

2023年未签合同劳动仲裁申请书(精选8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？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

未签合同劳动仲裁申请书篇一

2014年8月1日，大学毕业生田宇成功应聘到通天红酒有限责任公司成为了一名红酒销售员，公司与田宇约定按月支付其2000元的基本工资，并按销售业绩决定提成，但公司未与他签订劳动合同。入职三个月，田宇迟迟未得到工资。2014年10月31日，销售业绩只能刚好达到公司最低标准的田宇想到了辞职，并要求公司支付他自入职至今拖欠的工资。通天红酒有限责任公司以田宇销售业绩不佳为由拒绝支付拖欠的工资款。田宇遂向劳动仲裁委员会提起了劳动仲裁。

本案争议的焦点在于：一、通天红酒有限公司能否以田宇销售业绩不好为由拒付工资；二、未与田宇签订劳动合同的通天有限公司是否需要承担法律责任。

首先，通天红酒有限公司以田宇的销售业绩不好为由拒付工资没有法律依据。根据我国《劳动法》第50条规定：工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。用人单位不得克扣或者无故拖欠工资。

本案中，田宇的销售业绩虽然不能拔得翘楚，但是也达到了公司对销售人员销售业绩的最低标准，因此，通天红酒有限责任公司必须足额支付田宇入职以来拖欠的所有工资。

其次，未与田宇签订劳动合同，通天红酒有限责任公司是否需要承担法律责任。根据我国《劳动合同法》第82条：用人单位自用工之日起，超过一个月不满一年未与劳动者签订劳动合同的，应当向劳动者每月支付两倍的工资。

办案中，田宇入职三个月以来，公司一直未与其签订劳动合同，也并未约定试用期。因此，自2014年9月1日起至2014年10月31日，通天红酒有限责任公司应当对田宇支付超过一月未满足一年期的双倍工资。

劳动合同未签订的情形下，即便约定了试用期，用人单位仍然要按照《劳动合同法》82条的规定自劳动关系建立之日起超过一月未满足一年的标准支付劳动者双倍工资。

实践中，劳动者需要提供能够证明其与用人单位确实存在劳动关系的证据。未签订劳动合同的劳动关系自用工之日起计算，签订了劳动合同但未用工的，劳动关系自劳动合同签订之日起计算。

未签合同劳动仲裁申请书篇二

申请人：

身份证号：

住址：

被申请人：_____建材有限公司

地址：

法定代表人：

请求事项：

1、请求被申请人为申请人补办_____年3月至劳动终止日的社会_____。

2、请求被申请人立即支付给申请人一次性伤残补助金、一次性医疗补助金、一次性伤残就业补助金、医疗费、鉴定费、护理费、营养费、住院伙食补助费、交通费、停工留薪工资、欠发工资、二次手术等费用共计338187元。

事实与理由：

此致

_____市劳动人事争议_____委员会

申请人：_____

_____年?_____月?_____日

未签合同劳动仲裁申请书篇三

性别x出生年月xx年x月x日，民族x

住址xx室，邮编xxx电话：

工作单位xxxx邮编x电话x

被申请人名称xx

住所地：邮编x

法定代表人xx职务xx电话xx

请求事项：

一、依法裁决被申请人支付申请人20xx年9月的双被工资2750元。

二、依法裁决被申请人支付申请人法定休假日，双休日以及工作日延长劳动时间的加班工资，合计2283元。

三、依法裁决被申请人补缴申请人20xx年8月和9月的社会劳动保险费，基数为1369。

申请人于20xx年8月1日起于被申请人建立劳动关系，当时被申请人诉试用期为一个月，工资为900元；第二个月转正后一个月为1200元。两班倒，一天9个小时，一个月3天休息，双休日正常上班。直至第二个月9月25日为止，被申请人都没与申请人签定书面劳动合同，8月份工作日延长劳动时间共计76.36个小时，双休日加班10日；9月1日至9月25日工作日延长劳动时间共计31.36个小时，双休日加班4日；法定假期中秋节1日；被申请人没有为申请人缴纳社会劳动保险。

现根据《劳动合同法》第八十二条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工资。因此被申请人应该支付9月份的双倍工资2750元。

根据《江苏省工资支付条例》第二十条规定用人单位安排劳动者加班加点，应当按照下列标准支付劳动者加班加点的工资：

（一）工作日延长劳动时间的，按照不低于本人工资的百分之一百五十支付加点工资；

（三）在法定休假日劳动的，按照不低于本人工资的百分之三百支付加班工资；

因此被申请人应该支付8月1日至9月25日的加班工资2750元。

根据《劳动法》第七十二条规定用人单位和劳动者必须依法依法参加社会保险，缴纳社会保险费。因此被申请人应补缴8月和9月的社会劳动保险费，基数1369。

申请人：

xx年xx月xx日

未签合同劳动仲裁申请书篇四

申请人：_____，性别____，_____年__月__日生，汉族，住_____，委托代理人：_____，联系电话：_____。

被申请人：_____有限公司，地址：_____，法定代表人：_____，电话：_____。

请求事项：

被申请人支付申请人工资_____元，一次性伤残补助金_____元，一次性伤残就业补助金_____元，一次性工伤医疗补助金_____元，护理费_____；住院伙食费_____元；返还押金_____元，合计人民币_____元。

事实和理由：

_____年__月__日，被申请人聘请申请人到被申请人处工作，从事快递员的工作，工资加提成约_____元/月。_____年__月__日_____时左右申请人驾驶粤_____号货车从广州至高州路段经_____市，往_____县_____镇方向行驶时发生交通事故。广州市劳动和社会保障局于_____年__月__日认定为工

伤，_____年____月____日广东省劳动能力鉴定委员会评定为九级伤残。

第一次医疗终结时间至_____年____月____日日止，第二次医疗期从_____年____月____日起至_____年____月____日止，所有的医疗费都是由被申请人支付了，但从_____年____月____日直至现在_____年____月____日没有给申请人支付工资，每次找被申请人要求支付工资时，被申请人却要求申请人写借条借钱用于平时的生活开支，现要求被申请人支付申请人工资_____元（_____年____月至_____年____月）。由于被申请人没有给申请人缴纳工伤保险费，所以被申请人还要支付申请人工伤保险待遇：

1、一次性伤残补助金_____元（_____元/月×____个月）；

3、一次性工伤医疗补助金_____元（_____元/月×____个月）；申请人住院、治疗10个月都是由申请人老婆进行护理，应该支付护理费_____元（_____元/月×____个月）；申请人住院共计80天应该支付住院伙食费_____元（_____元/月×____个月），被申请人还应该返还押金_____元；合计人民币_____元。

现具申请，请求仲裁院依法仲裁。

此致

_____劳动争议仲裁委员会

申请人：_____

_____年____月____日

未签合同劳动仲裁申请书篇五

未签劳动合同工伤怎么赔偿?大家是否清楚呢?下面一起来看看!

工伤,又称为产业伤害、职业伤害、工业伤害、工作伤害,是指劳动者在从事职业活动或者与职业活动有关的活动时所遭受的不良因素的伤害和职业病伤害。

首先,证明劳动关系:虽然没签订劳动合同,但是只要证明存在事实劳动关系,依然可以按照工伤赔偿标准赔偿:

事实劳动关系证明:事实劳动关系是指无书面合同或无有效书面合同形成的劳动雇佣关系以及口头协议达成的劳动雇佣关系。事实劳动关系的确认需存在雇佣劳动的事实存在。“事实劳动关系”合法地位,确认了劳动关系不依赖书面合同的存在而存在,扩大了劳动保护范围,对不签定劳动合同的雇主有了更大约束,更多的维护了劳动者的合法权益。

如何判断是否已经形成了事实劳动关系?如果劳动者发现用人单位没有与自己签订劳动合同的,就要注意收集以下证据了,以备不时之需。

(一)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录。

(二)用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件。

(三)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录。

(四)考勤记录。

(五)其他劳动者的证言等。

其次，清楚工伤赔偿标准：又称工伤保险待遇标准。是指工伤职工、工亡职工亲属依法应当享受的赔偿项目和标准。未参加工伤保险期间用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

一般工伤，具体赔偿项目、标准：

(一)医疗费

1、要求：治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准。

2、法律依据：《工伤保险条例》第30条第3款。

3、备注：用人单位没有参加工伤保险的，不是必须到签有服务协议医疗机构治疗。

(二)交通食宿费

1、标准：具体标准由统筹地区人民政府规定

2、要求：医疗机构出具诊断证明，经办机构同意，工伤职工到统筹地区以外就医。

3、法律依据：《工伤保险条例》第30条第4款。

(三)康复治疗费

1、标准：治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准。

2、法律依据：《工伤保险条例》第30条第6款。

3、备注：依地方规定，康复治疗需经办机构组织专家评定。

(四) 辅助器具费

1. 标准：各省、直辖市工伤辅助器具限额标准。

2. 要求：因日常生活或者就业需要，经劳动能力鉴定委员会确认，安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具。

3. 法律依据：《工伤保险条例》第32条。

(五) 停工留薪

1、标准：原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

2、要求：停工留薪期一般不超过12个月；伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。

3、法律依据：《工伤保险条例》第33条。

4、备注：停工留薪期根据医疗机构的诊断证明和各地的停工留薪期分类目录确定，但确定的部门和程序，依地方规定。

(六) 护理费

2. 要求：生活护理费需经劳动能力鉴定委员会确认，工伤职工按月享受。

3. 法律依据：《工伤保险条例》第33条第3款、第34条。

(七) 伤残补助金

一级至四级伤残待遇

1、标准：支付一次性伤残补助金：一级伤残为27个月的本人工资，二级伤残为25个月的本人工资，三级伤残为23个月的本人工资，四级伤残为21个月的本人工资；按月享受伤残津贴：一级伤残为本人工资的90%，二级伤残为本人工资的85%，三级伤残为本人工资的80%，四级伤残为本人工资的75%。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，补足差额。

2、要求：保留劳动关系，退出工作岗位。工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，补足差额。用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。

3、法律依据：《工伤保险条例》第35条。

4、备注：本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资300%的，按照统筹地区职工平均工资的300%计算；本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的，按照统筹地区职工平均工资的60%计算。

五级、六级伤残待遇

1、标准：享受一次性伤残补助金：五级伤残为18个月的本人工资，六级伤残为16个月的本人工资；保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，五级伤残为本人工资的70%，六级伤残为本人工资的60%，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。

2、要求：伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。经职工本人提出，可以与用人单位解除或终止劳动关系，由用人单位分别以其解除或终止劳动关系时

的统筹地区上年度职工月平均工资为基数，支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金(具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定)。

3、法律依据：《工伤保险条例》第36条。

4、备注：本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资300%的，按照统筹地区职工平均工资的300%计算；本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的，按照统筹地区职工平均工资的60%计算。

七级至十级伤残待遇

1. 标准：享受一次性伤残补助金：七级伤残为13个月的本人工资，八级伤残为11个月的本人工资，九级伤残为9个月的本人工资，十级伤残为7个月的本人工资。

2、要求：劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同的，由用人单位分别按其解除或终止劳动合同时的统筹地区上年度职工月平均工资为基数，支付本人一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金(具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定)。

3、法律依据：《工伤保险条例》第37条。

4、备注：本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资300%的，按照统筹地区职工平均工资的300%计算；本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的，按照统筹地区职工平均工资的60%计算。

工亡待遇标准

(一) 丧葬补助金

标准：6个月的统筹地区上年度职工月平均工资。

(二) 供养亲属抚恤金

标准

(1) 按职工本人工资的一定比例发给由工亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。

(2) 配偶每月40%，其他亲属每人每月30%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%。

(3) 核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。

供养亲属范围

(1) 职工的配偶、子女、父母、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹；

(3) 父母，包括生父母、养父母和有抚养关系的继父母；

(4) 兄弟姐妹，包括同父母的兄弟姐妹、同父异母或者同母异父的兄弟姐妹、养兄弟姐妹、有抚养关系的继兄弟姐妹。

申请供养亲属抚恤金条件

依靠因工死亡职工生前提供主要生活来源，并有下列情形之一：

(一) 完全丧失劳动能力的

(二) 工亡职工配偶男年满60周岁、女年满55周岁的

(三) 工亡职工父母男年满60周岁、女年满55周岁的

(四) 工亡职工子女未满18周岁的

(六) 工亡职工子女已经死亡或完全丧失劳动能力，其孙子女、外孙子女未满18周岁的

(七) 工亡职工父母均已死亡或完全丧失劳动能力，其兄弟姐妹未满18周岁的。

停止享受抚恤金待遇的情形

(1) 年满18周岁且未完全丧失劳动能力的

(2) 就业或参军的

(3) 工亡职工配偶再婚的

(4) 被他人或组织收养的

(5) 死亡的。

确定是否符合被供养资格时间

职工因工死亡，其供养亲属享受抚恤金待遇的资格，按职工因工死亡时的条件核定。

(三) 工亡补助金

(1) 标准：死亡赔偿金、丧葬费，总额为国家上年度职工年平均工资的二十倍。

(2) 要求：第一、伤残职工停工留薪期内因工伤导致死亡的其直系亲属享受本条第一款规定的丧葬补助金、供养亲属抚恤金、一次性工亡补助金待遇；第二、一级至四级伤残职工在停

工留薪期满后死亡的其直系亲属可以享受本条第一款第(一)项的丧葬补助金、第(二)项规定的供养亲属抚恤金的待遇。

因工外出时发生事故或在抢险救灾中下落不明

待遇标准

1、职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明的，从事故发生当月起3个月内照发工资。

2、从第4个月起停发工资，由工伤保险基金向其供养亲属按月支付供养亲属抚恤金。

3、生活有困难的，可以预支一次性工亡补助金的50%。

4、职工被人民法院宣告死亡的，按照工伤保险条例第三十七(《工伤保险条例》中写明是第三十九条，不是三十七条)条职工因工死亡的规定处理。

最后，进行申请工伤赔偿：工伤赔偿须经工伤认定、劳动能力鉴定、劳动仲裁三个必经阶段。很多农民工没有劳动合同、工作证等证明，还往往需要劳动关系的认定。

未签合同劳动仲裁申请书篇六

被申请人：_____

请求事项：_____

1、请求_____为_____申请关于劳动关系的仲裁申请；

事实与理由：_____

此致

_____市劳动争议仲裁委员会

申请人：_____省_____有限公司

20_____年_____月_____日

未签合同劳动仲裁申请书篇七

申请人：_____, 女, 汉族, 出生_____
年_____月_____日, 住址_____。

被申请人：_____公司

地址：_____

申请事项：

一、请求依法裁决被申请人为申请人补交社会养老_____
费及滞纳金合计_____元人民币。

三、请求依法裁决被申请人支付申请人双倍的工资合
计_____元(_____年_____月至今)

事实与理由：

申请人于_____年_____月_____日开始至今一直在
被申请人处工作, 现担任公司的销售经理, 双方已经形成了
事实上的劳动关系。

申请人在被申请人处工作至今, 被申请人从未给申请人交纳
过任何的_____, 同时也未与申请人签定书面的劳动合同。

申请人认为, 根据_____及相关法律规定, 用人单位应当与

劳动者签定劳动合同并为劳动者交纳各类法律规定的_____，而被申请人却一直未给申请人交纳各类_____。此行为已违反了法律的规定，为维护申请人的合法权益，申请人曾多次要求其交纳_____，但被申请人却拒绝交纳，致使申请人的_____费用产生了高额的滞纳金，同时，根据_____的规定，未签定劳动合同的，用人单位应向劳动者支付双倍的工资。为维护申请人的合法权益，现申请劳动争议_____。

请求裁决被申请人为申请人补交_____及滞纳金并依法向申请人支付双倍的工资。

此致

_____劳动争议_____委员会

申请人：_____

_____年_____月_____日

未签合同劳动仲裁申请书篇八

劳动者没有与用人单位签订劳动合同，此时如果发生纠纷，该如何证明劳动者与用人单位之间存在劳动关系？其实，劳动者在平时的工作中可以注意保留一些有用的证据，比如工资条等。到底该如何证明劳动关系，小编将在下文中具体分析。

根据《劳动合同法》第十一条规定，用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。第十条规定：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个

月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号)第一条规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：(1)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；(2)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的、有报酬的劳动；(3)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

因此，只要符合上述规定，你与单位就存在事实劳动关系。同时，根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条的规定，用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

- (1) 工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录；
- (2) 用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；
- (3) 劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；
- (4) 考勤记录；
- (5) 其他劳动者的证言等。

其中，(1)、(3)、(4)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

建议你注意保存出勤记录、工作证、服务证、工资单、招聘登记表、报名表等资料，作为确认劳动关系的证明并及时要求单位签订劳动合同，如单位拒不签订，可以到劳动部门投

诉。根据《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)的规定，事实劳动关系亦适用劳动法。

如单位不依法与劳动者签订劳动合同，根据《劳动合同法》第八十二条的规定，“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。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

从上文的内容中，我们可以知道存在上述三个条件的，那么劳动者与用人单位之间就成了劳动关系，不过此时还需要相关证据予以证明。包括 工资支付凭证、工作证、考勤记录等等。