

劳动法律文书学习指南

任务一 制作劳动合同



目标

劳动合同是劳动关系的基石，劳动法明文规定“建立劳动关系应当签订劳动合同”，不完善、有瑕疵的劳动合同是劳动纠纷产生的温床。劳动合同是最常用的民事法律文书之一。通过本节的学习，学生应当掌握劳动合同的格式和内容要求，能够根据劳动者不同的工作岗位制作相应的劳动。



目标示范

私营企业职工劳动合同



制作准备

一、法律依据

《中华人民共和国劳动合同法》

第 81 条规定：用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第 82 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。

第 83 条规定：用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

二、基础知识

劳动合同由用人单位与劳动者签订，约定双方的权利义务，使劳资关系在“有言在先”的条件下维持。在企业管理中，用人单位的领导是管理者，劳动者是被管理者，但对于劳动合同来说，双方是完全平等的。

劳资双方签字盖章的书面合同是劳动合同的主要组成部分，但劳动合同的内容不仅限于此。在一些管理规范的企业中，制定有大量的规章制度，这些制度也是劳动合同的重要组成部分。劳动合同中一般都有一条要求劳动者遵守企业规章制度的条款。正因为如此，企业管理制度不是企业想怎么定就怎么定的，必须依照法律（比如《工会法》、《劳动法》、《劳动合同法》等）规定和《劳动合同》约定的程序制定。

出于对劳动者合法权益的保护，相对于其他合同来说，我国法律对劳动合同有更加严格的规定，对劳动关系实行更加严密的国家干预。因此，很多企业劳动者签订劳动合同因为违反了劳动法律法规的强制性规定而无效，这对企业来说尤其不利。因为一般都认为在签订

劳动合同的过程中，企业是占主动地位的，比如说合同条款的草拟等，一旦丧失了这种主动地位，产生不利后果，企业只能无条件承担。

三、所需材料

1、双方当事人的基本情况。由用工单位提供单位的全称、经济性质、法定代表人、委托代理人、单位地址；劳动者提供性别、出生日期、居民身份证号码、文化程度、家庭住址、技术等级、参加工作时间等情况。

2、合同要确定的主要内容。包括劳动合同的期限，工作内容，劳动保护和劳动条件，劳动报酬，保险福利待遇，劳动纪律，劳动合同的变更、解除、终止、续订，经济补偿与赔偿、劳动争议处理等。



制作规范

一、内容规范

（一）劳动合同的内容

劳动合同的内容主要包括必备条款和约定条款两部分。必备条款是：

1. 劳动合同期限。主要分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限等三种形式；

2. 工作内容。主要包括工种和岗位，以及该岗位应完成的生产（工作）劳务、工作班次等内容；

3. 劳动保护和劳动条件。主要包括劳动安全和卫生规程，女工和未成年人的保护规定，工作时间和休息休假等内容；

4. 劳动报酬。主要包括劳动者的工资、奖金、津贴和补贴等内容；

5. 劳动纪律。主要包括企业规章制度，劳动纪律等内容及其执行程序；

6. 劳动合同终止的条件；

7. 违反劳动合同的责任。

劳动合同除以上规定的必备条款外，劳动合同当事人还可以通过协商订立约定条款。双方当事人可以就用人单位出资招收录用、出资培训、劳动者保守用人单位商业秘密等事项，约定双方的权利和义务。但双方的约定条款不能违背法律、法规和有关规章的规定。

需要说明的是，劳动合同必备条款不全，但不影响双方当事人主要权利义务履行的，劳动合同成立，劳动者合法权益应当受到保护。

（二）注意事项

1. 劳动合同期限。固定期限劳动合同，应明确规定有效起止期限；无固定期限劳动合同，只约定起始日期，不约定终止日期；以完成一定的工作为期限的劳动合同，不约定起止期限，某项工作或工程完工之日就是合同终止之时。

2. 试用期最长不得超过六个月，6个月以下、6个月以上1年以下、1年以上2年以下、2年以上的，其试用期分别不得超过15日、30日、60日、6个月。

3. 最低就业年龄：16周岁。

4. 工作和休息办法。标准工时制度，另可以实行不定时工作制。企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制：企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工。

5. 劳动报酬。延长工作时间的工资报酬：支付不低于工资的150%的工资报酬。休息日安排工作又不能安排补休的工资报酬：支付不低于工资的200%的工资报酬。法定节假日安排工作的工资报酬：支付不低于工资的300%的工资报酬。

6. 保险福利待遇。职工患病或非因公负伤，企业应按其工作时间长短给予三至六个月

的医疗期，在医疗期间发给不低于本人原工资 60% 的病假工资。实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

7. 禁止同业竞争条款。在劳动合同中约定掌握用人单位商业秘密的劳动者在终止或解除劳动合同后的一定期限——不超过 3 年，不得与原用人单位生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职，也不得自己生产或经营与原用人单位有竞争关系的同类产品或业务，但用人单位应当给予该劳动者一定经济补偿。

二、格式规范

劳动合同

甲方(用人单位)名称:

法定代表人:

所有制性质:

地址

乙方:(劳动者)姓名:

性别: 出生年月:

民族:

文化程度:

居民身份证号码:

住址:

根据《中华人民共和国劳动法》以及有关法律、法规、规章和政策的规定，经双方平等协商，乙方为甲方城镇(农民)合同制职工，并订立本合同。

一、劳动合同期限。按下列第 款确定:

(一)本合同为有固定期限的劳动合同。合同期从 年 月 日起至 年 月 日止。其中熟练期(培训期、见习期)从 年 月 日起至 年 月 日止;试用期从 年 月 日起至 年 月 日止。

(二)本合同为无固定期限的劳动合同。合同期从年月日起至法定或约定的解除(终止)合同的条件出现时止。其中熟练期(培训期、见习期)从 年 月 日起至 年 月 日止;试用期从 年 月 日起至 年 月 日止。

(三)本合同为以完成一定工作为期限的劳动合同。合同期从之日起至之日止(起讫时间必须明确具体)。其中熟练期(培训期、见习期)从 年 月 日起至 年 月 日止;试用期从 年 月 日起至 年 月 日止。

二、工作内容。

乙方同意按甲方生产(工作)需要，在 岗位(工种)工作，完成该岗位(工种)所承担的各项工作内容。

三、劳动保护和劳动条件。

甲乙双方都必须严格执行国家有关工作时间、生产安全、劳动保护、卫生健康等规定。甲方应为乙方提供符合规定的劳动保护设施、劳动防护用品及其他劳动保护条件。乙方应严格遵守各项安全操作规程。

四、劳动报酬。

乙方熟练期(培训期、见习期、试用期)间的月工资为 元;熟练期(培训期、见习期、试用期)满的定级工资为 元。

乙方月工资为 元。

工资发放日为每月 日,甲方不得无故拖欠。

乙方工资的增减,奖金、津贴、补贴、加班加点工资的发放,以及特殊情况下的工资支付等,均按相关法律、法规、规章、政策以及甲方依法制定的规章制度执行。

五、劳动纪律。

甲乙双方应严格遵守法律、法规、规章和政策。甲方应依法制定各项具体的内部管理制度。乙方应服从甲方的管理。

六、劳动合同变更、解除、终止的条件。

(一)具有下列情形之一,经甲乙双方协商同意,可以变更本合同的相关内容:

- 1、本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使本合同无法履行的;
- 2、乙方不能从事或者不能胜任原岗位(工种)工作的。

(二)乙方具有下列情形之一的,甲方可以解除劳动合同:

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的;
- 2、严重违反劳动纪律或者甲方规章制度的;
- 3、严重失职,营私舞弊,对甲方利益造成重大损害的;
- 4、被依法追究刑事责任的。

(三)具有下列情形之一的,甲方可以解除劳动合同,但是应当提前三十日以书面形式通知乙方本人:

1、乙方患病或非因工负伤,医疗期满后,不能从事原工作也不能从事由甲方另行安排的工作的;

2、乙方不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;

3、乙方不能从事或者不能胜任原岗位(工种)工作,经甲乙双方协商又不能就变更本合同达成协议的;

4、本合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使本合同无法履行,经甲乙双方协商不能就变更本合同达成协议的。

(四)甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难,达到政府规定的严重困难企业标准,确需裁减人员的,应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况;听取工会或者职工的意见,并以书面形式向劳动行政部门报告后,可以解除劳动合同。

(五)乙方具有下列情形之一的,甲方不得依据本条第(三)、(四)款的规定解除劳动合同:

- 1、患职业病或者因工负伤并被劳动鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的;
- 2、患病或者负伤,在规定的医疗期内的;
- 3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的。

(六)有下列情形之一的,乙方可以随时通知甲方解除本合同:

- 1、在试用期内的;
- 2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;
- 3、甲方未按照本合同约定支付劳动报酬的;
- 4、经国家有关部门确认,甲方劳动安全卫生条件恶劣、严重危害乙方人身安全和身体健康的;

(七)经甲乙双方协商一致,本合同可以解除;

(八)本合同期满或者甲乙双方约定的本合同终止条件出现,应当即行终止。由于生产(工作)需要,经双方协商一致,可以续订劳动合同。

七、社会保险和福利

(一)甲乙双方依法参加社会保险,按期足额缴纳养老保险基金、失业保险基金、工伤保险基金、医疗保险基金和生育保险基金。乙方个人缴纳部分,由甲方在其工资中代为扣缴;

(二)乙方的公休假、午休假、探亲假、婚丧假、女工孕期、产期、哺乳期待遇以及解除和终止劳动合同时乙方生活补助费(经济补偿金)、医疗补助费的发放等,均按有关法律、法规、规章、政策以及甲方依法制定的规定执行;

(三)乙方患职业病或因工负伤的待遇,因工或因病死亡的丧葬费、一次性抚恤费、供养直系亲属生活困难补助费等均按有关法律、法规、规章、政策执行;

(四)乙方患病或负伤的医疗期及其待遇、乙方供养直系亲属的医疗待遇等按法律、法规、规章、政策和甲方依法制定的规定执行。

八、违反劳动合同的责任

(一)由于甲乙任何一方的过错造成本合同不能履行或者不能完全履行的,由有过错的一方承担法律责任;如属双方过错,根据实际情况,由双方分别承担各自的法律责任;

(二)因不可抗力造成本合同不能履行的,可以不承担法律责任;

(三)甲乙任何一方违反本合同,给对方造成经济损失的,应当根据后果和责任大小,向对方支付赔偿金。

九、乙方在职期间(含转岗),由甲方出资进行职业技术培训,当乙方在甲方未满约定服务年限解除本合同时,甲方可以按照实际支付的培训费(包括培训期间的工资)计收赔偿金,其标准为每服务一年递减实际支付的培训费总额的 %。

十、双方需要约定的其他事项:

十一、本合同条款与法律、法规、规章、政策和甲方依法制定的规章制度相抵触的,以及本合同未尽事宜,均按法律、法规、规章、政策和甲方依法制定的规章制度执行。

十二、本合同依法订立后,双方必须严格履行。

十三、本合同履行中发生劳动争议,甲乙双方应当协商解决,协商不成或不愿协商的,可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解,调解不成的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。甲乙任何一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可以向人民法院起诉。

十四、本合同一式三份,甲乙双方各执一份,鉴证机关存档一份。

甲方(盖章):

鉴证机关(盖章):

鉴证编码:

乙方(签名):

鉴证人员(盖章):

合同订立日期: 年 月 日

鉴证日期: 年 月 日

制作实训

一、实训案例

【合同背景】

甲方情况。青岛市金针制衣有限公司。该公司发布招工信息如下：

青岛市金针制衣有限公司是主要生产羊毛衫企业。因公司发展拟招聘编织、缝合、检验工 30 名。招聘条件及福利待遇如下：

男女均可、年龄在 18 至 35 周岁，初中以上学历、身体健康、责任心强的人员。公司实行计件工资，每月 600 至 900 元左右。学徒期一个月，发生活费 300 元工资正常发放。免费提供食宿。

乙方情况。方某某，女，23 岁，初中文化，住山东省泰来县 X X 镇 X X 村。

请根据甲乙双方情况，拟定一个合同文本。

二、问题预诊

1、双方当事人必须约定合同期限，避免签订没有合同履行期限的合同。同时，还必须约定合同履行的起止年、月、日。

2、劳动合同必须采取书面形式订立，并且双方当事人都要在合同上签字或盖章。

3、生产任务、数量、质量指标要具体规定。

4、关于劳动条件，用人单位必须保证提供劳动安全、健康的劳动条件。劳动保障措施、劳动保护用品、数额、发放、劳保、医疗费用的约定要具体、详尽。

5、工作时间、劳动报酬、保险、福利待遇均必须作出明确规定。

任务二 制作劳动争议调解申请书



目标

劳动争议调解申请书是发生劳动争议的一方当事人向劳动争议调解委员会申请调解,以解决劳动纠纷时所填写的一种申请文书。通过本节的学习,学生应当掌握劳动争议调解申请书的格式和内容要求,能够根据争议情况制作劳动争议调解申请书。



目标示范

劳动争议调解申请书

申请人:曹××,男,1966年2月出生,汉族,河南省××县城关镇人,现住××市××新村。

被申请人:××市金碧辉煌餐饮管理有限公司金碧辉煌大酒店。法定代表人:夏××,总经理。住所:××市××路××号,电话:××××××××

申请人与被申请人因劳动争议纠纷,现申请人申请劳动调解委员会进行调解,申请调解的事实、理由和请求如下:

一、事实和理由:

申请人于2001年8月6日受聘于××市××餐饮管理有限公司××大酒店,担任员工食堂主管,月薪为2590元。2003年1月25日,该酒店被夏××承包并更名为××市金碧辉煌餐饮管理有限公司金碧辉煌大酒店。当天即1月25日,酒店与申请人签订了一年的劳动合同,试用期为两个月,试用期间月工资按原来的2590元。试用期满后,工作岗位和工资重新核定。3月24日前,申请人完成了工作任务,也领到了两个月的工资。3月25日至4月24日期间,酒店未通知申请人关于工作岗位和工资变更的情况,申请人也照常完成了主管应当做的工作,但当申请人去领取工资时,酒店只付给申请人800元。由于被申请人未通知申请人任何有关“调整工作岗位和工资”的情况,而申请人却已经完成了食堂主管的工作任务,因此申请人拒绝领取每月800元的工资。在申请人向被申请人要求发2590元工资后,被诉人单方宣布停止申诉人的工作。

双方约定的试用期为两个月,月工资为2590元,在两个月试用期内申诉人也领到了每月2590元的工资。试用期满(即2003年3月24日)后,申请人、被申请人均未提出解除劳动合同,那么按照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十六条的规定,就视为双方同意按原来所签劳动合同履行。申请人对自己的工作岗位及工资未提出变更合同内容的要求,被申请人也未提出变更劳动合同内容的要求,就应当视为双方同意按以前的工作岗位及工资标准履行合同。如果被申请人认为需要变更劳动合同的内容,应与申请人协商并达成一致意见,但被申请人未通知也未与申请人协商就变更劳动合同的内容,违反了《劳动法》的规定。因此,被申请人应当按每月2590元的工资标准向申请人支付工

资。

被申请人在申请人提出上述要求后，于 2003 年 4 月 24 日，干脆单方宣布停止申请人的工作，既不提出解除劳动合同，也不发待岗生活费给申请人，属恶意侵犯劳动者权利的行为，严重违反《劳动法》的规定。劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第五十八条规定：“企业下岗待工人员，由企业依据当地政府的有关规定支付其生活费，……。”因此，被申请人应当向申请人支付待工期间的生活费。

《中华人民共和国劳动法》第七十二条规定“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”试用期也是劳动关系存续期间，用人单位也必须为劳动者缴纳社会保险。被申请人自 2003 年 2 月起没有为申请人缴纳社会保险，违反《劳动法》的规定，应当为申请人补交。

二、调解请求：

1. 被申请人支付 2003 年 3 月 25 日至 4 月 24 日的工资 2590 元；
2. 被申请人支付申请人待岗期间的生活费 ××× 元。
3. 被诉人补交申诉人 2003 年 2 月至今的社会保险费用。

此致

×× 调解委员会

申请人：曹 ××
二 00 三年五月九日



制作准备

一、法律依据

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》

第 6 条规定：劳动争议发生后，当事人应当协商解决；不愿协商或者协商不成的，可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

劳动争议处理过程中，当事人不得有激化矛盾的行为。

第 7 条规定：企业可以设立劳动争议调解委员会（以下简称调解委员会）。调解委员会负责调解本企业发生的劳动争议。调解委员会由下列人员组成：

- （一）职工代表；
- （二）企业代表；
- （三）企业工会代表。

职工代表由职工代表大会（或者职工大会，下同）推举产生；企业代表由厂长（经理）

指定；企业工会代表由企业工会委员会指定。

调解委员会组成人员的具体人数由职工代表大会提出并与厂长（经理）协商确定，企业代表的人数不得超过调解委员会成员总数的三分之一。

第8条规定：调解委员会主任由企业工会代表担任。

调解委员会的办事机构设在企业工会委员会。

第9条规定：没有成立工会组织的企业，调解委员会的设立及其组成由职工代表与企业代表协商决定。

《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》第14条规定：

当事人申请调解，应当自知道或应当知道其权利被侵害之日起三十日内，以口头或书面形式向调解委员会提出申请，并填写《劳动争议调解申请书》。

二、基础知识

劳动争议调解，是专指用人单位劳动争议调解委员会对申请调解的劳动争议案件，依法通过调解的方式进行处理。用人单位劳动争议调解委员会是依法建立的单位内部专门处理劳动争议的机构，它在职工代表大会领导下开展工作，在用人单位生活中有着相对独立的地位，在进行劳动争议调解工作时，不受单位行政和任何人的干预。用人单位劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表三方组成。

1. 调解委员会的职责和调解受案范围

企业劳动争议调解委员会受理劳动争议案件的范围包括：因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的劳动争议；因执行国家有关工资、社会保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；因履行劳动合同发生的争议；法律法规规定的应当调解的其他劳动争议。

2. 调解委员会调解劳动争议案件的程序

用人单位劳动争议调解委员会调解劳动争议，要经过申请、受理、调解三个步骤：

(1) 当事人申请。所谓申请，是指发生争议的劳动关系当事人向用人单位劳动争议调解委员会主动提出调解劳动争议的请求，其形式可以是口头申请，也可以是书面申请。

(2) 调解委员会受理。调解委员会受理劳动争议案件有两种情况。第一种情况，调解委员会接到一方当事人的调解申请后，要征询对方当事人的意见，弄清对方当事人是否同意调解。如果对方当事人不愿进行调解，调解委员会应当作好记录，在3日内以书面形式通知申请人。第二种情况，对当事人双方同意调解的争议案件，要认真审查所申请调解的争议事项，并在4日内作出受理与不受理的决定。审查的主要内容是：当事人申请调解的事由是否属于劳动争议，是否属于调解委员会调解劳动争议的受案范围。调解申请有无明确的被诉方，申请调解是否合理合法，申请的事项在本单位是否有共同申请人等。经过审查，对于符合条件的作出受理决定，填写立案审批表和受理通知书，通知双方当事人。对于不予受理的，应向当事人说明理由。

三、所需材料

1、争议的事实。向当事人了解发生劳动争议的时间、地点、原因、经过、情节和后果。

地址：_____ 职务（岗位）：_____

法定代表人：_____ 职务（岗位）：_____

委托代理人：_____

被申请人：姓名（或用人单位名称）_____ 性别：_____

地址：_____ 职务（岗位）：_____

法定代表人：_____ 职务：_____

委托代理人：_____

事由：因××××（事由）产生争议，申请调解。
 调解请求：

事实与理由：

为此，向×××劳动争议调解委员会申请调解，请依法调解。

申请人：（签名或盖章）
 年 月 日

制作实训

一、实训案例

【纠纷事实】：

从2007年10月18日到10月20日连续三天的时间里，由于道路拥堵的原因张某每天不能按时下班，平均每天达到50分钟左右。张某认为依照国家劳动法规相关定义，属于延长工作时间的现实，所以要求至少这三天应当享受每天150%工资的标准。其所在单位相关管理人员在回答这一问题时以《劳动法》第四十二条相关内容为借口拒绝了张某的要求。为此张某准备申请调解委员会给予调解。

二、问题预诊

- 1、要区分调解和仲裁的区别。
- 2、事由的内容要简单明确，说明纠纷的性质即可。
- 3、当事人可能书写了书面的申请调解材料，但在形式上不一定符合规范，因此，当事人提出书面申请的同时仍然要填写“劳动争议调解申请书”，以便于调解委员会掌握主要信息，有利于加快调解进程。

任务三 制作劳动争议调解协议书

目标

劳动争议调解协议书是劳动争议的双方在企业在劳动争议调解委员会的主持下，就

解决争议的有关事项，达成了一致意见，并经双方签名、盖章后形成的法律文书。通过本节的学习，学生应当掌握劳动争议调解协议书的格式和内容要求，能够根据争议情况制作劳动争议调解协议书。



目标示范

劳动争议调解协议书



制作准备

一、法律依据

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》

第 10 条规定：调解委员会调解劳动争议，应当自当事人申请调解之日起三十日内结束；到期未结束的，视为调解不成。

第 11 条规定：调解委员会调解劳动争议应当遵循当事人双方自愿原则，经调解达成协议的，制作调解协议书，双方当事人应当自觉履行；调解不成的，当事人在规定的期限内，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

二、基础知识

劳动争议调解，是专指用人单位劳动争议调解委员会对申请调解的劳动争议案件，依法通过调解的方式进行处理。用人单位对于决定受理的劳动争议案件，一般按照以下规定和程序进行调解：

1. 及时指派调解委员对争议事项进行全面调查核实，调查时要作好笔录，并由被调查人签名或盖章。
2. 由调解委员会主任召开调解会议。调解会议除双方当事人必须参加外，有关单位和个人也可以参加协助调解。
3. 调解会议上，调解委员会成员首先要听取当事人对争议事实和理由的陈述，然后进行调解。
4. 经调解达成协议的，制作调解协议书，协议书一般要写明争议双方当事人的姓名、单位、法定代表人职务、争议事项、调解结果及其他应说明的事项，由调解委员会主任或调解委员以及双方当事人签名盖章，加盖调解委员会印章，然后半调解协议书一式三份送双方当事人和留调解委员会各一份。
5. 调解不成的，应当作好记录，并制作调解意见书，说明情况。调解委员会调解劳动争议案件的时效为 30 天，30 日内未结束的视为调解不成。

三、所需材料

- 1、争议的事实。向当事人了解发生劳动争议的时间、地点、原因、经过、情节和后果。
- 2、相关证据材料。根据对纠纷事实的了解，收集能够证明事实的相关证据。
- 3、有关的法律、法规、政策、司法解释等。



制作规范

一、内容规范

(一) 劳动争议调解协议书的内容

劳动争议调解协议书的内容包括首部、正文和尾部三部分。

1、首部

(1) 标题。居中写明：“劳动争议调解协议书”。

(2) 当事人的基本情况。分别写明申请人、被申请人的姓名、性别、出生年月日、民族、职业、工作单位和职务、住址等。如果申请人、被申请人是法人、其他组织的，应写明其名称和住所以及其法定代表人（或主要负责人）的姓名和职务。如果申请人、被申请人委托代理人的，应在其项后写明委托代理人的情况。

2、正文

主要写明双方所达成的协议内容。

3、尾部

(1) 申请调解方：签名或盖章。如果是法人应加盖公章。

(2) 申请调解对方：签名或盖章。如果是法人应加盖公章。

(3) 调解委员会负责人：签名或盖章。

(4) 劳动争议调解委员会：（公章）。

(5) 达成协议的日期。

(二) 注意事项

1、调解是在企业劳动争议调解委员会的主持下进行的，因此，该法律文书的主体是争议的双方当事人和企业的劳动争议调解委员会，调解书上必须有三方的签名盖章确认后方为有效。

2、企业劳动委员会的组成上，应当由职工代表、企业代表、企业工会代表组成。

3、根据有关规定，当事人如果要将纠纷提交企业调解委员会调解的，应当在知道或者应当知道其权利被侵犯之日起 30 日内提出申请。

4、企业调解委员会的调解不是必经程序，而且，只有在争议双方当事人同意由企业调解委员会调解时，企业才可以主持调解。

5、调解委员会在查明事实、分清是非的基础上主持调解，调解达成协议的，制作协议书。协议书一式三份：调解委员会、双方当事人各执一份。

6、双方当事人达成调解协议后，应当自觉履行协议书中规定的内容，企业调解委员会也应当督促当事人双方履行协议，但同时，该协议并没有法律约束力。

二、格式规范

劳动争议调解协议书

() 字第 号

申请人： 姓名（或用人单位名称）： 性别：

地址： 职务（岗位）：

二、问题预诊

- 1、协议内容应明确，不能出现含糊不清的词语。
- 2、协议书应按固定格式填写。
- 3、协议书必须有四方盖章方为有效，即申请调解方、申请调解对方、调解委员会负责人、劳动争议调解委员会。