都，违反了劳动合同约定，且没有取得申请人的同意。
- 2、依据《^v^劳动合同法》第四十条的规定，被申请人的解除劳动合同通知没有经过申请人同意，也没有提前一个月告知被申请人，依据劳动合同法规定，被申请人应当支付申请人一个月工资的赔偿金。

3、依据《^v^劳动合同法》第四十七条、第四十八条、第八十七条的规定，被申请人从进入被申请人公司工作，至今工龄已经，申请人违法解除劳动合同，应当按照工龄满一年支付一个月工资的双倍赔偿金的标准向申请人支付赔偿金。

4、被申请人所依据公司员工守则属于重大公司制度，并没有依法召开职工代表大会或者职工大会进行讨论，违反了《^v^劳动合同法》第四条，并不能作为处罚员工的依据。

5、依据《^v^劳动合同法》第五十条规定，被申请人拒绝开具社保局要求格式的解除劳动合同关系的通知违法。

基于以上事实和理由，根据《^v^劳动合同法》及相关法律和司法解释规定，诉讼贵处，请求依法裁决，支持申请人的请求。

成都市xxx区人力资源与社会保障局劳动仲裁委

申请人：xxx

xx年x月x日

劳动仲裁执法工作总结4

XXXX年，在上级业务部门的指导和县委、县政府正确领导下。**县人力原和社会保障局为适应劳动人事仲裁事业的新发展，创新工作方式方法，改善工作环境，完善服务功能，增强服务意识，提高办案质量，扎实推进劳动人事仲裁机构实体化建设，使仲裁机构成为优质、高效、文明的服务窗口，圆满完成上级工作部署，为建设和谐劳动关系，促进经济发展，构建和谐社会做出积极贡献。

>一、认识到位，强化学习

《劳动争议调解仲裁法》的颁实施是我国劳动人事争议处理法律体系建设具有里程碑意义的大事，标志着我国劳动人事争议法律体系日臻完善。《劳动人事争议仲裁组织规则》、《劳动人事争议仲裁办案规则》对仲裁机构、仲裁庭、仲裁管辖、仲裁程序、开庭裁决等。做了实体和程序性定，是进行劳动人事争议案件处理的法定依据。我们利用周五学习日对全体工作人员进行学习培训，印制了宣传材料XXXXX多份，利用宣传车、广播电视媒体、进企入户进行宣传，提高全社会对劳动人事仲裁法律法规政策认知水平。积极安排工作人员参加省厅、市局组织的各类业务培训，不断提高专兼职仲裁员的业务素质、工作能力和服务水平。

>二、健全机构，扎实开展工作

我县劳动争议仲裁院是全市首家成立的，为了适应新形势，实现新发展，根据机构改革和人事变动情况，及时调整、整合、建立健全劳动人事争议仲裁委员会，实行定期例会制度，及时研究分析我县劳动人事争议处理工作存在的突问题，加强对仲裁办案工作的业务监督和指导。全面落实仲裁机构办公场所、设施、设备等硬件建设标准化。积极争取县主要领导的支持，筹划成立正科级劳动人事仲裁院。

仲裁机构克服人员少、任务重等困难，在立案受理、调查取证、仲裁庭审、调解、裁决、送达、结案归档等各个环节都严格按法律规定进行，宜调则调、宜裁则裁、侧重调解，不推不拖，公平、公正、及时、合法的处理劳动争议案件，维护劳资双方合法权益，维护社会稳定。一是建立了一支高素质的劳动人事仲裁员队伍，现有专职仲裁员X人，兼职仲裁员XX人，均已取得省厅颁发的仲裁员资格证书；二是建立健全规章制度，制定了劳动人事仲裁院职责、仲裁案件分析研讨、仲裁业务流程、仲裁服务承诺、仲裁风险告知、仲裁案件回访、仲裁业务社会监督等制度，做到了用制度管人，依制度办事；三是加强后勤保障，县局在人、财、物各方面支持劳动人事仲裁工作，确保仲裁

工作顺利进行；四是严格办案程序，坚持以事实为依据，以法律为准绳，确保程序合法，实体合法；五是强化调解工作，实施案前、案中、案后，全方位，多层次的全程调解工作，尽可能运用调解手段案结事了，息事宁人，化解矛盾；六是进一步关心照顾弱势群体，开辟维权绿色通道，打造阳光仲裁品牌。

七是加强与上级业务部门、工会、经贸部门、法院等机构的沟通协调，强化业务监督，舆论监督和社会监督，树立良好社会形象。XXXX年共受理劳动争议XX件，处理XX件，结案XXX%，案外调解XX件，调解率XX.X%。共鉴证劳动合同XXXX份，解除备案XXXX人，接待来访咨询XXXX人次。

>三、强化基础，推进基层调解工作

坚持“预防为主，重在基层”的方针，充分发挥基层劳动争议调解组织第一道防线作用，建立劳动争议预测、预警、预防、预报机制，力争把矛盾纠纷消灭在萌芽状态。建立健全基层劳动争议调解组织，是预防纠纷加强调解工作的关键，我们立足**实际，积极筹划，在原来规模以上企业已全覆盖的基础上，推动新建单位、中小企业调解组织建设。指导已建立的调解组织运行规范化，工作常态化、作用明显化。共建立企业劳动争议调解组织XXX个，调解员XXXX人，乡镇（街道）劳动争议调解组织XX个，调解员XXX人。XXXX年基层调解组织共预防化解纠纷XX件。企业劳动争议调解组织调解员主要是由工会、劳资等管理人员组成，文化程度一般为高中以上；乡镇（街道）调解组织调解员主要是由劳动保障所、经贸办、司法办工作人员组成，文化程度一般为中专以上。县局分两批对他们进行劳动人事法律法规政策集中培训，提高基层调解员业务能力和工作水平。

为规范基层劳动争议调解组织调解工作，提高基层调解组织调解行为社会公信力和调解文书可执行性。县政法委、县人民法院出台了《**县非诉讼调解司法确认机制资料汇编》，规范了基层调解机构调解活动与非诉讼衔接程序等事项，从制度上支持了基层劳动争议调解组织开展工作。

总之，我县的劳动人事仲裁工作开展的扎扎实实，富有成效，这与市局关心支持是分不开的。下一步我们将在市局、县委、县政府正确领导下，开拓创新，奋发进取，争取工作上上新台阶，劳动人事仲裁事业实现新突破，大发展。

劳动仲裁执法工作总结5

审判长、审判员：

我受上诉人李XX的委托，担任李XX诉曹XX离婚纠纷一案二审的代理人，现依据本案的客观事实和今天的庭审发表以下代理意见，供法庭参考：

一、上诉人与被上诉人无婚姻基础，婚后未建立起真正的夫妻感情。

1.上诉人与被上诉人婚姻基础薄弱：上诉人与被上诉人于5月相识，同年9月30日登记结婚。婚前缺乏相互了解，认识仅仅4个月就草率结婚，婚姻基础薄弱，根本无任何感情基础。

2.上诉人与被上诉人婚后并未建立共同生活的感情：婚后双方没有共同语言，经常因生活琐事吵架。在兴趣爱好和生活理念及思维方式都存在严重分歧，夫妻生活极少且质量低下，致使上诉人与被上诉人感情日益淡漠直至破裂。

根据《最高人民法院关于人民法院审理离婚案件如何认定夫妻感情确已破裂的若干具体意见》第二条的规定，针对上诉人与被上诉人这类“婚前缺乏了解、草率结婚，婚后未建立起夫妻感情，难以共同生活”的情况，一方坚决要求离婚，经调解无效，人民法院可依法判决准予离婚。

二、上诉人与被上诉人的夫妻感情确已完全破裂，根本无和好可能，建议法庭判决上诉人与被上诉人离婚。

1.从离婚原因看，被上诉人在婚姻关系存续期间多次出现婚外情，尤其是婚生子曹XX出生后，被上诉人不思悔改反而变本加厉。被上诉人的过错给上诉人身心造成了严重伤害，致使上诉人身心疲惫，双方之间再无法沟通和交流，感情日益恶化。上诉人提出离婚的原因是难以调和的，如果对这样的婚姻继续维持，对上诉人与被上诉人双方而言都是一种精神上的折磨，与其维持名存实亡的婚姻，不如给双方获得真爱与自由的新生活的机会。

2.从夫妻关系的现状及有无和好可能方面看：首先，从上诉人与被上诉人的婚姻关系来看，从一开始结婚到现在八年来双方均未建立起互敬互爱的夫妻感情，被上诉人也从来没有产生对家庭的责任感，对上诉人不闻不问，漠不关心。上诉人一个人艰难的操持着家务，心甘情愿默默无闻的做家庭妇女，照料被上诉人的奶奶、母亲和被上诉人的

弟弟，抚养着孩子，而被上诉人对家庭的这种漠不关心的态度已经使上诉人对其完全丧失了信心。我们认为婚姻是建立在深厚的感情基础上，双方基于信任和责任共同维护着夫妻关系，现在上诉人对被上诉人已无任何感情和信任，在双方没有和好的可能性下，再勉强维持着这段名不副实的婚姻，对上诉人来讲，真是哀莫大于心死。

其次，从夫妻关系的现状可知，上诉人曾于**年起诉过被上诉人要求离婚，后因上诉人考虑到孩子小，想再给被上诉人一次机会而撤诉。上诉人希望被上诉人浪子回头，珍惜彼此的夫妻感情。但是在近两年多时间里，因被上诉人没有悔改，上诉人与被上诉人一直分居，互不履行夫妻义务。尤其是上诉人因被上诉人的婚外情过错而导致精神抑郁身心疲惫甚至多次出现虚脱和眩晕现象。上诉人因与被上诉人的婚姻不幸而对生活丧失信心，对生活绝望而企图服用安眠药自杀以求解脱，幸好因抢救及时挽回了宝贵的生命。上诉人自**年起诉离婚未果后不回家住，分居至今。上诉人与被上诉人双方的现状是近三年的时间里未共同生活，亦不互相沟通，感情已经淡漠到了极点，相互不关心彼此生活，形同陌路，夫妻感情已经完全破裂。

依据婚姻法第三十二条规定：法院审理离婚案件应当进行调解，如感情确已破裂，调解无效，应允许离婚。有下列情形之一的，调解无效，应当允许离婚（4）因感情不和分居满二年的。依据此法条的规定，只要是因感情不和分居满二年，即使是被上诉人不同意离婚，法院也应当判决离婚，这是法律规定的强制性规定。因此，综合以上因素建议法庭依法判决上诉人与被上诉人离婚。

三、依法分割上诉人与被上诉人夫妻共同财产和共同偿还夫妻债务。

上诉人与被上诉人共同财产为两套楼房及家用电器（详见财产清单）。上诉人因无工作和无经济来源，目前居无定所四处漂泊，系生活困难。上诉人平时对家庭生活付出较多，照料老人和孩子，承担了大部分家务，对家庭的奉献相对大，所以恳请法院在分割夫妻共同财产时照顾女方和无过错方，判决上诉人分得两套楼房中的一套住房。夫妻共同债务为四万三千元整。自**年上诉人和被上诉人分居后，上诉人的生活费用和医疗费都是从父母、姐姐和朋友处借的钱。共借款43000元，依照法律规定是夫妻共同债务。

四、婚生子应由被上诉人抚养，上诉人依法负担孩子抚养费。

上诉人至今无工作和经济来源，且体弱多病，精神抑郁，思想消沉，状态欠佳，根本无能力抚养孩子。孩子在上诉人与被上诉人分居两年多，一直跟随被上诉人生活。为了有利于孩子的教育和成长，要求法院判决孩子由被上诉人抚养。上诉人愿意在能力范围内尽一个母亲应尽的职责，依照法律规定和自己的实际能力支付相应的抚养费。

最后，恳请法院依据法律的规定，考虑上诉人与被上诉人感情确已完全破裂根本无和好可能，依法判决准予离婚，以让万般无奈的上诉人的离婚自由这一基本人身权利得以维护和保障！并恳请法院充分考虑上訴人体弱多病，无职业无经济来源，在生活中是弱者，根据照顾女方的合法权益来分割夫妻共同财产。

以上是代理人的代理意见，恳请法院在合议时充分考虑代理人的代理意见，谢谢！

代理人：高爱华

劳动仲裁执法工作总结6

仲裁员：

郑××诉海马（郑州）房地产有限公司劳动合同争议一案，河南方邦律师事务所接受申请人郑××的委托，指派王冰光律师担任其仲裁代理人。本案业经11月30日仲裁庭前调解（未果）和1月16日开庭审理。现就本案事实认定及法律适用，发表如下代理意见：

一、被申请人与申请人存在事实劳动关系。

能够确认双方存在事实劳动关系的证据和事实如下：

- 1、被申请人为申请人在职期间印制的工作名片。此名片无论内容、格式，还是尺寸和材质都与被申请人提供给本公司其他工作人员的名片无差别，这就充分说明了该名片出自被申请人公司；
- 2、申请人提供的“账户历史交易明细表”上面，充分显示出申请人每个月的工资收入，但该“账户历史交易明细

表”囿于银行保密规定，未能够显示出工资支付方名称，这还需要贵仲裁委依据职权调查确认；

3、根据申请人提供线索，申请人在职期间，上下班时间需要通过“指纹打卡机”确认，而且现在该“指纹打卡机”仍旧存在公司，请求贵委依法调取；

4、在月30日，在贵委组织的仲裁庭调解活动当中，被申请人单位的委托代理人（人事部长）当庭承认双方的职务关系，以及当庭对于申请人在职期间的工作表现予以肯定，这些都充分说明申请人与被申请人存在事实劳动关系；

5、在20_年11月30日当庭调解未果之后，被申请人又多次邀请申请人去公司经营所在地进行和解；

6、在201月16日的庭审当中，被申请人委托代理人曾当庭表示“愿意承担申请人离职后的经济补偿金1966元”，这就表明被申请人积极承认其与申请人之间存在事实劳动关系。

7、申请人提供的“购房客户详细情况”也证明了申请人曾经代表被申请人为客户提供一系列购房服务的事实，而这些工作，如果没有公司授权，很难想象非公司工作人员能够胜任。

另：被申请人要求每个置业顾问填写《商品房买卖合同》审核单和购房人签名，都可证明被申请人与申请人存在事实劳动关系。但因此审核单有被申请人保管，申请人无法提交。

8、申请人至今能够清楚表述其在职期间所售楼盘的户型、价格及坐落位置等详细信息及对于其所在公司内部办公环境情况，相信这也是非专业和内部人士难以办到。

9、在年2月16日的开庭中被申请人在当庭以通过不同的方式承认了事实的劳动关系，如“关于五险一金缴纳的辩解为，流动性大，申请人同意不缴纳”，“同意经济补偿金”；“业务提成已发放完毕”，等等都已说明被申请人承认与申请人之间的事实劳动关系。

对于以上相关证据及事实，请求贵委依据劳社部12号文件《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条和《劳动争议调解仲裁法》第39条之规定，依据《劳动争议调解仲裁法》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”及《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第七十五条“有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提供，如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人，可以推定该主张成立”的规定，被上訴人应当对此承担不利后果。依据所上阐述确认申请人与被申请人存在事实劳动关系。

二、被申请人应该支付申请人自9月8日至20_年6月20日在职期间工资元。

关于工资，第一，根据《劳动合同法》第82条和《劳动合同法实施条例》第6条之规定，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；第二，根据《劳动合同法》第20条之规定，劳动者在试用期的工资不得低于约定工资的百分之八十。

关于申请人在职时间，有以下证据可予以证明：

1、申请人提供的“账户历史交易明细表”，充分显示出申请人自20_年10月起每个月的基本收入和奖金（业务提成）收入。根据1990年1月1日国家^v^《关于工资总额组成的规定》第四条之规定，可以确认申请人每个月所发工资；

2、申请人离职时给公司递交的“辞职申请书”中表明了申请人自208月8日入职，到20_年6月20日离职，且该“辞职申请书”业经公司相关领导批准，请贵委依职权调取；

3、申请人年8月8日进入被申请人公司任“置业顾问”一职时，曾经填写有“入职申请表”，请贵委依职权调取；

4、申请人在职期间，上下班时间需要通过“指纹打卡机”确认，而且现在该“指纹打卡机”仍旧存在公司且仍旧正常使用，该“指纹打卡机”所存储资料能够清楚显示出申请人开始打卡时间，请求贵委依法调取；

对于以上相关证据，请求贵委依据劳社部【20_】12号文件《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条和《劳动争议调解仲裁法》第39条之规定予以支持。

三、被申请人应该支付申请人离职后未结清的业务提成金元。

1、根据申请人提供的“账户历史交易明细表”，可以表明申请人20_年6月20日离开被申请人公司后，被申请人曾经连续几个月给申请人账户打钱，而这些后续汇款，被申请人代理人曾经在20_年11月30日的仲裁庭调解当中表明，是在职期间未发放完毕的业务提成金；

2、申请人提供的“提成明细”上所有客户资料，可以印证该“提成明细”得有效性和真实性；在客户购房时，按照公司要求填写《商品房买卖合同》审批表，审批表内容有申请人填写，并有申请人名字及客户签名。

3、业务提成比例是有公司开会宣读告知申请人的业务提成比例，此提成比例并有公司文件和会议记录为证，但因此证据在被申请人保管和记录，依据《劳动争议调解仲裁法》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”及《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第七十五条“有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提供，如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人，可以推定该主张成立”的规定，被上诉人应当对此承担不利后果。

4、根据申请人提供的“账户历史交易明细表”，能够充分显示出申请人每个月的工资收入，也能够推算出被申请人是按购房款1‰的标准为申请人发放业务提成金的。

对于以上事实，请求贵委依据劳社部【**】12号文件《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条和《劳动争议调解仲裁法》第39条之规定予以调查确认。及《劳动争议调解仲裁法》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”及《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第七十五条“有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提供，如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人，可以推定该主张成立”的规定，被上诉人应当对此承担不利后果。

四、被申请人应该为申请人补办社会保险登记和补缴其在职期间的社会保险费。

根据相关法律规定，用人单位必须为本单位职工办理社会保险登记和缴纳社会保险费。申请人在职期间，被申请人既未与之签订相关劳动合同，也未为其办理社会保险，严重违反相关法律规定，侵害申请人合法权益，应对其进行处罚和纠正。

五、被申请人应该支付申请人经济补偿金.6元；

根据《劳动合同法》第38条、第46条、第47条和劳部发【1994】481号《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》等相关规定，申请人有权要求被申请人支付其经济补偿金。

六、被申请人应该支付申请人在职期间在节假日的加班费元。

房地产销售行业由于其特殊性，工作人员经常日平均工作十个小时以上，休息日和法定休假日得不到休息，根据《劳动法》第40条和第44条的规定，要求被申请人支付申请人在职期间的加班费合理合法。根据申请人提供线索，申请人在职期间，上下班时间需要通过“指纹打卡机”确认，而且现在该“指纹打卡机”仍旧存在公司，请求贵委依法调取并确认相关事实。

综上所述，对于以上请求，请求贵委依据劳社部【20_】12号文件《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条和《劳动争议调解仲裁法》第2条、第6条、第39条等规定以及劳部发【1995】309号《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第92条予以支持。

郑州市劳动人事争议仲裁委员会

委托代理人：王冰光

年月日

劳动仲裁执法工作总结7

20xx年上半年来，按照人力资源和社会保障局下达的相关目标要求，以提升办案质量、和谐劳动关系、普及人力资源和社会保障法律法规三个方面为切入点，以目标任务为主线，进一步推动劳动人事争议调解仲裁争议处理能力建设，最大限度的化解矛盾纠纷，依法维护了劳动者的合法权益。

一、20xx年上半年调解仲裁工作总结

《xx省劳动人事争议调解仲裁法实务指南》等劳动人事保障法律法规的规定，规范法律文书及表格，健全完善仲裁庭纪律、仲裁员工作职责、仲裁员回避制度等规章制度，增强了调解员、仲裁员的工作能力和责任心，推动办案“程序规范化、文书标准化、管理制度化”建设，为提升办案质量和水平奠定了坚实基础。

依法办案，提升办案质量及效能

认真执行《劳动争议调解仲裁法》、《劳动人事争议仲裁办案规则》和《劳动人事争议仲裁组织规则》的相关规定，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，加强案件分类处理，调裁衔接、裁审衔接，简化办案程序，促进调解仲裁工作效率进一步提升。受理案件后，分析产生矛盾纠纷的原因、性质，着力寻找双方达成调解的结合点。办案人员认真听取当事人的意见，拟定切实可行的调解方案供双方参考，调解中坚持“公平、公正”原则，依法调解，以情动人、以理服人，划清当事人之间的法律责任，妥善解决矛盾纠纷。对属于受案范围的仲裁申请，尽量先调解处理，调解不成的再依法仲裁，极大地提高了办案速度和结案率。今年以来，立案受理劳动人事争议案件18件，结案率100%，全部以调解方式结案，为劳动者挽回经济损失130余万元，依法维护了劳动者的合法权益。

二、20xx年下半年调解仲裁工作计划

以全面贯彻实施《劳动争议调解仲裁法》为主线，进一步以加强调解仲裁组织建设、仲裁机构实体化建设为着力点，加强调解仲裁队伍建设，进一步完善劳动争议案件办理运行机制，加强对劳动争议调解仲裁工作的指导。

劳动仲裁执法工作总结8

区劳动争议仲裁工作在区委、区政府和市劳动争议仲裁委员会的正确领导下,以“三个代表”重要思想为指导,以全面贯彻落实省、市有关劳动法律、法规为契机,以创建劳动争议仲裁工作“三优三满意”文明窗口为标准,以坚持“预防为主、调解为主、基层为主”的原则,结合我区的具体实际情况,与时俱进,开拓创新,有利地维护用人单位和劳动者的合法权益,促进了劳动关系的和谐稳定。

劳动仲裁是劳动者与用人单位发生劳动争议以后,一种解决争议的方式,按照我国劳动法的相关规定,劳动仲裁是提起诉讼的前置程序,也就是说,发生劳动争议如果想通过诉讼的途径解决,必须先仲裁,对仲裁不服的,再向法院起诉。

>一、工作职能：

1.负责处理辖区内企业与职工之间以及机关、事业组织、社会团体、民办非企业单位与其劳动合同制职工之间发生的劳动争议;2.负责区劳动争议仲裁委员会办公室的日常工作;3.负责劳动争议处理的法律咨询服务工作;4.负责劳动争议三方(劳动、工会、经济综合管理部门)的协调工作,指导区内各街道、社区、行业、企业劳动争议协调机构开展调解工作;5.负责全区劳动争议处理案件的统计和分析工作,及时向上级提供相关信息;6.负责对劳动合同的审核及鉴证工作;7.承办区劳动争议仲裁委员会授权或上级领导交办的其他工作。

>二、便民措施

1、建立首问首接服务制度;2、建立健全快速立案制度;3、立案审查当事人申请劳动争议仲裁时效应当按照有利于劳动者的原则从宽掌握;4、对涉及下岗职工、女职工、进城务工人员、因工致残人员和申请法律援助人员申请的劳动争议案件要做到快立、快调、快审、快结。对没有委托代理人的劳动者当事人,劳动仲裁机构可在庭审前对其进行必要的程序性指导;5、实行劳动争议仲裁风险告知制度;6、健全立案服务措施。落实接待责任制,建立立案接待区、休息区,接待人员要文明接待、热情服务。设置仲裁公开必备设施,张贴相关的公开内容、仲裁基本知识和有关法律法规规定。设立窗口意见箱,接受社会监督;7、加大“阳光仲裁”力度。

>三、工作做法

1、加强管理,增强素质,大力提高劳动仲裁办案质量和办案效率。加强劳动仲裁工作的管理,增强仲裁员的自身素质,是做好劳动仲裁工作的关键。我们在工作中一是加强学习。我们按照讲政治、讲正气、讲学习的要求来做好仲裁员的学习教育工作。首先,进行党的基本理论、基本路线、基本纲领的学习和教育,使仲裁员了解党的大政方针,坚定仲裁员正确的政治方向和政治立场,明确仲裁工作的正确指导思想,使劳动仲裁工作在维护当事人合法权益的同时,为改革开放大局服务,为维护社会稳定服务。其次,进行法律法规和有关方针政策的学习和教育。我们将每周五下午作为集中学习时间,组织专职仲裁员和兼职仲裁员共同对最近颁布和施行的法律、法规和政策进行学习,使大家深刻领会有关法律、法规和政策颁布的历史背景、立法意图、基本精神,不断增强仲裁员依法施政、依法办案的自觉性。再次,不定时组织仲裁员进行专题业务讨论,继续鼓励和支持专、兼职仲裁员、书记员参加法律专业学习,提高法律理论水平,只要条件允许,我们都尽量组织仲裁员去参加各种形式的培训,增强专业水准,拓展视野;二是加强...

劳动仲裁执法工作总结9

申请人:

被申请人: _____ 公司, 法定代表 _____, 职务 _____

请求事项:

- 1、立即查封(扣押)(冻结)被申请人_____的相关财产_____共计_____元。
- 2、被申请人承担全部的保全费用。

事实与理由:

_____年_____月_____日,申请人与被申请人签订了《____劳动合同》,约定_____,于_____年_____月_____日因_____原因向_____劳动仲裁委申请仲裁并已受理。在劳动仲裁中,申请人发现被申请人的_____行为可能对申请人的合法权益产生较大的损失。综上所述,特向贵委提起财产保全申请,恳请贵委支持申请人的请求,以维护申请人的合法权益。

_____仲裁委

申请人: _____

_____年_____月_____日

附:财产线索:

被申请人主要资产账号: _____, 金额: _____元。

【劳动仲裁申请书范本15篇】

劳动仲裁执法工作总结10

申请人:姓名,性别,出生年月,住所地:身份证号:联系方式:

被申请人:企业登记名称,住所地:

法定代表人:联系方式:

仲裁请求:

- 1、请求依法确认申请人与被申请人之间自 年 月 日至 年 月 日之间存在劳动关系。

- 2、请求依法裁决被申请人支付拖欠的工资 元。
- 3、请求依法裁决被申请人支付解除劳动合同经济补偿金 元。
- 4、请求依法裁决被申请人支付未签劳动合同双倍工资的另一部分 元。

事实和理由:

申请人自 年 月 日通过应聘或朋友介绍的方式入职被申请人处，从事工作，月工资元。工作期间被申请人是否与申请人签订劳动合同，注明离职原因。

xx市劳动人事争议仲裁委员会

申请人：

年 月 日

劳动仲裁执法工作总结11

劳动监察和劳动仲裁个人年度工作总结

陈新平

一年来，在局领导和同事们的关心下，本人严格按照党员标准要求自己，积极工作，奋力作为，较好的完成了各项工作。现将三年来履职情况报告如下：

一、注重学习，不断提高自身理论水平

三年来，本人能认真学习马列主义、^v^思想、^v^理论和“三个代表”重要思想，认真贯彻和落实科学发展观，在思想上、政治上、行动上时刻与^v^保持高度一致。有较强的政治敏锐性和政治鉴别力，在大是大非面前能保持清醒的政治头脑，能运用马克思主义的立场、观点、方法来观察、分析和处理问题。在平时工作中，始终以一个^v^的标准严格要求自己，充分发挥先锋模范作用，自觉维护单位的整体利益和长远利益。敢于坚持原则，顾全大局，作风正派，严守纪律，团结同志，尊重领导，乐于助人，无私奉献，做到始终牢记党的宗旨，全心全意为人民服务。在同志们的真诚支持和帮助下，取得了干部职工对我的高度信任，使我的工作能一步一个台阶地前进，使我的思想也更加成熟了，也使我的世界观、人生观、和价值观得到了锻炼。

二、工作踏实，不断开拓工作局面

三、清正廉洁、始终做一名合格党员

作为一名基层的党员，我始终牢记为人民服务的宗旨。生活上，严格遵守各项规章制度。从不以权谋私，自觉抵制不良习气，始终做到手脚干净，清正廉洁。不该拿的坚决不拿，不能做的坚决不做。踏踏实实做事，清清白白做人。工作上，率先垂范，身先士卒。平时努力专研业务，虚心向同事学习、向领导学习。

劳动仲裁执法工作总结12

我是一名出租车司机，与，4月进锦江出租公司，合同期满是，4月，由于搭班自己辞职了，

所以公司没办法另外安排一个搭班，

要求我开单班车，

由于劳动强度太大，

【一个月30天每天要工作12小时以上，
才能有一份收入】我与公司在今年的12
月底协商办理了，
辞职手续，
不算我违约，
，退给我当年的保证金5000，但问题是，还涉及到年底的年终奖问题，
正常的话，
300元年终奖，加我三星级驾驶员的星级奖600元，
共900元，
咨询公司说没有了，
公司这样的说法，
对吗？
[上海劳动仲裁]

劳动仲裁执法工作总结13

(一)做好日常劳动争议处理工作

坚持“依法受理、依法调解、依法裁决”原则，加快案件处理，提高办案质量。克服队伍人员不齐的困难，全体总动员火速清案。通过加快立案、上门送达，压缩审限，加快调解和裁决等高压措施，在消灭积案的同时尽量解决新收案件，目前累计结案率亦名列全市前茅。20____年1-11月，我院共受理劳动人事争议案件1270件，涉及人数1982人，涉案标的万元;其中，集体争议案件28件，涉及人数715人，涉案标的万元。共审结案件1208件，其中裁决结案542件，调解、撤诉结案666件，撤诉率为，累计结案率为，法定审限内结案率为100%。

(二)以“提速增效”为首任，提升办案效能

推行建立仲裁员分级管理的长效机制，科学调配和高效运用人力资源，区分简单案件与复杂案件，采取快速审理简单案件，严格规范审理复杂案件，系列____、群体____或关联____案件原则上由同一仲裁员审理办法，实现简案快审、繁案精审的目的。在日常处理案件过程中，规范完善案件流转的衔接，充分运用“标准化论理”的办案模式，做到事实认定及说理论____规范化，努力提升仲裁案件的处理能力。

(三)以“案结事了”为理念，提高仲裁调解效率

坚持把调解作为处理劳动争议的第一原则，调解庭加大力度，积极与双方当事人沟通，积极调解，通过包案制度，每月完成定额包案任务，同时协助审理庭处理一些可以调解的案件，尽最大力量调解案件，对调解成功的案件当场制作调解书并让双方当事人签名确认，以案结事了方式，化解劳动争议案件，以减少当事双方的诉累。

(四)以“____稳定”为追求，妥善处理重大劳资纠纷

群众利益无小事，谨慎对待每一件集体劳动争议案件，认真分析立案、审理、送达等各个环节，启动绿____通道，通过快速受理、快速调解、快速裁决、快速送达等手段尽快处理集体争议案件。比如捷诚手袋厂一案，我院接到有关情况后，迅速组织上门立案，在两个工作日内立案受理299宗劳动争议案件，并在最短的时间内安排开庭，24小时内作出仲裁裁决书，处理的高效____创下新的历史。

(五)以“加强培训”为抓手，提高业务能力

一是制定《20____年“精细化”培训工作方案》，有步骤有侧重地开展专题培训，多次组织仲裁员参与全市专职仲裁员业务培训，开拓视野，更新知识,提高全员的____素养;二是挑选典型案例，由审理庭庭长开示范庭，展示开庭的规范步骤、调查策略及问询技巧等____技能，提升实战水平;三是定期开展案件讨论活动，对重大疑难问题进行研讨，探讨新思路，统一裁审标准和法律适用;四是集体研究讨论并科学分析《劳动人事争议仲裁办案规则》和《广东省劳动人事争议处理办法》等一系列规章，结合本区实际，提出具有可____作____的工作指引，确保新规章稳着陆。

(六)以“完善制度”为保障，为提升办案效能保驾护航

____《仲裁院请(休)假管理规定》，进一步规范和加强仲裁院内部管理，严格请(休)假管理流程，做到提前规划请(休)假，避开案件的高峰期，错峰休假，减少因人员休假给办案造成的影响。实现精细化管理目标，充分发挥书记员在整个案件处理中的纽带作用，制定《立案庭书记员工作细则》，进一步详细细化书记员岗位职责，整个案件处理中的每一步骤和细节，使案件办理更加精细、流转更加顺畅，促进效能仲裁的建设。

(七)以“规范活力”为目标，抓好队伍建设

一是根据市仲裁院的统一部署，加快落实我区仲裁员首次等级评定工作。市院6月16日印发《评定工作方案》，我院加快落实，于6月26日组织评定小组开会集中审查，6月27日对结果进行公示，公示期为8天。目前共评出二级仲裁员1名，四级仲裁员4名，五级仲裁员4名，六级仲裁员3名，七级仲裁员5名，八级仲裁员2名，九级仲裁员4名，等待市院通知发布最终结果。该项工作的落实，为仲裁员分类管理，实现队伍的规范化管理，打下了扎实的基础。二是开展优秀裁决书的评比，组建优秀裁决书评审小组，展现罗湖裁决书的风采，形成仲裁员你追我赶的氛围，盘活队伍的活力和战斗力。

劳动仲裁执法工作总结14

1、加强管理，增强素质,大力提高劳动仲裁办案质量和办案效率。加强劳动仲裁工作的管理，增强仲裁员的自身素质，是做好劳动仲裁工作的关键。我们在工作中一是加强学习。我们按照讲政治、讲正气、讲学习的要求来做好仲裁员的学习教育工作。

首先，进行党的基本理论、基本路线、基本纲领的学习和教育，使仲裁员了解党的方针，坚定仲裁员正确的政治方向和政治立场，明确仲裁工作的正确指导思想，使劳动仲裁工作在维护当事人合法权益的同时，为改革开放大局服务，为维护社会稳定服务。其次，进行法律法规和有关方针政策的学习和教育。我们将每周五下午作为集中学习时间，组织专职仲裁员和兼职仲裁员共同对最近颁布和施行的法律、法规和政策进行学习，使大家深刻领会有关法律、法规和政策颁布的历史背景、立法意图、基本精神，不断增强仲裁员依法施政、依法办案的自觉性。再次，不定期组织仲裁员进行专题业务讨论，继续鼓励和支持专、兼职仲裁员、书记员参加法律专业学习，提高法律理论水平，只要条件允许，我们都尽量组织仲裁员去参加各种形式的培训，增强专业水准，拓展视野；

劳动仲裁执法工作总结15

>一、工作职能：

1、负责处理辖区内企业与职工之间以及机关、事业组织、社会团体、民办非企业单位与其劳动合同制职工之间发生的劳动争议；2、负责区劳动争议仲裁委员会办公室的日常工作；3、负责劳动争议处理的法律咨询服务工作；4、负责劳动争议三方（劳动、工会、经济综合管理部门）的协调工作，指导区内各街道、社区、行业、企业劳动争议协调机构开展调解工作；5、负责全区劳动争议处理案件的统计和分析工作，及时向上级提供相关信息；6、负责对劳动合同的审核及鉴证工作；7、承办区劳动争议仲裁委员会授权或上级领导交办的其他工作。

>二、便民措施

1、建立首问首接服务制度；2、建立健全快速立案制度；3、立案审查当事人申请劳动争议仲裁时效应当按照有利于劳动者的原则从宽掌握；4、对涉及下岗职工、女职工、进城务工人员、因工致残人员和申请法律援助人员申请的劳动争议案件要做到快立、快调、快审、快结。对没有委托代理人的劳动者当事人，劳动仲裁机构可在庭审前对其

进行必要的程序性指导；5、实行劳动争议仲裁风险告知制度；6、健全立案服务措施。落实接待责任制，建立立案接待区、休息区，接待人员要文明接待、热情服务。设置仲裁公开必备设施，张贴相关的公开内容、仲裁基本知识和有关法律法规规定。设立窗口意见箱，接受社会监督；7、加大'阳光仲裁'力度。

>三、工作做法

1、加强管理，增强素质，大力提高劳动仲裁办案质量和办案效率。加强劳动仲裁工作的管理，增强仲裁员的自身素质，是做好劳动仲裁工作的关键。我们在工作中一是加强学习。我们按照讲政治、讲正气、讲学习的要求来做好仲裁员的学习教育工作。

首先，进行党的基本理论、基本路线、基本纲领的学习和教育，使仲裁员了解党的大政方针，坚定仲裁员正确的政治方向和政治立场，明确仲裁工作的正确指导思想，使劳动仲裁工作在维护当事人合法权益的同时，为改革开放大局服务，为维护社会稳定服务。其次，进行法律法规和有关方针政策的学习和教育。我们将每周五下午作为集中学习时间，组织专职仲裁员和兼职仲裁员共同对最近颁布和施行的法律、法规和政策进行学习，使大家深刻领会有关法律、法规和政策颁布的历史背景、立法意图、基本精神，不断增强仲裁员依法行政、依法办案的自觉性。再次，不定时组织仲裁员进行专题业务讨论，继续鼓励和支持专、兼职仲裁员、书记员参加法律专业学习，提高法律理论水平，只要条件允许，我们都尽量组织仲裁员去参加各种形式的培训，增强专业水准，拓展视野；

二是加强日常管理。首先端正劳动仲裁员的工作态度。教育和引导他们坚持用'三个代表'重要思想武装头脑，在思想上牢固树立和谐仲裁这面旗帜。通过在仲裁工作岗位开展创建文明窗^^动，要求每个仲裁员必须认真、耐心、热情地接待当事人。其次，加强廉政建设。坚持高标准严要求，使仲裁员务必做到勤政廉洁，不以权谋私，不接受当事人的吃请，不办'人情案'、'关系案'，以自己的实际行动，树立劳动仲裁的良好形象；第三，严格办案程序。我们严格按照《江苏省省劳动仲裁案件庭审程序》执行，从制度上规范仲裁员的行为。在案件处理中，弱化仲裁员的个人作用，强化案件集体研究、集体决定，以程序公正来保证案件处理结果的公正；

三是初步实行兼职仲裁员办案制度，提高办案数量，缩短办案时间；四是进一步完善内部制度建设，加大政务公开力度，真正树立为企业服务，为职工服务的思想。因为劳动争议仲裁委员会作为具有'准司法'性质的执法机构，必须要以严谨、规范、完善的制度作为基础，贯穿劳动争议仲裁的始终，才能保证执法行为的合法、公正。我们首先完善各项内部工作制度，并落实到人，规范办案程序，统一告知用语，强化证据质证程序，严格依法办案。在仲裁活动中实行'阳光工程'，制作了政务公开栏挂上墙，将各项办案程序、收费标准、办案纪律、开庭时间、开庭场所、仲裁庭组成人员，既方便群众，又接受监督，进一步提高了工作透明度。

劳动仲裁执法工作总结16

20xx年，xx县劳动人事争议仲裁委员会在上级业务部门和县委、县政府的正确领导下，完善服务功能，增强服务意识，提高办案质量，扎实推进劳动人事争议机构实体化建设。积极处理各类劳动人事争议案件及职工来信来访，有力地维护了用人单位和劳动者的合法权益。促进了劳动人事争议仲裁工作的有序开展，圆满地完成了上级下达的各项任务，现将20xx年工作情况汇报如下：

>一、抓规范、重调解、提能力，促进劳动人事争议仲裁工作向纵深发展。

20xx年，我们充分发挥调解第一道防线的作用，力求将矛盾化解在基层，消灭在萌芽状态。20xx年，我们共受理劳动人事争议案件21起，18起已经在法定的时间内办理完毕，4起正在办理当中，全年不予受理案件3件，共涉及各类用人单位14家，依法维护劳动者的合法权益142多万元。

>二、积极探索，不断提升案件办理质量

今年我们努力提升劳动人事争议仲裁办案质量，进一步完善劳动人事争议仲裁有关、岗位职责、办事规则、考核办法、管理办法，严格依法办案，严把立案关，受理时对符合受理条件的及时立案受理，否则，及时下达不予受理通知书。办案做到快速依法、准确、及时。

>三、存在的不足

随着劳动人事法律法规知识的普及，广大劳动者守法用法的自觉性大幅提高，维权意识逐渐增强，这导致劳动争议案件急剧增加，这就难免办案质量有所下降，在学习法律法规和业务知识方面有待进一步加强。在新的一年里，我

们认真学习党的十九大精神，把自己的精力全部投入到工作中去，为维护一方稳定、促进我县的经济快速健康发展做出我们应有的贡献。

更多工作总结 请访问 <https://xiaorob.com/fanwen/zongjie/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发