

# 浙江申请劳动仲裁怎么办

生成日期: 2025-10-28

部分案件可胜诉后收费, 补偿金, 赔偿金, 双倍工资, 加班费, 工伤赔偿, 专注办理劳动争议。用人单位是否可以无理由解除或终止事实劳动关系的问题? 上海高院意见: 事实劳动关系不可无理由解除。无论是否签订书面劳动合同, 单位违法解除或终止劳动关系的, 均应按劳动合同法第48条规定处理。首先, 劳动合同法虽未对单位违法解除事实劳动关系是否需要支付双倍赔偿金的情况作出明确规定, 但事实劳动关系从本质上讲仍是劳动关系, 且事实劳动关系可通过补订书面劳动合同或因法律直接规定转化为劳动合同关系, 故不能因双方存在事实劳动关系而得出不适用劳动合同法相关规定的结论。单位依法解除或者终止工伤职工的劳动关系后单位应当支付一次性伤残就业补助金的, 因为该待遇系基于工伤。浙江申请劳动仲裁怎么办

部分案件可胜诉后收费, 补偿金, 赔偿金, 双倍工资, 加班费, 工伤赔偿, 专注办理劳动争议。双倍工资的时效如何确定? 上海高院意见: 我们认为, 鉴于双倍工资的上述性质, 双倍工资中属于双方约定的劳动报酬的部分, 劳动者申请仲裁的时效应适用《劳动争议调解仲裁法》第27条第2至第4款的规定, 而对双方约定的劳动报酬以外属于法定责任的部分, 劳动者申请仲裁的时效应适用《劳动争议调解仲裁法》第27条第1款至第3款的规定, 即从未签订书面劳动合同的第二个月起按月分别计算仲裁时效。笔者按: 实务中是按天计算。浙江申请劳动仲裁怎么办经济补偿金计算中的工资是应得工资还是实得工资。

部分案件可胜诉后收费, 补偿金, 赔偿金, 双倍工资, 加班费, 工伤赔偿, 专注办理劳动争议。病假工资基数如何确定? 上海高院意见: 《上海市企业工资支付办法》规定, 病假、加班、事假等工资均适用统一的计算基数, 实践中全市法院已对加班工资计算基数作出调整, 有观点认为, 根据上述计算基数统一适用的原则, 病假工资计算基数也应调整。大家认为, 首先加班工资系劳动者付出正常劳动而获得的劳动报酬, 而病假工资系用人单位给予劳动者的一种福利待遇, 两者在性质上有一定差异。其次, 2004年《上海市劳动和社会保障局关于病假工资计算的公告》就病假工资计算基数作了特别规定。再次, 如对加班工资计算基数与病假工资计算基数适用同一原则, 可能导致部分劳动者利用不当手段(如虚开病假单等)获取不当利益。综上, 倾向意见认为, 如劳动合同或双方签订的其他协议对病假工资计算基数有约定的, 可按双方约定的数额来确定病假工资计算基数, 但该约定的计算基数不得低于正常出勤工资(该正常出勤工资应理解为劳动者正常出勤即可获得的可预期收入, 不包括一次性或临时性收入)×70%的标准; 双方未约定病假工资计算基数的, 病假工资的计算基数应按照上述正常出勤工资×70%的标准来确定。

部分案件可胜诉后收费, 补偿金, 赔偿金, 双倍工资, 加班费, 工伤赔偿, 专注办理劳动争议。用人单位可否对违纪员工罚款? 上海高院意见: 用人单位不是执法机关, 无权罚款。但是, 单位以减少违纪职工工资的给付、降低违纪职工的待遇、免除职务, 甚至终止劳动合同等劳动法许可范围内的措施, 对违纪者做出内部纪律处罚, 是为了维持单位对职工进行正常管理所必要的, 应当准许。不能一概而论, 关键要看单位对于违纪职工的处罚规定, 是否在劳动法许可的范围内, 以及其处罚与职工的违纪的程度是否大致相当。如扣发违纪职工工资的, 也还应当为其保留符合本市比较低工资标准规定的工资, 作为生活的保障。此外, 有些单位的工作规则对职工违纪行为规定的罚款措施, 虽然字面上是“罚款”, 但实际上却属于在劳动法允许的范围内, 采取的与违纪者的违纪行为相适应的相当于违约金的处罚措施的, 此类规定应有效, 单位可以依此对违纪者进行处罚。至于劳动者的违纪行为应当承受什么样的处罚, 才是与其行为比较适应的, 应由审理案件的法官根据单位劳动规则本身的具体规定、劳动者违纪行为的性质、严重程度、危害程度等因素综合判定, 如果单位的处罚明显不

合理、公平的，可以酌情变更。单位以劳动者不愿补签无固定期限书面劳动合同为由单方解除劳动关系，解除的，应当支付经济补偿金。

部分案件可胜诉后收费，补偿金，赔偿金，双倍工资，加班费，工伤赔偿，专注办理劳动争议。单位与劳动者之间存在代为办理用工登记手续或缴纳社会保险费等关系，是否可认定该单位与劳动者存在劳动关系？上海高院意见：倾向认为，判断双方是否存在劳动关系应从分析劳动关系的本质特征入手，即需要审查双方是否有建立劳动关系的合意、一方是否接受另一方的指挥和管理、一方是否从事另一方安排的劳动、一方提供的劳动是否系另一方业务的组成部分等。而代为办理用工登记手续、缴纳社会保险费是认定劳动关系的一个参考因素，而非决定因素，故经审查双方存在办理用工登记手续或缴纳社会保险费的关系，但不具备劳动关系本质特征的，不宜轻易认定双方存在劳动关系。加班工资基数应按双方约定的正常工作时间的月工资来确定，无法查明构成的，以实际收入X 70%浙江申请劳动仲裁怎么办

代通金，以上个月的工资标准确定，如上月工资不能反映正常工资水平的，可按平均工资确认。浙江申请劳动仲裁怎么办

部分案件可胜诉后收费，补偿金，赔偿金，双倍工资，加班费，工伤赔偿，专注办理劳动争议。劳动关系双方当事人未订立书面合同的处理？是否需要双倍支付劳动者的工资，应当考虑用人单位是否履行诚实磋商的义务以及是否存在劳动者拒绝签订等情况。如用人单位已尽到诚信义务，因不可抗力、意外情况或者劳动者拒绝签订等用人单位以外的原因，造成劳动合同未签订的，不属于实施条例第6条所称的用人单位“未与劳动者订立书面劳动合同”的情况；因用人单位原因造成未订立书面劳动合同的，用人单位应当依法向劳动者支付双倍工资；但因劳动者拒绝订立书面劳动合同并拒绝继续履行的，视为劳动者单方终止劳动合同。劳动合同期满后，劳动者继续为用人单位提供劳动，用人单位未表示异议，但当事人未续订书面劳动合同的，当事人应及时补订书面劳动合同。如果用人单位已尽到诚实信用义务，而劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位可以书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第47条规定支付经济补偿；如劳动者拒绝订立书面劳动合同并拒绝继续履行的，视为劳动者单方终止劳动合同，用人单位应当支付劳动者已实际工作期间的相应报酬，但无须支付经济补偿金。浙江申请劳动仲裁怎么办

上海星图律师事务所主要经营范围是商务服务，拥有一支专业技术团队和良好的市场口碑。公司业务涵盖劳动仲裁，经济赔偿，双倍工资仲裁等，价格合理，品质有保证。公司从事商务服务多年，有着创新的设计、强大的技术，还有一批专业化的队伍，确保为客户提供良好的产品及服务。在社会各界的鼎力支持下，持续创新，不断铸造\*\*\*服务体验，为客户成功提供坚实有力的支持。