**劳动仲裁答辩状范本-企业篇**

答辩人名称：

地址:

法定代表人：

职务：

电话：

委托代理人：

申诉人：

身份证号码：

地址：

风险提示：一份严谨的民事诉讼答辩状，首先需要分清是否属于法院主管，是否有需要写民事诉讼答辩状；其次是弄清楚受理法院的管辖；再有就是检查诉讼主体是否遗漏，是否有误；此外还应该注意起诉期限和诉讼时效的问题。在明显存在上述问题时，不要急于答辩，答辩时在答辩中明确提出异议，往往能事半功倍，即可令对方“败诉”。
申诉人\_\_\_\_\_\_\_因\_\_\_\_\_\_\_诉我司一案，现提出答辩意见如下：

风险提示：制作民事答辩状时，应当围绕原告在民事起诉状中叙述的事实和理由进行。答辩人有权否认对自己不利的“不能成立的”和“无证据证明的”事实。进而有取舍地阐述对自己有利的，及对方当事人没有提及的事实，特别在一些双方当事人存在“混合过错”或都有违约行为的案件，答辩人更应当注意如何“承认”、如何“反驳”及如何“确立”自己的观点。从而达到以自己的“事实和理由”和对方的“事实和理由”相抗衡。

第一，答辩人与申诉人解除劳动合同并不是答辩人的过错，而是根据答辩人与申诉人签订的《\_\_\_\_\_\_劳动合同书》答辩人与申诉人各持有劳动合同一份，其中对答辩人的工作年限，有明确约定合同协议期限截至\_\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日。答辩人根据合同约定再合同期满后告知申诉人不再续签合同。对于答辩人提出的与答辩人下属\_\_\_\_\_\_\_\_管理部门签订的《\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_员工培训协议书》虽盖有本单位\_\_\_\_\_\_管理部们专用章，但未加盖本单位人事专用章不符合《\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_人事管理操作规范》第十五条:劳动协议签订应加盖本单位人事专用公章。超越了部门的权限，也不符合我司内部程序，应当无效。因此答辩人属于合法解除劳动合同不应支付申诉人赔偿金，也无需承担\_\_\_\_\_%培训费用。

第二，针对申诉人提出的支付拖欠的\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月~\_\_\_\_月：日工资\_\_\_\_\_\_\_元x\_\_\_\_个月-已支付的\_\_\_\_\_\_\_元=\_\_\_\_\_\_\_元、\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月~\_\_\_\_月工资\_\_\_\_\_\_\_元的请求，我方不予认可，我方已在培训期间支付了必要的生活费和工资等级表中的等级工资\_\_\_\_\_\_\_元。

第三，我方已于\_\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日与申诉人解除了劳动合同，因此无需再支付\_\_\_\_\_\_年\_\_\_月至\_\_\_月的工资，也无需为申诉人缴纳\_\_\_\_\_\_年\_\_\_月至\_\_\_月社会保险。对于年终奖，是奖励优秀员工的奖励机制。申诉方并非优秀员工，答辩方拒绝支付\_\_\_\_\_\_年至\_\_\_\_\_\_年年终奖。

鉴于上述理由，答辩人已无法继续与申诉人履行劳动合同，答辩人解除劳动合同不违反劳动法等相关法律。希望仲裁庭支持正义，依法驳回申诉人仲裁请求。

此致

\_\_\_\_\_\_\_\_仲裁委员会

答辩人：（盖章）

法定代表人：\_\_\_\_\_\_（签章）

\_\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

风险提示：在答辩时，答辩人（被告）对自己所提出的主张负有举证责任。注意，列书证，要附上原件或复制件，如系摘录或抄件，要如实反映原件本意，切忌断章取义、并应注明材料的出处；列举物证，要写明什么样的物品，在什么地方由谁保存着；列举证人，要写明证人的姓名、住址，他能证明什么问题等。另外，证据和证据来源，虽然法律规定必须提交，但提交时的说明应能简就简，尽可能在法律许可的范围内保留自己的杀手锏，在庭审辩论中占据主动。