

劳动关系确认

劳动合同的订立

社会保险

劳动争议仲裁诉讼

A Compilation of Court Opinions on Complex
Problems in Labour & Employment Law

劳动法疑难问题 与 司法观点集成

大成劳动与人力资源专业委员会 编著

劳动合同的订立

保密与竞业限制

劳动合同的解除与终止

劳务派遣

38个重点省市、9个主题、2170个典型劳动争议裁判观点

提供多重检索系统，快速查找定位
聚焦个案重点难点，提炼司法观点
探究类案裁判思路，梳理法院裁判规则

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

劳动关系确认

劳动合同的订立

社会保险

劳动报酬

A Compilation of Court Opinions on Complex
Problems in Labour & Employment Law

劳动争议仲裁诉讼

劳动法疑难问题 与 司法观点集成

大成劳动与人力资源专业委员会 编著

劳动合同的订立

保密与竞业限制

劳动合同解除与终止

劳务派遣

38个重点省市、9个主题、2170个典型劳动争议裁判观点

提供多重检索系统，快速查找定位
聚焦个案重点难点，提炼司法观点
探究类案裁判思路，梳理法院裁判规则

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目（CIP）数据

劳动法疑难问题与司法观点集成/大成劳动与人力资源专业委员会编
著.—北京：中国法制出版社，2020.9

ISBN 978-7-5216-1246-2

I.①劳... II.①大... III.①劳动法-研究-中国 IV.①D922.504

中国版本图书馆CIP数据核字（2020）第162881号

责任编辑：朱丹颖 封面设计：杨泽江

劳动法疑难问题与司法观点集成

LAODONGFA YINAN WENTI YU SIFA GUANDIAN JICHENG

编著/大成劳动与人力资源专业委员会

经销/新华书店

印刷/

开本/710毫米×1000毫米 16开 印张/51 字数/806千

版次/2020年9月第1版 2020年9月第1次印刷

中国法制出版社出版

书号ISBN 978-7-5216-1246-2 定价：188.00元

北京西单横二条2号

邮政编码 100031 传真：010-66031119

网址：**http://www.zgfzs.com** 编辑部电话：**010-66067369**

市场营销部电话：**010-66033393** 邮购部电话：**010-66033288**

（如有印装质量问题，请与本社印务部联系调换。电话：010-66032926）

编辑说明

法官通过裁判个案，将“纸上的法律”变成活的法律，裁判文书不仅能定分止争，随着上网公开的全面落实，还具有输出裁判规则、推进法律合规之功能。

在劳动与社会保障领域，存在数量庞杂的法律法规、司法解释、规章、规范性文件及各类政策性文件等，劳动争议案件的裁判也最具地方特色。处理不同城市的劳动法律事务，既要探究类案所蕴含的裁判思路、理念和方法，还要积极研究、学习当地的裁判规则。

基于办公室服务范围几乎覆盖了国内全部省、直辖市与自治区之优势，北京大成律师事务所劳动与人力资源专业委员会特别组织38个城市的律师，提炼、汇总当地法院于2018年1月1日至2020年2月期间作出的劳动争议案件裁判文书之裁判观点，期望为劳动争议案件处理、人力资源合规管理提供帮助。本书特点如下：

一、精选案例，覆盖广泛

裁判观点涉及城市38个，覆盖了国内绝大多数省份，对于集团型企业极具实务参考价值，亦可作为法律实务研究人员的参考素材。

因为各省市对于同一法律问题可能适用不同的裁判规则，读者在阅读时一定要特别留意。本书仅供参考，并不构成法律意见或建议，亦不

代表案件所在法院的统一裁判标准。读者如有任何具体问题，应及时联系专业律师以征询适当的法律意见。

二、精细编排，查询便捷

1.每个司法观点采用“问题+观点+案号”的模式。通过目录上的问题，读者可以直接查询法院的裁判观点，如果需要更全面了解案情，可凭案号检索裁判文书全文。

2.以劳动争议案件的主要类型分类编排。为方便读者就同类案件或问题进行查询比对，每个城市收录的案例均按照九个主题分类，分别为劳动关系确认、劳动合同的订立、劳动报酬与工时休假、社会保险、保密与竞业限制、劳务派遣、劳动合同的解除与终止、劳动争议仲裁诉讼、其他。

3.各省份排列以首字汉语拼音为序。

三、精益求精，赠阅目录

本书的目录免费向所有读者提供电子版，既包括纸书目录电子版文件，还包括按照主题分类的目录电子版。扫一扫封底“法律法规全书”公众号二维码，可免费获取。衷心期望本书的出版能为法律实务工作提供切实有效的帮助，同时也为劳动法律理论研究提供权威、真实的案例素材。书中存在疏漏及不当之处，敬请广大读者批评指正。

编者

2020年8月

前言

在研究案例时，我们想得到什么？

在我们开展日常咨询或案件代理时，“案例”研究和释明很多时候是非常“矛盾”的存在。

一方面，已经公布出的“同类”案例（特别是终审及再审案例）确实对“引导”我们处理已有的待决事务是颇有裨益的，依照最高人民法院的指导精神，案例指导工作是符合三个“有利于”的，即：（1）有利于统一法律适用和裁判尺度；（2）有利于提升司法效率，促进司法公正；（3）有利于弘扬社会主义法治精神和社会主义核心价值观。这是法律的预测作用或功能的充分体现。

但，另一方面，我们也清楚地知道，“遵循先例原则”在中国法下并没有明文依据，“同案不同判”未必就是“不义”（因为极有可能是地方立法或司法政策不同，例如二次固定期限合同续订问题）。更何况在很多时候，很多案件本身并非“同案”，而恰恰是影响“同案”判定的“个案差异”才最终影响了案件走向，但基于“偏好”或“立场”，很有可能会出现“以讹传讹”式地“过度”解读或宣传（例如某高院关于“虚假”病假解除的再审判决曾被广泛理解为“泡病假”类案的“救星”，但却完全罔顾之前的仲裁委员会、一审法院连同二审法院为何会持有不同的裁决或判决）。

所以，“案例”研究和释明不是为了“佐证”已有的“偏见”（也就是说，不宜预设前提和结论），更多地是为了“反映”或“证伪”有关“推论”的正当性或可靠性。究其实质，精细的案例研究不是为了批量性地“炮制”类案，而是为了更加精准地“解剖”个案，以便有针对性地立论、辩论及定论。

大成可以为您做什么？

由于各地立法或司法政策不同，在“同案”的认定或判定上，必然存在“本地化”和“因地制宜”的挑战；另外，对“同判”的解读，也必然牵涉到“历史渊源”和“政策导向”等要素。鉴于此，如果牵涉到全国范围的劳动法律执业（特别是某个大体量案件或项目的全国范围统一推进或执行），同一问题的表征及反馈将出现各类差异及变体，如此庞杂的信息处理工作很难为单个专家或传统组织所驾驭。

大成的办公室几乎已经覆盖了所有的省会城市和重点城市，其劳动和人力资源专业委员会的理事及成员均为当地劳动法业界的翘楚，在当地的劳动法实践领域深耕多年、理论纯熟、经验丰富，能够以足够“贴合”及“贴心”的视角为您在诉讼或非讼事务中所涉及的问题提供解决方案。特别是在大体量项目的跨地域推进和协同方面，大成凭借其组织优势独创的“专家中心统一支持”+“本地伙伴现场交付”的模式，有力保障了解决方案的质量控制和落地效率，深受客户好评。

总目录

安徽省/ 1

北京市/ 22

重庆市/ 62

福建省/ 90

福州市 / 90

厦门市 / 100

甘肃省/ 115

兰州市 / 115

广东省/ 145

广州市 / 145

深圳市 / 152

珠海市 / 181

广西壮族自治区 / 200

贵州省 / 233

贵阳市 / 233

河北省 / 245

石家庄市 / 245

河南省 / 265

郑州市 / 265

黑龙江省 / 280

湖北省 / 287

武汉市 / 287

湖南省 / 297

长沙市 / 297

吉林省/ 311

长春市 / 311

吉林市 / 317

江苏省/ 333

南京市 / 333

无锡市 / 347

常州市 / 355

苏州市 / 371

南通市 / 382

江西省/ 391

南昌市 / 391

辽宁省/ 404

沈阳市 / 404

大连市 / 422

内蒙古自治区 / 440

呼和浩特市 / 440

宁夏回族自治区 / 453

银川市 / 453

山东省 / 462

青岛市 / 462

山西省 / 474

太原市 / 474

陕西省 / 501

西安市 / 501

上海市 / 514

四川省 / 527

成都市 / 527

天津市 / 563

新疆维吾尔自治区 / 579

乌鲁木齐市 / 579

云南省 /

浙江省 /

杭州市 / 648

宁波市 / 664

- 安徽省

- 一、劳动关系确认

- 1.如何认定用人单位与劳动者是否存在劳动关系？
- 2.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系？
- 3.单位代为缴纳社会保险费，是否构成劳动关系？
- 4.网络平台主播与文化传媒公司之间签订《主播艺人经纪合同》，双方是否构成劳动关系？
- 5.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？
- 6.保险代理人与保险公司之间是否构成劳动关系？
- 7.用人单位与劳动者“长期两不找”，双方劳动关系如何认定？

- 二、劳动合同的订立

- 8.劳动者与用人单位补签书面劳动合同，主张补签之日前的二倍工资差额，是否予以支持？
- 9.用人单位主张劳动者系公司总经理，其利用职务之便故意不签订书面劳动合同，是否可免除未订立书面劳动合同的二倍工资差额责任？
- 10.劳动者从事行政人事主管工作，用人单位是否可免除未签订书面劳动合同的二倍工资差额责任？
- 11.用人单位的监事未签订书面劳动合同，用人单位是否可免除未签订书面劳动合同的二倍工资差额责任？
- 12.用人单位未在劳动合同期限届满前提出终止劳动合同，劳动合同到期后也未及时续订劳动合同，而劳动者继续在用人单位工作，用人单位是否要支付未订立书面劳动

合同的二倍工资差额？

- 13.用人单位与劳动者签订了《入职协议书》，可否视为双方已经签订书面劳动合同？
- 14.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？
- 15.未签订书面劳动合同二倍工资差额的计算基数是否包含劳动者应得的绩效工资？
- 16.用人单位主张已经在社保局网站上进行了劳动合同备案登记，并为劳动者缴纳了社会保险，能否主张免除其未订立书面劳动合同二倍工资差额的法律責任？

○ 三、劳动报酬与工时休假

- 17.用人单位按月支付的社会保险补贴，是否属于劳动报酬？
- 18.劳动者入职已多年，法院最多支持多久的未休年休假工资报酬？
- 19.年休假工资的计算基数是否包含加班工资？
- 20.劳动者与用人单位在劳动合同中约定实行不定时工作制，但用人单位未向劳动行政部门备案，劳动者能否主张加班工资？
- 21.加班工资的计算基数如何确定？
- 22.劳动者主张用人单位拖延支付工资应当加付赔偿金，是否支持？
- 23.劳动者对两年前的加班工资，是否承担举证责任？
- 24.劳动者主张绩效工资或业务提成的，是否举证责任？

○ 四、社会保险

- 25.劳动者已经达到法定退休年龄，其所应获得的工伤赔偿项目中有哪些不应获得支持？

- 26.劳动者因第三人发生工伤，工伤保险待遇和侵权损害赔偿是否可以兼得？
- 27.用人单位未在法律规定期限内向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请的法律后果是什么？
- 28.用人单位未给劳动者购买生育保险，导致劳动者无法享受生育津贴，劳动者是否可以同时主张产假工资及生育津贴损失？
- 29.用人单位已为劳动者开立社保账户但并未缴费，劳动者要求用人单位赔偿社会保险损失，能否获得支持？
- 30.劳动者在停工留薪期间需要护理，其产生的护理费，用人单位应当按照什么标准支付？
- 31.即将达到法定退休年龄的劳动者发生工伤，一次性伤残就业补助金应如何赔付？
- 32.受托单位依据双方签订的《人力资源外包服务协议》，为委托单位员工代办社会保险，是否承担工伤保险赔偿责任？
- 五、保密与竞业限制
 - 33.若劳动者违反竞业限制约定，用人单位是否可以要求赔偿损失？
 - 34.用人单位与劳动者在保密协议中明确约定有竞业限制条款及违反竞业限制违约金条款，用人单位未支付竞业限制补偿金，是否可以依据保密协议要求劳动者支付违约金？
 - 35.汽车销售人员是否属于竞业限制义务的适格主体？
 - 36.如用人单位与劳动者签订的竞业限制协议约定的竞业限制补偿金低于法定赔偿标准，劳动者违反竞业限制约定，可否要求降低双方约定的竞业限制违约金？

○ 六、劳务派遣

- 37.用人单位设立劳务派遣单位向本单位派遣劳动者，是否需承担连带责任？
- 38.《劳务派遣协议》约定职工年休假工资由用工单位支付，劳务派遣单位及用工单位均未支付，是否承担连带责任？
- 39.用工单位未及时为被派遣劳动者申报工伤，导致被派遣劳动者不能享受的相关工伤待遇，劳务派遣单位与实际用工单位是否承担连带赔偿责任？
- 40.被派遣劳动者与劳务派遣单位签订劳动合同约定的工资标准低于用工单位工资水平，被派遣劳动者要求派遣单位按照用工单位同工种正式职工同等待遇支付工资，是否应予支持？

○ 七、劳动合同的解除与终止

- 41.劳动者在工伤停工留薪期满后未返岗，用人单位通过登报的方式解除与劳动者之间的劳动关系，是否合法？
- 42.劳动者发生工伤以后，未再到用人单位上班，也未向用人单位表达要求上班的意思表示，用人单位也未通知其继续上班，劳动关系的解除时间如何确定？
- 43.劳动合同明确约定用人单位可调整劳动者的工作岗位，后用人单位能否以劳动者不服从调岗安排构成旷工为由解除劳动合同？
- 44.达到法定退休年龄的人员继续在用人单位工作，离职时未享受养老保险待遇，能否获得解除劳动关系经济补偿金？
- 45.如劳动者入职时未达到法定退休年龄，达到法定退休年龄以后继续在用人单位工作，离职时未享受养老保险待

遇，能否获得解除劳动关系经济补偿金？

- 46.劳动者入职时签署放弃缴纳社会保险费的承诺书，在其离职后能否以单位未为其缴纳社会保险费为由，主张解除劳动关系经济补偿金？
- 47.用人单位未按规定为劳动者缴纳社会保险，劳动者提出主动辞职可否主张经济补偿金？
- 48.劳动者入职时依据错误的身份证出生日期登记，双方所签订的劳动合同是否有效？
- 49.用人单位与劳动者已经签署双方权利义务等一次性解决的《劳动合同解除协议书》，劳动者能否再主张相关权利？
- 50.用人单位规章制度缺乏合理性，对劳动者是否具有约束力？用人单位据此解除劳动合同，是否违法？

○ 八、劳动争议仲裁诉讼

- 51.用人单位注销后仍继续经营，劳动者是否可以向其出资人主张诉求？
- 52.劳动者要求用人单位补缴社会保险费，劳动争议仲裁委员会或者人民法院是否能够支持？
- 53.用人单位未足额缴纳养老保险，劳动者请求用人单位支付养老保险待遇损失，是否属于劳动仲裁委员会及人民法院的受案范围？
- 54.劳务派遣单位以涉案劳动争议与实际用工单位有牵连要求劳动仲裁委追加用工单位为共同被申请人，但未追加，劳务派遣单位是否能主张程序违法申请撤销劳动仲裁终局裁决？
- 55.用人单位要求劳动者返还向客户代收的货款，是否属于劳动争议受案范围？

- [56.劳务提供者与用人单位不存在劳动关系，其主张报酬的诉求，是否属于人民法院劳动争议受案范围？](#)
- [57.办理退休手续争议，是否属于人民法院受理民事案件的受案范围？](#)
- [九、其他](#)
 - [58.劳动者因本人原因给用人单位造成经济损失的，其赔偿责任应如何确定？](#)
 - [59.建筑施工企业将工程发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的工人是否承担用工主体责任？](#)
- [北京市](#)
 - [一、劳动关系确认](#)
 - [1.滴滴、美团等平台用工企业与自然人之间是否存在劳动关系？](#)
 - [2.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系？](#)
 - [3.在认定劳动关系案件中，用人单位与劳动者如何承担举证责任？](#)
 - [4.确认劳动关系的时效如何认定？](#)
 - [5.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？](#)
 - [6.劳动者在两个或者两个以上用人单位入职，如何确定劳动关系？](#)
 - [7.每天工作时间超过4小时，是否能够形成非全日制劳动关系？](#)
 - [8.在校实习生与用人单位是否可以形成劳动关系？](#)
 - [9.用人单位与已享受养老保险待遇人员之间是否存在劳动](#)

关系？

○ 二、劳动合同的订立

- 10.具备劳动合同必备条款的《入职登记表》可否视为用人单位与劳动者双方签订的书面劳动合同？
- 11.连续两次签订固定期限劳动合同，用人单位是否有权要求签订固定期限劳动合同？
- 12.劳动合同期满后未续订书面劳动合同，劳动者仍然在原用人单位继续工作，用人单位是否要支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额？
- 13.用人单位与劳动者“补签”书面劳动合同，劳动者针对补签的劳动合同是否有权要求用人单位支付未订立书面劳动合同的二倍工资？
- 14.订立书面劳动合同的举证责任如何分配？
- 15.用人单位与劳动者连续订立3次以上固定期限劳动合同，劳动者可否主张未签无固定期限劳动合同的二倍工资差额？
- 16.针对劳动者未订立书面劳动合同二倍工资差额的主张，用人单位提出时效抗辩，是否可以获得支持？
- 17.用人单位与应届毕业生签订见习协议或用工协议，协议的效力和性质如何认定？
- 18.劳动者担任人事主管或人事专员，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
- 19.人事总监未订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
- 20.总经理未订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
- 21.运营总监未订立书面劳动合同，用人单位是否可免除

未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？

- 22.《入职流程确认单》可否视为用人单位与劳动者双方订立的书面劳动合同？
- 23.劳动合同期满自动延续的条款是否限制劳动者提出订立无固定期限劳动合同的权利，劳动者是否可以主张未订立书面劳动合同的二倍工资差额？
- 24.未订立书面劳动合同二倍工资差额的基数如何确定？
- 25.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？
- 26.劳动者隐瞒精神残疾的事实，用人单位主张受欺诈导致劳动合同无效能否获得支持？
- 27.劳动者以劳动合同中公司签章为人力资源部印章而非公章为由，认为劳动合同无效，能否得到支持？
- 28.劳动者在与用人单位订立的劳动合同期间，其身份为执业律师，劳动合同是否有效？
- 29.入职时劳动者提供虚假信息，用人单位主张受欺诈导致劳动合同无效能否获得支持？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 30.劳动者主张正常劳动报酬、福利外的经济方面特殊待遇，法院应如何认定处理？
 - 31.用人单位采用“包薪制”，在工资中提前预支加班工资的效力如何认定？
 - 32.SOHO等在家办公的劳动者工作时间如何确定，是否可以要求用人单位支付加班费？
 - 33.劳动者起诉用人单位，用人单位解除劳动合同的决定被撤销，则仲裁或诉讼期间的工资如何支付？
 - 34.劳动者离职时，可否主张所有未休年假工资？

- [35.劳动者离职时可否主张所有未结算加班工资？](#)
- [36.用人单位可否不经劳动行政部门审批与劳动者约定不定时工时制？](#)
- [37.劳动关系长期处于中止履行状态期间，用人单位是否应向劳动者发放劳动报酬？](#)
- [四、社会保险](#)
 - [38.超出工伤保险基金支付范围的医疗费用如何承担？](#)
 - [39.用人单位未为劳动者缴纳养老保险、失业保险，农民合同制劳动者能否要求用人单位予以补偿？](#)
 - [40.《中华人民共和国社会保险法》施行后，农民工要求用人单位给付2011年7月1日前养老保险赔偿的诉讼请求是否予以支持？](#)
 - [41.用人单位未为劳动者缴纳生育保险，劳动者能否要求用人单位直接支付生育津贴及报销产前检查费用？](#)
 - [42.因用人单位原因致使劳动者无法享受失业保险待遇的，劳动者能否要求用人单位赔偿损失？](#)
 - [43.用人单位与劳动者之间签订的工伤私了协议是否有效？](#)
 - [44.工亡劳动者的工亡赔付是否可以按照遗产继承的规定予以处理？](#)
 - [45.劳动者因第三人发生工伤，工伤保险待遇和侵权损害赔偿是否可以兼得？](#)
 - [46.劳动关系终止多年之后，劳动者确诊患有职业病，用人单位应当如何支付一次性伤残就业补助？](#)
 - [47.发生工伤的劳动者能否主张精神损害赔偿，是否应予支持？](#)
 - [48.劳动者主张由用人单位为其办理工伤认定与劳动行为](#)

能力鉴定及因果关系认定、职业病认定，是否属于劳动争议受案范围？

- 49.特定情况下的工伤保险责任单位如何认定？
- 50.超过法定退休年龄的农民工在工作期间发生工伤的，如何处理？
- 51.劳动者与用人单位书面约定不缴纳社会保险，劳动者能否主张经济补偿？
- 52.用人单位未为劳动者缴纳社会保险的，劳动者能否请求用人单位以现金形式返还？
- 53.劳动者就用人单位欠缴社会保险费、社保缴费年限、社保缴费数额发生的争议提起民事诉讼，是否属于劳动争议受案范围？
- 54.用人单位未给劳动者缴纳社会保险费，劳动者通过其他渠道自行缴纳保险费后，要求用人单位据此支付费用是否支持？
- 55.用人单位与劳动者约定，工资中包括用人单位负担的养老、医疗、失业等社会保险费，而不向社会保险经办机构缴纳社会保险费的，其效力如何认定？
- 56.用人单位以向劳动者支付金钱代替缴纳社会保险的，用人单位在补缴社会保险后能否要求劳动者返还已付金钱？
- 57.在人保局受理工伤认定申请的法定期限，若劳动者涉及刑事案件，是否应从该期间中扣除刑事案件的处理期限？
- 58.对劳动者因工伤花费的医疗费用、护理费用，工伤保险基金不予支付的部分，是否应由用人单位负担？

○ 五、保密与竞业限制

- [59.竞业限制案件中，如何认定劳动者构成竞业？](#)
- [60.如何确定违反竞业限制义务所导致的违约金的合理范围？](#)
- [61.用人单位与劳动者约定在职期间的竞业限制义务，是否有效？](#)
- [62.劳动者的过错程度是否会对违约金数额产生影响？](#)
- [63.竞业限制协议中，可否约定每月发放的工资中包含竞业限制补偿金？](#)
- [64.教育培训机构的培训讲师是否属于竞业限制义务的适格主体？](#)
- [65.用人单位在劳动者离职一个月后方通知其无需履行竞业限制义务应承担什么法律责任？](#)
- [66.用人单位与劳动者签署多份竞业限制协议，各协议对核心条款的约定存在明显冲突，竞业限制协议应当如何适用？](#)
- [67.竞业限制协议约定竞业限制期限应将仲裁和诉讼的审理期限扣除，是否有效？](#)
- [68.用人单位与劳动者签订竞业限制协议的时间早于用人单位工商登记注册时间，是否必然导致竞业限制协议无效？](#)
- [69.劳动者离职两个月后，用人单位通知其履行竞业限制义务是否合理？](#)
- [70.竞业限制协议未就劳动者违反竞业义务时的竞业限制补偿金返还进行约定，用人单位要求返还是否可以支持？](#)
- [71.用人单位主张劳动者返还竞业限制补偿金的同时，要求返还代缴的个人所得税，是否可以获得支持？](#)
- [72.劳动者与用人单位约定了竞业限制条款或协议但未约](#)

定经济补偿或补偿标准低于法定标准的，是否有效？

○ 六、劳务派遣

- 73.用人单位将在职劳动者转为被派遣劳动者，被派遣劳动者主张劳务派遣无效，与原用人单位仍然存在劳动关系能否得到支持？
- 74.劳务派遣用工违反“临时性、辅助性、替代性”的要求，是否会导致劳动合同无效？
- 75.被派遣劳动者能否要求用工单位对其执行同工同酬？
- 76.用工单位与村民委员会签署用工协议，村民能否被认定为被派遣劳动者？
- 77.劳务派遣单位未与被派遣劳动者签订二年以上的固定期限劳动合同、未将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者，劳务派遣关系是否成立？
- 78.劳务派遣中，用工单位是否应对劳务派遣单位未缴纳社会保险的赔偿责任承担连带责任？

○ 七、劳动合同的解除与终止

- 79.用人单位和劳动者双方均不能举证证明劳动合同解除原因的，应如何处理？
- 80.法定代表人退出用人单位后，仍受原法定代表人管理的劳动者是否视为与原用人单位解除了劳动关系？
- 81.用人单位未为劳动者缴纳社会保险，劳动者可否以此为由解除劳动关系并要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿金？
- 82.劳动者与用人单位未能就解除劳动合同事宜协商一致，是否影响劳动者于协商前送达离职通知书表达解除劳动关系意思表示的效力？
- 83.劳动者提前以书面形式通知用人单位解除劳动关系

的，是否需要经过用人单位同意？

- 84.用人单位调整劳动者的工作岗位后，能否以不符合录用条件为由与劳动者解除劳动合同？
- 85.劳动者被采取刑事强制措施，用人单位能否以旷工为由解除劳动合同？
- 86.单位向执行不定时工作制的劳动者发送考勤管理规定后，能否以旷工为由与劳动者解除劳动合同？
- 87.《员工手册》规定拒不接受领导分配的工作属于严重违纪行为，但若拒绝的工作与用人单位事务明显无关或虽有关但并非专职范围内的，用人单位据此解除劳动关系是否合法？
- 88.劳动者严重违反劳动纪律和职业道德的，用人单位能否解除劳动合同？
- 89.劳动者因严重失职被处罚后，用人单位能否再以相同理由解除或终止劳动合同？
- 90.用人单位与劳动者约定其不能同时与其他用人单位建立劳动关系的，若劳动者存在该行为，用人单位能否直接解除劳动合同？
- 91.用人单位以不胜任工作解除劳动合同时的认定标准是什么？
- 92.用人单位能否规定末位淘汰？
- 93.在用人单位考核制度规定不明确情况下，以劳动者不胜任工作调岗，劳动者拒绝到岗并坚持在原岗位考勤的，是否构成旷工？
- 94.劳动者非因本人原因被安排到新用人单位工作，新用人单位提出解除、终止劳动合同，劳动者能否请求将工作年限合并计算？

- 95.劳动合同中的工作地点约定宽泛，用人单位履行劳动合同过程中调整劳动者的工作地点，劳动者不同意的，用人单位能否依据规章制度解除劳动合同？
- 96.用人单位和劳动者实际履行变更的劳动合同后，劳动者能否再以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效？
- 97.哪些情形属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第（三）项规定的“客观情况发生重大变化”？
- 98.用人单位如何证明其实施“经济性裁员”符合法律规定？
- 99.用人单位未对从事解除职业病危害的劳动者进行职业健康检查，能否终止双方之间的劳动合同？
- 100.用人单位单方解除劳动合同时，告知工会的程序能否补正？
- 101.如何确定经济补偿金的基数？
- 102.社保减员可否视为用人单位单方解除劳动合同？
- 103.达到法定退休年龄的人员继续在用人单位工作的，能否请求用人单位向其支付终止劳动合同的经济补偿金？
- 104.协商解除劳动合同协议的效力如何认定？
- 105.用人单位违法解除劳动合同后，劳动者要求继续履行的，是否一定会得到支持？
- 106.用人单位违法解除劳动合同后，劳动者要求继续履行的，原用人单位提交新用人单位为劳动者缴纳社会保险的凭证，能否证明劳动者与新单位之间已经形成劳动关系？
- 107.第二次固定期限劳动合同到期后，用人单位不与劳动者续签劳动合同的，需承担什么法律责任？
- 108.用人单位终止与劳动者的固定期限劳动合同时，劳动者除诉请用人单位支付经济补偿金外，可否要求其支付赔偿金？

- [109.劳动者依据《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条要求用人单位加付赔偿金，能得到支持吗？](#)
- [110.用人单位与劳动者协商解除劳动合同后，劳动者能否要求用人单位向其支付违法解除劳动合同赔偿金？](#)
- [111.劳动者因医疗期满后不能从事原工作和用人单位另行安排的其他工作而被用人单位解除劳动合同的，能否主张医疗补助费？](#)
- [112.劳动合同解除后，劳动者能否要求用人单位出具解除劳动合同证明并办理劳动人事档案和社会保险关系的转移手续？](#)
- [113.因原用人单位未妥善办理档案转移、出具离职证明导致劳动者无法入职新用人单位而产生的工资损失，劳动者能否要求原用人单位赔偿？](#)
- [114.劳动者在管理库房及冷冻库中出现过期原材料，是否构成严重失职？](#)
- [115.用人单位未经依法清算即注销，原用人单位股东及法定代表人是否应当对用人单位注销前的违法解除劳动关系行为承担连带责任？](#)
- [116.用人单位为劳动者提供特殊待遇时，若劳动者提前解除劳动合同，用人单位能否要求劳动者依据服务期协议支付违约金？](#)
- [117.劳动者微信提出离职后未上班，用人单位准许离职，法院是否认可微信离职效力？](#)
- [八、劳动争议仲裁诉讼](#)
 - [118.劳动争议仲裁中终局裁决的适用范围是什么？](#)
 - [119.劳动者提交录音，用人单位不予认可，但撤回对录音进行鉴定的申请，应承担什么法律后果？](#)

○ 九、其他

- 120.企业规章制度如未履行民主程序，规章制度是否无效？
- 121.劳动者从用人单位借款后，同意用人单位按月从其工资中扣除借款，后因劳动争议停发工资的，是否影响劳动者承担还款责任？
- 122.用人单位是否应负担劳动者停职留薪期后的生活津贴？

● 重庆市

○ 一、劳动关系确认

- 1.如何认定用人单位与劳动者是否存在劳动关系？
- 2.劳动者能否建立双重劳动关系？
- 3.如何区分劳动关系和承揽关系？
- 4.用人单位与挂靠资质人员之间是否存在劳动关系？
- 5.承包制情形下，驾校与教练员之间是否存在劳动关系？
- 6.用人单位内部承包经营模式下，发包人与承包人之间是否存在劳动关系？
- 7.医疗机构聘用没有取得医师执业资格证书的工作人员，双方是否存在劳动关系？
- 8.未取得救生员职业资格证书是否影响劳动者与用人单位建立劳动关系？
- 9.劳动者死亡后，其继承人是否有权提起确认劳动关系之诉？

○ 二、劳动合同的订立

- 10.用人单位能否向劳动者收取工作服装费？
- 11.《试用期员工登记表》可否视为用人单位与劳动者双方订立的书面劳动合同？

- 12.劳动者与分公司订立的劳动合同，能否当然适用于集团公司的劳动关系？
- 13.劳动者与用人单位补签书面劳动合同，主张补签之日前的二倍工资差额，是否予以支持？
- 14.劳动合同约定的工作地点为重庆市，是否具有约束力？
- 15.符合订立无固定期限劳动合同的劳动者，用人单位与劳动者订立了固定期限劳动合同，劳动者要求支付二倍工资差额是否得到支持？
- 16.总经理未订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
- 17.用人单位与劳动者生前未订立书面劳动合同，劳动者的继承人是否有权代替劳动者向用人单位主张未订立书面劳动合同的二倍工资差额？
- 18.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 19.同工同酬原则如何适用？
 - 20.用人单位与劳动者约定的工资异议期是否有效？
 - 21.用人单位能否以项目业主未回款为由，拒绝向劳动者支付提成款？
 - 22.规章制度规定计算病假工资时不将绩效工资、补贴、福利等计算在内，是否合法？
 - 23.用人单位法定代表人通过私人账户向劳动者支付的款项，性质如何认定？
 - 24.未休年假工资是否属于劳动报酬？
 - 25.用人单位未依法向劳动者发放高温补贴，是否属于未

及时足额支付劳动报酬？

- 26.提前解除劳动合同时，年终奖如何发放？
- 27.用人单位在国家春节放假安排的基础上安排劳动者额外休假，额外休假部分能否视为年休假？

○ 四、社会保险

- 28.劳动者要求用人单位返还垫付的社会保险费用和利息的，能否得到支持？
- 29.超出工伤保险基金支付范围的医疗费用如何承担？
- 30.认定用人单位工伤保险待遇赔偿责任时，能否扣除用人单位已为劳动者购买的人身意外险等商业险的赔付额？
- 31.一至四级工伤员工能否主张一次性支付工伤保险待遇？
- 32.超过法定退休年龄但未办理退休、未享受基本养老保险待遇的劳动者在工作期间发生工伤的，如何处理？
- 33.工伤职工劳动能力再次鉴定期间，用人单位是否应当依法支付生活津贴？
- 34.工伤员工能否同时主张一次性工伤医疗补助金和后续医疗费？
- 35.工亡职工有多个兄弟姐妹的，其父母能否享受供养亲属抚恤金？
- 36.如何申请延长停工留薪期？
- 37.哪个机构有权确认工伤职工是否存在工伤旧伤复发？
- 38.劳动者因第三人发生工伤，工伤保险待遇和侵权损害赔偿是否可以兼得？
- 39.清算组成员在用人单位注销之前未依法通知工伤职工进行债权申报，是否应当对工伤保险待遇承担支付责任？
- 40.夫妻一方在个体工商户经营期间产生的给予职工工亡

补助金是否构成夫妻共同债务？

○ 五、劳务派遣

- 41.用工单位与劳务派遣单位就其工作人员的侵权行为约定由一方单独承担侵权责任，该约定是否有效？

○ 六、劳动合同的解除与终止

- 42.规章制度已进行了公示，但并未履行民主程序，能否作为解除劳动合同的依据？
- 43.用人单位能否以劳动者严重违反劳动纪律为由解除劳动合同？
- 44.劳动者因打架被行政拘留，是否属于严重违反劳动纪律或用人单位规章制度的行为？
- 45.管理人员与其下属发生肢体冲突，能否认定为不能胜任管理工作？
- 46.劳动者在微信群内多次辱骂同事和上级，是否构成影响正常工作秩序？
- 47.劳动者请假事由具有合理性，但未明确请假类型以及请假天数，用人单位能否不予准假并按旷工处理？
- 48.工伤职工在停工留薪期满及已作出伤残鉴定的情况下，口头陈述伤情未愈而拒绝回单位上班，是否构成旷工？
- 49.劳动者“不辞而别”，劳动关系如何处理？
- 50.双方确认劳动合同解除，但均不能举证证明劳动合同解除原因的，应如何处理？
- 51.用人单位的工作人员以劳动者的名义与用人单位签订了解除劳动合同协议书，如何认定双方的劳动合同是否解除以及解除原因？
- 52.用人单位决定提前解散的，劳动合同何时解除（终

止)？

- 53.用人单位对劳动者作出最终警告处罚后，又针对同一行为作出解除双方劳动关系的处罚，是否构成违法解除？
- 54.工伤职工提出解除劳动合同，用人单位是否支付经济补偿金？
- 55.用人单位以其他单位名义为劳动者购买社会保险，劳动者能否以用人单位未依法缴纳社保为由解除劳动合同并主张经济补偿？
- 56.用人单位每年年底向劳动者单独发放的“工龄补偿工资”，能否从经济补偿金中进行抵扣？
- 57.劳动者以用人单位未签订书面劳动合同为由解除劳动合同并索要经济补偿，能否支持？
- 58.从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，用人单位可否以严重违反规章制度为由解除劳动合同？
- 59.劳动者领取的停工留薪期工资、病假工资能否作为违法解除劳动合同赔偿金的计算基数？
- 60.在用人单位担任工会副主席的女职工，其退休年龄如何认定？
- 七、劳动争议仲裁诉讼
 - 61.政府下发文件清退党政群及机关事业单位各类临时人员和借用人员引发的争议，是否属于人民法院劳动争议案件受理范围？
 - 62.事业单位工作人员主张未签聘用合同二倍工资差额是否属于人民法院受理范围？
 - 63.劳动者借备用金引发的纠纷，是否属于劳动争议的范畴？

- 64.用人单位与劳动者之间就社会保险缴费基数、缴费年限发生争议的，是否属于人民法院的受案范围？
- 65.劳动者不服劳动人事争议仲裁委员会作出的裁决，向一审法院提起诉讼，并且增加了诉讼请求，是否能够得到支持？
- 66.用人单位在工伤待遇赔偿诉讼中被注销，赔偿责任人如何确定？
- 67.当事人在仲裁阶段未就仲裁请求提出时效抗辩，诉讼阶段以时效抗辩的，是否能够得到支持？
- 68.劳动者主张经济补偿等诉请的时效是否应从确定劳动关系存续期间的仲裁裁决作出后起算？
- 69.用人单位的职工是否具有证人资格？
- 70.证人出具了书面证词，但并未出庭接受法庭质询，该书面证词的证据效力如何？
- 71.用人单位在其他案件的调解协议中认可的事实，能否在后续的诉讼中作为对其不利的根据？
- 72.劳动者的入职时间是否应当由用人单位进行举证？
- 73.劳动者的工资标准是否应当由用人单位进行举证？
- 74.劳动者的缺勤原因是否应当由劳动者进行举证？
- 75.劳动者主张加班工资，举证责任如何分配？
- 76.劳动者主张2年以前的未休年休假工资，用人单位是否承担已经支付的举证责任？
- 77.劳动者仅仅举示参保证明，能否作为累计工作年限的证明？
- 78.报警回执能否作为认定劳动关系的证据？
- 79.身体遭受伤害的劳动者的配偶代替劳动者就身体权益作出的意思表示是否当然具有家事代理权限？

- 80.用人单位未依法支付劳动报酬，劳动者主张加付赔偿金能否得到支持？
- 81.劳动者主张用人单位少报社会保险缴费基数工资导致生育津贴损失的，法院应否支持？
- 82.劳动者与用人单位达成《工伤补偿协议》后伤残等级发生变化，能否以显失公平为由请求撤销该协议？
- 83.用人单位要求违反服务期约定的劳动者返还脱产学习期间向其支付的基本工资、非生产性福利待遇及社会保险费用，是否能够得到支持？
- 84.劳动者因工作原因导致用人单位经济损失，用人单位要求劳动者承担赔偿责任的，是否能够得到支持？
- 85.从事接触职业病危害的作业的劳动者进行职业健康检查的费用由谁承担？
- 86.用人单位如何证明其调整工作地点行为的正当性？
- 87.建筑行业工伤保险待遇中的工资标准如何确定？
- 88.劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时，职工月平均工资等标准该如何确定？
- 89.违法转包情形下，劳动者能否要求转包单位和承包人就拖欠的工资承担连带赔偿责任？
- 90.劳动者诉请违法解除赔偿金，经审理查明符合支付经济补偿的情形，人民法院能否径行判决用人单位支付经济补偿？
- 91.孕期女劳动者被违法解除劳动合同后，提起仲裁和诉讼时能否同时要求用人单位支付违法解除赔偿金和生育津贴损失？
- 八、其他
 - 92.如何认定内部承包？

- [93.如何认定是否构成非法用工？](#)
- [94.1995年1月1日实施的《中华人民共和国劳动法》是否能够适用于1995年之前已形成的用工关系？](#)
- [95.《中华人民共和国劳动法》施行后，是否还保留“临时工”的提法？](#)

- [福建省](#)

- [福州市](#)

- [一、劳动关系确认](#)

- [1.在认定劳动关系案件中，用人单位与劳动者如何承担举证责任？](#)
- [2.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系？](#)
- [3.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？](#)
- [4.车辆挂靠人与挂靠公司是否成立劳动关系？](#)
- [5.劳动者隐瞒婚姻状况是否构成劳动法意义上的欺诈，进而导致劳动关系无效？](#)
- [6.用人单位能否以劳动者隐瞒学历情况为由，主张劳动合同无效？](#)

- [二、劳动合同的订立](#)

- [7.劳动合同期满后未续订书面劳动合同，劳动者仍然在原用人单位继续工作，用人单位是否要支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额？](#)
- [8.劳动者主张停工留薪期内未订立书面劳动合同的二倍工资差额，是否应支持？](#)
- [9.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？](#)

- 10.劳动者以劳动合同系倒签为由，主张未订立书面劳动合同的二倍工资差额，是否应支持？
- 11.用人单位与劳动者在劳动合同中关于合同期限延续的约定，是否有效？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 12.加班工资的计算基数如何确定？
 - 13.在加班工资争议中，就加班工作时间的举证责任，如何确定劳动者与用人单位的举证责任？
 - 14.加班工资、未休年休假工资报酬的仲裁时效如何起算？
 - 15.在劳动者主张用人单位支付年终奖金的争议中，人民法院如何分配劳资双方的举证责任？
- 四、社会保险
 - 16.用人单位与劳动者之间签订的工伤私了协议是否有效？
 - 17.工伤职工在停工留薪期的工资计算，是否应当包含受伤前的加班工资？
 - 18.劳动者入职时已达到法定退休年龄，被认定为工伤，是否有权主张一次性伤残就业补助金？
 - 19.劳动者因第三人发生工伤，工伤保险待遇和侵权损害赔偿是否可以兼得？
 - 20.劳动者诉请补缴社会保险，是否属于人民法院受理范围？
 - 21.劳动者就用人单位欠缴社会保险费、社保缴费年限、社保缴费数额发生的争议提起民事诉讼，是否属于劳动争议受案范围？
- 五、劳务派遣

- 22.被派遣劳动者在非临时性、辅助性或者不可替代性的工作岗位上工作，被派遣劳动者主张与实际用工单位存在劳动关系，人民法院是否应予以支持？
- 23.被派遣劳动者要求劳务派遣单位与实际用工单位承担连带责任，人民法院是否应予以支持？
- 六、劳动合同的解除与终止
 - 24.达到法定退休年龄的人员继续在用人单位工作，其与用人单位之间的法律关系如何认定？
 - 25.劳动者自愿放弃缴纳社会保险，后又以此为由提出被动辞职并主张经济补偿，人民法院是否应予以支持？
 - 26.劳动者因个人原因提出辞职后，又以用人单位未及时足额支付劳动报酬和未依法缴纳社会保险为由要求支付经济补偿，人民法院是否应予以支持？
 - 27.用人单位已为劳动者缴纳生育保险，劳动者是否有权以用人单位未补足产假期间工资为由提出解除劳动合同并要求支付经济补偿，人民法院是否应予以支持？
 - 28.劳动者原为劳务派遣用工，后调整为劳动直接用工，劳动者主张违法解除劳动合同的赔偿金时要求将原劳务派遣工作年限与劳动直接用工的工作年限合并计算，人民法院是否应予以支持？
 - 29.劳动者构成刑事犯罪的，用人单位未及时提出解除劳动合同，后续是否有权再以此为由解除劳动合同？
 - 30.劳动者与用人单位协商解除劳动合同，约定的经济补偿与法定标准存在差额，劳动者后续再主张补足

经济补偿，人民法院是否应予以支持？

- 七、劳动争议仲裁诉讼
 - 31.若用人单位与劳动者在劳动合同中对争议解决的管辖权进行约定，此约定是否有效？
- 八、其他
 - 32.用人单位以劳动者故意怠工造成用人单位经济损失为由，主张劳动者应承担赔偿责任，如何处理？
 - 33.劳动者非因工死亡，劳动者家属是否有权向用人单位主张非因工死亡待遇？
 - 34.劳动者起诉要求用人单位缴存住房公积金，人民法院是否应当受理？

○ 厦门市

- 一、确认劳动关系
 - 1.在认定劳动关系案件中，用人单位与劳动者如何承担举证责任？
 - 2.用人单位与自然人之间未签订劳动合同，如何判断双方是否存在劳动关系？
 - 3.不具备用工主体资格的组织或者自然人招用的人员与具备用工主体资格的用人单位之间，是否存在劳动关系？
 - 4.不具备用工主体资格的组织或者自然人招用的人员要求具备用工主体资格的承包单位支付工资的，应当如何处理？
 - 5.在劳动法实施前，自然人与企业之间能否形成事实劳动关系？
 - 6.代课期间的用工关系如何认定？
- 二、劳动合同的订立

- 7.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？
- 8.因劳动者“恶意拒绝”导致未及时订立书面劳动合同，用人单位是否应承担法律责任？
- 9.由于哪些原因导致未能及时订立书面劳动合同，用人单位可不向劳动者支付二倍工资？
- 10.负责劳动合同的人员主张未续签书面劳动合同二倍工资，应当如何举证证明？
- 11.劳动合同期满后未续订书面劳动合同，劳动者仍然在原用人单位继续工作，用人单位是否要支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额？
- 12.劳动合同到期后自动顺延的约定是否有效？因此未订立书面劳动合同是否应支付二倍工资？
- 13.劳动者请求二倍工资差额后，用人单位另案请求确认双方不存在劳动关系的，应如何处理？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 14.因减少劳动报酬引起的劳动争议，双方的举证责任应如何分配？
 - 15.用人单位对主张已经口头变更劳动合同的效力，应承担何种举证义务？
 - 16.对劳动者主张的工资标准，用人单位应承担何种举证义务？
 - 17.用人单位对劳动者提出的业绩提成主张拒不举证，应承担何种法律后果？
 - 18.对保安、门卫、仓库保管员等特殊岗位的劳动者主张加班工资，应如何把握？
 - 19.劳动者与用人单位因《合作意向书》约定的提成

款发生争议，是否属于劳动争议？

- 20.劳动者到岗后用人单位未安排工作，工资报酬如何发放？
- 21.劳动者向用人单位主张未及时足额支付劳动报酬赔偿金的前提是什么？
- 22.关于劳动者加班未经用人单位书面同意不视为加班的约定，是否有效？
- 23.网约车司机在线待命时间，是否计入工作时间？
- 24.未休带薪年休假工资的仲裁时效，自何时起算？
- 四、社会保险
 - 25.因缴纳社会保险费产生的纠纷，是否属于人民法院受理的范围？
 - 26.因用人单位原因导致劳动者无法享受社会保险待遇的，是否应当赔偿劳动者的损失？
 - 27.达到法定退休年龄的劳动者发生工伤的，能否要求用人单位支付一次性伤残就业补助金？
 - 28.如何确定停工留薪期？
- 五、保密与竞业限制
 - 29.劳动者与用人单位签订的竞业限制协议，是否属于合同法规范的范畴？
 - 30.劳动者在职期间自行设立公司，是否违反保密协议？
 - 31.竞业限制案件中，如何认定劳动者构成竞业？
 - 32.竞业限制补偿是否适用一裁终局的规定？
- 六、劳务派遣
 - 33.未签订劳务派遣协议的情况下，劳动用工关系如何确认？

- 34.劳务派遣单位不具有资质的情况下，劳动用工关系如何认定？
- 35.被派遣劳动者在用工单位发生工伤的，劳务派遣单位是否承担连带赔偿责任？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 36.劳动者因事故受伤未请假并拒不到岗，用人单位可作何种处理？
 - 37.用人单位规章制度未经民主程序制定，能否作为解除劳动合同的依据？
 - 38.在劳动者不履行竞业限制义务的情况下，用人单位能否不续签劳动合同？
 - 39.小区保安人员夜班“打盹”被用人单位解除劳动合同，是否合理？
 - 40.劳动者与用人单位在《解除劳动关系协议书》中作出的，双方“不存在任何纠纷”“不再主张权利”等约定，是否有效？
 - 41.双方关于解除劳动合同的经济补偿高于法律规定的约定，是否合法有效？
 - 42.双方对劳动合同解除都存在过错时，经济补偿可否酌定裁判？
 - 43.协商解除劳动合同的经济补偿能否低于法定标准？
 - 44.劳动者可否以《离职申请》之外的理由，主张解除劳动合同的经济补偿？
 - 45.如何认定用人单位提出并与劳动者协商一致解除劳动合同？
 - 46.对劳动者提出的赔偿金请求，可否直接判令支付

经济补偿？

- 47.用人单位解除劳动合同未及时通知工会，一审起诉前是否可以补正？
- 48.用人单位未建立工会组织，解除劳动合同前事先通知工会能否有替代方式？
- 49.达到法定退休年龄人员与用人单位之间的关系如何认定？
- 50.对劳动者离职时需要办理的工作交接，应如何理解？
- 51.对劳动者离职时要求用人单位移交的安保评价、飞行技术档案等资料产生的争议，是否属于劳动人事争议？
- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 52.劳动者在一审时能否对仲裁请求进行变更或增加？
 - 53.对一审判决未上诉的当事人提出的再审申请，是否能够得到支持？
 - 54.原审结束前已存在但未提交的证据，能否视为新证据提交？
 - 55.在仲裁庭及人民法院释明后当事人未按要求对相关事实进行陈述，应承担何种法律责任？
 - 56.劳动关系终止的，追索劳动报酬的仲裁时效如何计算？
- 九、其他
 - 57.母公司制定的规章制度能否在子公司适用？
 - 58.对用人单位以经营困难为由延期发放工资，应如何审查？

- 59.关于劳动者出生时间的证据，该如何认定？
- 60.用人单位主要办事机构所在地，应如何认定？
- 61.用人单位能否依据考核办法，扣发劳动者的奖金及其款项？

- 甘肃省

- 兰州市

- 一、劳动关系确认

- 1.自然人到企业工作期间双方签署了《劳务合同》，能否认定存在劳动关系？
- 2.劳动者与子公司签订劳动合同，但母公司按月支付工资，能否认定劳动者与母公司之间存在劳动关系？
- 3.内退人员再就业，能否认定与新的单位之间存在劳动关系？
- 4.个体工商户是否可以成为用人单位并承担？
- 5.确认劳动关系的时效如何认定？
- 6.用人单位与劳动者“长期两不找”，双方劳动关系如何认定？劳动者能否要求完善劳动关系并安排工作？
- 7.用人单位与自然人之间未签订劳动合同，如何判断双方是否存在劳动关系？
- 8.经营快递业务的公司与分公司负责人之间是否存在劳动关系？
- 9.出租方将机器设备和司机一并出租给案外第三方公司后，出租方与司机之间是否存在劳动关系？
- 10.用人单位与自然人之间未签订劳动合同，如何判断双方是否存在劳动关系？
- 11.自然人提交的证据均为间接证据时，是否能认定与单位之间存在劳动关系？

- 12.发包人为务工人员申请工伤认定是否等同于双方存在劳动关系？
- 13.企业与案外人签订《承包合同》后，自然人经案外人介绍到企业工作，该自然人与企业之间是否存在劳动关系？
- 14.自然人与企业签订了劳动合同是否必然存在劳动关系？
- 二、劳动合同的订立
 - 15.劳动者主张未订立书面劳动合同的二倍工资差额，从何时确定为权利被侵害日？
 - 16.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？
 - 17.用人单位的《入职通知单》可否视为用人单位已与劳动者订立了书面劳动合同，而不支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 18.劳动者受伤住院治疗，未办理请假，是否属于旷工？
 - 19.用人单位规定入职先培训后试用，培训期间发放的生活补助可以不受试用期工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准的限制，是否予以支持？
 - 20.劳动者因住院治疗未办理请假手续，能否主张用人单位支付治疗期间的病假工资？
 - 21.劳动者与用人单位签署《非全日制用工协议》到期后未续签，劳动者能否要求用人单位支付未签订劳动合同的二倍工资差额？
 - 22.因用人单位在处理解除程序上不符合法律规定，

法院裁决用人单位为劳动者提供工作岗位，则劳动者未到岗期间的是否应支付工资？

- 23.劳动者主张医疗期内按本人上年度月平均工资标准支付其病假工资，能否得到法院支持？
- 24.劳动者待岗期间的生活费标准如何确定？
- 25.劳动者能否在劳动争议案件中要求用人单位支付内部承包合同的利润提成？
- 26.劳动合同中约定劳动者的工资由基本工资、绩效工资和其他补贴构成，用人单位以其效益不好为由主张不向劳动者发放绩效工资，法院是否支持？
- 27.劳动者主张加班费的举证责任如何分配？

■ 四、社会保险

- 28.劳动者要求用人单位补缴社会保险的诉求，是否属于人民法院受理的劳动争议案件范围？
- 29.劳动者就用人单位欠缴社会保险费、社保缴费年限、社保缴费数额发生的争议提起民事诉讼，是否属于劳动争议受案范围？
- 30.劳动者要求用人单位支付社会保险待遇损失，是否属于人民法院受理劳动争议案件的范围？
- 31.用人单位未向社会保险机构缴纳的养老保险金能否直接支付给劳动者？
- 32.补缴社会养老保险及滞纳金、利息的诉求是否属于人民法院受理的劳动争议案件范围？
- 33.劳动者通过灵活就业人员身份在外参加基本养老保险和医疗保险后，能否要求用人单位赔偿自己已缴纳的保险费，赔偿标准如何确定？
- 34.用人单位未给女职工购买生育保险，是否应承担

女职工生育期间的医疗费和产假工资？

- 35.女职工产假期间的生育津贴，是按用人单位上年度职工月平均工资还是按照女职工本人产假前月平均工资标准支付？女职工在岗工作期间领取的奖金，是否应计入月平均工资？
- 36.劳动者要求用人单位补缴失业保险费，是否属于人民法院的案件受理范围？
- 37.劳动者主动离职，能否主张用人单位赔偿因未缴纳失业保险而导致的失业保险金损失？
- 38.非劳动者原因解除劳动合同关系，劳动者能否要求用人单位赔偿失业保险损失？赔偿标准如何确定？
- 39.用人单位未将失业人员名单在规定日期内报失业保险经办机构备案，导致劳动者不能享受失业人员保险待遇的，是否应赔偿劳动者由此造成的损失？
- 40.因用人单位为劳动者缴纳失业保险费的年限不够，导致劳动者劳动关系解除后不能享受失业人员保险待遇，是否应赔偿劳动者由此造成的损失？
- 41.劳动者在工作时间与同事争吵厮打，能否以“因履行工作职责受到暴力伤害”为由认定为工伤？
- 42.在劳动者发生工伤后与用人单位签订协议约定自愿放弃工伤认定，其效力如何认定？
- 43.劳动者和用人单位未在法定期限内申请工伤，导致劳动者的工伤无法认定，劳动者是否丧失享受工伤待遇的权利？
- 44.劳动者因工致残，用人单位按照劳动争议仲裁委员会的调解书履行后，劳动者是否还能要求调整抚恤金标准？调整时间从何时起算？

- [45.补缴住房公积金的诉请是否属于人民法院劳动争议案件受理范围？](#)
- [五、保密与竞业限制](#)
 - [46.未能足额约定竞业限制补偿的情况下，竞业限制协议是否仍有约束力，及劳动者能否主张按照本地最低工资标准计算2年的竞业限制补偿？](#)
- [六、劳务派遣](#)
 - [47.用人单位根据用工单位转交的劳动者的《离职申请》解除了与劳动者的劳动合同关系，能否认定为违法解除？](#)
 - [48.用工单位以劳务派遣之名使用劳动者，最终确认哪个单位与劳动者之间存在劳动合同关系？](#)
- [七、劳动合同的解除与终止](#)
 - [49.用人单位解除劳动合同所引用和依据的规章制度错误，是否认定为违法解除？](#)
 - [50.劳动者的工作岗位为公益性岗位的，能否主张解除劳动合同补偿？](#)
 - [51.用人单位以因客观情况发生重大变化为由，口头通知劳动者解除劳动合同关系，是否认定为违法解除？](#)
 - [52.劳动关系解除后，用人单位是否要依劳动者申请才能为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续？](#)
 - [53.用人单位解除劳动关系前未通知工会，一审起诉前未补正的，是否认定为违法解除？](#)
 - [54.用人单位是否可以根据劳动合同约定，根据劳动者的工作能力、表现和特长任意调整劳动者的工作岗位？](#)

- 55.劳动者在仲裁时主张支付经济补偿金，在一审起诉时又请求支付经济赔偿金，法院是否支持？
- 56.用人单位对劳动者延长医疗期的申请未予答复，后能否以旷工为由解除劳动合同？
- 57.劳动者向用人单位索赔未出具解除劳动合同证明的赔偿金的诉讼请求，如超过1年诉讼时效，是否应予支持？
- 58.劳动者作为新闻工作者，违反用人单位规定发布不予刊发的稿件于个人新浪微博中，用人单位以其严重违反规章制度为由解除劳动合同，是否合法？
- 59.用人单位作出解除劳动合同的决定后未及时送达劳动者，劳动者未提供劳动期间的工资报酬是否应予支付？按何种标准支付？
- 60.劳动者主动提出解除劳动合同，能否主张用人单位支付经济补偿金和赔偿金的请求？
- 61.用人单位在劳动者未达到法定退休年龄时就发通知要求劳动者办理退休手续并离职，是否构成违法解除劳动合同？
- 62.劳动者与用人单位约定，劳动者从事的是以完成一定工作任务为期限的劳动，在工作完成后，用人单位向劳动者发出解除合同的通知，是否属于违法解除？
- 63.劳动者在知晓规章制度的前提下，劳动者拒绝调岗的，用人单位据此提出解除劳动关系，是否违法？
- 64.用人单位通知劳动者退休离厂时，劳动者既未达到退休年龄也未依法享受基本养老保险待遇，用人单位的行为是否属于违法解除劳动合同？

- 65.劳动者长期不到岗，用人单位采取了登报要求回单位报到、通知回单位参加学习、登报通知解除劳动合同，并向劳动者父母送达解聘文件等措施，是否能认定双方劳动关系已经解除？
- 66.用人单位在距离劳动合同期满尚有6天，距离法定退休年龄尚有23天通知劳动者办理手续、不予劳动者续签劳动合同，是否违法？
- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 67.劳动关系终止的，劳动争议仲裁诉讼时效从何时起算？
 - 68.劳动者不服劳动人事争议仲裁委员会作出的裁决，向一审人民法院提起诉讼，并且增加了诉讼请求，是否能够得到支持？
 - 69.仲裁裁决用人单位承担的丧葬补助金和一次性工亡补助金高于申请人诉请数额，是否违反不告不理原则？
 - 70.用人单位未给劳动者购买工伤保险，劳动者主张用人单位支付其二次手术产生的相关费用，是否属于人民法院受理范围？哪些费用人民法院可予以支持？
 - 71.当事人不服仲裁终局裁决，能否向基层法院提起诉讼？
 - 72.劳动关系的解除或终止的诉讼请求是否适用仲裁前置程序？
 - 73.劳动者以法院会客单主张已在起诉期间内提起诉讼，能否得到支持？
 - 74.用人单位要求劳动者退还福利分房是否属于劳动争议的受理范围？是否属于离职后工作交接事项？

- 75.用人单位以劳动者旷工为由做出解除劳动合同决定，但是又举证不能时是否认定为违法解除？
- 76.用人单位不能证明规章制度已向劳动者公示或告知，该制度是否能作为用人单位解除劳动关系的依据？
- 77.劳动者提取、转移了个人人事档案能否视为知晓了用人单位的自动离职处理的决定？劳动争议申请仲裁时效期间从何时起算？
- 九、其他
 - 78.劳动者“要求给予办理正常退休”的诉请，是否属于法院劳动争议案件的受案范围？
 - 79.如何确定《培训协议》中约定的违约金计算基数？培训费中所指的工资部分是否包含用人单位为劳动者缴纳的“五险一金”？

- 广东省

- 广州市

- 一、劳动关系确认

- 1.发放工资、缴纳社保是否就足以认定双方之间存在劳动关系？
- 2.母公司、子公司混同用工，劳动关系应如何认定？
- 3.发包人为务工人员申请工伤认定是否等同于双方存在劳动关系？
- 4.劳动者在用人单位成立前为其投资人工作，劳动关系如何确认？

- 二、劳动合同的订立

- 5.劳动者冒用他人身份信息订立劳动合同是否有效？
- 6.用人单位将劳动者调动至劳动合同约定的其他工作

地点，劳动者是否必须服从？

- 7.任命通知是否可以取代续订书面劳动合同？
- 8.劳动合同期满后未续订书面劳动合同，劳动者仍然在原用人单位继续工作，用人单位是否要支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额？

■ 三、劳动报酬与工时休假

- 9.劳动关系存续期间，劳动者与用人单位产生的借支款项纠纷，用人单位能否直接在每月工资中抵扣？
- 10.未休年休假工资差额是否属于劳动报酬？仲裁时效如何计算？
- 11.高温津贴是否属于劳动报酬？时效如何计算？
- 12.“年终绩效奖”发放前劳动者离职，是否有权要求单位按照当年在职时间按比例支付年终奖金？
- 13.津贴及奖励是否属于劳动报酬？
- 14.双方未对加班工资进行约定，用人单位主张固定工资中包含加班工资是否有效？

■ 四、社会保险

- 15.劳动者主张用人单位因未足额缴纳社保及缴存公积金而导致个税负担加重，造成其经济损失，用人单位是否应予赔偿？

■ 五、保密与竞业限制

- 16.竞业限制协议的约束范围包括哪些项目或领域？
- 17.若违反保密义务和竞业限制义务发生竞合，法律责任应如何处理？
- 18.竞业限制补偿是否应每月发放？

■ 六、劳务派遣

- 19.用工单位代为支付工资，是否可以认定劳务派遣

不成立？

■ 七、劳动合同的解除与终止

- 20.达到法定退休年龄的人员继续在用人单位工作，其与用人单位之间的法律关系如何认定？
- 21.无直接用工权的境外企业代表处是否有权解除劳动合同？法律责任如何承担？
- 22.劳动者达到法定退休年龄，劳动关系是否自动终止？
- 23.《员工手册》仅通过劳动合同附件的形式送达劳动者，能否作为处分依据？
- 24.劳动者《解除劳动合同通知书》未送达用人单位，劳动关系是否未解除？
- 25.经工会同意后用人单位延迟发放工资，劳动者是否可以依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条的规定解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿？
- 26.用人单位迟延发放工资后双方签订的《解除劳动合同协议书》是否有效？

■ 八、劳动争议仲裁诉讼

- 27.确认劳动关系争议，是否适用仲裁时效？
- 28.劳动者离职未满一年重新入职，原劳动关系的仲裁时效从何时起算？

○ 深圳市

■ 一、劳动关系确认

- 1.如何认定用人单位与劳动者是否存在劳动关系？
- 2.在认定劳动关系案件中，用人单位与劳动者如何承担举证责任？

- 3.自然人接受用人单位安排，给外地客户提供咨询服务，双方是否存在劳动关系？
- 4.用人单位主张自然人系挂靠购买社保，如何判断双方是否形成劳动关系？
- 5.劳动者在内退后与原用人单位签订《聘请顾问合同》，双方是否形成劳动关系？
- 6.自然人的劳动报酬适用20%比例税率，未适用工资薪金的累进税率，能否认定双方存在劳动关系？
- 7.销售业务员仅有提成收入，可否认定与用人单位存在劳动关系？
- 8.律师身份是否影响与用人单位存在劳动关系的认定？
- 二、劳动合同的订立
 - 9.订立书面劳动合同的举证责任如何分配？
 - 10.劳动合同期限自动顺延的条款是否限制了劳动者提出订立无固定期限劳动合同的权利？劳动者是否可以主张未订立书面劳动合同的二倍工资差额？
 - 11.用人单位主张未订立书面劳动合同的二倍工资差额应当以劳动合同约定的基础工资作为计算基数，是否支持？
 - 12.用人单位高级管理人员、从事人事文秘工作的劳动者未订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
 - 13.总经理兼任人事主管未订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
 - 14.行政人事部经理未订立书面劳动合同，用人单位

是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？

- 15.劳动合同期满后未续订书面劳动合同，劳动者仍然在原用人单位继续工作，用人单位是否要支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额？
- 16.劳动合同保管人员未订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
- 17.未订立书面劳动合同二倍工资差额的基数如何确定？
- 18.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？
- 19.劳动者不同意续订劳动合同的问题，是否由用人单位承担举证责任？
- 20.劳动者隐瞒真实学历，用人单位主张受欺诈导致劳动合同无效能否获得支持？
- 21.劳动合同被确认无效后，劳动者已经付出劳动的如何确定劳动报酬？用人单位可否主张劳动者返还多付的工资？
- 22.劳动合同被确认无效后，劳动者可否依据与用人单位签订的《协商解除劳动合同协议》主张经济补偿及代通知金？
- 23.用人单位与劳动者双方皆有填写内容的《入职申请表》，可否视为双方已经订立书面劳动合同？
- 24.董事会聘任决议可否视为用人单位与劳动者已经订立书面劳动合同？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 25.用人单位经工会同意将劳动者工资发放日统一调

整为每月22日，是否合法？

- 26.劳动合同中约定的股份期权，是否属于劳动报酬？
- 27.劳动者严重违反劳动纪律，是否还可以主张年终奖？
- 28.劳动合同约定标准工时制与实际履行月薪制冲突，劳动者可否主张加班工资？
- 29.用人单位安排劳动者值班的，劳动者可否主张加班工资？
- 30.劳动者诉求两年之前的加班工资，应由谁承担举证责任？
- 31.用人单位在劳动者工作岗位旁边安装电风扇，可否不再支付高温津贴？
- 32.劳动者主张用人单位支付高温津贴，应由谁承担举证责任？
- 33.用人单位以停工方式对劳动者进行违纪处罚，是否要支付其停工期间的工资损失？
- 34.劳动者主张用人单位拖延支付工资应当加付赔偿金，是否支持？
- 35.职业病患者依据《中华人民共和国职业病防治法》要求用人单位支付岗位津贴，按什么标准支付？
- 36.年休假天数根据职工累计工作时间确定，劳动者有资格享受年休假但对累计工作时间不能举证如何处理？
- 37.“连续工作满12个月以上”这一享受带薪年休假条件的起算时间，是否包括入职的前一家或多家用人单位？

- 38.劳动者签署了奋斗者协议，还能主张未休年休假工资吗？

- 四、社会保险

- 39.劳动者就业以来多家用人单位皆未为其缴纳养老保险费，其非因工死亡待遇损失如何承担？
- 40.用人单位未足额缴纳养老保险费，劳动者请求用人单位支付养老保险待遇损失，是否予以处理？
- 41.用人单位未为在职员工缴纳社会保险费，是否要赔偿无法报销的医疗费用？
- 42.用人单位在劳动者入职后未及时为其缴交医疗保险费，导致劳动者连续参保时间不能合并计算，是否要承担劳动者医疗待遇损失？
- 43.用人单位应当按照什么标准支付工伤职工停工留薪期间的护理费？
- 44.工伤职工医疗费中，工伤保险基金不支付的部分，应由谁承担？
- 45.发生工伤的劳动者主张精神损害抚慰金，如何判断用人单位是否需要支付？
- 46.劳动者达到退休年龄后，开始依法享受基本养老保险待遇，是否还可以主张工伤待遇中的一次性伤残就业补助金？
- 47.劳动者在同一用人单位工作期间遭受二次以上工伤，能否就每一次工伤分别主张一次性伤残就业补助金？
- 48.劳动者发生工伤，产生的医疗费、一次性伤残补助金、伤残津贴、安装辅助器具费、住院期间伙食费、后期护理费、交通费、住宿费、后续治疗及康复

治疗费用、伤残鉴定费等，用人单位如何承担支付责任？

■ 五、保密与竞业限制

- 49.如何确定劳动者是竞业限制义务的适格主体，及其违约责任应当如何判定？
- 50.用人单位至仲裁庭审时才明确告知劳动者不要求履行竞业限制义务，经济补偿支付到何时？
- 51.用人单位与劳动者约定在职期间负有竞业限制义务，是否有效？
- 52.劳动者违反竞业限制义务，用人单位可否主张劳动者退还其违反竞业限制义务时在职期间获取的工资？
- 53.劳动者违反竞业限制义务，用人单位可否要求劳动者赔偿用人单位有关业务活动的经济损失？
- 54.如何确定违反竞业限制义务所导致的违约金的合理范围？

■ 六、劳务派遣

- 55.对劳务派遣的用工范围有异议，是否影响劳务派遣合同的效力？
- 56.不能提供劳务派遣业务的行政许可证明，劳务派遣协议是否无效？
- 57.劳务派遣协议被认定无效后，用人单位和用工单位的损失责任如何分担？

■ 七、劳动合同的解除与终止

- 58.劳动者与用人单位均未能证明劳动者的离职原因，劳动者主张解除劳动合同经济补偿如何处理？
- 59.劳动者提前三个月与用人单位签署的离职协议，

是否合法有效？

- 60.劳动者签署《解除劳动合同协议书》后，可否反悔？
- 61.《劳动合同解除协议书》约定用人单位不需向劳动者支付解除劳动合同经济补偿金，是否有效？
- 62.飞行员可否依据《中华人民共和国合同法》第三十七条提出解除劳动合同？
- 63.航空公司应否依其行业惯例及有关部门相关规定为飞行员办理行业流转手续？
- 64.劳动者能否以用人单位未为其足额缴纳社会保险为由主张被迫解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿？
- 65.劳动者不服从用人单位工作岗位的地点调整，用人单位可否以其严重违反规章制度为由提出解除劳动合同？
- 66.劳动者能否以用人单位未对其进行离岗前职业健康检查为由，主张用人单位系违法解除劳动合同并要求支付赔偿金？
- 67.用人单位与劳动者相互信任基础丧失，劳动合同无法继续履行，该如何判断？
- 68.对劳动者非满勤月份的工资，是否在计算解除或终止劳动合同经济补偿金或赔偿金基数（即劳动者离职前12个月的月平均工资）时予以扣除？
- 69.违法解除劳动合同的赔偿金，是否受当地职工月平均工资三倍及12个月的限制？
- 70.用人单位未及时出具离职证明，是否要向劳动者承担赔偿责任？

- 71.达到法定退休年龄的人员，可否主张用人单位出具离职证明？
- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 72.补缴社会保险及公积金争议，是否属于人民法院受理案件的范围？
 - 73.在劳动争议仲裁和诉讼过程中，劳动者胜诉的，劳动者支付的律师代理费用由用人单位承担的金额如何计算？
 - 74.劳动者诉请超过仲裁时效，用人单位在仲裁及一审阶段就时效问题提出抗辩的，劳动者的诉请，是否能够得到支持？
 - 75.确认劳动关系争议，是否适用仲裁时效？
 - 76.劳动争议仲裁机构是否应主动审查劳动争议案件的仲裁时效？
- 九、其他
 - 77.如何认定多家用人单位混同用工？混同用工的情形下，各用人单位是否要对劳动者的诉求承担连带责任？
 - 78.劳动者因本人原因给用人单位造成经济损失的，损失金额如何确定？
 - 79.劳动者造成用人单位损失的，如何确定其赔偿责任？
 - 80.劳动者能否依据劳动合同约定，主张用人单位退还考核风险金？
 - 81.劳动者因用人单位少缴社会保险费和公积金导致缴纳个人所得税增加，能否要求用人单位退还多缴纳的个人所得税？

○ 珠海市

■ 一、劳动关系确认

- 1.单位向劳动者发放工资是否可以推定事实劳动关系的存在?
- 2.用人单位被出租或其他变更是否影响劳动关系的认定?
- 3.不具备用工主体资格的单位或个人，以挂靠形式招用劳动者后发生争议的，责任如何承担?
- 4.在认定劳动关系案件中，用人单位与劳动者如何承担举证责任?
- 5.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定?

■ 二、劳动合同的订立

- 6.劳动合同文本未交付劳动者是否等同于未订立书面劳动合同?
- 7.《录取通知书》只约定试用期，是否约定的试用期就是正式劳动合同期限?
- 8.未订立书面劳动合同超过一年后，用人单位是否需要支付用工之日起满一年后未订立无固定期限劳动合同的二倍工资?
- 9.用人单位能否对劳动者的岗位及待遇单方作出变更，是否需要与劳动者协商一致?
- 10.如劳动者拒不订立书面劳动合同，用人单位应如何处理?
- 11.未订立书面劳动合同二倍工资差额的基数如何确定?
- 12.劳动者签署的《入职表》《求职表》或者其他协

议可否视为用人单位与劳动者双方已经订立书面劳动合同？

- 13.如用人单位仅提供劳动合同复印件，如何证明双方已订立合同？
- 14.无书面劳动合同，用人单位主张已经在网上进行了电子申报备案，能否免除其未订立书面劳动合同二倍工资差额的法律責任？
- 15.用人单位与劳动者续订合同时，在原劳动合同上附加其他条件，对劳动合同内容产生实质性变动的，是否属于用人单位维持劳动合同约定条件续订劳动合同的情形？
- 16.劳动者在符合订立无固定期限劳动合同的条件下，与用人单位订立固定期限劳动合同并实际履行，能否再主张未订立无固定期限劳动合同的二倍工资？

■ 三、劳动报酬与工时休假

- 17.劳动者与用人单位主张不同的工资标准，但均不能举证证明自己的主张，劳动者的工资标准如何认定？
- 18.处于试用期的劳动者能否主张招聘海报写明的工资区间就是约定的本人工资数额？
- 19.劳动者主张两年前的加班工资，由谁承担举证責任？
- 20.用人单位能否以劳动者工作质量不合格为由扣除劳动者工资？
- 21.劳动者离职时与用人单位达成关于工资、奖金等确认文件的效力如何认定？
- 22.劳动者实际工作时长已超过法定工作时间，但没

有按照规章制度规定办理加班申请手续，用人单位是否需要支付加班工资？

- 23.劳动者利用职务便利侵占公司的合法权益，用人单位可否取消提成奖金发放？
- 24.绩效奖金是否纳入计算经济补偿金的基数？
- 25.从事接触职业危害作业的劳动者的岗位津贴的举证责任，由谁承担？
- 26.劳动者主张高温补贴的支付条件是什么？
- 27.未休年假工资是否属于劳动报酬？
- 28.用人单位能否以规章制度的形式规定未收回相应款项前暂缓发放劳动者的劳动报酬？

■ 四、社会保险

- 29.劳动者就用人单位欠缴社会保险费、社保缴费年限、社保缴费数额发生的争议提起民事诉讼，是否属于劳动争议受案范围？
- 30.劳动者请求用人单位支付失业保险金的条件是什么？
- 31.工伤事件中认定为生产安全事故的标准是什么？
- 32.劳动者因第三人发生工伤，工伤保险待遇和侵权损害赔偿是否可以兼得？
- 33.如劳动者或者近亲属、工会组织、用人单位均未在法定期间内申请工伤认定，劳动者能否主张用人单位支付工伤保险待遇？
- 34.用人单位与关联公司交替为劳动者缴纳社会保险费情形下，劳动者的工作年限如何认定？
- 35.民办教师的在实施养老保险制度前的工龄是否可以视同缴费年限？

- 36.超出工伤保险基金支付范围的医疗费用如何承担？

- 五、劳务派遣

- 37.被派遣劳动者不再提供劳动并一直要求用工单位办理退回用人单位的手续，用工单位未退回导致劳动者无法另行安排工作的，用工单位是否应承担责任？

- 六、劳动合同的解除与终止

- 38.用人单位和劳动者均无法证明离职原因的情况下，用人单位是否应支付劳动经济补偿金？
- 39.用人单位未支付产假期间工资，劳动者是否可以主张属于被迫解除劳动合同？
- 40.劳动者离职理由不明确，是否有权主张依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定被迫解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金？
- 41.自用工之日起一个月内，劳动者与用人单位就签订劳动合同事项协商不一致，用人单位解除与劳动者劳动关系的，是否应当支付劳动者经济补偿金？
- 42.即使用人单位没有成立工会，但是集团公司成立工会的，是否应当将单方解除与劳动者之间的劳动合同的理由通知上级工会或当地工会组织或征求劳动者代表意见？
- 43.解除劳动者劳动合同未通知工会的程序违法，是否可以在一审前补正？
- 44.用人单位解除劳动合同未及时通知工会，一审起诉前是否可以补正？
- 45.劳动者不满用人单位调岗安排拒绝到新岗位上

班，是否视为旷工？

- 46.用人单位在医疗期届满前解除与劳动者劳动关系的，是否构成旷工？
- 47.劳动者与用人单位解除劳动合同后仍继续留在原岗位工作，工作年限应如何计算？
- 48.劳动者违反用人单位规章制度中的诚实信用及忠实义务，用人单位解除劳动合同是否合法？
- 49.用人单位作出的《奖惩办法》等规章制度，未经过《中华人民共和国劳动合同法》第四条第二款规定的民主程序的，是否可以作为劳动仲裁和人民法院裁判的依据？
- 50.劳动者达到法定退休年龄后继续在原用人单位工作，发生争议时，按劳动关系还是劳务关系处理？
- 51.达到法定退休年龄的人员继续在用人单位工作，发生争议时，按劳动关系还是劳务关系处理？
- 52.如何确定经济补偿金的计算基数？
- 七、劳动争议仲裁诉讼
 - 53.确认劳动关系争议的仲裁时效从何时起算？
 - 54.未休年休假的仲裁时效从何时起算？
 - 55.劳动者与用人单位就工资与经济补偿金等诉求已调解结案并已履行完毕，能否在诉讼中再次提起赔偿请求？
 - 56.劳动仲裁裁决书作出后，用人单位既没有对终局裁决项向法院申请撤销，也没有对非终局裁决项向法院提起诉讼。若劳动者向法院提起诉讼，在诉讼阶段是否视为用人单位认可上述裁决的认定和结果？
 - 57.用人单位在仲裁阶段未对劳动者的仲裁申请提出

超过时效的抗辩，在一审主张劳动者诉讼请求已过仲裁时效，是否能够得到支持？

- 58.当事人与用人单位均未提出时效抗辩，人民法院能否主动适用诉讼时效的规定进行裁判？

■ 八、其他

- 59.劳动者被诈骗致使用人单位遭受损失，劳动者是否应对用人单位承担损害赔偿责任？
- 60.劳动争议仲裁机构受理案件并形成裁定的事实，能否作为劳动合同履行地的证据？

● 广西壮族自治区

○ 一、劳动关系确认

- 1.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？
- 2.牛奶公司与牛奶配送人员之间是否存在劳动关系？
- 3.基于合作关系担任用人单位的总经理职务，是否与用人单位形成劳动关系？
- 4.股东、高管与用人单位之间能否建立劳动关系？
- 5.校园交通车司机与学校签订《承包协议书》后，双方之间是否存在劳动关系？
- 6.即将毕业的大学生与用人单位之间是否存在劳动关系？
- 7.《艺人签约合同》是否属于劳动合同范畴？
- 8.证券经纪人与证券公司之间是否构成劳动关系？
- 9.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系？

○ 二、劳动合同的订立

- 10.连续订立两次固定期限的劳动合同到期后，续订劳动合同的义务归哪一方？

- [11.用人单位订立劳动合同时能否向劳动者收取押金？](#)
- [12.劳动者已填写《入职表》《转正申请表》的，可否视为用人单位与劳动者双方已经订立书面劳动合同？](#)
- [13.非全日制用工的劳动者能否主张未订立书面劳动合同的二倍工资差额？](#)
- [三、劳动报酬与工时休假](#)
 - [14.计件工资制的劳动者，是否有权要求支付加班工资？](#)
 - [15.劳动者未主动申请年休假是否视为放弃年休假？](#)
 - [16.用人单位制定扣发工资的规章制度有哪些限制要求？](#)
 - [17.相同岗位的劳动者的工资是否绝对相同？](#)
 - [18.用人单位是否有权单方调整劳动者的薪资结构？](#)
 - [19.年终奖是否应列入加班工资计算基数？](#)
 - [20.劳动者与用人单位对工资标准各执一词，应如何分配举证责任？](#)
 - [21.用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者能否主张加付赔偿金？](#)
 - [22.年终奖是否属于工资的组成部分？](#)
 - [23.广西“壮族三月三”节假日期间加班工资如何支付？](#)
 - [24.机场巴士司机的出勤时间是否应当全部计入上班时间？](#)
 - [25.对于劳动合同中没有约定但实际支付的诸如补贴的款项，劳动者可否向用人单位主张？](#)
- [四、社会保险](#)
 - [26.劳动者去世后，其法定继承人能否向用人单位主张未缴纳养老保险费所造成的养老金损失？](#)
 - [27.用人单位能否通过约定的形式免除社会保险费的缴纳义务？](#)

- [28.劳动者获得的侵权民事赔偿能否减免用人单位应负的工伤保险责任？](#)
- [29.生育津贴的争议的仲裁时效适用何种期限？](#)
- [30.用人单位未为劳动者缴纳医疗保险，造成劳动者医疗待遇损失如何赔偿？](#)
- [31.认定用人单位工伤保险待遇赔偿责任时，能否扣除用人单位已为劳动者购买的人身意外险等商业险的赔付额？](#)
- [32.用人单位承担工伤保险责任是否必须以存在劳动关系为前提？](#)
- [33.劳动者因工作遭受事故伤害住院期限超过12个月，停工留薪期期限如何确定？](#)
- [34.劳动者享受城乡居民养老保险待遇是否视为“已经依法享受养老保险待遇”的情形？](#)
- [35.用人单位能否要求劳动者返还发放的社会保险补贴？](#)
- [36.用人单位同意劳动者待岗后，能否以劳动者未按照用人单位管理条例规定报到和未考勤为由不支付生活费？](#)
- [37.劳动者因用人单位没有为其缴纳社会保险而无法享受社会保险待遇，其损失数额如何确定？](#)
- [38.用人单位未依法缴纳社会保险，劳动者能否向用人单位主张失业保险待遇损失？](#)
- [39.用人单位向人社部门提交资料时填写停保原因错误，是否应当对劳动者承担赔偿责任？](#)
- [40.劳动者向用人单位主张垫付的社会保险费是否属于劳动争议受案范围？](#)
- [41.女职工领取的生育津贴低于产假前的工资，用人单位应否补足？](#)
- [42.用人单位是否需要为非全日制劳动者缴纳基本养老和](#)

医疗保险费？

- 43.劳动者已经在新农合报销医疗费的情况下，能否再向用人单位主张医疗费？
- 44.工伤待遇给付纠纷中，劳动者能否以道路交通事故人身损害赔偿项目计算标准主张伙食补助费？

○ 五、保密与竞业限制

- 45.商业秘密侵权人与被侵权人不存在劳动关系，可否成为适格被告？
- 46.劳动者以用人单位的《员工手册》不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四条的规定，主张《员工手册》不能作为侵犯商业秘密纠纷案件的定案依据，能否得到支持？
- 47.劳动者已达法定退休年龄并领取养老金，是否会影响其主张竞业限制经济补偿的资格？
- 48.劳动者从调整至非涉密岗位后离职，仍自觉履行竞业限制义务，用人单位可否以劳动者不再涉密为由，无需支付竞业限制补偿金？
- 49.《保密协议》约定“双方解除或终止劳动合同前有6个月的脱密期”是否有效？
- 50.竞业限制协议约定“如用人单位逾期两个月未支付经济补偿的，本协议自动终止”的表述是否合法有效？

○ 六、劳务派遣

- 51.劳务派遣单位未办理劳务派遣经营许可证，是否影响劳动关系的认定？
- 52.劳务外包关系与劳务派遣关系有哪些主要区别？
- 53.劳务派遣单位未向劳动者依法足额支付工资的，用工单位是否应承担连带赔偿责任？

- 54.用工单位未依法支付加班费、绩效奖金，劳务派遣单位是否承担连带赔偿责任？
- 55.用工单位将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议，劳务派遣协议是否有效？
- 56.劳务派遣单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，在无约定且无过错的情况下，用工单位是否承担连带责任？
- 57.因用工单位原因致使劳动者工资低于当地最低工资标准的，劳务派遣单位是否承担连带赔偿责任？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 58.用人单位以劳动者违反计划生育政策和单位的计生制度，单方面解除劳动合同应否支付经济赔偿金？
 - 59.劳动者因用人单位未签订劳动合同、未缴纳社保费用为由辞职，单位是否应支付经济补偿金？
 - 60.劳动者在离职时签订的《员工离职保密协议》确认与用人单位不存在劳动人事争议，劳动者能否再行主张经济补偿金？
 - 61.用人单位的经理通知劳动者不必上班，并收回工作账号等，能否认定为用人单位单方解除了劳动关系？
 - 62.用人单位在劳动者达到法定退休年龄后发出通知解除劳动合同关系，应否支付经济补偿金？
 - 63.用人单位发出停薪留职处罚通报，是否视为劳动合同解除？
 - 64.劳动者以“本人由于个人原因，向公司提出解除聘用合同”，此后要求用人单位支付经济补偿是否应予支持？
 - 65.劳动者以用人单位未足额发放加班工资为由解除劳动合同，要求用人单位支付经济补偿金能否得到支持？
 - 66.劳动者要求支付自己被刑事拘留后的工资有无依据？

- 67.劳动者在下班途中发生交通事故后未到用人单位上班，用人单位可否直接解除劳动关系？
- 68.劳动者跨越2008年连续在同一用人单位工作，因为用人单位没有缴纳社会保险费导致劳动合同解除，其经济补偿的年限从何时起计算？
- 69.劳动者跨越2008年且在改制前后的同一用人单位工作，劳动合同解除时，经济补偿金如何计算？
- 70.劳动者擅自离职后要求用人单位支付经济补偿金应否得到支持？
- 71.劳动者签订了《解除（终止）劳动关系协议书》等文件并办理离职手续后，可否再向用人单位主张违法解除劳动合同的经济赔偿金？
- 72.用人单位否认劳动关系的仲裁时效应从何时起算？
- 73.培训机构的劳动者猥亵学生，用人单位解除劳动合同合法有据？
- 74.用人单位违法解除劳动关系的，劳动者能否要求用人单位支付未提前一个月通知解除劳动合同的代通知金？
- 75.劳动者在医疗期内请假未获批准的，用人单位能否以旷工和严重违反规章制度解除劳动合同关系？
- 76.用人单位未能举证对飞行员的培训费用金额时，应当以何种标准确定飞行人员应当返还的培训费用？
- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 77.确认劳动关系是否属于人民法院受案范围？
 - 78.缴纳社会保险费的争议是否属于劳动争议受案范围？
 - 79.劳动者申请暂缓缴纳社会保险费后，能否以用人单位违反法定义务要求解除劳动合同并主张经济补偿金？
 - 80.劳动者要求用人单位支付视为订立无固定期限合同之

日起的二倍工资差额，是否能够得到支持？

- 81.劳动者应休未休带薪年休假工资报酬的仲裁时效何时起算？
- 82.劳动者要求用人单位承担养老保险及医疗保险的滞纳金是否属于人民法院受案范围？

○ 九、其他

- 83.内部退养的劳动者要求用人单位支付退养工资，是否属于劳动争议受案范围？
- 84.国有企业下岗职工因下岗生活费引发的纠纷，是否属于劳动争议受案范围？
- 85.用人单位与劳动者签订的工伤赔偿协议约定的赔偿金额明显低于劳动者应当享受的工伤保险待遇的，劳动者能否以显失公平为由请求撤销？
- 86.入编与否是认定事业单位与劳动者形成的是劳动关系还是人事关系吗？

● 贵州省

○ 贵阳市

■ 一、劳动关系确认

- 1.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？
- 2.用人单位托管期间，劳动争议产生的赔偿责任由用人单位还是受托管的第三人承担？
- 3.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系？
- 4.在双方没有签订合同的情形下，如何认定用人单位与劳动者之间是否存在劳动关系？

■ 二、劳动合同的订立

- 5.劳动者离职后再次入职，再次入职时间尚在离职前劳动合同约定的期限之内，是否需要重新订立书面劳动合同？
- 6.约定了劳动关系主要内容其他合同，是否可以认定订立了书面劳动合同？
- 7.劳动者在用人单位工作一段时间并与用人单位补签书面劳动合同后，主张补签之日前的二倍工资差额，是否予以支持？
- 8.负责用人单位人事行政工作的劳动者未与用人单位订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 9.实行不定时工作制的劳动者，可否主张加班工资？
 - 10.劳动者主张加班工资应当如何认定？
 - 11.用人单位停工期间，劳动者的工资如何计算？
 - 12.劳动者的工资由基础工资和奖金组成，离职经济补偿金如何计算？
- 四、社会保险与福利待遇
 - 13.用人单位在与劳动者签订的劳动合同中约定应缴的社会保险费全部从劳动者工资中扣缴，该约定是否有效？
 - 14.劳动者要求用人单位为其补缴社会保险费和进行职业病健康检查的诉请，是否属于法院受案范围？
 - 15.与工程专业分包方建立劳动关系的劳动者在施工过程中受伤，且未参加工伤保险，涉案工程的发包方、总包方应否承担责任？
- 五、保密与竞业限制

- 16.仅于在职期间支付竞业限制补偿，但劳动关系终止后未予支付的，劳动者是否应承担竞业限制义务？
- 六、劳动合同的解除与终止
 - 17.用人单位实施经济性裁员性裁员的程序有哪些限制性要求？
 - 18.劳动者签署的离职交接表中承诺不再向用人单位提出任何要求，离职之后又主张未签订劳动合同的双倍工资、社会保险等能否成立？
 - 19.事业单位聘用协议约定了工作期限的，劳动者是否单方面提前30日辞职即可解除尚未到期的聘用协议？
 - 20.劳动者停薪留职期满后未向用人单位提供劳动，用人单位亦未发放劳动报酬，双方的劳动关系存续至何时？
- 七、劳动争议仲裁诉讼
 - 21.劳动关系终止的，追索劳动报酬的仲裁时效从何时起算？
 - 22.劳动者针对同一用人单位在两个案件中分别主张经济补偿金和赔偿金的，是否违反一事不再理原则？
 - 23.当事人在二审期间增加新的诉讼请求，是否能够得到二审法院支持？
- 八、其他
 - 24.劳动者与未注册成立的用人单位发生劳动关系，在工作中遭受的人身损害属于何种损害赔偿，应由何方承担？

- 河北省

- 石家庄市

■ 一、劳动关系确认

- 1.在认定劳动关系案件中，用人单位承担何种举证责任？
- 2.在认定劳动关系案件中，劳动者承担何种举证责任？
- 3.用人单位与自然人之间未签订劳动合同，如何判断双方是否存在劳动关系？
- 4.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系？
- 5.未取得特定职业资格考试的劳动者被用人单位聘用，双方是否形成劳动关系？
- 6.劳动者（医师）实际到用人单位工作，未依法进行执业机构变更注册和备案的，双方是否形成劳动关系？
- 7.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？
- 8.见习期间，自然人与用工单位是否存在劳动关系？
- 9.用人单位能否以临时工身份否认双方存在劳动关系？
- 10.个体工商户是否可以成为劳动合同关系中的用人单位？

■ 二、劳动合同的订立

- 11.用人单位与劳动者未在用工之日起一个月内订立书面劳动合同，双方在补签书面劳动合同后，劳动者主张补签之日前的二倍工资差额，是否予以支持？
- 12.用人单位自用工之日起多长时间未与劳动者订立书面劳动合同的，才应当向劳动者支付双倍工资差

额？

- 13.因劳动者的原因未订立书面劳动合同，用人单位是否应支付二倍工资差额？
- 14.用人单位未能提交劳动合同原件，能否以缴纳社会保险证明确认双方有书面劳动合同？
- 15.用人单位以其书面告知劳动者办理完毕入职手续为由抗辩视同双方订立了书面劳动合同，能否得到司法机关支持？
- 16.用人单位与劳动者签订的《劳动服务协议》可否视为双方订立的书面劳动合同？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 17.用人单位发放给劳动者的工资低于本地区最低工资标准的如何处理？
 - 18.用人单位为学校，寒暑假期间是否可以不向劳动者支付生活费？
 - 19.用人单位是否应向停职反省期间的劳动者支付生活费？
 - 20.劳动者向用人单位主张加班工资应怎样举证？
 - 21.铁路巡守员实行两班倒，是否应认定为超过法定标准工作时间的加班？
 - 22.用人单位能否对劳动者随意进行罚款？
 - 23.用人单位给劳动者发放的年终奖、季度奖金、半年度奖金是否属于工资范畴？
 - 24.工程总承包企业将工程分包给不具有相应资质的施工单位，施工单位因拖欠劳动报酬，劳动者可否向发包企业主张支付劳动报酬的连带责任？
 - 25.劳动者未具备相应资质，被司法机关认定为无效

劳动关系后，是否可以主张劳动报酬？

- 26.劳动关系存续期间，劳动者请求加班费，仲裁时效如何认定？
- 27.约定的试用期满后，用人单位能否以未能办理转正手续而继续以试用期标准发放工资？

■ 四、社会保险

- 28.用人单位与劳动者约定工作满一定期限后为其缴纳社会保险费，是否合法？
- 29.职工因工死亡，供养亲属抚恤金的起算时间应如何认定？
- 30.用人单位应在何时为劳动者办理社会保险缴纳手续？
- 31.用人单位与劳动者约定：“用人单位每月向劳动者发放社会保险补助，不再为劳动者代扣代缴社会保险”，该约定是否有效？
- 32.劳动者向用人单位主张失业保险待遇损失时，劳动者领取失业保险金的期限应如何核定？
- 33.用人单位未参加工伤保险，劳动者发生工伤事故，用人单位应当支付哪些相关工伤待遇？
- 34.工伤职工与用人单位解除劳动合同，领取一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金后，后续产生医疗费等费用，能否继续向用人单位主张？
- 35.用人单位未为劳动者缴纳医疗保险，劳动者主张医疗费损失赔偿的，标准如何确定？
- 36.劳动者向用人单位主张工伤停工留薪期工资的，应按何种标准发放？
- 37.用人单位为劳动者缴纳了社会保险，劳动者又向

用人单位主张要求用人单位支付生育津贴的，是否会得到支持？

- 38.劳动者发生工伤，就医医院不属于工伤保险服务协议的医疗机构，导致工伤基金未支付所产生的医疗费用，用人单位是否应当承担该笔医疗费用？
- 39.劳动者要求用人单位返还垫付的社会保险费用的，是否会得到支持？
- 40.用人单位未缴纳社会保险费致使劳动者退休无法领取退休金，损失如何处理？
- 41.劳动者向用人单位请求支付社会保险费的民事诉讼，法院如何处理？
- 42.用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者据此单方向用人单位提出解除劳动合同，是否可以请求用人单位支付解除劳动合同的经济补偿金？

■ 五、保密与竞业限制

- 43.用人单位对劳动者进行专业技术培训结束后，劳动者未按单位规章制度及双方约定在本单位工作固定年限离职的，是否应当赔偿培训期间的相关费用？
- 44.劳动者与原用人单位解除或终止劳动合同后，原用人单位能否仅以劳动者与其他单位建立劳动关系来主张劳动者存在违反竞业限制的行为？
- 45.用人单位自行组织劳动者入职岗位培训，并签订培训协议约定服务期及违反服务期的责任，该约定是否有效？
- 46.劳动者履行竞业限制协议约定的竞业限制义务，能否以用人单位支付经济补偿为前提条件？
- 47.劳动者能否以用人单位未对协议的竞业限制内容

进行明确的告知和说明而抗辩协议无效？

■ 六、劳务派遣

- 48.被派遣劳动者的工资由劳务派遣单位支付，还是由用工单位支付？
- 49.劳务派遣单位在什么情况下可以解除被派遣劳动者的劳动合同？
- 50.用人单位（劳务派遣单位）主张其与用工单位签订协议约定由用工单位向劳动者支付工资的，是否可以不履行向劳动者支付劳动报酬的义务？

■ 七、劳动合同的解除与终止

- 51.用人单位口头通知劳动者解除劳动关系，是否属于违法解除？
- 52.劳动者主动放弃社会保险费的缴纳，又以未缴纳社会保险费为由主张解除劳动合同经济补偿金的，如何处理？
- 53.用人单位是否对其解除劳动合同的合法性负有举证责任？
- 54.用人单位以劳动者严重违反单位规章制度为由解除劳动合同，应负什么举证责任？
- 55.劳动合同法实施之前签订的劳动合同，劳动合同法实施之后终止的，经济补偿金应如何计算工作年限？
- 56.用人单位未提前30日书面通知劳动者或额外支付1个月工资而解除劳动合同的，是否构成违法解除劳动合同？
- 57.用人单位在内部网站公示解除劳动合同的决定，而不向劳动者个人直接送达，是否构成违法解除？

- 58.用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者是否可以此为由解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金？
- 59.劳动者非因本人原因由原用人单位被安排到新用人单位工作的，工作年限是否应当连续计算？
- 60.用人单位违反劳动合同法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由此给劳动者造成的损失，用人单位是否应当承担赔偿责任？
- 61.工伤职工达到法定退休年龄但未办理退休手续，可否向用人单位主张一次性工伤医疗补助金或一次性伤残就业补助金？
- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 62.当事人在一审期间没有提出诉讼时效抗辩，在发回重审时提出诉讼时效抗辩，是否能够得到支持？
 - 63.用人单位对劳动仲裁裁决不服提起诉讼，劳动者未提起诉讼，人民法院认为用人单位的诉讼请求不能成立，应如何处理？
 - 64.劳动者向非义务人主张权利，劳动争议仲裁时效是否中断？
 - 65.劳动者向用人单位主张支付未休年休假工资，是否适用一年仲裁时效？
 - 66.劳动者不服劳动人事争议仲裁委员会作出的裁决，向一审法院提起诉讼，并且增加了诉讼请求，是否能够得到支持？
 - 67.当事人在诉讼时增加诉讼请求，如何处理？
 - 68.劳动者不服劳动人事争议仲裁委员会作出的裁决，向一审法院提起诉讼，并且增加了诉讼请

求，是否能够得到支持？

- 69.劳动者在仲裁阶段请求支付解除劳动合同的经济补偿金，在诉讼阶段又变更为请求支付违法解除劳动合同的赔偿金，是否能够得到支持？

■ 九、其他

- 70.用人单位应按何种标准向劳动者发放取暖补贴？
- 71.用工单位自行制定的员工奖惩管理规定未经职工代表大会审议或向全体员工征求意见，能否作为人民法院审理劳动争议案件的依据？
- 72.劳动者去世时尚未办理退休手续，去世后其子女向用人单位主张应向其发放独生子女一次性奖励的，如何处理？
- 73.用人单位向劳动者收取押金和证件是否违法？

● 河南省

○ 郑州市

■ 一、劳动关系确认

- 1.用人单位与劳动者未签订劳动合同，如何确认劳动者与用人单位之间存在劳动关系？
- 2.在校实习生与用人单位是否可以形成劳动关系？
- 3.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？
- 4.建筑施工企业违法转包、分包，工程总承包企业是否应承担清偿拖欠工资连带责任？
- 5.不具备对外劳务合作经营资格的国内企业，为其设立的全资境外公司招聘劳动者，并由三方签订《三方协议书》，该劳动者与哪家企业建立了劳动关系？
- 6.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否形成劳

动关系？

- 7.未签订劳动合同，用人单位未对自然人进行管理约束，双方是否存在劳动关系？

■ 二、劳动合同的订立

- 8.劳动者填写了《入职表》《入职协议书》的，可否视为用人单位与劳动者双方已经订立书面劳动合同？
- 9.劳动者在符合订立无固定期限劳动合同的情形下与用人单位续签固定期限劳动合同，用人单位是否应当支付二倍工资？
- 10.未订立书面劳动合同超过一年，视为订立无固定期限劳动合同后，用人单位是否应继续支付未订立无固定期限劳动合同期间的二倍工资？
- 11.曾担任用人单位法定代表人及高级管理人员的劳动者未订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？

■ 三、劳动报酬与工时休假

- 12.误餐补助是否应当计入工资总额的范围？
- 13.用人单位根据绩效考核情况调整工资，是否违反法律规定？
- 14.用人单位在生产经营困难情况下能否暂时延期支付劳动者工资？
- 15.用人单位能否以劳动者向公司的借款冲抵劳动者工资？
- 16.女职工生育津贴与产假工资是否可以兼得？
- 17.劳动合同中约定加班须经审批的，劳动者未经审批加班，能否要求用人单位支付加班费？
- 18.不定时工作制下，用人单位是否需要支付加班

费？

- 19.用人单位实行综合计算工时工作制的，如何认定加班时间？
- 20.带薪年假工资是否属于劳动报酬？是否适用一般劳动争议一年仲裁时效？
- 21.用人单位应如何证明其已向劳动者发放了加班工资及带薪年假工资？
- 22.劳动者能否直接起诉用人单位要求其就未足额支付的劳动报酬或加班费加付赔偿金？

■ 四、社会保险

- 23.用人单位应劳动者申请不为其缴纳社会保险而将对应费用作为工资发放，嗣后劳动者诉请用人单位赔偿未缴纳社保损失的如何处理？
- 24.用人单位与劳动者在劳动合同中约定由劳动者自行缴纳社会保险费，用人单位应否赔偿社会保险待遇损失？
- 25.用人单位经营困难停产放假期间，是否应当缴纳社会保险？
- 26.劳动者未达到退休年龄，劳动关系解除后，能否以用人单位未缴纳养老保险费为由，要求用人单位支付未取得养老保险待遇的赔偿？
- 27.劳动者虽达到法定退休年龄，但未办理退休手续，能否向用人单位主张增加基本养老金？
- 28.认定用人单位工伤保险待遇赔偿责任时，能否扣除用人单位已为劳动者购买的人身意外险等商业险的赔付额？
- 29.第三人对劳动者工伤存在过错，能否减免用人单

位应支付的工伤保险待遇？

- 30.劳动者因第三人发生工伤，工伤保险待遇和侵权损害赔偿是否可以兼得？
- 31.用人单位未依法缴纳工伤保险费，因第三人侵权发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇后，是否有权就医疗费向第三人追偿？
- 32.劳动者在停工留薪期内因用人单位未足额缴纳社会保险导致劳动者工伤保险待遇降低，用人单位是否应承担赔偿责任？
- 33.双方劳动关系解除后查出劳动者存有职业病，是否可以向用人单位主张工伤待遇赔偿？
- 34.劳动者先后在两个用人单位从事存在职业病风险的工作，无法确定劳动者在哪一用人单位造成职业病（工伤）的，赔偿责任如何确定？
- 35.用人单位已为劳动者缴纳工伤保险费，但怠于向社保部门提出申请造成劳动者未取得工伤待遇的，劳动者能否要求用人单位支付工伤保险待遇？
- 36.用人单位未缴纳失业保险金给劳动者造成的损失，用人单位如何承担责任？
- 37.用人单位未及时协助劳动者办理失业登记并告知劳动者领取失业保险金，导致劳动者在得知领取失业保险金的权利时已经超过领取时限，不能享受失业保险待遇，用人单位是否应当赔偿？
- 38.因用人单位办理失业保险金申领时填写错误导致劳动者无法领取失业保险金，用人单位是否承担责任？
- 39.用人单位向劳动者发放的独生子女津贴和为劳动

者支付的生育保险个人应承担部分，能否从生育津贴扣除？

■ 五、保密与竞业限制

■ 40.劳动合同对竞业限制作出了明确的约定，并约定了竞业限制条款的生效条件条款和竞业限制义务免除条款，该等条款效力如何？

■ 41.劳动者与用人单位签订劳动合同约定在职期间不得经营同类项目，劳动者违反约定，是否需要支付违约金？

■ 六、劳务派遣

■ 42.“用工单位”通过人力资源管理公司向劳动者发放工资，但人力资源管理公司未与劳动者签订劳动合同，劳动关系如何确定？

■ 七、劳动合同的解除与终止

■ 43.用人单位可否以“末位淘汰”为由解除与劳动者的劳动合同？

■ 44.用人单位因重整、改制等原因需解除劳动合同，但未造成劳动者失业的，是否应向劳动者支付经济补偿金？

■ 45.用人单位未为劳动者办理社会保险并缴纳社会保险金，劳动者因此辞职的是否仍需要提前一个月向用人单位提出？

■ 46.劳动者主张其被用人单位辞退，而用人单位主张劳动者系自动离职，举证责任如何分配？

■ 47.用人单位与劳动者签订劳动合同后，对劳动者进行工作岗位调整，但未及时向劳动者提供必要的劳动条件致劳动者无法完成绩效任务，劳动者主张解除劳

动合同的，用人单位是否需要支付经济补偿金？

■ 48.劳动者拒绝用人单位单方调整工作地点，因此解除劳动合同的，用人单位是否需要支付经济补偿金？

■ 49.用人单位与劳动者就劳动者的工作岗位调整事项未达成一致，并在协商期内单方解除劳动合同，是否应当支付经济赔偿金？

■ 50.用人单位在劳动者待岗期间解除劳动合同的，支付经济补偿金的标准如何确定？

■ 51.劳动者完成上年度全年工作后离职的，能否享有上一年度相关的年终奖？

■ 52.用人单位未及时为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续，造成劳动者因无法正常就业产生损失的，是否应当赔偿？

■ 八、劳动争议仲裁诉讼

■ 53.劳动者主张的差旅费类纠纷是否属于人民法院劳动争议受案范围？

■ 54.劳动者起诉要求用人单位为其办理社会保险手续并补缴社会保险费的诉讼请求，是否属于人民法院受理民事案件的范围？

■ 55.劳动者主张用人单位补缴住房公积金是否属于人民法院审理劳动争议案件的受案范围？

■ 56.劳动者主张用人单位补缴住房公积金争议是否属于人民法院审理劳动争议案件的受案范围？

■ 九、其他

■ 57.用人单位制度不完善，未进行适当培训，劳动者受骗将资金汇入他人账户造成用人单位经济损失的，是否承担赔偿责任？

- 58.用人单位未依法组织从事接触职业病危害作业的劳动者进行职业健康检查，劳动者自行进行职业健康检查的费用能否要求用人单位承担？
- 59.劳动关系终止，劳动者在超过法律规定的仲裁时效和二十年最长诉讼时效后，向用人单位主张因档案丢失和未缴纳社会保险导致其不能领取养老金的损失，能否得到支持？
- 60.劳动者长期未向用人单位提供劳动并接受用人单位管理、用人单位亦未向劳动者支付劳动报酬，能否认定劳动关系已解除？劳动者能否向用人单位主张工资和社保费用？

- 黑龙江省

- 一、劳动关系确认

- 1.在认定劳动关系案件中，用人单位与劳动者如何承担举证责任？
- 2.自然人与企业签订了劳动合同是否必然存在劳动关系？
- 3.单位代为缴纳社会保险费，是否构成劳动关系？

- 二、劳动合同的订立

- 4.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？
- 5.劳动者签署入职须知可否视为用人单位与劳动者双方已经订立书面劳动合同？

- 三、劳动报酬与工时休假

- 6.劳动者追索劳动报酬的案件，工资的标准和发放情况的举证责任如何确定？
- 7.劳动者主张用人单位支付奖金，由哪一方承担举证责任？

- 8.未休年休假工资的仲裁时效从何时起算？
- 四、社会保险
 - 9.劳动者垫付了本应由用人单位缴纳的社会保险费用，用人单位是否应返还？
 - 10.用人单位未给劳动者缴纳失业保险费，是否应当赔偿劳动者失业保险金损失？
 - 11.劳动者代为缴纳的养老保险费，对其中应由用人单位承担的部分，用人单位是否应给予劳动者补偿？
- 五、保密与竞业限制
 - 12.用人单位未支付竞业限制补偿，劳动者是否仍受竞业限制条款的约束？
 - 13.竞业限制协议条款瑕疵是否影响竞业限制协议效力？
- 六、劳务派遣
 - 14.劳务派遣合同到期后，劳动者仍在用工单位处工作，被派遣劳动者与用工单位是否存在劳动关系？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 15.用人单位要求劳动者在两种解除劳动合同的方式中做出选择，是否属于协商一致解除劳动合同？
 - 16.劳动者与用人单位协商一致提前退休，是否有效？
 - 17.未经民主程序制定的规章制度能否作为处理劳动关系的依据？用人单位直接采取公告方式向劳动者送达解除劳动合同通知，是否违法？
 - 18.用人单位对劳动者作出除名的决定，未经职工代表大会或职工大会讨论，是否有效？
 - 19.劳动者长期无故旷工，用人单位是否可以解除劳动合同？
- 八、劳动争议仲裁诉讼

- 20.劳动者提供的证据均为复印件，但证据上面均有用人单位管理人员的签字，能否作为主张报酬的证据？
- 九、其他
 - 21.经过公证的协议是否导致未公证协议的无效？
 - 22.劳动者待岗期间，用人单位是否应付待岗工资？
- 湖北省
 - 武汉市
 - 一、劳动关系确认
 - 1.如何认定事实劳动关系？
 - 二、劳动合同的订立
 - 2.《录用通知书》可否视为用人单位与劳动者双方订立的书面劳动合同？
 - 三、劳动报酬与工时休假
 - 3.加班的证据如何认定？在家开机以备不时之需情形下是否认定加班？
 - 4.劳动者未主张年休假，亦未主张年休假工资，经用人单位通知后仍未作出意思表示，能否认为当事人默示放弃年休假和相关补偿？
 - 四、社会保险
 - 5.停工留薪期争议是否属于人民法院审理范围？
 - 6.工伤停工留薪期的工资和病假期工资是否属于劳动报酬？欠发此二者时，劳动者是否可通过解除劳动合同进而主张经济补偿金？
 - 五、保密与竞业限制
 - 7.劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院是否应予支持？

- 六、劳务派遣
 - 8.在被派遣劳动者的劳动报酬由用工单位直接发放情形下，能否依据劳务派遣公司与被派遣劳动者劳动合同或缴纳社保确定劳动关系？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 9.未足额缴纳社会保险费，劳动者以此为由提出解除劳动合同并要求支付经济补偿金是否应予支持？
 - 10.达到法定退休年龄但尚未领取养老金情形下，用人单位终止劳动合同是否合法？
 - 11.用人单位组织机构（或工作岗位）撤销，能否认定为劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化？在不能协商调整工作岗位之下，用人单位单方解除劳动合同是否合法？
 - 12.用人单位单方调整工作岗位如果具有合理性，是否可以认定是自主经营管理权的行使？调整工作岗位时，如何认定双方已协商一致？
- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 13.未签订劳动合同的二倍工资差额的仲裁时效从何时起算？
 - 14.未休年假争议的仲裁时效从何时起算？
- 九、其他
 - 15.劳动者在原用人单位安排下入职新用人单位，可否向原用人单位主张解除劳动合同经济补偿？

- 湖南省

- 长沙市

- 一、劳动关系确认

- 1.用人单位与自然人之间未签订劳动合同，如何判断

双方是否存在劳动关系？

- 2.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？
- 3.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否形成劳动关系？

■ 二、劳动合同的订立

- 4.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？
- 5.劳动者在劳动合同封面签署名字后没有在尾页签名，可否主张用人单位支付未订立书面劳动合同的二倍工资？
- 6.未订立书面劳动合同二倍工资差额的基数如何确定？
- 7.劳动合同期满后未续订书面劳动合同，劳动者仍然在原用人单位继续工作，用人单位是否要支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额？
- 8.未订立书面劳动合同超过一年后，用人单位是否支付未订立无固定期限劳动合同的二倍工资？

■ 三、劳动报酬与工时休假

- 9.加班工资的计算基数是否可以约定？
- 10.用人单位是否有权自主决定年终奖的发放与否？
- 11.用人单位实行每周六天制、年薪制，劳动者是否还有权主张加班工资？
- 12.综合计算工时制的员工，可否主张加班工资？

■ 四、社会保险

- 13.停工留薪期期限如何确定？
- 14.社保经办机构不能补办养老保险手续及造成相应

待遇损失的举证责任，由谁承担？

- 15.补缴社会保险费的争议，是否属于人民法院劳动争议案件的受案范围？
- 16.用人单位未为劳动者缴纳医疗保险费，劳动者跳楼致伤发生的医疗费用，可否主张用人单位承担？
- 17.劳动者因第三人发生工伤，工伤保险待遇和侵权损害赔偿是否可以兼得？
- 18.认定用人单位工伤保险待遇赔偿责任时，能否扣除用人单位已为劳动者购买的人身意外险等商业险的赔付额？
- 19.侵权责任主体与用人单位主体相同时，劳动者可否可以同时享有侵权赔偿和工伤保险待遇？
- 20.劳动者主张治疗工伤的交通费，但不能提供发票，是否应予支持？
- 21.劳动者工伤住院期间，工伤护理费如何确定？
- 22.用人单位未按劳动者实际工资缴纳工伤保险费，致使劳动者未能足额享受工伤保险待遇，用人单位对此是否应承担差额填补责任？
- 23.劳动合同中约定按照最低基数购买社会保险，劳动者从未提出过异议，发生工伤后，劳动者可否主张按照实发工资为标准享受工伤保险待遇？
- 24.用人单位与劳动者均不能证明月工资标准，该如何确定工伤保险待遇及经济补偿的计算基数？
- 25.用人单位已经支付了一次性医疗补助金，是否还需承担劳动者后续工伤治疗费？
- 26.劳动者为明确其伤情及赔偿标准而发生的鉴定费用，可否主张用人单位承担？

- 五、保密与竞业限制
 - 27.劳动者是否属于竞业限制适格主体，如何判断？
 - 28.用人单位与劳动者约定了竞业限制条款，但未约定经济补偿或者约定的经济补偿过低，竞业限制条款或协议是否有效？
 - 29.劳动者签订了《竞业限制协议》，用人单位与劳动者解除劳动合同时并未明确告知劳动者无需履行《竞业限制协议》，劳动者主动履行后，用人单位是否应该支付经济补偿金？
- 六、劳务派遣
 - 30.被派遣劳动者受工伤，用工单位与劳务派遣单位如何承担责任？
 - 31.用工单位未按照约定足额支付被派遣劳动者工资，被派遣劳动者可否主张用工单位与劳务派遣单位承担连带支付责任？
 - 32.被派遣劳动者在用工单位连续工作十年以上，劳动者与派遣单位签订的《劳动合同》是否有效？被派遣劳动者与用工单位是否形成事实上的劳动关系？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 33.用人单位解除劳动合同未及时通知工会，一审起诉前是否可以补正？
 - 34.用人单位以劳动者严重失职为由单方面解除劳动合同，是否应当支付经济补偿？
 - 35.用人单位以劳动者严重违反财务制度为由单方面解除劳动合同，是否应当支付经济补偿？
 - 36.劳动者拒绝调岗至新岗位报到，用人单位能否以旷工为由解除劳动合同？

- 37.劳动者的岗位被撤销但拒绝到用人单位另行安排的新岗位上上班，用人单位可否以严重违反规章制度为由解除劳动合同？
- 38.用人单位与劳动者就变更上班地点未能达成一致意见而解除劳动关系，用人单位是否需要支付经济补偿？
- 39.劳动者以用人单位未及时支付劳动报酬为由要求解除劳动合同并且要求经济补偿，但用人单位在劳动者提出后补发劳动报酬的，是否还需要进行经济补偿？
- 40.劳动者先后在两家单位工作但工作地点、工作岗位未变，可否要求合并工作年限计算经济补偿金？
- 41.劳动者在医疗期内，用人单位可否以其严重违反规章制度为由解除劳动合同？
- 42.劳动者患特殊疾病，未履行病假报批手续自行休假，用人单位以此由解除劳动合同，是否合法？
- 43.在用人单位连续工作十年后，用人单位是否可以期满为由终止劳动合同？
- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 44.劳动者要求用人单位补缴社会保险费，是否属于人民法院劳动争议受案范围？
 - 45.未签订劳动合同的二倍工资差额的仲裁时效从何时起算？
- 九、其他
 - 46.劳动合同约定、员工手册规定的利益冲突申报政策，是否合法有效？
 - 47.劳动者可否主张用人单位退还已收取的工作服费

用?

- 吉林省

- 长春市

- 一、劳动关系确认

- 1.如何认定用人单位与劳动者是否存在劳动关系?
 - 2.劳动者主张向用人单位提供了实际劳动,劳动者如何承担举证责任?
 - 3.发包人为务工人员申请工伤认定是否等同于双方存在劳动关系?因工伤亡务工人员或其近亲属要求发包单位承担工伤保险责任的,如何处理?
 - 4.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系?
 - 5.送餐骑手与网络平台、餐饮配送站是否存在劳动关系?

- 二、劳动合同的订立

- 6.用人单位能否以负责招聘或订立书面劳动合同的工作人员未尽职等原因免除支付二倍工资差额的责任?

- 三、劳动报酬与工时休假

- 7.校车司机、更夫等特殊岗位,因岗位性质决定其工作并非标准工时,是否存在加班的情形,休息时间是否认定为加班时间?
 - 8.加班费的基数如何确定?
 - 9.固定期限劳动合同到期后未续签的,劳动者仍在原用人单位工作的,能否要求用人单位支付未订立书面合同二倍工资?
 - 10.仅签订保密协议,未签订劳动合同,劳动者要求未签订劳动合同的二倍工资,是否支持?

- 四、社会保险
 - 11.劳动者以用人单位未为其建立社会保险关系、欠缴社会保险费或未足额缴纳社会保险为由提起诉讼，要求建立社会保险关系、缴纳社会保险费或补足社会保险费的，是否应当受理？
 - 12.劳动者与用人单位协商不缴纳社会保险后反悔，要求补缴社会保险的，如何处理？
 - 13.劳动者因第三人原因导致工伤，人身损害赔偿和工伤待遇是否可以兼得？
- 五、保密与竞业限制
 - 14.用人单位在劳动合同期间内同时解除劳动合同和《保密与竞业限制协议》，是否要支付竞业限制经济补偿？
- 六、劳务派遣
 - 15.工作地点在实际用工单位，工资也由实际用工单位直接发放，是否能认定被派遣劳动者与实际用工单位为劳动关系？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 16.非因劳动者原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，在计算支付解除劳动合同经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者能否请求将在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限？
- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 17.未签订劳动合同的二倍工资差额的仲裁时效从何时起算？
- 九、其他
 - 18.发生劳动争议，如何确定有管辖权的法院？

○ 吉林市

■ 一、劳动关系确认

- 1.如何认定用人单位与劳动者是否存在劳动关系？
- 2.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否形成劳动关系？
- 3.在认定劳动关系案件中，用人单位与劳动者如何承担举证责任？
- 4.如何区分劳动关系和劳务关系？
- 5.企业改制后，在认定劳动关系案件中，用人单位与劳动者如何承担举证责任？
- 6.村民委员会能否成为建立劳动关系的适格主体？
- 7.用人单位的实际经营者变更，是否影响该用人单位与劳动者的劳动关系认定？
- 8.劳动者与用人单位“长期两不找”，双方劳动关系如何认定？

■ 二、劳动合同的订立

- 9.如何确定劳动者与用人单位之间劳动关系的建立时间？
- 10.用人单位对劳动者进行“岗前培训”期间，是否属于劳动合同履行期间？
- 11.用人单位主张已经在社保局网站上进行了劳动合同备案登记，并为劳动者缴纳了社会保险，能否主张免除其未签订书面劳动合同二倍工资差额的法律责
任？
- 12.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期
间，从何时开始计算？

■ 三、劳动报酬与工时休假

- 13.劳动者主张休息日加班工资，举证责任应如何分配？
- 14.劳动者的月平均工资标准是否包括代扣代缴的社会保险等费用？
- 15.实行不定时工时制的劳动者，是否可向用人单位主张延时、法定节假日及休息日的加班工资？
- 16.用人单位能否依据公司规章制度扣减劳动者的劳动报酬？
- 17.劳动者主张用人单位支付未休带薪年休假工资，举证责任如何分配？可主张未休年休假天数如何确定？
- 18.劳动者主张未休带薪休假工资的仲裁时效如何确认？
- 四、社会保险
 - 19.劳动者要求用人单位配合领取失业保险金的请求，是否属于人民法院审理劳动争议案件的受案范围？
 - 20.劳动者要求用人单位缴纳社会保险费的诉讼请求，是否属于人民法院审理劳动争议案件的受案范围？
 - 21.劳动者以社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失，能否得到法院支持？
 - 22.用人单位和劳动者协议免除用人单位缴纳社会保险和住房公积金义务的约定是否有效？劳动者据此个人垫付了用人单位应缴纳部分的社会保险费，是否可以要求用人单位返还？

- 23.工伤职工申请享受“一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金”的前提条件是什么？

- 五、劳务派遣

- 24.被派遣劳动者在用工单位发生工伤，用工单位与劳务派遣单位就劳动者受到的损害是否承担连带赔偿责任？
- 25.用工单位在何种情形下应与劳务派遣单位对被派遣劳动者的损害承担连带赔偿责任？
- 26.被派遣劳动者向劳务派遣单位主张违法解除劳动合同赔偿金，劳务派遣单位能否以用工单位应承担连带责任为由，要求法院判令用工单位承担连带责任？
- 27.劳务派遣单位未为被派遣劳动者安排工作期间，应按何种标准向劳动者支付工资？
- 28.被派遣劳动者是否有权单方要求劳务派遣单位与其订立无固定期限劳动合同？

- 六、劳动合同的解除与终止

- 29.用人单位无法举证证明《劳动合同解除通知》送达劳动者，如何确定用人单位与劳动者劳动关系解除的时间点？
- 30.劳动者连续在多个用人单位工作，在确定解除劳动合同的经济补偿或赔偿金时，其工作年限如何计算？
- 31.劳动合同关系的合法解除，举证责任如何分配？
- 32.劳动者在十年前曾被依法追究刑事责任，用人单位十年后发现并以此为由解除双方劳动合同，此解除行为是否合法？

- 33.达到法定退休年龄的人员继续在用人单位工作，后用人单位单方解除用工关系，用人单位是否需支付经济补偿金？
- 34.用人单位与劳动者就劳动关系解除的经济补偿金达成补偿协议并支付补偿款后，劳动者又基于此解除行为主张赔偿金，如何处理？
- 35.劳动者与用人单位签订多次季节性劳动合同的，劳动者的工作年限如何确认？
- 36.女职工在哺乳期内劳动合同期满，劳动合同终止时间如何认定？女职工在哺乳期内提出与用人单位解除劳动合同，能否主张经济补偿金？
- 37.用人单位采取公告的方式向劳动者发出解除劳动合同关系通知，如何确保该送达方式的合法性？
- 38.用人单位与劳动者，以低于法定的补偿标准，就劳动合同解除的经济补偿金达成调解并履行完毕后，劳动者能否再向用人单位主张调解补偿金与法定经济补偿金标准的差额部分？
- 39.劳动合同到期后，劳动者未实际提供劳动，用人单位除社会保险缴纳外也未支付工资，双方处于“互不找”状态，用人单位与劳动者之间的劳动关系如何认定？
- 40.劳动者在被认定为工伤的情况下主动提出与用人单位解除劳动合同关系，可否主张解除劳动合同的经济补偿金？
- 41.劳动者与用人单位已签订无固定期限劳动合同，用人单位是否仍可合法解除双方的劳动合同关系？
- 42.劳动者在公益性岗位任职，能否主张解除劳动合同合

同的经济补偿金？

- 43.用人单位单方解除与劳动者的劳动合同时，因用人单位尚未建立基层工会而未履行“事先通知工会”义务，该解除行为是否构成违法解除？
- 44.劳动者在工作中受伤，尚处于工伤认定程序中，但劳动合同已到期，劳动者是否可以主张保留其与用人单位的劳动关系？
- 45.用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者据此解除劳动关系，是否可以要求用人单位支付赔偿金？

■ 七、劳动争议仲裁诉讼

- 46.未签订劳动合同的二倍工资差额的仲裁时效从何时起算？
- 47.《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》中规定的“当事人知道或者应当知道其权利被侵害”的标准是什么？
- 48.确认劳动关系争议，是否适用仲裁时效？
- 49.办理退休手续争议，是否属于人民法院民事案件受案范围？
- 50.人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求，是否能够得到支持？

■ 八、其他

- 51.劳动者领取基本养老保险待遇后由用人单位返聘，双方属于什么法律关系？
- 52.用人单位对退役士兵进行岗位专业技能培训，是否是用人单位的强制义务？
- 53.劳动者出现被依法追究刑事责任的情形后，用人

单位作出了恢复劳动者工作的决定，此后又以同一事由解除了与劳动者的劳动合同，该解除行为是否符合法律规定？

- 江苏省

- 南京市

- 一、劳动关系确认

- 1.否定事实劳动关系案件中，用人单位承担何种举证责任？
 - 2.确认劳动关系的时效如何认定？
 - 3.在工伤认定程序中，劳动者明确表示不提起劳动仲裁的情况下，人社部门是否应就劳动者和用人单位是否存在劳动关系进行认定？
 - 4.在工伤认定程序中，受到伤害的劳动者就劳动关系的证明承担何种举证责任？
 - 5.劳动者死亡的，确认劳动关系纠纷是否将死者的所有法定继承人作为诉讼当事人？
 - 6.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系？

- 二、劳动合同的订立

- 7.劳动合同的管理人员未订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
 - 8.有聘任决定或聘任书的高级管理人员，未与用人单位订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
 - 9.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？

- 10.女职工在孕期、产期、哺乳期期间劳动合同到期未续订书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 11.劳动者主张劳动关系存续期间的劳动报酬纠纷，劳动者申请仲裁是否均不受仲裁时效期间的限制？
 - 12.用人单位与劳动者约定了奖金的发放条件或标准，劳动者能否按照考核年度内实际工作期限主张相应奖金？
 - 13.劳动者主张加班工资，人民法院支持多长时间内的加班费？
 - 14.用人单位否认劳动者存在加班的事实，应承担怎样的举证责任？
 - 15.用人单位未向人社部门为劳动者办理不定时工作审批手续，能否适用不定时工作制而不支付加班费？
 - 16.用人单位与劳动者对劳动报酬等标准约定不明确时，工资标准如何确认？
 - 17.因用人单位减少劳动者劳动报酬而发生的劳动争议，用人单位应承担何种举证责任？
- 四、社会保险
 - 18.劳动者主动与用人单位约定自愿不参加社会保险，该约定条款是否有效？
 - 19.工伤停工留薪期的工资计算标准如何确定？停工留薪期满后享受何种医疗待遇？
 - 20.用人单位违反法律规定未为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者能否要求用人单位赔偿养老保险待遇损失？

- 21.具备用工主体资格的承包单位将承包业务违法转包、分包给不具备用工主体资格的自然人或组织的，该自然人或组织招用的劳动者的工伤保险责任由谁承担？
- 五、保密与竞业限制
 - 22.用人单位与涉嫌刑事犯罪被判处刑罚的高级管理人员解除劳动合同后，该劳动者能否根据竞业限制条款主张竞业限制补偿金？
 - 23.竞业限制期限内，用人单位能否请求单方解除竞业限制协议？
 - 24.劳动者的配偶参与经营或者投资设立的第三方公司属于与用人单位相同的行业或有竞争关系，能否认定劳动者违反竞业限制协议的约定？
 - 25.竞业限制协议约定的违约金的数额过高，可否主张法官依自由裁量权调整？
 - 26.劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位能否要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务？
 - 27.劳动者与用人单位约定了竞业限制条款或协议但未约定经济补偿或补偿标准低于法定标准的，是否有效？
- 六、劳务派遣
 - 28.如人事代理单位仅为劳动者代为缴纳社会保险等，能否认定其与劳动者存在劳动关系或劳务派遣关系？
 - 29.关于用人单位名为劳务外包实为劳务派遣的行为，如何认定？

- 七、劳动合同的解除与终止
 - 30.劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者能否在新用人单位向其提出解除、终止劳动合同时一并主张？
 - 31.用人单位解除劳动关系前未通知工会，一审起诉前未补正的，是否认定为违法解除？
 - 32.用人单位因行使自主经营职权作出新的企业管理决定，是否可以认定为劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化并据此对劳动者进行岗位调整？
 - 33.用人单位未能与劳动者协商一致调岗，劳动者能否据此要求解除劳动合同并主张经济补偿金？
 - 34.劳动者以用人单位未依法支付停工留薪期工资，要求解除劳动合同并支付经济补偿金，是否符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第（二）项的规定？
 - 35.劳动者与用人单位就经济补偿金的计算基数进行约定，是否违反法律法规的强制性规定？
 - 36.劳动者离职时未说明理由，事后能否以用人单位存在违法情形为由要求支付经济补偿金？
 - 37.劳动者享有的法定医疗期届满后，用人单位未另行安排工作岗位而直接通知解除劳动合同，是否属于违法解除？
 - 38.变更考勤方式是否需要经过民主程序？劳动者不按照要求打卡考勤，是否构成严重违反规章制度的行为？
 - 39.达到法定退休年龄的人员，能否主张终止劳动合

同经济补偿金？

- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 40.劳动仲裁裁决后，一方当事人起诉，另一方当事人未起诉，是否可以视为未起诉方当事人对仲裁裁决的全面认可？
 - 41.劳动者收到劳动争议仲裁委终结审理决定书后，未在十五日内向人民法院起诉，后再次申请仲裁并诉至人民法院，是否违反“一事不再理”原则，且丧失胜诉权？

○ 无锡市

- 一、劳动关系确认
 - 1.单位代为缴纳社会保险费，是否构成劳动关系？
 - 2.如何认定用人单位与劳动者是否存在劳动关系？
 - 3.小区业主委员会与雇佣的人员签订全日制劳动合同书，双方是否构成劳动关系？
- 二、劳动合同的订立
 - 4.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？
 - 5.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，期间发生工伤并导致劳动者死亡的，劳动者的继承人是否有权主张双倍工资差额？
 - 6.用人单位与劳动者订立空白合同是否可以被认定为无效或未签订劳动合同？
 - 7.用人单位与高级管理人员没有订立书面劳动合同，但能够提供聘书或聘任决定，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？

- 8.用人单位分管人事的负责人未订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 9.劳动者主张加班工资，加班事实举证责任是由劳动者还是用人单位承担？
 - 10.被挂靠单位是否需要承担挂靠个人雇佣的人员的劳动报酬？
 - 11.在劳动合同中约定第十三薪，劳动者在连续工作满一整年的情形下，第十三薪应如何发放或计算？
- 四、社会保险
 - 12.单位未给员工缴纳养老保险费，劳动者工作持续至法定退休年龄之后，劳动者主张单位赔偿未缴纳养老保险待遇损失的，仲裁时效如何起算？
 - 13.用人单位未按时足额缴纳社会保险费，工伤的劳动者在离职时是否有权要求用人单位支付一次性伤残补助金差额？
 - 14.因第三人侵权导致劳动者被认定为工伤的情形下，误工费 and 停工留薪期工资能否兼得？
- 五、保密与竞业限制
 - 15.用人单位要求劳动者签订保密协议，但提供的竞业限制补偿金未达法定标准的情况下，劳动者拒绝签订保密协议，用人单位是否可以据此进行调岗直至解除劳动合同？
- 六、劳动合同的解除与终止
 - 16.劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，经济补偿金的年限如何确定？

- 17.用人单位未支付工伤职工停工留薪期间工资的，
工伤的劳动者是否可以以此为由解除劳动合同并主张
经济补偿金？
- 18.用人单位发放工资低于当地最低工资标准，劳动
者是否可以用人单位未足额发放工资为由解除劳动合
同并要求支付经济补偿金？
- 19.没有建立工会的用人单位在解除劳动合同时，是
否可以免除通知工会的义务？
- 七、劳动争议仲裁诉讼
 - 20.劳动者不服劳动人事争议仲裁委员会作出的裁
决，向一审法院提起诉讼，并且增加了诉讼请
求，是否能够得到支持？
- 八、其他
 - 21.劳动者向用人单位主张不签劳动合同双倍工资差
额工资，双方均无法证明具体劳动报酬的，应如何计
算双倍差额工资？
 - 22.销售人员主张高温津贴是否可以得到支持？
- 常州市
 - 一、劳动关系确认
 - 1.如何区分劳动关系与劳务关系？
 - 2.如何正确区分劳动关系与承揽关系？
 - 3.滴滴平台用工企业与代驾司机之间是否存在劳动关
系？
 - 4.为第三方提供护理服务的企业与其管理的护工之间
是否构成劳动关系？
 - 二、劳动合同的订立
 - 5.劳动合同期满后未续订书面劳动合同，劳动者仍然

在原用人单位继续工作，用人单位是否要支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额？

- 6.劳动关系的根本特征可以体现在哪些方面？
- 7.用人单位未与高级管理人员订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
- 8.用人单位与劳动者订立的劳动合同被确认无效，是否应支付未订立书面劳动合同的二倍工资？
- 9.未订立书面劳动合同二倍工资差额的基数如何确定？
- 10.计算未订立书面劳动合同二倍工资差额基数时，应否将业务提成包含在内？
- 11.用人单位在与劳动者续订劳动合同时对工作内容进行部分调整（增加了劳动合同的范围和内容），是否构成“未维持和提高劳动合同约定条件”？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 12.劳动者与用人单位股东签订劳动聘用合同，约定薪资标准，用人单位应否按此标准支付薪资？
 - 13.劳动者主张加班工资的仲裁时效如何确定？
 - 14.用人单位规章制度中规定年终奖于下一年春节前发放，如果员工于春节前离职，将无法领到年终奖。如用人单位违法解除劳动合同，劳动者是否可领取年终奖金？
 - 15.劳动者能否根据用人单位以往发放年终奖金额，要求用人单位按同样标准支付？
 - 16.超过退休年龄但未享受基本养老保险待遇的劳动者向用人单位主张加班工资、带薪年休假等劳动报酬，应

否支持？

- 17.用人单位在规章制度中规定劳动者就医必须提交指定医院的病假条等就医资料，否则不予批准病假，是否合理？

■ 四、社会保险

- 18.用人单位为劳动者缴纳了商业保险，能否替代其缴纳社会保险责任？
- 19.劳动者超过退休年龄但未享受养老保险待遇，是否具备被认定工伤主体身份？
- 20.用人单位与劳动者在劳动合同中约定工资中包含了双方需缴纳的社会保险费用和公积金，用人单位被社保部门责令补缴社会保险费用后，能否向劳动者主张扣回用人单位负担部分社会保险费用？
- 21.因第三人侵权导致劳动者被认定为工伤的情形下，误工费和停工留薪期工资能否兼得？
- 22.因用人单位原因导致劳动者无法享受养老保险待遇的，应如何计算养老保险待遇损失？
- 23.用人单位与劳动者约定不缴纳社会保险，劳动者以未缴纳社会保险为由提出解除劳动合同并主张经济补偿金，应否支持？
- 24.劳动者在前一用人单位已罹患职业病，在现用人单位工作时方进行职业病和工伤认定，现用人单位可否据此不承担工伤保险责任？

■ 五、保密与竞业限制

- 25.若保密义务和竞业限制义务发生竞合，法律责任应如何处理？
- 26.用人单位违法解除劳动合同，劳动者是否还需履

行其与用人单位签订的竞业限制协议？

■ 六、劳务派遣

- 27.用人单位在劳动者已实际提供劳动后，未与其签订劳动合同，而是安排人力派遣公司与劳动者签订劳务派遣合同，是否有效？
- 28.劳动者在职期间被安排与派遣公司签订劳动合同，继续在原岗位工作，后又与用工单位签订劳动合同，解除合同时能否向用工单位主张派遣之前工作年限的经济补偿金？

■ 七、劳动合同的解除与终止

- 29.如何判断用人单位以严重违纪为由解除劳动合同的正当性、合法性？
- 30.如何把握《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条中劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由解除合同条款的适用？
- 31.劳动者辞职后又以用人单位存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条情形为由，要求用人单位支付经济补偿，应否支持？
- 32.劳动者以用人单位未足额缴纳社会保险为由解除合同，应否支持？
- 33.劳动者不来单位上班，用人单位能否直接以劳动者自动离职为由解除合同？
- 34.国有改制企业的劳动者，在改制后离职时，应以何种基数来计算改制前工作年限的经济补偿金？
- 35.用人单位主张在劳动者平时发放的年薪中已经包含了离职后的补偿金，该观点能否成立？
- 36.用人单位《员工手册》中英文版本内容存在差

异，是否足以导致解除合同行为违法？

- 37.用人单位未与劳动者协商一致调整工作岗位，劳动者因此拒绝到新岗位上班，用人单位可否以严重违纪为由解除劳动合同？
- 38.用人单位无明确规章制度，或规章制度中未规定打架斗殴行为构成严重违纪，用人单位能否与存在斗殴行为的劳动者解除劳动合同？
- 39.用人单位规章制度规定员工对公司主管人员、同事实施暴行、威胁、恫吓或有侮辱、诽谤、传播不实信息破坏他人形象等属于严重违反公司规章制度，公司有权单方解除与员工的劳动合同，其制定程序合法，内容也不违法，为何还会被人民法院排除适用？
- 40.劳动者工作年限跨越2008年1月1日（《中华人民共和国劳动合同法》施行），在用人单位违法解除时，其赔偿金是否应分段计算？

■ 八、劳动争议仲裁诉讼

- 41.用人单位拒不支付职业病鉴定费用，劳动者可否提起劳动争议仲裁和诉讼？
- 42.未签订劳动合同二倍工资差额的仲裁时效从何时起算？
- 43.用人单位提交可信时间戳认证证书验证电子证据文件，能否作为单方解除劳动合同的证据采纳？

■ 九、其他

- 44.用人单位委托调查公司对劳动者进行跟踪拍摄而形成的证据，是否有效？
- 45.如何界定劳动关系中劳动者与用人单位的权利义务关系？

- [46.劳动者在履行职务过程中造成用人单位损失，应如何承担赔偿责任？](#)
- [47.企业整体搬迁，劳动者能否以未经协商变更合同履行地点为由拒绝到新场所上班？](#)
- [48.劳动合同中约定多个工作地点，用人单位能否在约定地点范围内自由调整劳动者的工作地点？](#)

○ [苏州市](#)

■ [一、劳动关系确认](#)

- [1.在认定劳动关系案件中，劳动者承担何种举证责任？](#)
- [2.如何认定用人单位与劳动者是否存在劳动关系？](#)
- [3.用人单位与已享受养老保险待遇人员之间是否存在劳动关系？](#)
- [4.传统出租车行业驾驶员与出租车公司之间是否存在劳动关系？](#)
- [5.用人单位委托他人管理其下属部门，双方之间是否构成劳动关系？](#)
- [6.劳动者因病身故，其基于劳动关系可享有的权利应如何处理？](#)
- [7.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系？](#)

■ [二、劳动合同的订立](#)

- [8.劳动者的入职时间由谁承担举证证明？](#)
- [9.劳动合同丢失，可否以社会保险网申报系统显示的订立劳动合同记录作为已订立书面劳动合同的依据？](#)
- [10.劳动者入职时签署书面《说明》，约定了工资待遇和社保事宜，可否视为用人单位与劳动者双方已经](#)

订立书面劳动合同？

- 11.由于劳动者原因未订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
- 12.非因劳动者原因停工、停产、歇业，用人单位在第一个工资支付周期内未按原标准支付工资的，劳动者可以解除劳动合同并要求支付经济补偿金吗？

■ 三、劳动报酬与工时休假

- 13.用人单位与劳动者就工资标准均无法举证证明，应如何确定工资发放标准？
- 14.用人单位续签劳动合同时，调整了劳动者原有薪资结构，将部分固定工资调整为绩效工资，该行为是否属于降低原劳动合同约定条件？
- 15.用人单位账户被查封导致未及时发放工资，能否因此免除未及时足额发放工资的法律責任？

■ 四、社会保险

- 16.受工伤劳动者所支出医疗费中超出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的部分，是否应由用人单位承担？
- 17.受工伤劳动者提出与用人单位解除劳动合同，用人单位是否需一次性承担其解除合同后安装假肢的费用？
- 18.因第三人侵权导致工伤，劳动者在获得误工费赔偿后能否再向用人单位主张停工留薪期工资？
- 19.距退休年龄不足五年的受工伤劳动者根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定与用人单位解除劳动合同，用人单位如何支付工伤保险待遇？
- 20.未经社会保险行政部门认定工伤，劳动者向法院

起诉主张工伤保险待遇，应否受理？

- 21.因安全生产事故导致工伤，劳动者在获得工伤赔偿后是否有权再依照法律规定获得其他民事赔偿？
- 22.用人单位与劳动者协商约定的赔偿金额与伤残等级鉴定后用人单位应当依法支付的赔偿金额差距过大，劳动者能否要求补足差额？

■ 五、保密与竞业限制

- 23.劳动者在职期间应否遵守竞业限制义务？
- 24.竞业限制补偿金低于法定标准是否会导致竞业限制协议无效？
- 25.员工在职期间违反竞业限制义务，是否应向用人单位支付违约金？

■ 六、劳务派遣

- 26.劳务派遣单位与用工单位在《劳务派遣协议书》中对被派遣劳动者工伤保险责任分担作出约定，能否以该约定主张减轻其赔偿责任？

■ 七、劳动合同的解除与终止

- 27.劳动合同期满，用人单位未通知劳动者是否续签劳动合同，双方之间的劳动关系是否自动终止？
- 28.离职申请单中载明双方无其他纠葛，劳动者可否再主张工资、福利等权利？
- 29.用人单位和劳动者均不能证明劳动合同解除原因的，如何处理？
- 30.用人单位《佣金政策》规定，业务款未结清，劳动者离职时不支付该部分佣金，该规定是否具有约束力？
- 31.用人单位制定了请假制度但存在审查瑕疵，在已

知劳动者生病需请假的情况下，能否以劳动者未履行请假手续属于旷工为由解除劳动合同？

■ 32.用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同，但劳动者提出反悔时，用人单位仍通知劳动者办理离职手续，是否构成违法解除？

■ 33.劳动者非因本人原因被调整到新用人单位上班，解除劳动合同时主张其工作年限应连续计算，是否支持？

■ 八、劳动争议仲裁诉讼

■ 34.当事人不服仲裁终局裁决，能否向基层法院提起诉讼？

■ 九、其他

■ 35.用人单位高级管理人员在诉讼中以规章制度未经民主程序、公示程序、未公示为由而主张不予适用，其观点是否成立？

■ 36.用人单位未对劳动者进行专项培训、支付培训费用，能否根据《服务期协议》要求劳动者支付违约金？

○ 南通市

■ 一、劳动关系确认

■ 1.如何认定用人单位与劳动者是否存在劳动关系？

■ 2.如何区分劳动关系和承揽关系？

■ 3.特殊劳动关系劳动合同的双方是否都可以随时解除劳动合同？

■ 4.单位继续聘用超过法定退休年龄的劳动者发生工伤如何处理？

■ 5.在认定劳动关系案件中，用人单位与劳动者如何承

担举证责任？

- 6.劳动者未提供劳动后，单位代为缴纳社会保险费，是否构成劳动关系？

■ 二、劳动合同的订立

- 7.倒签劳动合同是否有效？
- 8.应当订立全日制劳动合同而订立了非全日制劳动合同，能否主张二倍工资？
- 9.单位人事主管未订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？

■ 三、劳动报酬与工时休假

- 10.克扣工资争议的仲裁时效如何计算？
- 11.高温津贴的仲裁时效？
- 12.用人单位的调岗时能否任意降低薪资？

■ 四、社会保险

- 13.供养亲属抚恤金如何计算？
- 14.劳动者因第三人发生工伤，工伤保险待遇和侵权损害赔偿是否可以兼得？
- 15.在未进行劳动能力等级鉴定前提下，劳动者和用人单位就工伤待遇所作出的明显低于正常工伤赔偿标准的协议是否有效？
- 16.劳动者与用人单位书面约定不缴纳社会保险，并将养老保险作为工资的一部分发放，劳动者可否主张养老待遇损失？
- 17.劳动者没有为用人单位提供劳动，双方长期“两不找”，劳动者能否要求用人单位支付在此期间劳动者自己已经缴纳的社保费用？
- 18.主张养老保险待遇损失赔偿的仲裁时效起算时间

如何确定？

■ 19.用人单位办理停保手续的后果是什么？

■ 五、保密与竞业禁止、竞业限制

■ 20.企业高管或管理人员在职期间从事竞业行为应当承担何种法律责任？

■ 六、劳务派遣

■ 21.劳务派遣人员的同工同酬权利如何理解？

■ 七、劳动合同的解除与终止

■ 22.用人单位解除劳动关系需要工会批准吗？

■ 23.用人单位停产通知劳动者回家等待上班通知后，一直没有恢复生产，能否认定自通知起解除劳动合同？

■ 24.限制民事行为能力人在解除劳动合同协议上放弃基于劳动关系所拥有的一切权利等内容是否有效？

■ 25.用人单位是否可以因订单不足单方安排劳动者“停工派休”并支付相关生活费？

■ 八、其他

■ 26.劳动合同约定工作地点为江苏境内，有效吗？

■ 27.违法转包、分包争议案件的当事人如何确定？

■ 28.劳动者过失给用人单位造成损失，用人单位有没有追偿权？

● 江西省

○ 南昌市

■ 一、劳动关系确认

■ 1.双方签订的合同名称为“劳务合同”，能否依据该合同确认劳动者与用人单位不存在劳动关系？

■ 2.用人单位与自然人之间未签订劳动合同，如何判断

双方是否存在劳动关系？

- 3.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系？
- 4.用人单位与已享受养老保险待遇人员之间是否存在劳动关系？
- 5.在认定劳动关系案件中，劳动者如何承担举证责任？
- 6.劳动者与个体工商户之间是否存在劳动关系？
- 7.如何认定用人单位与劳动者是否存在劳动关系？
- 8.满足应当订立无固定期限劳动合同的条件，劳动者未提出订立固定期限劳动合同的，劳动者和用人单位之间是否可以认定为无固定期限劳动关系？

■ 二、劳动合同的订立

- 9.未订立书面劳动合同，劳动者主张二倍工资的时效期间是多久？
- 10.劳动者主张二倍工资及经济补偿的计算标准是什么？
- 11.口头变更劳动合同，是否有效？
- 12.未订立书面劳动合同二倍工资的计算基数是否包括季度奖或年终奖等奖金？

■ 三、劳动报酬与工时休假

- 13.在用人单位与劳动者未约定固定工资的情况下，工资应当如何发放？
- 14.用人单位是否应当支付劳动者未休年假工资？
- 15.用人单位可以用法定假期外的假日冲抵年假吗？
- 16.非全日制用工的特点是什么？

- 四、社会保险与福利待遇
 - 17.关于停工留薪期的规定有哪些？
 - 18.劳动者要求用人单位赔偿因未为其办理缴纳失业保险造成的损失，应当提供哪些证据？
 - 19.劳动者在停工留薪期满后未上班，用人单位亦未通知劳动者解除劳动合同的，双方劳动关系应如何认定？
 - 20.劳动者与用人单位因未缴纳社会保险费产生的争议，是否属于劳动争议范畴？
 - 21.劳动者自愿放弃享受用人单位为其缴纳社会保险费的权利后，能否以此为由解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿？
 - 22.用人单位与案外人约定劳动者的提成奖金由其支付的，劳动者能否向用人单位主张支付提成奖金？
- 五、商业秘密保护与竞业限制
 - 23.在竞业限制期间，用人单位能否单方解除竞业限制协议？
 - 24.签订保密协议是否意味着劳动关系存续？
- 六、劳务派遣
 - 25.因劳务派遣产生的劳动争议，内容涉及用工单位的，应如何处理？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 26.劳动者主动要求解除劳动关系的，能否主张经济补偿？
 - 27.劳动合同签订时的客观情况发生重大变化，用人单位能否解除劳动关系？
 - 28.用人单位以签订劳动合同时的客观情况发生重大

变化为由解除劳动合同，如无法提供相应证据，应当承担何种法律责任？

- 29.调岗后劳动者长期未到岗上班，用人单位能否解除劳动合同？
- 30.劳动者拒绝调岗至新岗位报到，用人单位据此提出解除劳动合同，是否违法？
- 31.用人单位未按单位条例规定的程序解除劳动合同，是否系违法解除？
- 32.用人单位能否以劳动者违反考勤管理规定、履职不力等原因解除劳动合同？
- 33.劳动者严重违反单位规章制度，用人单位能否解除劳动合同且不支付经济补偿？
- 34.劳动者以“个人原因”向用人单位提出解除劳动合同，能否主张用人单位违法解除劳动合同？
- 35.用人单位能否以办公地点变更为由解除劳动合同？
- 36.用人单位依据劳动合同的约定，与被强制戒毒的劳动者解除劳动合同，是否应当得到支持？
- 37.用人单位未及时续签书面劳动合同，应承担何种法律责任？
- 38.劳动者提出与用人单位协商解除劳动合同，劳动者能否要求经济补偿？
- 39.用人单位无法证明劳动者已经签收《员工手册》，应当承担何种法律责任？
- 40.劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位能否解除劳动合同？
- 41.用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，劳动

者可以主张哪些权利？

- 42.劳动者未主动辞职，用人单位也未要求劳动者继续履行劳动合同的情况下，劳动合同的状态如何认定？
- 43.未签订书面劳动合同的，是否应当支付违法约定试用期赔偿金？
- 44.劳动者请假期满后未返岗、未续假，用人单位停发工资且劳动者未提出异议的，能否视为双方劳动关系已经解除？

■ 八、劳动争议仲裁诉讼

- 45.向劳动争议仲裁委员会所在地人民法院申请撤销仲裁裁决的依据是什么？
- 46.劳动者不服劳动人事争议仲裁委员会作出的裁决，向一审法院提起诉讼，并且增加了诉讼请求，是否能够得到支持？
- 47.申请劳动争议的仲裁时效从何时起算？
- 48.劳动争议案件是否应当经过仲裁前置程序？
- 49.用人单位要求劳动者办理工作交接的请求，是否能够得到支持？
- 50.劳动者先后在两个用人单位工作，在两个用人单位约定劳动者的工作年限可顺延的情况下，劳动者能否向新用人单位主张在原用人单位应享有的权利？
- 51.对已经发生法律效力的仲裁裁决能否提起诉讼？
- 52.劳动争议案件的管辖法院应当如何确定？
- 53.人民法院是否应当对全部仲裁裁决事项进行审理？
- 54.劳动者诉请用人单位支付持股价值争议，是否属

于人民法院劳动争议受案范围？

- 55.劳动者诉请用人单位为其缴纳养老保险费的争议，是否属于人民法院受案范围？
- 56.劳动者因民事侵权行为健康权受到侵害，能否同时主张工伤保险待遇和民事侵权赔偿？

■ 九、其他

- 57.用人单位的规章制度，是否可以作为用人单位管理的依据？
- 58.用人单位与劳动者签订了合伙人协议，而未签订书面劳动合同，劳动者能否要求用人单位承担未签订书面劳动合同的法律责任？
- 59.用人单位是否可以向劳动者主张经济损失赔偿？
- 60.劳动者与用人单位之间是否可以约定风险递延金？
- 61.劳动合同中未约定工作地点，但约定了劳动者应当服从用人单位关于工作岗位变更安排的，是否意味着用人单位可任意变更劳动者的工作地点？

● 辽宁省

○ 沈阳市

■ 一、劳动关系确认

- 1.自然人从KTV消费者支付的小费中获得报酬，能否认定自然人与KTV存在劳动关系？
- 2.保险代理人与保险公司之间是否存在劳动关系？
- 3.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系？
- 4.劳动合同存续期间，劳动者取得港澳台永久性居民身份，劳动关系如何认定？

- 5.用人单位未向劳动者出具书面解除劳动关系证明的情况下，双方劳动关系是否继续存在？
- 二、劳动合同的订立
 - 6.在双重劳动关系的情况下，新的用人单位应否承担未订立书面劳动合同的二倍工资差额？
 - 7.用人单位签署了《聘用协议》或者《入职登记表》之类的文件，可否视为用人单位与劳动者双方已经订立书面劳动合同？
 - 8.用人单位未与担任总经理、人力资源主管、法务主管等岗位的劳动者订立书面劳动合同，是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
 - 9.用人单位与劳动者订立空白合同，是否承担未订立书面劳动合同的二倍工资差额责任？
 - 10.劳动合同期满后未续订书面劳动合同，劳动者仍然在原用人单位继续工作，用人单位是否要支付未订立劳动合同的二倍工资差额？
 - 11.未订立书面劳动合同二倍工资差额的诉求是否适用一年仲裁时效？从何时开始计算？
 - 12.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效从何时起算？
 - 13.符合订立无固定期限劳动合同但未订立，双方签署了固定期限劳动合同，劳动者主张用人单位承担未订立无固定期限劳动合同的二倍工资差额，是否支持？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 14.劳动者主张带薪年休假，是否适用仲裁时效？
 - 15.劳动者主张加班费，举证责任如何分配？

- 16.劳动者主张值班期间加班费的，是否支持？
- 17.用人单位实际支付给劳动者的工资，高于劳动合同约定的工资，劳动者主张加班费的，是否支持？
- 18.用人单位采用计件工资的，劳动者主张加班费，是否支持？
- 19.劳动合同约定每周休息一天，劳动者主张周六或者周日一天加班费的，应否支持？
- 20.保安员上24小时、休48（24）小时，如何计算加班费？
- 21.不定时工作制下，用人单位是否需要支付加班费？
- 22.劳动者等待班车期间主张加班费，是否支持？
- 23.用人单位是否可以约定以基本工资作为加班费计算基数？
- 24.用人单位与劳动者是否可以约定工资中包含加班工资？
- 25.劳动者主张支付年终奖，举证责任如何分配？
- 26.劳动者主张绩效工资，举证责任如何分配？
- 27.生育津贴与产假期间的工资能否兼得？
- 28.劳动者因岗位相同，向用人单位按同工同酬标准补足工资差额的，是否支持？
- 29.用人单位依据《考核办法》扣罚劳动者奖金是否合法？
- 四、社会保险
 - 30.劳动者出具放弃社会保险的承诺，是否有效？
 - 31.劳动者承诺自愿补缴养老保险、医疗保险的保证书是否有效？

- 32.用人单位与劳动者解除劳动关系后，双方争议一直处于司法审判程序中，劳动者主张用人单位赔偿失业保险待遇，能否得到支持？
- 33.司法程序终结后，用人单位没有按时将劳动者名单报其户口所在地失业保险经办机构备案，由此造成劳动者失业保险金的损失是否由用人单位承担？
- 34.劳动者基于《中华人民共和国合同法》第三十八条规定解除劳动合同，是否可以领取失业保险金？
- 35.劳动者在第三方单位缴纳社会保险费，用人单位解除劳动合同时，劳动者请求用人单位支付失业保险待遇的，是否支持？
- 36.认定用人单位工伤保险待遇赔偿责任时，能否扣除用人单位已为劳动者购买的人身意外险等商业险的赔付额？
- 37.用人单位在劳动者认定工伤后，尚未进行伤残等级鉴定情况下，终止与劳动者之间的劳动关系，是否承担劳动者不能领取工伤保险待遇的赔偿责任？
- 38.用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险，劳动者患病或非因工患病死亡的，用人单位是否应承担丧葬费？
- 39.劳动者主张超出工伤保险基金支付范围的医疗费用是否支持？
- 40.因第三人侵权导致劳动者被认定为工伤的情形下，误工费 and 停工留薪期工资能否兼得？
- 41.解除劳动合同后，用人单位一直保留劳动者的人事档案，劳动者主张用人单位赔偿社会保险费损失，

是否支持？

- 五、保密与竞业限制
 - 42.若劳动者如果不属于竞业限制的适格主体，竞业限制条款是否具有约束力？
- 六、劳务派遣
 - 43.用工单位退工后，对劳务派遣单位与被派遣劳动者协商解除劳动合同的经济补偿，是否承担连带责任？
 - 44.劳务派遣单位未为被派遣劳动者缴纳社会保险费，被派遣劳动者无法享受社保待遇时，用工单位是否承担连带赔偿责任？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 45.达到法定退休年龄的人员离职时，用人单位是否需支付经济补偿金？
 - 46.用人单位依据与劳动者在劳动合同中的承诺解除劳动合同，是否构成违法解除？
 - 47.在双重劳动关系情形下，劳动者在原用人单位的社会保险关系未转移到现用人单位之前，现用人单位无法为劳动者缴纳社会保险，是否承担法律责任？
 - 48.非全日制用工合同，是否需要支付终止劳动合同的经济补偿金？
 - 49.医疗期满后，劳动者拒绝返岗或者拒绝协商调整合适的岗位，用人单位能否以旷工为由解除劳动合同？
 - 50.协商一致解除劳动合同，应否支付经济补偿金？
 - 51.用人单位以劳动者绩效考核不合格，不能胜任工作为由调岗降薪的，应至少具备什么条件？

- 52.用人单位调岗超出用工自主权范围，以不能胜任工作为由与劳动者解除劳动合同，是否违法？
- 53.用人单位在传统节日“小年”当天要求加班，劳动者拒绝，用人单位以劳动者严重违反公司规章制度解除劳动合同，是否合法？
- 54.劳动者拒绝到用人单位安排的新岗位工作，用人单位以劳动者严重违反规章制度解除劳动合同，是否构成违法解除？
- 55.用人单位与劳动者已签订两次固定期限劳动合同后，用人单位提出终止劳动合同的，劳动者不同意终止的，请求判令签订无固定期限劳动合同的，是否支持？
- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 56.派遣单位所在地基层法院对劳动争议案件审理是否具有管辖权？
 - 57.劳动者针对同一用人单位在两个案件中分别主张经济补偿金和赔偿金的，是否构成重复诉讼？
 - 58.劳动者请求用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金，经审理认为不构成违法解除，但符合支付经济补偿金的情形，是否需重新进行劳动仲裁前置程序？
 - 59.达到退休年龄人员为认定工龄，请求确认劳动关系，是否属于人民法院审理民事案件的受案范围？
 - 60.劳动者主张用人单位赔偿因档案丢失未办理退休手续，导致无法享受退休金待遇损失、养老保险和医疗保险损失、退休金差额损失、退休金递增损失，是否属于人民法院审理民事案件的受案范围？
 - 61.劳动者向人民法院提出撤销在劳动人事争议仲裁

委员会作出的仲裁调解书，是否能够得到支持？

- 62.劳动者在工作期间对用人单位负有欠款，用人单位提出返还欠款主张，是否需经过仲裁前置？
- 63.合伙型联营企业在劳动争议案件中应承担何种责任？
- 64.遗漏了必须共同参加仲裁当事人的案件，人民法院能否直接追加？
- 65.企业在清算过程中，劳动者主张工资诉请，该适用何种诉讼程序？

■ 九、其他

- 66.附条件经济补偿协议是否有效？
- 67.劳动者与用人单位约定：“用人单位为劳动者支付12万元购房款，劳动者终生为该企业服务。如因员工个人原因终止服务，员工必须按购房付款原值退回购房款。”该约定是否合法？
- 68.如何认定《工资支付暂行规定》第十六条“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失”规定中的“因劳动者本人原因”？
- 69.个体工商户注销后，实际经营者是否承担未签署劳动合同二倍工资及未休年休假等的法律责任？
- 70.用人单位与达到法定退休年龄人员签署的《劳务合同》，是否适用《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规的调整？

○ 大连市

■ 一、劳动关系确认

- 1.在认定劳动关系案件中，用人单位与劳动者如何承

担举证责任？

- 2.劳动者驾驶用人单位法定代表名下车辆，该劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系？
- 3.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？
- 4.冒用他人身份入职，能否认定劳动关系？
- 5.在政府开发的公益性岗位工作的劳动者，与招录单位之间是否存在劳动关系？

■ 二、劳动合同的订立

- 6.劳动合同期满后未续订书面劳动合同，劳动者仍然在原用人单位继续工作，用人单位是否要支付未订立劳动合同的二倍工资差额？
- 7.长期“两不找”，劳动关系如何认定？
- 8.不具备劳动合同必备条款的《工作协议书》可否视为双方订立的书面劳动合同？
- 9.试用期是否可以延长？

■ 三、劳动报酬与工时休假

- 10.用人单位与劳动者就工资报酬等达成的协议，是否合法有效？
- 11.劳动者要求用人单位支付固定标准的奖金，用人单位对此不认可，应由谁承担举证责任？
- 12.用人单位是否有权依据规章制度扣发劳动者的业绩奖金？
- 13.用人单位是否有权决定奖金的发放？
- 14.用人单位是否有权根据规章制度对违纪劳动者进行调岗和降低工资待遇？
- 15.用人单位逾期支付工资，劳动者可否要求用人单

位支付利息？

- 16.值班岗位是否可以适用不定时工时制？
- 17.隶属于民航总局管理的用人单位在部分岗位实行不定时工时制，是否需经当地行政主管部门审批？
- 18.实行不定时工时制的劳动者在法定节假日上班的，用人单位是否需要向其支付法定节假日的加班工资？
- 19.民航工作人员在工作期间的等待时间是否可以进行工作时间折算？
- 20.劳动者在息工待岗期间的工资待遇如何确定？
- 21.息工待岗期间的工资是否应计入经济补偿金计算标准？
- 22.息工待岗期间，用人单位支付给劳动者的生活费是否属于劳动报酬？
- 23.用人单位解除劳动合同关系的决定被裁决撤销或者判决无效的，用人单位应按照什么标准支付劳动者被违法解除劳动关系期间的工资？
- 24.计划生育独生子女补贴及冬季取暖补贴是否应列入工资总额？
- 四、社会保险
 - 25.如用人单位和劳动者均未能举证劳动者的工资标准，则劳动者停工留薪期的工资如何确定？
 - 26.非因工死亡的劳动者，其直系亲属可享受何种待遇？
 - 27.非因工死亡职工供养直系亲属的救济金是否应由其他抚养人分担？
 - 28.劳动者在职期间因工致残被鉴定为七级至十级伤

残的，达到退休年龄后与用人单位终止了劳动合同，但因劳动者社保缴费问题未能办理退休手续，用人单位是否可据此拒绝支付一次性伤残就业补助金？

- 29.劳动者与用人单位书面约定不缴纳社会保险，该协议效力如何认定？
- 30.因第三人侵权导致劳动者被认定为工伤的情形下，误工费和停工留薪期工资能否兼得？
- 31.法定停工留薪期限未满，劳动者回岗工作的，其停工留薪期应如何计算？
- 32.劳动者达到退休年龄但社会保险缴费不满十五年，且在退休前用人单位工作亦不满十五年，可否向该用人单位主张未足额缴纳养老保险损失赔偿？
- 五、保密与竞业限制
 - 33.劳动者离职后，用人单位单方解除竞业限制协议的，用人单位的竞业限制经济补偿金应如何支付？
 - 34.劳动者违反竞业限制到第三方工作，被法院判令支付违约金而从第三方离职后，劳动者与原用人单位是否应继续履行竞业限制协议？
 - 35.劳动者与用人单位约定了竞业限制条款或协议但未约定经济补偿或补偿标准低于法定标准的，是否有效？
 - 36.法院是否可依自由裁量权调整竞业限制违约金？
 - 37.未约定竞业限制经济补偿标准，是否导致竞业限制条款无效？
- 六、劳务派遣
 - 38.跨地域劳务派遣中被派遣劳动者发生工伤的，其工伤待遇标准参照哪个地区执行？

- 39.用工单位在什么情况下对被派遣劳动者的工伤赔偿承担连带责任？
- 40.劳务派遣协议中，劳务派遣单位和用工单位自行对劳动者的责任承担进行约定，是否有效？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 41.劳动者以个人原因提出辞职申请，事后可否依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条主张用人单位支付解除劳动合同的经济补偿金？
 - 42.用人单位未足额缴纳社会保险，劳动者能否据此解除劳动合同并要求支付经济补偿金？
 - 43.用人单位未支付未休年休假工资补偿，劳动者能否据此解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金？
 - 44.用人单位被第三方收购，是否可依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第（三）项规定的“客观情况发生重大变化”，单方与劳动者解除劳动合同？
 - 45.用人单位单方与劳动者解除劳动合同，举证责任如何分配？
 - 46.基于劳动者的同一违纪行为，用人单位先作出处罚，后又作出解除劳动合同的决定，是否构成违法解除劳动合同？
 - 47.用人单位口头通知劳动者解除劳动合同，并停止其工作，事后又通知其复岗工作，在劳动者不同意的情况下，劳动合同是否解除？解除时间如何确定？
 - 48.劳动合同解除后，用人单位未出具相应证明书导致劳动者无法办理失业登记手续，应承担什么责任？

- 49.劳动者与用人单位协商一致签订了《解除劳动合同协议书》，对工资、公积金、社会保险金做出了安排，并约定“双方再无其他争议”，事后劳动者可否要求确认协议无效并另行主张协议没有明确约定的经济补偿金？
- 50.劳动者未实际提供劳动且用人单位也未发放工资的月份，是否应在计算劳动者解除劳动合同前12个月平均工资时予以剔除？
- 51.公益性岗位的劳动者在服务协议终止时，是否可主张经济补偿金？
- 52.劳动者非本人意愿被派遣至国外公司工作而使其与原用人单位协商解除劳动合同，则原用人单位是否需要支付解除劳动合同的经济补偿金？
- 53.劳动者的工作时间跨越2008年1月1日，在支付协商解除劳动合同的经济补偿金时，经济补偿金年限应如何计算？
- 54.用人单位破产清算时，在未解决工伤职工社会保险费用的情况下，是否可以终止与劳动者的劳动关系？
- 55.劳动者达到退休年龄但未享受养老保险待遇，其与用人单位的劳动关系是否终止？
- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 56.确认劳动关系的诉请是否适用诉讼时效？
 - 57.未休带薪年休假工资是否适用一年诉讼时效？
 - 58.涉及工伤待遇案件的仲裁时效如何确定？
 - 59.劳动者和用人单位签订相关离岗协议，劳动者认为是在胁迫情况下签订进而提出相关仲裁请求，该请

求的仲裁时效如何确定？

- 60.劳动者要求用人单位补缴社会保险的请求，是否属于人民法院受理范围？
- 61.工伤待遇赔偿案件中，当事人是否可以向法院请求伤残等级重新鉴定？

■ 九、其他

- 62.分公司被注销后，其在存续期间的用工主体责任由谁承担？
- 63.工伤认定决定书还未生效前，是否可以作为法院审理所涉工伤待遇案件的裁判依据？
- 64.劳动者的工作场所和岗位均未变化，但用人单位发生变更，则劳动者的工龄是否合并计算？

● 内蒙古自治区

○ 呼和浩特市

■ 一、劳动关系确认

- 1.达到法定退休年龄尚未依法享受养老保险待遇的人员与用人单位之间是否存在劳动关系？
- 2.用人单位被撤销但未注销，没有向劳动者发出解除或者终止劳动关系的书面通知，且一直为劳动者缴纳社会保险费，双方是否存在劳动关系？
- 3.用人单位与自然人之间未签订劳动合同，如何判断双方是否存在劳动关系？
- 4.用人单位可否以劳动者并未获得医师相关岗位资质为由主张双方未形成劳动关系？

■ 二、劳动合同的订立

- 5.用人单位人力资源经理未订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责

任？

- 6.原用人单位出于经营需要，设立新法人主体，劳动者入职该新用人单位，工作岗位、工作地点均未发生任何改变，新用人单位未与劳动者另行订立书面劳动合同，是否需要支付未订立书面劳动合同的双倍工资？
- 7.劳动者已符合订立无固定期限劳动合同的法定情形，在劳动者未提出订立无固定期限劳动合同的情况下，用人单位是否可以提出并与劳动者协商一致订立固定期限劳动合同？
- 8.劳动者在符合法律规定的情形下，要求用人单位与其订立无固定期限劳动合同的诉讼请求是否应予支持？

■ 三、劳动报酬与工时休假

- 9.用人单位被主管部门发文撤销后未注销，劳动者一直处于下岗待工状态，用人单位是否应当向劳动者支付生活费？
- 10.用人单位因政策停工停产未与劳动者及时解除劳动合同关系，是否应向劳动者支付生活费及经济补偿金？
- 11.劳动者的工资数额，由谁承担举证责任？

■ 四、社会保险

- 12.用人单位为劳动者购买商业意外险但未缴纳工伤保险，劳动者工亡后，其继承人取得商业保险赔偿，是否还可请求用人单位支付丧葬补助费及一次性工亡补助金？
- 13.从交通事故侵权人处获得了丧葬补助费，是否影响权利人主张工伤保险待遇？

- 14.用人单位未在劳动者工作期间为其办理社会保险手续并缴纳养老保险费，劳动者达到法定退休年龄后已经不能补办，从而无法享受养老保险待遇，劳动者能否向用人单位请求赔偿相应的社会保险待遇损失？
- 15.劳动者请求用人单位为其补缴社会保险费，是否属于人民法院民事案件受案范围？
- 16.用人单位未依法缴纳工伤保险费，劳动者达到退休年龄后，发生工伤事故的，用人单位是否应按照工伤保险条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付相关费用？
- 五、保密与竞业限制
 - 17.劳动合同未约定竞业限制条款，劳动者是否负有竞业限制义务？
- 六、劳务派遣
 - 18.用工单位与劳务派遣单位签订了《劳务派遣协议》，但劳务派遣单位未与被派遣劳动者签订书面劳动合同，且工资及社会保险费由第三方发放、缴纳，被派遣劳动者向用工单位提供正常劳动后，是否可以认定用工单位与被派遣劳动者之间存在劳动关系？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 19.用人单位调整劳动者工作岗位时，未与劳动者协商一致，且调岗之后的薪资待遇没有高于原工作岗位，劳动者以此为由解除劳动合同，用人单位是否应当支付经济补偿金？
 - 20.劳动者从入职起至离职止，工作场所、工作岗位并未发生变化，但劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位，且原用人单位并未向其支付经济补偿，

劳动者的工作年限在计算经济补偿金时是否应当合并计算？

- 21.在劳动者患病被建议住院的情形下，用人单位并未依法安排医疗期，劳动者以看病为由申请辞职，用人单位是否需要支付经济补偿金？
- 22.《劳动合同终止补偿协议》中约定劳动者放弃向用人单位主张经济补偿和提起诉讼的权利的条款，是否有效？
- 23.用人单位与劳动者解除非全日制用工关系，是否需支付经济补偿金并补缴社会保险？
- 24.用人单位在制定、修改或者决定有关劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，未向劳动者公示或者告知，事后用人单位以劳动者违反规章制度为由解除劳动合同，是否违法？
- 25.劳动者长期未向用人单位提供正常劳动，用人单位是否有权解除双方的劳动合同？劳动者是否有权向用人单位主张补发工资及补缴社会保险费？
- 26.劳动者因病住院，且未履行正式请假手续，用人单位在不知情的情况下，依照双方约定和法律规定终止到期劳动合同，是否合法？
- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 27.用人单位在劳动仲裁阶段没有提出未签订书面劳动合同双倍工资差额的请求超过时效的抗辩，在二审阶段是否可以主张？
 - 28.劳动者请求确认用人单位出具的《终止劳动关系证明书》无效，是否属于人民法院民事诉讼受案范

围？

- 29.劳动者要求用人单位归还（恢复）其个人用工档案并呈交社保局的诉讼请求，是否属于人民法院受理案件的范围？
- 30.劳动者在仲裁阶段请求支付违法解除劳动合同的赔偿金，在诉讼阶段又变更为请求支付解除劳动合同的经济补偿金，是否能够得到支持？
- 31.因政府主导企业改制引发的劳动争议，是否属于人民法院受案范围？
- 32.用人单位因实施政府行政部门作出的企业整顿、转制、重组等政策而产生的劳动者一方人数众多的劳动争议及遗留问题，是否属于人民法院受案范围？
- 33.用人单位系事业单位，其与劳动者非因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，是否属于人民法院受案范围？
- 34.劳动者与用人单位均不服仲裁裁决，分别向两个有管辖权的人民法院提起诉讼，如何确定管辖？
- 35.劳动者请求用人单位支付住房公积金，是否属于人民法院受案范围？

■ 九、其他

- 36.上级单位发文撤销下属企业后，未妥善安置职工，是否应当承担相关责任？

● 宁夏回族自治区

○ 银川市

■ 一、劳动关系确认

- 1.如何认定用人单位与劳动者是否存在劳动关系？
- 2.企业内退人员能否与新的用人单位建立劳动关系？

- 3.用人单位与已享受养老保险待遇人员之间是否存在劳动关系？
- 4.保险营销员从事保险代理业务并接受保险公司培训，是否与保险公司存在劳动关系？
- 5.清算组聘用的人员与用人单位是否存在劳动关系？
- 6.发包人为务工人员申请工伤认定是否等同于双方存在劳动关系？
- 二、劳动合同的订立
 - 7.主管用人单位印章和负责签订劳动合同的劳动者，未与用人单位订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 8.用人单位将工程承包给没有资质的个人，个人招用的劳动者能否主张用人单位承担工资支付连带责任？
 - 9.非因劳动者原因待岗，待岗生活费的发放标准是什么？
 - 10.用人单位以劳动者严重违反劳动纪律解除了双方劳动合同，可否再要求劳动者承担经济赔偿责任？
 - 11.用人单位夜间无经营行为，劳动者提供安全保卫等值班工作是否应当认定为加班？
 - 12.招聘广告中的工资标准是否成为劳动者建立劳动关系后主张工资标准的依据？
- 四、社会保险
 - 13.劳动者要求用人单位补缴社会保险，此是否属于人民法院受理范围？
 - 14.认定用人单位工伤保险待遇赔偿责任时，能否扣除用人单位已为劳动者购买的人身意外险等商业险的

赔付额？

- 15.在劳动关系存续期间，用人单位未为劳动者缴纳社会保险，劳动者自行缴纳并应由用人单位承担的相应社保费用，是否可以作为社保损失要求用人单位赔偿？
- 16.仲裁委员会裁决用人单位为劳动者补缴社会保险，用人单位能否申请法院撤销？
- 17.用人单位未依法为劳动者缴纳失业保险费，用人单位违法解除劳动者劳动合同后，劳动者能否要求用人单位承担造成的失业保险损失？
- 18.若劳动者工资低于当地社平工资60%的，劳动者的工伤赔偿基数能否按照当地社平工资60%计算支付？

■ 五、保密与竞业限制

- 19.在职期间双方约定劳动者工资中包括保密费和竞业补偿费，劳动者离职后违反竞业限制，是否构成违约？

■ 六、劳务派遣

- 20.对于补缴被派遣劳动者基本养老保险费、基本医疗保险费、支付解除劳动合同经济补偿金及失业保险损失，用工单位应否承担连带赔偿责任？

■ 七、劳动合同的解除与终止

- 21.若劳动者连续签订两次以上固定期限劳动合同，用人单位能否以劳动合同期满为由解除劳动合同？
- 22.用人单位以劳动者严重违纪为由解除劳动合同，但无有效证据证明，是否属于违法解除劳动合同？
- 23.用人单位未经协商一致调整劳动者的工作岗位，劳动者以此为由提出解除劳动合同，用人单位是否应

当支付经济补偿？

- 24.用人单位停产搬迁，未就劳动合同变更达成一致，劳动者据此解除劳动合同，是否应当支付经济补偿？
- 25.用人单位已为劳动者建立社会保险账号但拖欠社会保险费用，劳动者据此解除劳动合同，是否应当支付经济补偿？

■ 八、劳动争议仲裁诉讼

- 26.一审判决后，劳动者未提起上诉，对涉案纠纷提起再审，再审法院是否应当进行审查？
- 27.收到仲裁委员会的不予受理通知书后，未在十五日内起诉，是否超过法定起诉期限？
- 28.用人单位针对仲裁委员会裁决支持劳动者诉求的内容提起诉讼，劳动者未起诉，人民法院是否对仲裁请求进行全面审查？

■ 九、其他

- 29.未经民主程序制定的规章制度，用人单位能否以此作为处理劳动者的制度依据？
- 30.政府提供的公益性岗位上劳动者，能否要求用人单位支付经济补偿？

● 山东省

○ 青岛市

■ 一、劳动关系确认

- 1.用人单位主张与劳动者属于非全日制劳动关系，应承担何种举证责任？
- 2.劳动者能否建立双重劳动关系？
- 3.如何区分劳动关系和劳务关系？

- 4.缴纳了社保费用、办理了解除劳动合同手续，是否双方就必然存在劳动关系？
- 二、劳动合同的订立
 - 5.未订立书面劳动合同案件中，用人单位承担什么举证责任？
 - 6.认定双方订立书面劳动合同应具备什么要件？
 - 7.劳动者承诺因个人原因无法订立书面劳动合同后，能否再要求用人单位支付未订立书面劳动合同二倍工资？
 - 8.劳动者在符合订立无固定期限劳动合同的条件下选择订立固定期限劳动合同，能否主张未订立无固定期限劳动合同的二倍工资差额？
 - 9.在什么情形下用人单位无需向劳动者支付未订立无固定期限劳动合同二倍工资差额？
 - 10.用人单位擅自扣留劳动合同文本，是否要承担未订立书面劳动合同的二倍工资差额？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 11.用人单位管理人员追索劳动报酬时，举证责任与普通劳动者相比是否有区别？
 - 12.用人单位能否与劳动者约定依据绩效考核结果发放年终奖？
 - 13.劳动者证明存在加班及公司存有考勤记录事实的初步证据后，举证责任应如何分配？
 - 14.因用人单位违法解除劳动合同致使劳动者无法继续负责回收业务款项的，用人单位是否应当按照劳动者已回收的款项情况支付相应的业务提成？
 - 15.劳动者同意接受处罚扣除工资后，能否反悔？

- 16.劳动者担任总经理，是否享有主张未休带薪年休假工资及加班费的权利？
- 17.实行不定时工作制的劳动者主张加班费时，应承担怎样的举证责任？
- 18.劳动者能否依据用人单位出具的虚假个人收入证明主张用人单位未足额支付劳动报酬？
- 19.在用人单位和劳动者均不能证明工资标准的情况下，应如何确定劳动者的工资标准？
- 四、社会保险
 - 20.劳动者发生工伤后，在双方未明确停工留薪期时长的情况下，用人单位能否以旷工为由解除劳动合同？
 - 21.劳动者对劳动能力鉴定委员会作出的停工留薪期认定不服的，举证责任应如何分配？
 - 22.用人单位欠缴劳动者生育保险费，致使劳动者无法依法享受生育保险待遇，生育津贴应由谁承担？
 - 23.因第三人侵权导致劳动者被认定为工伤的情形下，误工费 and 停工留薪期工资能否兼得？
 - 24.超出工伤保险基金支付范围的医疗费用如何承担？
 - 25.用人单位在向工伤保险行政部门申报医疗费用时怠于履行相关义务，是否应承担相应的法律责任？
- 五、保密与竞业限制
 - 26.劳动者认为约定的竞业限制补偿金过低，是否有权申请适当调高补偿标准或申请撤销竞业限制条款？
 - 27.竞业限制协议约定的违约金的数额过高，可否主张法官依自由裁量权调整？

- 28.用人单位未能及时或足额支付竞业限制补偿的，竞业限制约定是否有效？
- 六、劳务派遣
 - 29.在无法确认劳务派遣关系的情况下，能否认定劳动者与用人单位存在劳动关系？
 - 30.劳务派遣关系项下，合法解除劳动关系的举证责任由谁承担？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 31.劳动者未按时参加培训，是否构成旷工？
 - 32.用人单位因客观情形发生重大变化将劳动者的劳动关系转移至同一集团的另一公司，是否属于违法解除劳动合同？
 - 33.在未确定停工留薪期时长的情况下，如何认定劳动合同的终止之日？
 - 34.用人单位与劳动者连续签订两次固定期限劳动合同后，劳动者能否要求签订无固定期限劳动合同？
 - 35.因“个人原因”解除劳动合同的，劳动者能否要求用人单位支付经济补偿金？
 - 36.用人单位与劳动者对劳动者的离职时间及劳动关系的解除情况存在争议的，举证责任应如何分配？
 - 37.用人单位在与劳动者建立劳动关系后，又以劳动者在入职阶段的审查结果弄虚作假为由解除劳动合同是否合法？
 - 38.用人单位以旷工为由解除劳动合同的举证责任由谁承担？
 - 39.能否根据劳动者与用人单位办理工作交接认定双方系协商一致解除劳动合同？

- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 40.劳动者长期未主张权利，可否认定双方劳动关系早已终止？
 - 41.劳动者主张用人单位支付待岗期间的基本生活费，是否适用一年仲裁时效？
 - 42.未签订书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效应从何时起算？
- 九、其他
 - 43.劳动者与用人单位就独生子女父母一次性养老补助问题所涉及的权利义务形成合意后，能否另行主张用人单位支付相应差额？
 - 44.用人单位要求劳动者赔偿其在工作期间给用人单位造成的损失，应承担怎样的举证责任？
 - 45.用人单位主张劳动者严重失职，举证责任应如何分配？
 - 46.劳动者是否需要为正常市场风险造成的损失承担责任？
 - 47.加盖公司印章的证明材料，是否一定会被采纳？

- 山西省

- 太原市

- 一、劳动关系确认
 - 1.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系？
 - 2.如何区分劳动关系与劳务关系？
 - 3.如何区分劳动关系和雇佣关系？
 - 4.签订《合作协议》能否避免被认定为劳动关系？
 - 5.冒用他人身份入职，能否确定劳动关系？

- 6.用人单位法定代表人被刑事拘留后，劳动者如何证明与用人单位的劳动关系继续存在，并据此主张相应的劳动报酬？
- 7.个人承包项目后招用的工人与项目分包单位之间是否存在劳动关系？
- 8.施工单位的项目负责人招用的工人与施工单位之间是否存在劳动关系？
- 9.用人单位与自然人之间未签订劳动合同，如何判断双方是否存在劳动关系？
- 10.劳动者签署个人声明，对建立劳动关系有何影响？
- 11.人事档案存放和社会保险，是否影响劳动关系存续的认定？
- 12.劳动者被安排在托管单位工作时，如何认定建立劳动关系的单位主体？
- 13.承担用工主体责任是否等同于建立事实劳动关系？
- 14.自然人与企业签订了劳动合同是否必然存在劳动关系？
- 15.劳动者入职时隐瞒身体残疾的事实，是否必然导致劳动关系无效？
- 二、劳动合同的订立
 - 16.未订立无固定期限劳动合同，用人单位是否必须支付二倍工资差额？
 - 17.用人单位仅以证人证言能否证明劳动者拒绝订立书面劳动合同？
 - 18.劳动者与用人单位补签书面劳动合同，主张补签

之日前的二倍工资差额，是否予以支持？

- 19.未订立书面劳动合同，用人单位是否必须支付二倍工资？
- 20.如何认定未订立书面劳动合同的二倍工资支付期间？
- 21.劳动合同期满后未续订书面劳动合同，劳动者仍然在原用人单位继续工作，用人单位是否要支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额？

■ 三、劳动报酬与工时休假

- 22.用人单位确定补发加班工资的范围，是否受劳动合同合法解除的影响？
- 23.劳动关系存续期间，劳动者可否主张其未实际提供劳动期间的工资？
- 24.加班费的计算标准如何确定？
- 25.学校等特殊单位的工资标准如何认定？
- 26.经批准实行不定时工作制的情形下，用人单位是否需要支付加班费？
- 27.如何认定劳动者的应得工资？
- 28.对于员工在节假日工作，事后安排轮休的，用人单位是否还需要支付加班费？
- 29.寒暑假的天数多于劳动者应休的年休假天数，劳动者是否还可以主张未休年休假报酬？
- 30.劳动者在周六、日工作是否必然被认定为加班？
- 31.劳动关系存续期间，劳动者的固定工资是否可以浮动？
- 32.企业下岗待工人员主张按最低工资补齐历年待岗工资差额，有无依据？

■ 四、社会保险

- 33.用人单位在劳动者办理停保事宜时应注意什么？
- 34.工伤待遇的计算基数如何确定？
- 35.劳动者工作期间受伤，经抢救无效死亡，其亲属与用人单位签署赔偿协议，且协议已履行完毕，该劳动者亲属是否有权继续主张工伤保险待遇？
- 36.用人单位未按劳动者实际工资数额缴纳社保费用导致其工伤保险待遇降低的，是否应当承担责任？
- 37.因交通事故导致的工伤，用人单位为其缴纳了工伤保险费，理赔时单位应该尽到哪些义务？未尽到相关义务导致错过办理工伤保险的时间，劳动者保险待遇该由谁支付？
- 38.因工受伤至死亡期间面对新旧条例问题时该如何适用？
- 39.用人单位是否应当赔偿未给劳动者办理社会保险手续导致的损失？

■ 五、保密与竞业限制

- 40.劳动者离职后没有向原用人单位提供再就业信息的，原用人单位是否可以拒付竞业限制补偿金？
- 41.保密协议只约定劳动者保密义务而未约定补偿金额时，劳动者是否应继续履行保密义务？

■ 六、劳务派遣

- 42.正常工作期间用人单位将劳动者由直接用工转为劳务派遣后，如何认定与用人单位之间的劳动关系存续期间？

■ 七、劳动合同的解除与终止

- 43.如何确定经济补偿金的计算标准？

- [44.法律对支付经济补偿金的限制是否适用于所有劳动者？](#)
- [45.支付了赔偿金，是否还需支付经济补偿金？](#)
- [46.对员工职务的任免能否等同于对其劳动关系的解除？](#)
- [47.分公司因被撤销而与劳动者终止劳动合同，并做出书面终止劳动合同通知书送达劳动者，是否属于违法解除？](#)
- [48.劳动者口头提出辞职的情形下，法院会如何认定劳动关系的解除？](#)
- [49.高校为适应社会形势对劳动者工作岗位做出安置的行为，是否属于违法解除劳动合同？](#)
- [50.劳动者未按规定行使即时解除权给用人单位造成损失，是否应当承担责任？](#)
- [51.用人单位单方解除劳动合同未通知劳动者的，解除行为是否有效？](#)
- [52.工伤停工留薪期内，用人单位能否以旷工为由解除劳动合同？](#)
- [53.“停职通报”是否可以等同于解除劳动合同的通知？](#)
- [54.司法机关未审理之前，用人单位是否可以劳动者有违法行为为由单方解除劳动合同？](#)
- [55.用人单位在解除劳动合同时未依法履行相关解除手续的，是否是违法解除？](#)
- [56.以重大失误为由解除劳动合同时，用人单位是否需要相关规章制度作为支撑？](#)
- [57.用人单位是否可以劳动者严重违反规章制度为由解除劳动合同？](#)

- [58.如何确定劳动合同终止的判断依据？](#)
- [59.如何认定劳动合同是否处于中止履行状态？](#)
- [八、劳动争议仲裁诉讼](#)
 - [60.如何认定劳动者的请求是否超过仲裁时效？](#)
 - [61.仲裁时效从何时起算？](#)
 - [62.当事人在仲裁阶段未就仲裁请求提出时效抗辩，诉讼阶段以时效抗辩的，是否能够得到支持？](#)
 - [63.确认劳动关系的诉讼是否适用仲裁时效的规定？](#)
 - [64.哪些情形不属于人民法院劳动争议纠纷受案范围？](#)
 - [65.当事人对仲裁裁决书内容不服，未按照裁决书载明的救济方式主张权利、直接申请撤销该裁决书，是否能够得到支持？](#)
 - [66.补办材料是否属于人民法院民事案件受理范围？](#)
- [九、其他](#)
 - [67.劳动者的工作年限如何计算？](#)
 - [68.关联公司之间调动工作，工作年限是否合并计算？](#)
 - [69.建筑工程领域，发包方将工程发包给不具有资质的个人，是否需要农民工的劳动报酬承担连带责任？](#)
 - [70.如何确定劳动者知道或应当知道实际侵权主体之日？](#)
 - [71.因政策性原因进行安置的劳动者与用人单位签订的劳动合同，是否适用劳动合同法规定的无固定期限劳动合同及经济补偿金等的相关规定？](#)
 - [72.有权领取一次性抚恤金的主体范围是什么？](#)

- 73.在雇佣活动中因雇佣活动外的第三人造成人身损害，在请求第三人赔偿得到支持后，是否有权起诉雇主要求其承担赔偿责任及雇主如何承担赔偿责任？
- 74.农民专业合作社是否具备法人资格？
- 75.用人单位解散注销后，劳动者的二倍工资及经济补偿金等费用由谁承担？
- 76.单位证明是保险代理关系而非劳动关系，需要提交哪些证据材料？

- 陕西省

- 西安市

- 一、劳动关系确认

- 1.劳动者达到法定退休年龄但未享受基本养老保险待遇，再受聘至用人单位工作，其与用人单位之间是否形成劳动关系？
- 2.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？
- 3.仅凭误工证明及收入情况证明，能否认定劳动者与用人单位之间形成劳动关系？
- 4.汽车客运公司与挂靠车主所雇佣的司机之间是否存在劳动关系？

- 二、劳动合同的订立

- 5.《录用通知书》可否视为用人单位与劳动者双方订立的书面劳动合同？
- 6.劳动者在各关联公司之间的任职年限能否合并计算，并以此作为其主张订立无固定期限劳动合同的依据？
- 7.计算未订立书面劳动合同二倍工资差额时应否扣除

交通费、通讯补贴等费用？

- 8.因劳动者原因未订立书面劳动合同，其主张未订立书面劳动合同的二倍工资差额应否支持？
- 9.用人单位仅订立试用期合同，劳动者主张试用期满用人单位未订立书面劳动合同二倍工资差额的起算点如何确定？
- 10.劳动者入职三个月因工受伤且之后再未上班，劳动者主张自用工之日起第二个月及工伤停工留薪期间的未订立书面劳动合同的二倍工资能否予以支持？
- 11.《员工入职登记表》及《转正申请表》可否视为用人单位与劳动者双方订立的书面劳动合同？

■ 三、劳动报酬与工时休假

- 12.不可归责于高管原因致使其未到年度末而离职，高管年终考核工资应否支付？
- 13.用人单位与第三方对劳动者存在混同用工及管理，劳动者能否主张用人单位与第三方承担连带给付工资责任？
- 14.用人单位就业务提成先后出台多个不同规定，在计算劳动者提成工资时应以哪个规定为依据？
- 15.带薪年休假工资的仲裁时效期间何时起算？
- 16.用人单位能否要求“吃空饷”的劳动者返还已发放的工资报酬？
- 17.用人单位能否以劳动者年内已离职及旷工为由，从而拒绝支付劳动者年终绩效奖金？
- 18.用人单位仅以劳动者年度考核评分结果不及格为由，能否拒绝支付该劳动者年终绩效工资？
- 19.用人单位能否以劳动者加班未经公司审批为由，

拒绝支付加班工资？

- 20.用人单位以劳动者违反公司规定为由，对劳动者调岗降薪，劳动者主张降薪后工资差额是否应予支持？

■ 四、社会保险与福利待遇

- 21.劳动者与未依法缴纳社会保险的用人单位达成的社保补偿协议是否有效？还能否以用人单位未缴纳社保而主张社保损失赔偿？
- 22.用人单位未依法为劳动者缴纳养老保险，导致劳动者退休无法享受养老待遇，如何计算劳动者的养老保险待遇损失？
- 23.社保经办机构不能补办社会保险手续的举证责任由谁承担？
- 24.劳动者以灵活就业人员身份自行缴纳社保后，还能否以用人单位未缴社保要求赔偿？
- 25.补缴住房公积金争议是否属于法院受案范围？
- 26.劳动者要求用人单位支付降温费、采暖费应否予以支持？

■ 五、保密与竞业限制

- 27.会计人员与用人单位所签订的《竞业限制协议》是否有效？
- 28.用人单位以劳动者违反竞业限制义务给其造成经济损失为由，要求劳动者承担赔偿责任，人民法院是否予以支持？

■ 六、劳务派遣

- 29.用工单位以客观情况发生变化将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位能否据此直接与劳动者解除

劳动合同？

- 七、劳动合同的解除与终止
 - 30.用人单位规章制度未向劳动者公示或告知，该规章制度能否作为合法解除劳动合同的依据？
 - 31.无法查明解除劳动合同的原因，人民法院如何认定？
 - 32.劳动者与用人单位分支机构签订劳动合同，用人单位对其分支机构违法解除劳动合同的行为是否应承担连带赔偿责任？
 - 33.劳动者入职时同意用人单位不用给其缴纳社会保险费，之后能否以此为由解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿金？
 - 34.劳动者以用人单位违法解除劳动合同主张经济赔偿金未获支持后，能否再次以用人单位未为其缴纳社会保险为由提出解除劳动合同从而主张经济补偿金？
 - 35.达到法定退休年龄的人员继续在用人单位工作，用人单位解除劳动关系时应否向其支付经济补偿金？
 - 36.冒用他人身份办理入职的劳动者，能否以用人单位未依法缴纳社保为由主张解除劳动合同经济补偿金？
 - 37.被违法解除劳动关系的劳动者要求恢复与用人单位之间劳动关系的同时，还能否主张劳动仲裁及诉讼期间的工资？
 - 38.用人单位对劳动者的辞职不予批准，劳动者距提出辞职之日满60多天后离开，但用人单位却并未停发其工资和社保，双方的劳动关系是否已经解除？
 - 39.用人单位违法解除劳动合同后，劳动者要求继续

履行的，用人单位以劳动合同客观已经不能继续履行为由，拒绝执行合同，人民法院应如何处理？

- 40.劳动者以用人单位给其缴纳社会保险的缴费基数不对属于没有足额缴纳并以此为由主张解除劳动关系经济补偿金，人民法院是否予以支持？

■ 八、劳动争议仲裁诉讼

- 41.仲裁裁决用人单位向劳动者出具离职证明并配合办理社保转移手续的事项，该仲裁裁决是否为终局裁决？

- 42.用人单位要求已离职的劳动者完善工作交接手续，是否属于人民法院劳动争议受案范围？

- 43.劳动者在劳动争议仲裁阶段请求裁决解除与用人单位之间的劳动合同并主张赔偿金，劳动争议仲裁委以劳动关系尚未解除为由驳回劳动者请求。劳动者在裁决后并于一审起诉前向用人单位发出解除劳动合同通知，能否认定劳动者解除劳动合同并主张赔偿金之诉请已经过仲裁前置程序？

- 44.劳动者以用人单位错误给其提前办理退休手续为由，要求用人单位赔偿其工资损失，是否属于人民法院劳动争议受案范围？

■ 九、其他

- 45.对于劳动者的入职时间，应当由谁承担举证责任？

- 46.劳动者与用人单位因工会经费扣款发生纠纷，是否属于人民法院劳动争议受案范围？

- 47.劳动合同解除后，劳动者主张用人单位返还其相关专业证书，人民法院是否予以支持？

- 上海市

- 一、劳动关系确认

- 1.如何认定用人单位与劳动者是否存在劳动关系？
- 2.用人单位与自然人之间未签订劳动合同，但用人单位为自然人缴纳了雇主责任险，如何判断双方是否存在劳动关系？
- 3.确认劳动关系的时效如何认定？
- 4.劳动合同期限届满后用人单位未提出终止，双方劳动关系是否依然存续？

- 二、劳动合同的订立

- 5.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？
- 6.未订立书面劳动合同的二倍工资基数如何确定？

- 三、劳动报酬与工时休假

- 7.用人单位董事会撤销劳动者高级管理人员职务后未另行安排工作确实存在过错的情况下，劳动者在仲裁、诉讼期间的工资标准如何确定？
- 8.劳动者担任门卫工作，工作时间为上24小时、休48小时，用人单位是否需支付加班费？
- 9.劳动关系中止履行期间，用人单位是否应向劳动者支付工资？
- 10.劳动关系中止履行期间，用人单位是否需为劳动者缴纳社会保险？
- 11.对于劳动者工作期间月工资标准的举证由谁承担？
- 12.用人单位是否有权决定年终奖分配事宜？
- 13.加班事实和加班工资的举证责任由哪方承担？
- 14.因被派遣劳动者原因给用工单位造成经济损失，用工

单位从应付工资中扣除部分超出规定标准的是否应当返还？用人单位对此承担何种责任？

○ 四、社会保险与福利待遇

- 15.劳动者要求用人单位补缴社会保险的争议，是否属于法院受案范围？
- 16.劳动者因交通事故而认定为工伤，其在交通事故中获得的伤残赔偿金，是否可从一次性伤残补助金中予以抵扣？
- 17.劳动者冒用他人名义入职，能否享受工伤保险待遇？
- 18.认定用人单位工伤保险待遇赔偿责任时，能否扣除用人单位已为劳动者购买的人身意外险等商业险的赔付额？
- 19.公安机关交通管理部门未认定劳动者在交通事故是否承担“非本人主要责任”，劳动者是否能享受工伤保险待遇？
- 20.劳动者非因工死亡后，遗属应享受的社保福利待遇是否只针对上海市户口人员，不针对外地人遗属？
- 21.主张未休年假工资是否适用劳动争议申请仲裁时效期间为一年的一般规定？

○ 五、保密与竞业限制

- 22.员工存在违反竞业限制协议行为，是否能以用人单位延期支付竞业限制补偿超过三个月为由，要求解除其竞业限制协议？
- 23.竞业限制协议中是否可以附加生效或失效条款？
- 24.新签订《劳动合同》时并没有签订新的《保密协议》，是否视为用人单位放弃了对劳动者竞业限制的要求？
- 25.《保密协议》没有约定竞业限制补偿金，用人单位也没有实际支付补偿金，劳动者是否还应遵守竞业限制义

务？

- 26.如何判断劳动者是否违反竞业限制义务？

○ 六、劳务派遣

- 27.被派遣劳动者严重违纪，用工单位是否可以将其退回用人单位？
- 28.用人单位对被派遣劳动者承担工伤赔偿责任后，是否有权依据《劳务派遣合同》约定向用工单位追偿？
- 29.用人单位未及时出具解除劳动合同证明，是否应赔偿由此给被派遣劳动者造成的损失？
- 30.用人单位与被派遣劳动者签署的劳动合同期限是否可以约定前置条件？

○ 七、劳动合同的解除与终止

- 31.劳动者与用人单位签署的解除协议约定“互不追究任何责任”“一次性解决”等类似内容是否有效？
- 32.用人单位在向劳动者发出解除劳动合同通知后，是否可以任意增加或变更解除理由？法院具体以何种标准审查用人单位解除理由的合法性？
- 33.用人单位解除与劳动者的劳动合同，在未成立工会组织的情况下，是否应当向当地工会或职工代表征求意见？
- 34.用人单位在一审起诉前未补正通知工会程序，是否构成违法解除？
- 35.劳动者违反忠诚义务，用人单位是否有权解除劳动合同？
- 36.用人单位在裁员过程中将因工负伤员工予以裁撤，是否违法？
- 37.劳动关系跨越2008年1月1日《中华人民共和国劳动合同法》实施日，经济补偿金应如何分段计算？

- [38.劳动者拒绝单方调岗，用人单位是否有权解除劳动合同且不支付年终奖？](#)
- [39.用人单位与劳动者对解除劳动合同原因各执一词时，如何认定解除原因？](#)
- [40.在不宜恢复劳动关系的情况下，法院是否可以直接改判赔偿金？](#)
- [41.劳动者原岗位已经不存在，是否可以裁决不恢复劳动关系？](#)

- [四川省](#)

- [成都市](#)

- [一、劳动关系确认](#)

- [1.用人单位与自然人之间未签订劳动合同，如何判断双方是否存在劳动关系？](#)
- [2.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？](#)
- [3.建筑施工领域，施工方工作人员聘请并安排管理农民工工作，并向农民工发放工资，施工方与农民工之间是否构成劳动关系？](#)
- [4.在认定劳动关系案件中，用人单位与劳动者如何承担举证责任？](#)
- [5.在校实习生与用人单位是否可以存在劳动关系？](#)
- [6.劳动者与用人单位签订非全日制用工合同，双方间是否一定构成非全日制用工关系？](#)
- [7.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系？](#)
- [8.劳动者能否建立双重劳动关系？](#)
- [9.《入职指引表》具备了劳动合同的必备条款，能否](#)

认定双方已签订书面劳动合同？

- 10.美团等平台用工企业与自然人之间是否存在劳动关系？
- 11.社区居委会招录门卫保安人员，是否形成劳动关系？

■ 二、劳动合同的订立

- 12.用人单位负责订立劳动合同的劳动者能否主张未订立书面劳动合同的二倍工资？
- 13.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？
- 14.劳动合同期满后未续订书面劳动合同，劳动者仍然在原用人单位继续工作，用人单位是否要支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额？
- 15.用人单位连续两次订立固定期限劳动合同后，应与劳动者续订无固定期限劳动合同但仍继续与劳动者签订固定期限劳动合同的，劳动者是否能主张用人单位支付其未订立无固定期限劳动合同的二倍工资差额？
- 16.提成工资能否作为经济补偿和未订立书面劳动合同二倍工资的计算基数？
- 17.奖金、提成工资能否作为经济补偿金的月平均工资组成部分？
- 18.用人单位工会已经代表全体劳动者与用人单位订立了集体劳动合同，且已经行政部门审查备案，用人单位是否还需再与劳动者个人订立书面劳动合同？
- 19.双方订立劳动合同约定了劳动者的工作岗位，用人单位又对劳动者进行调岗，如何认定调岗的合理

性？

- 20.自然人股东出任用人单位总经理，仅与用人单位法定代表人签订了具备劳动合同要件的合作协议，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
- 21.劳动者所在部门全体岗位已被纳入竞聘范围的情形下，劳动者参加竞聘上岗，是否意味着其与用人单位对落选后安排的新岗位已达成一致意见？劳动者拒绝到新安排的岗位工作是否合理？
- 22.认定用人单位与劳动者签订的书面文件是否是劳动合同，需考量哪些因素？
- 23.用人单位发出的《聘用通知》包括了劳动期限、劳动报酬等必备内容，并按该内容实际履行的，可否视为用人单位与劳动者双方已经订立书面劳动合同？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 24.未协商一致变更劳动报酬的法律后果是什么？
 - 25.劳动者主张用人单位应支付其绩效奖金，应考虑哪些因素？
 - 26.加班工资仲裁时效应当怎么计算？
 - 27.计算用人单位拖欠劳动者的工资、加班费时，工资基数是否应加入提成工资？
 - 28.在没有双方约定和用人单位规定的情况下，劳动者因病休假未提供正常劳动期间，其病假工资标准如何确定？
 - 29.综合计算工时工作制是否仍然存在加班？
 - 30.用人单位与劳动者双方均自愿的周末培训是否应支付加班工资？

- 31.参加晨操晨会是否属于加班？
- 32.劳动者在岗时间延长和值班是否属于加班？劳动者主张加班费的，应当承担什么举证责任？
- 33.用人单位和劳动者双方是否可以约定加班费计算基数？
- 34.未休年休假工资仲裁时效应从劳动关系终止时起算，还是从知道或者应当知道权利被侵害之日起算？
- 35.劳动者带薪年休假的起算时间是从入职之日满一年开始，还是在劳动者连续工作的情况下可以从入职之日起开始计算？
- 36.劳动者与用人单位约定以公司部分股权作为回报，不支付工资直到公司盈利为止，用人单位主张不支付货币工资的，是否能得到法院支持？
- 37.用人单位能否在女职工怀孕、产假、哺乳等情形下降低女职工的工资？
- 38.用人单位能否依据单位规章制度对劳动者采取罚款措施？
- 39.如双方约定停工期间的生活费标准不低于当地最低工资标准的80%，结算时是以最低工资标准的80%还是以劳动者月平均工资的80%计算？
- 四、社会保险
 - 40.已达到退休年龄的人员以用人单位社保缴费基数过低，并主张用人单位以其年度平均工资作为其社保缴费基数，此请求是否属于人民法院受案范围？
 - 41.用人单位已为劳动者缴纳社会保险费，劳动者以未足额缴纳为由要求用人单位补足相应社会保险待遇差额，是否属于人民法院劳动争议纠纷的审理范围？

- 42.已达到退休年龄的职工发生工伤时，是否应当领取一次性伤残就业补助金？
- 43.劳动者签署放弃购买社会保险承诺书或用人单位在劳动者在职期间将单位应承担的社会保险费随工资发放给了劳动者的，劳动者能否再以用人单位未为其缴纳社会保险费为由要求用人单位支付解除劳动关系的经济补偿？
- 44.劳动者被社会保险行政部门认定为工伤前，能否直接起诉用人单位要求其支付工伤保险待遇？
- 45.劳动者与用人单位自行达成工伤赔偿协议，该协议是否因未经过工伤认定程序而无效？
- 46.用人单位未为劳动者购买工伤保险，劳动者发生工伤是因第三人侵权所致，第三人承担侵权损害赔偿后用人单位是否可主张免于进行工伤赔付？哪些费用不得重复获偿？
- 47.劳动者因工伤主张的精神抚慰金赔付是否属于劳动争议案件受案范围？
- 48.超出工伤保险支付标准的费用，用人单位是否应当承担？
- 49.劳动者在未依法进行工商登记的单位工作受伤，由谁承担赔偿责任？
- 50.用人单位垫付了社会保险费个人缴纳部分，后以返还不当得利为由，要求劳动者返还垫付的社保个人缴纳部分，是否属于劳动争议受案范围？
- 51.用人单位未为劳动者缴纳社保，劳动者非因工受伤或非职业病住院治疗的，用人单位是否应当赔偿劳动者无法报销医疗费用的医疗损失？

- 五、保密与竞业限制
 - 52.劳动者未履行竞业限制协议约定的后续报告义务，如提供离职后信息，用人单位能否拒绝支付竞业限制经济补偿？
 - 53.竞业限制协议中约定用人单位未支付竞业限制补偿金的，劳动者须提出书面要求后仍未支付的方可解除竞业限制协议，该约定能否被法院支持？
 - 54.竞业限制协议约定的违约金的数额过高，可否主张法官依自由裁量权调整？
- 六、劳务派遣
 - 55.用工单位负责招聘及进行面试，但由劳务派遣单位与被派遣劳动者签订劳动合同并办理入职手续，被派遣劳动者认为与其签订劳动合同的一方不是用工单位，并以此行为属于隐瞒真相的欺诈行为而主张劳动合同无效的，此主张能否得到法院支持？
 - 56.劳动争议仲裁过程中是否必须追加劳务派遣单位作为当事人？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 57.劳动者以用人单位未足额支付其加班工资为由解除劳动合同的，劳动者能否据此主张经济补偿？
 - 58.若劳动者工作地点变更，劳动者可否以“未按照劳动合同约定提供劳动条件”为由主张解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿？
 - 59.《劳动合同》中有关于岗位调整“须经甲乙双方协商同意”等明确约定的情况下，用人单位对劳动者进行单方面调岗降薪后，劳动者因此不服从上级管理、拒绝工作指令的，用人单位以劳动者存在以上消极怠

工等违纪行为为由解除劳动合同，用人单位解除劳动合同行为是否合法？

- 60.连续签订两次固定期限劳动合同后，在劳动者同意续订劳动合同的情况下，用人单位单方不同意续订劳动合同并与劳动者解除劳动关系的，用人单位是否构成违法解除劳动合同并应向劳动者支付赔偿金？
- 61.劳动者与用人单位均无法证明劳动者的离职原因，用人单位是否应支付劳动者经济补偿？
- 62.劳动者要求解除劳动合同，用人单位能否以未办理工作移交手续为由不同意解除劳动合同并不为劳动者办理人事档案、社会保险关系转移手续？
- 63.用人单位与劳动者签订的劳动合同中，限制劳动者解除劳动合同的约定是否有效？
- 64.加班工资是否应计入经济补偿的计算基数？
- 65.劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到关联单位工作，经济补偿的时间从何时起算？
- 66.劳动者在工作场合打架，受到用人单位做出的较轻处罚后，对处罚不服而采取极为不理性的手段致使事态扩大化的，用人单位可否对劳动者的不理性的手段作出处罚？
- 67.劳动者在工作地点打架并因此受到行政拘留处罚，用人单位在无相关制度规定的情况下解除劳动合同是否合法？
- 68.劳动合同期满后劳动者仍在原用人单位工作的，劳动者单方终止劳动合同时，是否可要求用人单位支付经济补偿？
- 69.劳动者入职时间在《中华人民共和国劳动合同

法》实施前，用人单位应支付违法解除劳动合同赔偿金的，是否应当以2008年1月1日为界分段计算？

- 70.用人单位在与劳动者建立劳动关系前，已知晓劳动者遭受了刑事处罚，后又以遭受刑事处罚的事由解除劳动合同，是否构成违法解除劳动合同？
- 71.劳动者因用人单位扣减年终奖提出解除劳动合同，用人单位在劳动者提起劳动仲裁后补给年终奖，是否还需向劳动者支付经济补偿？
- 72.若劳动者未参加待岗培训，用人单位是否可以认定为旷工并以严重违反用人单位规章制度为由解除劳动合同？
- 73.用人单位董事会已决议免除劳动者总经理、经理等公司职务，且劳动者已办理工作交接手续，能否证明用人单位已与劳动者解除劳动关系？
- 74.用人单位与劳动者签订了协商解除劳动合同协议、支付了经济补偿，劳动者是否可以继续索要绩效工资等其他费用？
- 75.用人单位解除劳动合同所依据的员工手册未经民主决策程序，解除程序是否违法？
- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 76.劳动者持有用人单位出具的工资欠条，以拖欠劳动报酬争议直接提起诉讼，是否应当经过仲裁前置程序？
 - 77.空勤人员体检档案、飞行技术履历档案、飞行经历记录本、驾驶员飞行记录簿、飞行执照、飞行员执照关系、空勤登记证等飞行技术档案、健康档案是否属于用人单位与劳动者之间的人事档案？

- 78.飞行员因用人单位未及时出具离职证明索赔损失的，是否能够得到支持？
- 79.劳动者在仲裁阶段请求支付解除劳动合同的经济补偿金，在诉讼阶段又变更为请求支付违法解除劳动合同的赔偿金，是否能够得到支持？
- 80.劳动者在仲裁阶段主张违法解除赔偿金及加班工资，在诉讼阶段又增加主张未休年休假工资报酬的，针对未休年休假工资报酬的诉求是否应当重新经过仲裁前置程序？
- 81.在职期间的借款纠纷属于劳动争议纠纷，还是普通民间借贷纠纷？
- 82.用人单位未按规定缴存住房公积金，劳动者请求用人单位支付住房公积金待遇损失，是否属于人民法院劳动争议受案范围？
- 83.对于企业改制前后发生的劳动争议，是否属于人民法院民事案件的受理范围？
- 84.劳动关系一方当事人向劳动争议仲裁委申请仲裁后，无正当理由拒不到庭，被仲裁委作出视为劳动者自动撤回仲裁申请的仲裁决定后，再次申请仲裁或提起诉讼的，仲裁委及人民法院是否应当支持？
- 85.劳动者在履行职务中造成第三方损失，赔偿后要求用人单位承担最终责任的，是否可以直接向人民法院起诉？
- 86.一裁终局的劳动争议案件，用人单位未向中级人民法院申请撤销仲裁裁决的，是否视为用人单位认可该终局裁决？
- 87.用人单位与劳动者约定劳动争议管辖，此约定是

否有效？

- 88.劳动者依法请求用人单位与其订立无固定期限劳动合同的，一审法院未向劳动者释明应将诉求变更为确认双方存在无固定期限劳动合同关系，是否构成程序违法并应依法撤销原审判决？
- 89.原用人单位、劳动者、新用人单位签订劳动合同变更三方协议，约定变更劳动合同主体，原劳动合同解除，劳动者能否要求原用人单位支付解除劳动合同的经济补偿？
- 90.事业单位在编工作人员请求补发薪级工资差额、年休假待遇、年终奖、赔礼道歉等诉讼请求，是否属于人民法院人事争议受案范围？
- 91.劳动者诉请补办工作期间的档案资料是否应当经过仲裁前置程序？
- 92.用人单位为劳动者缴纳了社会保险，劳动者在达到法定退休年龄后每月已领取基本养老金，又以用人单位为其缴纳的养老保险缴费基数不足为由，请求用人单位赔偿其基本养老金损失，是否属于人民法院民事案件受案范围？
- 九、其他
 - 93.用人单位依据生效裁判文书向劳动者给付工资、经济补偿及未签订劳动合同二倍工资之差额部分时，是否可以先行扣缴个人所得税，然后将剩余部分支付给劳动者，劳动者可否申请强制执行用人单位未支付的部分费用（税款部分）？
 - 94.劳动关系终止后，用人单位未在合理期限内为劳动者办理执业证书变更，是否应当承担相应的赔偿责

任？

- 95.司法鉴定中心出具的劳动能力鉴定意见可否作为人民法院审理依据？
- 96.用人单位停产放假期间，劳动合同到期后未续签，劳动者可否要求用人单位继续支付生活费？
- 97.劳动者在履职过程中造成他人损害，用人单位向受害人支付赔偿后，能否要求劳动者赔偿损失？
- 98.劳动者与用人单位协商一致解除劳动合同，用人单位已向劳动者发放遣散安置补偿的，用人单位能否主张抵扣或不予支付经济补偿金？
- 99.分公司不具有法人资格，仲裁时是否应当将总公司一并列为被申请人？
- 100.劳动者因交通事故死亡，同时被认定为工亡的，劳动者家属能否就同一损害后果要求得到双份赔偿？

- 天津市

- 一、劳动关系确认

- 1.如何认定用人单位与劳动者是否存在劳动关系？
- 2.达到法定退休年龄但未享受基本养老保险的人员与用人单位之间是否存在劳动关系？
- 3.实际用人单位与社保缴费单位不一致，发生工伤时劳动关系及用工主体责任如何认定？

- 二、劳动合同的订立

- 4.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？
- 5.因劳动者原因未订立书面劳动合同，用人单位是否承担二倍工资差额责任？
- 6.劳动者与用人单位签订“临时用工协议”等其他合同，可

否视为双方已经订立书面劳动合同？

- 7.未订立书面劳动合同二倍工资差额的基数如何确定？
- 8.劳动合同期满后未续订书面劳动合同，劳动者仍然在原用人单位继续工作，用人单位是否要支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额？
- 9.在用人单位与劳动者视为订立无固定期限劳动合同的情况下，是否需要支付二倍工资差额？
- 10.劳动者从事人事管理工作但未和用人单位订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？

○ 三、劳动报酬与工时休假

- 11.用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定，及时足额支付劳动者劳动报酬，劳动者可否向人民法院起诉要求加付赔偿金？
- 12.劳动争议案件中加班工资的举证责任如何分配？
- 13.不定时工时制下，劳动者工作时间超过法定时长，用人单位是否支付加班费？
- 14.劳动者与用人单位未约定加班工资计算基数，加班工资计算基数如何确定？
- 15.劳动者所在岗位实行综合工时制，但未经行政审批，劳动者主张加班费，如何认定？
- 16.劳动者与用人单位签订书面文件确认工资中包含加班费，用人单位是否需要另行支付加班工资？
- 17.用人单位与劳动者约定加班费按照最低工资标准计算，是否有效？
- 18.用人单位拒绝提供工资台账，加班工资基数如何认定？

- 19.劳动者与用人单位对于未出勤原因存在争议，劳动者未出勤期间工资如何计算？
- 20.劳动者涉嫌违法犯罪被限制人身自由期间，用人单位是否支付工资和相关待遇？
- 21.用人单位未与劳动者协商一致，可否单方调整劳动者工资标准？
- 22.用人单位依据劳动合同约定调整劳动者岗位，劳动者拒绝到岗，是否需要支付工资？
- 23.劳动者已休年休假的事实由谁承担举证责任？
- 四、社会保险
 - 24.劳动者工作期间突发疾病，抢救超过48小时后死亡的，是否应认定工伤？
 - 25.劳动者在上班期间与同事发生矛盾，被对方持刀伤害，是否认定为工伤？
 - 26.劳动者工作期间身体不适，回家休息后再到医院救治无效死亡，是否认定工伤？
 - 27.劳动者因第三人发生工伤，工伤保险待遇和侵权损害赔偿是否可以兼得？
 - 28.用人单位未依法缴纳失业保险，是否应向劳动者支付失业保险损失？
 - 29.用人单位和劳动者对于无法享受退休待遇均有过错，造成劳动者损失的，应如何承担赔偿责任？
 - 30.用人单位未依法缴纳工伤保险费，劳动者因第三人侵权造成人身损害并构成工伤，法院已判决第三人赔偿劳动者部分医疗费，劳动者可否向用人单位再行主张全部医疗费用？
 - 31.用人单位未依法办理失业金申报手续导致劳动者损

失，是否承担赔偿责任？

○ 五、保密与竞业限制

- 32.劳动者违反竞业限制协议，是否需要返还用人单位竞业限制经济补偿金并支付违约金？
- 33.竞业限制协议约定的违约金的数额过高，可否主张法官依自由裁量权调整？
- 34.劳动者违反保密义务，损害用人单位利益，是否应承担赔偿责任？

○ 六、劳务派遣

- 35.劳务派遣单位拖欠劳动者工资，用工单位应否承担责任？
- 36.劳务派遣单位拒绝签订无固定期限劳动合同，是否构成违法终止？
- 37.用工单位违法退回被派遣劳动者，劳务派遣单位因此解除劳动合同的，应否承担违法解除劳动合同赔偿金？

○ 七、劳动合同的解除与终止

- 38.因用人单位作出解除劳动合同决定发生劳动争议，举证责任如何分配？
- 39.用人单位直接以公告方式解除劳动合同，是否合法？
- 40.劳动者提供虚假学历证明，用人单位是否可以解除劳动合同？
- 41.用人单位与其关联企业之间混同用工，由哪一方对劳动者承担法律责任？
- 42.劳动合同约定用人单位有权调整工作地点和岗位，用人单位直接依据前述约定调整劳动者的工作地点和岗位是否合法？
- 43.因客观情况发生重大变化导致劳动合同无法履行，劳

劳动者拒绝岗位调整，用人单位是否有权解除劳动合同？

- 44.劳动者拒绝按照用人单位要求到本市范围内其他指定地点工作，用人单位解除劳动合同是否合法？
- 45.用人单位依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定解除劳动合同，未履行提前通知或额外支付一个月工资，是否构成违法解除？
- 46.用人单位据以解除劳动合同的规章制度未经民主程序制定并公示，解除劳动合同是否合法？
- 47.用人单位擅自变更劳动者社保缴费义务主体名称，劳动者是否可以解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金？
- 48.劳动者产假到期后，未递交休假文件继续休假，用人单位是否可以以旷工为由解除劳动合同？
- 49.劳动者在上班期间从事微商活动，用人单位据此解除劳动合同是否合法？
- 50.劳动者收到返岗通知后拒不报到，用人单位可否以旷工为由解除劳动合同？
- 51.经济补偿金计算基数是否包含加班费？
- 52.用人单位确已停工停产，劳动者主张继续履行劳动合同，是否应予支持？
- 53.劳动者以用人单位未缴纳社保及拖欠工资为由提出解除劳动合同，用人单位是否需支付经济补偿金？
- 54.劳动者被安排至新单位工作，计算经济补偿金时工作年限如何计算？
- 55.用人单位解除与非全日制用工人员的劳动合同，是否需要支付经济补偿金？
- 56.协商解除劳动合同协议书显失公平，如何处理？

- [57.劳动合同解除协议经当事人签字，且不存在无效情形，劳动者再行要求用人单位支付拖欠工资、岗位津贴的，如何处理？](#)
- [八、劳动争议仲裁诉讼](#)
 - [58.劳动者要求用人单位补缴社会保险，是否属于人民法院受案范围？](#)
 - [59.劳动者要求审定工龄及社会保险事宜，是否属于人民法院受案范围？](#)
 - [60.劳动者主张养老保险及住房公积金缴纳基数争议，是否属于人民法院受案范围？](#)
 - [61.劳动者要求用人单位支付生育津贴和支付失业救济金，能否被法院支持？](#)
 - [62.防暑降温费及冬季采暖补贴的仲裁时效从何时起算？](#)
- [九、其他](#)
 - [63.劳动者放弃住房公积金后再行投诉，住房公积金管理中心如何处理？](#)
 - [64.用人单位发布公告内容不实，劳动者是否可以要求用人单位赔礼道歉并赔偿经济损失？](#)
- [新疆维吾尔自治区](#)
 - [乌鲁木齐市](#)
 - [一、劳动关系确认](#)
 - [1.业务外包后的劳动关系如何认定？](#)
 - [2.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？](#)
 - [3.股东、高管与用人单位之间能否建立劳动关系？](#)
 - [4.自然人（如快递员、超市促销员）自带工具，没有底薪为法人组织提供服务，能否认定二者之间存在劳](#)

动关系？

- 5.用人单位不能证明劳动者系承包人雇佣的员工，劳动关系如何认定？
- 6.为几家关联单位做兼职会计，可否认定与主管单位存在劳动关系？
- 7.单位代为缴纳社会保险费，是否构成劳动关系？
- 8.挂靠车辆的驾驶员，与被挂靠单位是否存在劳动关系？
- 9.代课老师与学校是否存在劳动关系？
- 10.劳动者与A公司签订劳动合同，却在关联企业B公司提供劳动，B公司是否需支付未签订书面劳动合同的双倍工资？
- 11.多家单位混同用工，劳动关系应如何认定？
- 12.在认定劳动关系案件中，用人单位与劳动者如何承担举证责任？
- 二、劳动合同的订立
 - （一）劳动合同的订立与二倍工资差额
 - （二）其他文书表单可否视同已签劳动合同
 - （三）特殊人员未订立书面劳动合同的处理
 - （四）劳动合同无效及部分无效
- 三、劳动报酬与工时休假
 - （一）工资约定与工资支付：含包月工资制、工资含社保、拖欠工资、拖欠的赔偿金，扣减工资、调整工资
 - （二）加班时间、加班工资、值班
 - （三）奖金：含年终奖、绩效工资、绩效奖金
 - （四）带薪年休假、产假、病假

- （五）特殊情形下的工资支付
- 四、社会保险
 - （一）养老保险、生育保险、医疗保险、失业保险
 - （二）工伤保险、职业病
- 五、保密与竞业限制
 - 62.竞业限制协议约定的违约金的数额过高，可否主张法官依自由裁量权调整？
 - 63.竞业限制的适格主体范围如何认定？
 - 64.劳动者在职期间是否可以约定竞业限制义务？
 - 65.在用人单位未于解除或终止劳动合同时免除劳动者的竞业限制义务将承担何种法律责任？
- 六、劳务派遣
 - 66.劳务派遣单位与用工单位签订劳务派遣协议，约定在《劳动合同法》第三十九条以外的情形退回派遣员工产生的经济补偿金或赔偿金由劳务派遣单位支付是否有效？
 - 67.用人单位审查招用劳动者后，劳务派遣单位根据招用人员名单缴纳社会保险费、支付工资，劳动者与哪个单位存在劳动关系？
 - 68.在人力资源社会保障局认定劳动者构成工伤并认定劳务派遣单位为劳动者用人单位的情况下，劳动者实际的用人单位是否应就劳务派遣单位向劳动者支付一次性伤残就业补助金承担连带责任？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 69.劳动者离职后以用人单位未缴纳社会保险及拖欠工资为由要求支付其解除劳动合同经济补偿金，应否支持？

- 70.劳动者在《解除或终止劳动关系证明书》上签字，用人单位能否以此主张双方签署了书面劳动合同，从而不支付劳动者主张的未签书面劳动合同的双倍工资？
- 71.用人单位可否限制或拒绝向劳动者出具解除或终止劳动关系证明书？
- 72.产假期间劳动合同期满，劳动合同何时终止？
- 73.用人单位单方调整劳动者的工作地点是否合理合法，用人单位根据新的工作地点对劳动者进行打卡考勤，并因此以劳动者旷工为由解除劳动者的劳动合同，用人单位是否应支付劳动者违法解除劳动合同赔偿金？
- 74.对患有癌症、精神疾病、瘫痪等特殊疾病的职工，用人单位能否在劳动者医疗期未达到24个月即解除劳动合同？
- 75.违法解除劳动关系支付赔偿金后，是否需要再支付经济补偿金？
- 76.劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者与原用人单位解除劳动合同的经济补偿金由原用人单位支付还是由新用人单位支付？
- 77.劳动者给用人单位造成重大损失，能否要求解除劳动合同赔偿金？
- 78.用人单位以符合法律法规却不兼具合理性的规章制度解除劳动合同，是否属于违法解除劳动合同情形？
- 79.航空公司飞行员能否单方提出解除劳动关系？

- 80.劳动者以用人单位违法解除合同要求支付解除劳动合同关系赔偿金有无事实及法律依据？
- 81.代通知金与违法解除劳动合同赔偿金能否同时使用？
- 82.用人单位经营发生困难导致与劳动者解除劳动合同，用人单位应否向劳动者支付经济补偿金？
- 83.用人单位未提供证据证明其作出解除劳动合同的决定所依据的规章制度的制定符合相关法律规定和法定程序，也未证明向劳动者公示过，是否构成违法解除劳动合同？
- 84.飞行员离职，双方劳动关系解除后相关手续如何处理？
- 85.用人单位与其内退人员为何种法律关系？
- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 86.当事人在仲裁阶段未就仲裁请求提出时效抗辩，诉讼阶段以时效抗辩的，是否能够得到支持？
 - 87.劳动者与用人单位因欠缴社会保险费、住房公积金、支付人身损害赔偿金及精神损害抚慰金引发的争议，是否能够得到支持？
 - 88.劳动者和用人单位均不服劳动争议仲裁委员会的同一仲裁裁决，法院如何处理？
 - 89.用人单位不配合进行职业病诊断、鉴定的，劳动者如何行使救济权利？
 - 90.劳动者因民事侵权行为受到人身损害，能否同时主张工伤保险待遇和民事侵权损害赔偿？
- 九、其他
 - 91.死者近亲属有无诉讼主体资格确认劳动关系？

- [92.个体工商户注销后劳动争议主体如何确定？](#)
- [93.因劳动者履行职务期间造成用人单位损失的，如何赔偿？](#)
- [94.事业单位参加企业改制后是否应报销离退休人员的冬季采暖费？](#)
- [95.事业单位能否因聘用的工作人员旷工而给予开除处分？](#)

- [云南省](#)

- [一、劳动关系确认](#)

- [1.确认劳动关系的时效如何认定？](#)
- [2.自然人与企业签订了劳动合同是否必然存在劳动关系？](#)
- [3.签订了书面劳动合同并缴纳了社会保险，是否就可以认定为有劳动关系？](#)
- [4.在认定劳动关系案件中，用人单位与劳动者如何承担举证责任？](#)
- [5.由公司法定代表人从其个人账户以转账的方式向销售人员支付销售提成，能否认定销售人员与公司存在劳动关系？](#)
- [6.劳动者的计薪方式是按运输趟数，按次计价，双方是否存在劳动关系？](#)
- [7.劳动者与用人单位签署的《承包协议》，能否认定双方存在劳动关系？](#)
- [8.建筑施工领域发包方对包工头招用的农民工承担用工主体责任，发包方与农民工是否存在劳动关系？](#)
- [9.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系？](#)
- [10.劳动者在工作过程中达到退休年龄继续留用期间与用](#)

人单位是何种法律关系？

- 11.劳动者在农村购买新农合基础养老保险并已开始享受，与用人单位之间能否认定存在劳动关系？
- 12.达到法定退休年龄人员并领取养老保险待遇人员与用人单位之间是否存在劳动关系？
- 13.劳动者能否建立双重劳动关系？
- 14.劳动者将注册建造师资质挂在第三方单位并签署劳动合同，与用人单位之间是否构成劳动合同关系？
- 15.用人单位为劳动者缴纳了工伤保险，双方是否存在劳动关系？
- 16.用人单位主张自然人系挂靠购买社保，双方是否存在劳动关系？
- 17.职业病诊断过程中确认劳动关系之诉是否适用仲裁时效期间的规定？

○ 二、劳动合同的订立

- 18.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计算？
- 19.未订立书面劳动合同二倍工资差额的基数如何确定？
- 20.计算未订立书面劳动合同的二倍工资差额时，是否可以扣除停车补助、应缴税费？
- 21.入职后不久发生工伤也未订立书面劳动合同，劳动者能否主张未订立书面劳动合同的二倍工资？
- 22.用人单位向劳动者提供了书面合同文本，但劳动者未签署，劳动者能否主张支付未订立书面劳动合同的二倍工资？
- 23.劳动者与用人单位签署了《劳务合同书》，能否主张支付未订立书面劳动合同的二倍工资？

- [24.劳动者填写了《新员工转正申请表》，可否视为用人单位与劳动者双方已经订立书面劳动合同？](#)
- [25.劳动合同期满后未续订书面劳动合同，劳动者仍然在原用人单位继续工作，用人单位是否要支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额？](#)
- [26.劳动者连续多次与用人单位签署固定期限劳动合同，能否反悔主张未订立无固定期限劳动合同的二倍工资？](#)
- [27.劳动者与用人单位先后订立有无固定期限合同和固定期限合同，第三次未订立无固定期限劳动合同，劳动者能否主张未订立无固定期限劳动合同的二倍工资？](#)
- [28.劳动者与用人单位被视为订立了无固定期限劳动合同，能否主张用人单位支付未订立无固定期限劳动合同的二倍的工资？](#)
- [29.劳动者隐瞒真实工作经历故意告知虚假情况，用人单位主张受欺诈导致劳动合同无效能否获得支持？](#)
- [30.劳动合同被确认无效后，劳动者已经付出劳动的如何确定劳动报酬？用人单位可否主张劳动者返还多支付的工资？](#)
- [三、劳动报酬与工时休假](#)
 - [31.劳动者依据与用人单位签订的工资支付协议主张支付拖欠的劳动报酬，是否需要仲裁前置？](#)
 - [32.用人单位是否可以根据业绩情况调整劳动者的绩效工资？](#)
 - [33.用人单位是否有权决定“无效益则无绩效工资”？](#)
 - [34.用人单位与劳动者未在劳动合同中约定发放工资的时间，也未与劳动者协商过工资支付时间的，是否应当按月支付工资？](#)

- 35.劳动者的工作制为“上一天、休一天”，其中“上一天”为24小时，用人单位是否应支付加班费？
- 36.用人单位未举证证明劳动者实行的是不定时工作制，是否应支付延长工作时间的加班工资？
- 37.经劳动行政管理部门批准对劳动者的工作岗位实行不定时工作制，并已安排劳动者带薪补休，用人单位是否应支付应支付加班工资和未休年休假工资？
- 38.对两年前的加班费的举证责任由谁承担？
- 39.劳动者严重违反劳动纪律，是否还可以主张季度奖、年终奖和第十三个月工资？
- 40.职业病患者依据《中华人民共和国职业病防治法》要求用人单位支付岗位津贴，按什么标准支付？
- 41.用人单位停产且未安排劳动者工作期间，应按何种标准向劳动者支付生活费？
- 42.用人单位给予职工的股权是否属于职工福利范畴，是否属于劳动争议处理范围？
- 43.劳动者未休年休假的三倍工资是否属于劳动报酬？是适用一年的仲裁时效还是特殊时效？
- 四、社会保险
 - 44.补缴社会保险费及公积金的诉讼请求，是否属于人民法院受理案件的范围？
 - 45.对用人单位未为劳动者缴纳养老保险、医疗保险造成的损失，需符合何种条件诉请才予支持？
 - 46.社保经办机构不能补办社会保险手续的举证责任由谁承担？
 - 47.劳动者主张社会保险损失的是否适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》一年的诉讼时效？

- 48.用人单位遗失劳动者档案，造成劳动者工作年限未作为视同缴费年限计入，给劳动者造成养老保险待遇损失，是否应承担赔偿责任？
- 49.退休人员丧失领取退休工资资格后领取的养老金是否应该返还社保部门？
- 50.用人单位未为劳动者缴纳社会保险费，劳动者能否请求用人单位将社会保险费直接支付给本人？
- 51.劳动者未达法定退休年龄，是否有权要求用人单位赔偿其基本养老保险待遇损失？
- 52.仲裁裁决用人单位为劳动者补缴社会保险，用人单位能否以补缴社会保险不属于人民法院的受案范围为由申请撤销仲裁裁决？
- 53.用人单位未为劳动者缴纳社会保险，与劳动者签订一次性补偿协议，能否免除用人单位缴纳社会保险的法定义务？
- 54.用人单位在工资表中区分工资、养老保险、餐费补贴费用，其中，养老金、餐费补贴属于工资还是福利？
- 55.双方在仲裁阶段达成和解但未对养老保险损失进行约定，劳动者是否还能另行主张用人单位支付养老保险损失？
- 56.因用人单位未为劳动者缴纳养老保险、医疗保险、失业保险费和生育保险费，劳动者已自行缴纳的，对劳动者造成的损失应如何计算赔付？
- 57.劳动者已开始领取养老金，但由于用人单位未为劳动者缴纳养老保险，导致劳动者实际领取金额不足，用人单位按何种标准赔偿劳动者养老保险待遇损失？
- 58.因用人单位未按规定为劳动者办理社会保险手续且经

办机构不能补办，导致劳动者达到退休年龄不能获得其本该享有的养老金，用人单位按何种标准赔偿劳动者养老保险待遇损失？

- 59.因用人单位未按规定为劳动者办理社会保险手续且经办机构不能补办，导致劳动者达到退休年龄不能获得养老金，劳动者主张用人单位按照上一年度企业退休人员月平均基本养老金为标准计算的养老保险损失，是否可以支持？
- 60.劳动者已达到法定退休年龄开始领取养老金，是否有权主张失业保险和医疗保险损失以保费折算为现金支付给其个人？
- 61.用人单位对劳动者的失业保险损失已经以福利形式发放，而且劳动者自己不愿意购买，还提交了《自动放弃保险承诺书》，用人单位是否还应赔偿劳动者失业保险损失？
- 62.用人单位未为劳动者缴纳失业保险，劳动者是否有权主张用人单位按照法定缴费标准予以返还？
- 63.用人单位未为女职工缴纳社会保险，导致无法享受生育保险待遇是否应承担赔偿责任？
- 64.工伤职工的停工留薪期如何确定？
- 65.劳动者发生工伤，用人单位和劳动者均未在规定时间内申请工伤认定，劳动者能否直接向人民法院提出支付工伤待遇的诉讼请求？
- 66.用人单位以工伤职工严重违反单位规章制度为由解除劳动合同，是否应支付一次性伤残就业补助金？
- 67.第三人侵权赔偿和工伤保险待遇是否可以兼得？社会保险经办机构要求扣除第三人已支付的侵权赔偿是否应得

到支持？

- 68.劳动者未足额享受工伤保险待遇的差额损失，是否属于法院受理范围？
- 69.劳动者和用人单位的劳动关系已经解除，工伤保险关系已经终止，劳动者重新起诉索赔工伤复发产生的费用医疗费、交通费是否应予支持？
- 70.用人单位解散清算办理注销登记后，劳动者能否向公司股东索赔工伤保险费用？

○ 五、商业保密与竞业限制

- 71.劳动者在离职后违反《竞业限制协议》，用人单位能否迟延支付竞业限制经济补偿金并要求劳动者继续履行竞业限制义务？
- 72.劳动者违反竞业限制协议，如何承担违约责任？
- 73.竞业限制协议约定的违约金的数额过高，可否主张法官依自由裁量权调整？
- 74.竞业限制协议中未明确竞业限制补偿标准的，应如何确定竞业限制经济补偿金的标准？
- 75.用人单位以劳动者违反保密义务为由，追究劳动者的违约责任，是否应仲裁前置？

○ 六、劳务派遣

- 76.劳务派遣合同与服务合同有哪些区别？
- 77.劳务派遣单位在不具备劳务派遣资质的情况下从事劳务派遣业务，其与用工单位之间的法律关系如何界定？被派遣劳动者与用工单位能否建立劳动关系？
- 78.用人单位实际用工后，在未与劳动者终止劳动关系的情况下，安排劳动者与劳务派遣单位签订劳动合同，劳动者的工龄如何计算？

- 79.被认定为违法解除劳动合同的，劳务派遣单位与用工单位应如何承担责任？
- 80.劳务派遣期间，被派遣劳动者因执行工作任务造成第三人损害，被派遣劳动者、用工单位、劳务派遣单位如何承担赔偿责任？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 81.用人单位与劳动者双方均未能证明劳动者劳动报酬的具体数额，如何确定解除劳动合同的经济补偿金计算基数？
 - 82.劳动者与用人单位已就经济补偿金的补偿事宜达成协议，签订了解除劳动合同证明书也领取了经济补偿金，事后是否有权对低于法定标准部分主张补足差额？
 - 83.劳动者与用人单位签署协议约定按低于劳动者实际工资标准支付解除劳动合同经济补偿金，事后劳动者能否主张对经济补偿计算标准进行调整？
 - 84.一次性补偿协议约定“互不追究任何责任”“一次性解决”等类似内容是否有效？
 - 85.会议签到表能否证明用人单位已将规章制度经民主程序和公示程序，是否可以据此作为解除劳动关系的依据？
 - 86.用人单位未按照劳动者实际工资标准缴纳社会保险费，劳动者以此为由通知用人单位解除劳动合同，用人单位是否应当支付经济补偿？
 - 87.劳动者以“个人原因”离职，事后以用人单位存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的违法情形主张经济补偿金，是否应获支持？
 - 88.劳动者在用人单位提供的《解除劳动合同证明书》上签字，事后可否反悔？

- [89.劳动者擅自离岗，但用人单位未向劳动者送达《解除劳动合同通知书》，劳动关系是否解除？](#)
- [90.用人单位内部规定的离职时限要求高于劳动合同法规定，对劳动者是否有约束力？](#)
- [91.用人单位下发免职通知后，未为劳动者安排工作岗位，劳动者亦未到岗上班是否能认定为旷工？用人单位是否应支付未到岗期间的工资？](#)
- [92.用人单位以劳动者严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害为由解除劳动合同，是否有权不发放当年度的年终奖？](#)
- [93.用人单位以工作绩效所作评估结果，认定劳动者违反规章制度而解除劳动合同，是否为违法解除？](#)
- [94.用人单位短信通知劳动者不用上班是否属于解除劳动合同？](#)
- [95.用人单位作出解除或终止劳动关系的决定后，无法举证证明已通知劳动者的，“劳动争议发生之日”如何确定？](#)
- [96.用人单位无法证明向劳动者送达了解除劳动合同决定，如何确定劳动关系解除时间点和仲裁时效起算点？](#)
- [97.用工单位将劳动者退回劳务派遣单位后，劳务派遣单位未安排劳动者工作也未解除劳动合同，是否应支付劳动者待岗期间的工资？工资标准如何确定？](#)
- [98.劳动者主张用人单位就经济补偿加付赔偿金，是否能予以支持？](#)
- [99.劳动者长期未提供劳动又未领取报酬，在双方“互不找”的情况下，用人单位解除了劳动合同关系，劳动者能否主张用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金？](#)
- [100.用人单位能否要求劳动者办理完工作交接后，再为劳](#)

劳动者出具解除劳动合同关系的证明，并办理人事档案、社会保险关系转移手续？

- 101.涉及飞行员的安保评价、飞行技术档案和体检健康档案等行业档案的转移是否属于劳动争议案件受理范围？
- 102.用人单位与飞行员解除劳动合同，能否主张返还向案外第三方企业支付的有偿流动费、机型改装费等费用？
- 103.飞行员提前解除劳动合同，是否应受中国民用航空总局等五部委联合发出《关于规范飞行人员流动管理保证民航飞行队伍稳定的意见》规定约束？
- 104.劳动合同约定劳动者在服务期内单方提出解除劳动合同的违约金按照服务期限逐年递增，能否予以支持？
- 105.劳动者离岗后对用人单位发放的工资及代缴的社保费，用人单位能否主张返还？
- 106.劳动者提交了案外第三方公司的《不能入职证明》，能否要求原用人单位支付未及时出具离职证明的损失？
- 107.用人单位未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，后在一审法院起诉前已经补正相关程序，是否还应支付违法解除赔偿金？
- 108.用人单位在解除劳动合同关系前通知了工会，但仅有部分工会委员在通知上签名，是否认定程序合法？
- 109.用人单位在解除劳动关系前通知工会程序有瑕疵，是否应认定为无效？
- 110.用人单位以经营困难为由将解除劳动合同事宜向所在地劳动争议仲裁院报告是否有效？
- 111.如何认定用人单位符合生产经营困难情形可以依法进行经济性裁员？
- 112.如何认定用人单位经济性裁员程序是否合法？

- [113.劳动合同到期后，用人单位未维持或者提高劳动合同约定条件与劳动者续订劳动合同的，是否应向劳动者支付经济补偿？](#)
- [114.劳动者与用人单位连续订立二次固定期限劳动合同，第二次固定期限劳动合同期满后，劳动者提出续订而用人单位不同意续订的，双方劳动合同是否终止？](#)
- [八、劳动争议仲裁诉讼](#)
 - [115.办理档案转移手续争议是否属于人民法院劳动争议受案范围？](#)
 - [116.劳动者要求用人单位退还押金、保证金是否属于人民法院劳动争议受案范围？](#)
 - [117.用人单位和劳动者对仲裁裁决不服，分别向不同的有管辖权的人民法院提起诉讼，如何确定审理法院？](#)
 - [118.针对同一劳动争议案件，仲裁委员会分别作出终局裁决和非终局裁决，非终局裁决确认存在劳动关系，用人单位不服非终局裁决向人民法院提起诉讼，同时向中级人民法院申请撤销终局裁决，是否能够得到支持？](#)
 - [119.一方不服劳动仲裁裁决向人民法院提起诉讼，法院的审理范围是否只针对原告的诉讼请求？](#)
 - [120.当事人不服仲裁裁决，向人民法院提起诉讼后，经人民法院依法传唤，原告拒不到庭参加诉讼，法院按撤诉处理的，仲裁裁决何时生效？当事人是否还可以向法院提起诉讼？](#)
 - [121.劳动关系解除后产生的支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议，如何确定劳动争议发生日？](#)
- [九、其他](#)
 - [122.用人单位为劳动者提供专项培训，并约定服务期。服](#)

务期未满，劳动者离职的，用人单位是否有权要求劳动者承担违约责任？违约金如何计算？

- 123.用人单位以违反规章制度为由解除与劳动者的劳动合同关系，劳动者是否应按《培训合同》约定返还服务期尚未履行部分的培训费用？
- 124.用人单位要求劳动者提供经济担保人并承担连带责任，解除劳动合同后，担保人是否应承担担保责任？
- 125.劳动争议案件中，是否能主张败诉方赔偿律师代理费？
- 126.因女职工哺乳假时间未遵守用人单位安排，用人单位能否按迟到进行经济处罚？
- 127.劳动者给用人单位造成损失，如何确定赔偿责任？

- 浙江省

- 杭州市

- 一、劳动关系确认

- 1.在认定劳动关系案件中，用人单位与劳动者如何承担举证责任？
- 2.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？
- 3.自然人（如快递员、超市促销员）自带工具，没有底薪为法人组织提供服务，能否认定二者之间存在劳动关系？
- 4.股东、高管与用人单位之间能否建立劳动关系？
- 5.用人单位与已享受养老保险待遇人员之间是否存在劳动关系？

- 二、劳动合同的订立

- 6.因工伤停工留薪未订立书面劳动合同的，劳动者主

张未订立书面劳动合同的二倍工资差额能否得到支持？

- 7.用人单位应当订立无固定期限劳动合同而未签，选择终止劳动合同并支付经济补偿金，劳动者同意后能否再向法院主张违法解除劳动合同赔偿金？
- 8.劳动合同期满后未续订书面劳动合同，劳动者仍然在原用人单位继续工作，用人单位是否要支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额？
- 9.未订立书面劳动合同二倍工资差额的基数如何确定？
- 10.担任公司法定代表人的劳动者未订立书面劳动合同，用人单位是否可免除未订立书面劳动合同二倍工资差额责任？
- 11.用人单位连续两次订立固定期限劳动合同后，应与劳动者订立无固定期限劳动合同但仍继续与劳动者订立固定期限劳动合同的，劳动者是否能主张用人单位支付其未订立无固定期限劳动合同的二倍工资差额？
- 12.劳动者虚构简历，用人单位未与其及时订立书面劳动合同，能否主张二倍工资？
- 三、劳动报酬与工时休假
 - 13.用人单位公司账户被法院查封导致未支付劳动报酬的，是否属于法定可以迟延支付工资的理由？
 - 14.用人单位和劳动者之间未签署劳动合同，也没有银行流水等工资支付凭证，法院如何确定月工资？
 - 15.劳动者以岗位相同，但工资待遇不同，向用人单位主张同工同酬待遇，能够得到支持？

- [16.劳动者主张加班费的诉讼时效计算的起算点如何认定？](#)
- [17.加班费能否以劳动合同约定的基本工资作为基数？](#)
- [18.劳动者在试用期内的工资无法确定基本工资标准的，劳动者主张加班费时，加班费计算基数如何确定？](#)
- [19.实行综合计时工时制的劳动者是否有权主张工作日上下午出车时间之外的中间时段对应的加班费？](#)
- [20.劳动者提交的考勤记录中存在晚下班的记录，能否证明劳动者有加班的事实存在？](#)
- [21.《劳动合同》因劳动者提供虚假信息构成欺诈而被认定无效时，劳动者的工资及加班费如何支付？](#)
- [22.实行不定时工作制的员工能否主张加班费？](#)
- [23.用人单位是否有权决定年终奖分配事宜？](#)
- [24.劳动者要求用人单位支付专项奖金的，举证责任如何分配？](#)
- [25.《劳动合同》约定劳动者的月工资构成：基本工资+绩效工资，用人单位的绩效考核办法是否需要提前公示给劳动者？](#)
- [26.用人单位设计的工资结构中包含“浮动津贴”，用人单位主张病假工资的计算基数应当扣除此项，是否支持？](#)
- [27.未休年休假工资的基数如何确定？](#)
- [28.用人单位春节放假和组织劳动者旅游，能否抵扣年休假？](#)
- [29.用人单位规定，每月从劳动者“提成”工资中扣10%](#)

作为预留提成于次年一月一次性发放，一年内离职的不予发放，该行为是否有效？

- 30.用人单位与劳动者约定，取得某类注册证书后每月增加3000元，劳动者主张用人单位支付的，是否属于人民法院受案范围？
- 31.劳动合同约定每月工资发放80%，剩余20%满一年后一次性发放。劳动者未满一年离职的，用人单位是否需要补发？
- 32.劳动者对于合同约定的工资属于“税前工资”还是“税后工资”有争议的，如何认定？
- 33.劳动者履行职务期间造成多次交通违章，用人单位能否从工资中抵扣违章费用？

■ 四、社会保险

- 34.劳动者停工留薪期的工资是否包含加班费？
- 35.劳动者入职时签订自行缴纳社保的《个人声明》，并由第三方代为缴纳社保，离职后是否有权要求用人单位将社会保险费以现金方式向其支付？
- 36.用人单位在劳动者发生工伤事故后才缴纳社会保险费，并主张应当由工伤保险基金支付工伤保险待遇的，如何处理？
- 37.如何确定停工留薪期？
- 38.用人单位已依法为劳动者缴纳了工伤保险费，劳动者工伤医疗费超出社保基金报销目录范围的费用，如何承担？

■ 五、保密与竞业限制

- 39.用人单位以劳动者在职期间违反竞业限制协议，要求劳动者支付违约金，是否支持？

- 40.竞业限制案件中，如何认定劳动者构成竞业？
- 41.竞业限制协议中约定劳动者竞业范围不明确时，法院如何认定？
- 42.竞业限制协议约定的违约金的数额过高，可否主张法官依自由裁量权调整？
- 43.用人单位实际支付的竞业限制补偿金高于《竞业限制》约定的数额，用人单位主张按照实际支付的补偿金数额作为违约金基数的，能否得到支持？
- 六、劳务派遣
 - 44.劳务派遣单位与被派遣劳动者之间签订两次固定期限劳动合同后，终止劳动合同是否应承担违法解除劳动合同的赔偿金？
- 七、劳动合同的解除与终止
 - 45.用人单位与劳动者约定标准工时制，用人单位没有安排足额的工作量导致员工收入减少的，劳动者主张解除劳动合同后，能否要求用人单位支付经济补偿金？
 - 46.劳动者明知用人单位对公账户被法院查封，导致工资未及时发放，劳动者能否以用人单位拖欠工资为由解除劳动合同并要求支付经济补偿金？
 - 47.用人单位以医疗期满，拒绝劳动者病假申请，要求劳动者返岗工作，劳动者未能返岗，用人单位能否以旷工为由解除劳动合同？
 - 48.劳动者在年假申请表上签字申请休年假，而实际上是休病假，能否主张年休假未休，支付未休年休假工资？
 - 49.用人单位存在《中华人民共和国劳动合同法》第

三十八条规定之情形的，劳动者是否需要将解除劳动合同通知事先送达给用人单位？

- 50.劳动者提前三十日通知用人单位解除劳动关系，用人单位能否以劳动者未完成销售目标、工作交接为由拒绝劳动者的辞职？
- 51.劳动者被采取刑事强制措施，能否以旷工为由解除劳动合同？
- 52.用人单位单方解除劳动合同后，可否在庭审中新增解除理由作为判断解除合法性的依据？
- 53.未经过民主程序制定的规章制度能否作为解除劳动合同的依据？
- 54.劳动者提出《劳动合同解除协议》是否存在重大误解和显失公平的情形，如何处理？
- 55.劳动者先后在关联公司工作或虽在不同公司工作但工作地点、工作岗位未改变的，可否要求合并工作年限计算经济补偿金？
- 56.劳动者因用人单位违法解除劳动合同要求支付工资收入损失及25%的赔偿费用如何处理？
- 57.劳动关系跨越2008年1月1日《中华人民共和国劳动合同法》实施日，经济补偿金应如何计算？
- 58.用人单位要求员工离职后归还员工手册，否则予以扣款是否符合法律规定？
- 59.劳动者离职前与用人单位约定今后再无争议，该约定是否有效？
- 八、劳动争议仲裁诉讼
 - 60.用人单位在仲裁裁决前主动履行支付工资的请求，但加班费系经过仲裁裁决后才履行的，用人单位

能否拒绝支付解除劳动合同经济补偿金？

- 61.劳动者离职后未及时办理离职手续，用人单位仍为其缴纳社会保险，仲裁时效从何时开始计算？
- 62.法院未及时送达答辩状是否构成程序违法并应依法撤销原判？
- 63.劳动者提起要求支付终止劳动合同赔偿金被仲裁驳回后，再以请求支付经济补偿金提起仲裁的，是否构成重复诉讼？

■ 九、其他

- 64.用人单位因生产经营所需，调整劳动者工作岗位的，劳动者是否必须服从安排？
- 65.劳动者要求补缴住房公积金如何处理？
- 66.劳动者未尽到谨慎义务，导致用人单位款项被骗，劳动者是否应承担全额赔偿责任？
- 67.劳资双方就劳动者行为是否属于严重违反用人单位规章制度产生争议时如何处理？

○ 宁波市

■ 一、劳动关系确认

- 1.如何区分劳动关系与雇佣关系？
- 2.用人单位员工因缺勤临时找了他人替班一次，该替班人员与用人单位之间是否构成劳动关系？
- 3.用人单位被注销后，用人单位实际投资人仍继续安排劳动者工作，是否可以确认劳动者与用人单位实际投资人存在劳动关系？
- 4.自然人与企业签订了劳动合同是否必然存在劳动关系？
- 5.达到法定退休年龄但未享受基本养老保险的人员与

用人单位之间是否存在劳动关系？

- 6.用人单位将车间承包给个人，个人招用的劳动者要求确认与用人单位存在劳动关系，如何进行认定？

■ 二、劳动合同的订立

- 7.劳动者在劳动合同中签署的姓名与实际名字不符，其劳动合同的效力如何认定？
- 8.劳动者填写的《应聘登记表》可否视为用人单位与劳动者双方订立的书面劳动合同？
- 9.未订立书面劳动合同二倍工资差额的基数如何确定？
- 10.无法查清劳动者具体工资组成时，未订立书面劳动合同二倍工资差额的基数如何确定？
- 11.劳动者以工资过低，工作时间过长等原因未与公司订立书面劳动合同后，又主张未订立书面劳动合同二倍工资差额的，是否支持？
- 12.用人单位与劳动者在入职时未订立书面劳动合同，此后用人单位向劳动者提出补签遭到劳动者的拒绝，用人单位是否应当承担未订立书面劳动合同的二倍工资？
- 13.用人单位与劳动者在职期间未订立书面劳动合同，后劳动者死亡，其法定继承人是否可以向用人单位主张未订立书面劳动合同的二倍工资？
- 14.劳动者符合订立无固定期限劳动合同的条件，并以书面形式向用人单位提出签署无固定期限劳动合同的要求，此后双方实际签署了固定期限劳动合同，劳动者是否可以主张未订立无固定期限劳动合同的二倍工资差额？

- 三、劳动报酬与工时休假
 - 15.劳动者（尤其是年薪制劳动者）主张加班工资，用人单位抗辩其月工资中已包含加班工资，如何认定？
 - 16.劳动者与用人单位在劳动合同中约定，“劳动者应在收到工资后一定期限内提出复核异议，逾期视为认可用人单位已足额发放工资”，此类约定是否有效？
 - 17.对保安、门卫等特殊岗位的劳动者主张加班费，应如何把握？
 - 18.用人单位经营状况调整，导致劳动者工作量锐减，长期处于待工状况，用人单位是否可以按照停工停产标准支付月工资？
 - 19.劳动关系存续期间，劳动者主张劳动报酬案件的举证责任如何分配？
 - 20.建筑施工、矿山企业等用人单位违法分包的情形下，劳动者是否可以要求具备用工主体资格的发包方支付劳动报酬？
 - 21.用人单位违法解除劳动合同，劳动者要求恢复劳动关系，法院判决继续履行劳动合同的，违法解除至劳动合同恢复履行期间，劳动者的工资损失如何认定？
- 四、社会保险
 - 22.劳动者工伤发生前十二个月包括医疗期或事假等非正常工作时间，且该期间用人单位未支付正常工资，那么停工留薪期工资如何计算？
 - 23.用人单位已依法为劳动者缴纳了工伤保险，劳动者工伤医疗费超出社保基金报销目录范围的费用，如

何承担？

- 24.工伤案件中，因工作时间尚不满一个工资支付周期、未签订书面劳动合同等原因，导致劳动者工伤发生前12个月的月工资标准无法确定的，工伤赔偿中劳动者本人月工资如何确定？
- 25.建筑施工企业违法转包、分包中，劳动者在工作中发生伤亡，如何处理？
- 26.劳动者是否有权就原工伤远期并发症所致的医疗费及伤残等级加重的部分享受工伤保险待遇？
- 27.用人单位能否以工伤保险基金管理单位未予结算为由，拒绝向劳动者承担工伤保险待遇？
- 28.劳动者在职期间发生工伤，在工伤赔偿尚未处理完毕前用人单位未经清算而注销的，劳动者是否可以要求原用人单位的股东承担工伤赔偿责任？
- 五、保密与竞业限制
 - 29.竞业限制案件中，如何认定劳动者构成竞业？
 - 30.竞业限制违约金的标准如何确定？
 - 31.劳动者与用人单位签订有竞业限制协议，劳动者在离职后3个月内实施了违反竞业限制协议的行为后，是否可以用人单位未在离职后3个月内支付竞业限制补偿金为由提出解除双方的竞业限制协议？
 - 32.用人单位与劳动者在竞业限制协议中明确约定“如用人单位未明确告知劳动者需继续履行竞业限制义务的，竞业限制协议在劳动者离职时自动终止”，此条款是否有效？
- 六、劳务派遣
 - 33.用工单位以被派遣劳动者存在严重违反其规章制

度的行为而将其退回劳动派遣单位，之后劳务派遣单位以此为由解除，如该解除行为系违法解除，用工单位是否需要对违法解除赔偿金的支付承担连带责任？

■ 七、劳动合同的解除与终止

- 34.劳动者以《中华人民共和国合同法》第三十八条第一款任一事由单方提出与用人单位解除劳动合同，是否必须于仲裁前先行书面通知用人单位？
- 35.用人单位单方调整工作岗位，劳动者是否可以“未按照劳动合同约定提供劳动保护或劳动条件”为由解除劳动合同？
- 36.对于“试用期内被证明不符合录用条件”解除，司法实务中如何把握？
- 37.用人单位单方与劳动者解除劳动合同，如未通知工会，是否构成违法解除？如用人单位未成立工会的，如何履行工会通知义务？
- 38.劳动者解除或者终止劳动合同前十二个月包含待岗、离岗清收等非正常工作期间，且在该期间内用人单位未支付正常工作工资的，经济补偿基数应如何确定？
- 39.用人单位主张，劳动者请假未批准而不上班的，视为自动离职，并据此认定劳动者单方解除劳动合同，是否合法？
- 40.用人单位以某种事由或情形单方解除劳动合同，在仲裁或诉讼过程中又补充提出劳动者存在用人单位可单方解除劳动合同的其他事由或情形，如何处理？
- 41.劳动者以用人单位未及足额时劳动报酬为由解除与用人单位的劳动合同并主张经济补偿金，用人单位

则以劳动者存在欺诈、劳动合同无效为由抗辩，如何处理？

- 42.用人单位以劳动者严重违反用人单位规章制度为由单方解除劳动合同，应当如何把握？
- 43.对“严重失职、营私舞弊，给公司造成重大损害”如何理解？

■ 八、劳动争议仲裁诉讼

- 44.劳动者在达到法定退休年龄后仍继续在用人单位工作，劳动争议仲裁时效是否应从劳动合同终止之日起计算？
- 45.劳动者不服劳动争议仲裁裁决，起诉至法院后又撤诉，之后再次起诉，是否能够得到支持？
- 46.劳动者就欠缴、拒缴社会保险费或者因缴纳年限、缴费基数等发生的争议，是否属于人民法院受案范围？
- 47.人民法院审理当事人申请撤销劳动争议仲裁裁决案件，对仲裁裁决认定的事实的审查范围如何确定？
- 48.劳动者在仲裁阶段请求支付违法解除劳动合同的赔偿金，在诉讼阶段又变更为请求支付经济补偿金，是否能够得到支持？

■ 九、其他

- 49.用人单位单方调整劳动者的工作岗位，劳动者对此调岗不认可，仍到原岗位进行上下班打卡，是否构成旷工？
- 50.用人单位与劳动者在劳动合同中设置条款“劳动者已详细了解并阅读用人单位的规章制度并愿意遵守”，是否视为用人单位已履行规章制度的告知义

务？

- 51.如何适用未及时支付劳动报酬的加付50%—100%赔偿金？
- 52.劳动者因执行工作任务造成他人损害，用人单位对外承担侵权责任后，是否可以据此要求劳动者承担全部赔偿责任？
- 53.劳动者与用人单位就工伤赔偿达成调解协议，后劳动者以其依法应获得的工伤保险待遇金额明显高于协议约定金额，该协议显失公平为由要求撤销该调解协议，如何认定？

安徽省

一、劳动关系确认

1.如何认定用人单位与劳动者是否存在劳动关系？

劳动者与用人单位之间符合《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定的情形。在此情况下，用人单位不认可与劳动者之间存在劳动关系，应当提供证据加以反驳，但其并未提供相应证据，依法应当承担举证不能的不利后果。【（2019）皖01民终7591号】

2.达到法定退休年龄人员与用人单位之间是否存在劳动关系？

《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，劳动合同终止：（一）劳动合同期满的；（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（四）用人单位被依法宣告破产的；（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。”《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条规定：“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。”女职工年满50周岁，虽未办理退休手续或领取退休金，但其系初次到用人单位工作提供劳动，在此之前其与用人单位之间并不存在劳动关系。故，其至用人单位工作时因已达法定退休年龄，不能成为劳

动关系的主体，双方并不存在劳动关系。【（2019）皖08民终2516号】

3.单位代为缴纳社会保险费，是否构成劳动关系？

用人单位未与劳动者签订书面劳动合同，但仅凭社会保险缴纳情况不能当然认定双方劳动关系存在。用人单位和劳动者符合法律法规规定的主体资格，劳动者接受用人单位考勤管理，从事用人单位安排的工作，用人单位向劳动者发放报酬，足以认定用人单位与劳动者已经建立劳动关系。案外人为劳动者缴纳社会保险的行为，不能当然认定其与劳动者建立劳动关系。【（2019）皖01民终10706号】

4.网络平台主播与文化传媒公司之间签订《主播艺人经纪合同》，双方是否构成劳动关系？

劳动合同关系是指劳资双方协商一致，由劳动者一方提供劳动、用人单位给付劳动报酬的权利义务关系，劳动者与用人单位之间存在隶属性，用人单位要依据《中华人民共和国劳动合同法》的规定支付劳动者工资、为劳动者购买社会保险、提供劳动保护等。当事人双方签订的《主播艺人经纪合同》约定主播每月的总工作量，每周、每天直播时间，也约定主播的报酬为平台直播收益的分成，但网络主播的报酬也与其直播内容、拥有的粉丝量以及用户的打赏有关，因此，网络平台主播与文化传媒公司之间签订的《主播艺人经纪合同》，系双方平等主体之间的民事合同法律关系而非劳动合同关系。【（2019）皖01民终10359号】

5.建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？

确定劳动者和用人单位之间是否形成劳动关系，要看双方是否有建立劳动关系的合意。建筑施工企业将工程发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，该组织或自然人招用的工人与建筑施工企业之间不具有建立劳动关系的合意，故该组织或自然人招用的工人与建筑施工企业之间不具有劳动关系。【（2019）皖18民终1785号】

6. 保险代理人与保险公司之间是否构成劳动关系？

保险公司一般存在两类工作人员，一类为内勤人员，主要负责处理公司行政、后勤等保障公司正常运营的事宜，该类人员与保险公司存在劳动关系；另一类为外勤人员，负责销售保险业务，也即保险代理人，与保险公司之间存在委托代理关系。

《中华人民共和国保险法》第一百一十七条第一款规定：“保险代理人是根据保险人的委托，向保险人收取佣金，并在保险人授权的范围内代为办理保险业务的机构或者个人。”由此可见，保险代理人与保险公司之间的关系属于代理关系，不属于《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》的调整范围。

保险代理人是依据保险公司的委托，在保险公司授权范围内代为办理保险业务，并向保险公司收取手续费的单位或个人。在报酬上，保险公司根据代理人所做的业务量支付一定的佣金而不是约定的工资数额，该佣金也不受国家规定的最低工资限制。保险公司不承担保险代理人的社会保险和社会福利责任。所以保险代理人与保险公司的关系属于平等主体之间的民事代理人关系，而不是劳动关系。两种关系性质不同，同一人员不能与保险公司之间兼有两种关系。【（2019）皖16民终2696号】

7.用人单位与劳动者“长期两不找”，双方劳动关系如何认定？

劳动者长期未向用人单位提供劳动，用人单位也长期不再向劳动者支付劳动报酬等相关待遇，双方“长期两不找”的，应认定双方已事实上解除劳动关系，用人单位和劳动者不再存在劳动法上的权利义务关系。

【（2019）皖16民终961号】

二、劳动合同的订立

8.劳动者与用人单位补签书面劳动合同，主张补签之日前的二倍工资差额，是否予以支持？

用人单位和劳动者补签书面劳动合同，该补签行为是双方真实意思表示，劳动者主张补签之日前劳动合同期内的二倍工资差额，不予支持。**【（2019）皖04民终1033号】**

9.用人单位主张劳动者系公司总经理，其利用职务之便故意不签订书面劳动合同，是否可免除未订立书面劳动合同的二倍工资差额责任？

用人单位主张劳动者作为公司总经理，利用职务之便，故意拒绝与用人单位签订劳动合同，应提交证据证明劳动者具有公司总经理的身份，以及提供充分、有效证据证明劳动者有利用职务之便，故意拒绝与用人单位签订书面劳动合同的行为，否则用人单位仍应承担未签订书面劳动合同二倍工资差额的法律后果。**【（2019）皖01民终7089号】**

10.劳动者从事行政人事主管工作，用人单位是否可免除未签订书面劳

动合同的二倍工资差额责任？

用人单位主张劳动者系其单位的行政人事部人事主管，其职责包括签订劳动合同在内的相关事宜以避免用人单位因违反法律规定而被追究责任，因此该单位不应当支付劳动者二倍工资。根据谁主张谁举证的原则，用人单位对于该主张没有提供证据证明，应当向劳动者每月支付二倍的工资。【（2019）皖11民终1021、1026号】

11.用人单位的监事未签订书面劳动合同，用人单位是否可免除未签订书面劳动合同的二倍工资差额责任？

根据《中华人民共和国公司法》等相关法律规定，公司监事是股东选派或者委派，代表股东对公司及公司高级管理人员执行公司职务的行为进行监督。其身份具有特殊性，有别于公司一般员工，该身份使其有义务监督并督促公司与之及其他员工签订书面劳动合同，如不能提供证据证明曾要求公司与之签订合同，履行了公司监事的应有职责，其怠于行使监事职责的行为，其自身存在过错。其过错行为在先，错误行为之后要求公司承担未签订劳动合同的责任，并以此获取利益，有违公平原则，故其向用人单位主张未签劳动合同的二倍工资差额，不予支持。

【（2019）皖01民终4782号】

12.用人单位未在劳动合同期限届满前提出终止劳动合同，劳动合同到期后也未及时续订劳动合同，而劳动者继续在用人单位工作，用人单位是否要支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额？

根据《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》第十六条第一款规定：“劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位

工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应当支持。”劳动合同期满后，劳动者继续在用人单位工作，用人单位未提出异议，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同，但双方应当重新签订书面劳动合同，否则，用人单位应当根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款的规定向劳动者每月支付二倍的工资。【（2019）皖01民终9544号】

13.用人单位与劳动者签订了《入职协议书》，可否视为双方已经签订书面劳动合同？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系……”第十条第一款规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”第十七条第一款规定：“劳动合同应当具备以下条款：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。”

如果劳动者只是签订了入职协议书，但入职协议书不具备劳动合同的基本条款，无法体现劳动者工作岗位、工作时间、工作待遇、休息休假等涉及劳动者切身利益的条款，不能视为双方已经签订了书面劳动合同，用人单位仍应根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款的规定向劳动者支付二倍工资差额。【（2019）皖11民终3446号】

14.未订立书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效期间，从何时开始计

算？

用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日，应当依照《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资。用人单位与劳动者未签订书面劳动合同而应支付的两倍工资应受仲裁时效约束，申请仲裁的时效期间为一年，自劳动者知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。【（2019）皖01民终10713号】

15.未签订书面劳动合同二倍工资差额的计算基数是否包含劳动者应得的绩效工资？

根据《中华人民共和国劳动合同法》规定，二倍工资差额是法律针对用人单位未与劳动者签订书面劳动合同而规定的用人单位的法律责任，二倍工资罚则设置的目的在于惩罚因违法不与劳动者订立书面劳动合同的用人单位，是法律对用人单位的惩罚性措施，该二倍工资差额并非劳动者基于实际付出劳动所得。基于此，在计算二倍工资差额时，在双方已经明确基本工资和基于劳动所得的绩效收入的情况下，应当以基本工资计算二倍工资差额更为妥当。【（2019）皖01民终7463号】

16.用人单位主张已经在社保局网站上进行了劳动合同备案登记，并为劳动者缴纳了社会保险，能否主张免除其未订立书面劳动合同二倍工资差额的法律責任？

用人单位虽然为劳动者缴纳了社会保险，且在社保局网站上进行了劳动合同备案登记，但该备案登记仅能体现劳动合同当事人的基本情况、合同期限、工资待遇和社保信息，而未能包括《中华人民共和国劳

《劳动合同法》第十七条规定的工作岗位与工作地点、工作时间与休息休假、劳动保护、劳动条件与职业危害等劳动合同必须具备的实质要件，且与劳动者权利义务关系最为密切的工资待遇的备案数额也可能与劳动者的实际收入不符，且上述备案信息均形成于用人单位向劳动行政部门的单方备案申请，并未得到劳动者的确认，不能视为双方就此协商一致并签订了劳动合同。用人单位在不能有效证明双方已实际签订书面劳动合同的情况下，其应依据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定向劳动者支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额。【（2019）皖01民终9691号】

三、劳动报酬与工时休假

17.用人单位按月支付的社会保险补贴，是否属于劳动报酬？

如有相关证据证明用人单位存在社会保险补贴的客观事实，比如用人单位的工资表中有社会保险补贴一栏，明确载明社会保险补贴的具体数额，该数额并未超出法律规定的标准，且除去社会保险补贴后的工资不低于当地最低工资标准，该工资表由劳动者本人签字确认，则可以证明具有社会保险补贴的客观事实。且用人单位实际上亦并未给劳动者购买社会保险，则社会保险补贴不应计入劳动者应得工资范畴，不应计入离职前12个月的平均工资。【（2019）皖01民终9382号】

18.劳动者入职已多年，法院最多支持多久的未休年休假工资报酬？

根据国务院《职工带薪年休假条例》第三条规定：“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假

期。”《安徽省工资支付规定》第十一条第一款规定：“用人单位应当书面记录支付劳动者工资的应发项目及数额、实发数额、支付日期、支付周期、依法扣除项目及数额、领取者的姓名等内容，并保存2年以上备查。”根据上述规定，用人单位应当对两年内安排劳动者休年休假或未安排年休假但已发放年休假工资予以举证。因用人单位未提供证据，依法支付劳动者两年的未休年休假工资报酬。【（2019）皖01民终8399号】

19.年休假工资的计算基数是否包含加班工资？

关于未休年休假工资基数，参照《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》第五十三条规定，工资是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。劳动者请求其工资基数应补足每月加班工资，有法律依据，予以支持。【（2019）皖01民终9081号】

20.劳动者与用人单位在劳动合同中约定实行不定时工作制，但用人单位未向劳动行政部门备案，劳动者能否主张加班工资？

根据《中华人民共和国劳动法》第三十九条规定：“企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。”第三十六条规定劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时，第三十八条规定劳动者每周至少应该休息一天。这两条规定构成了我国的标准工时制度。用人单位主张实行不定时工作制、综合计算工时工作制，但未依法

履行审批手续的，不应支持，但在计算加班费时，应当结合劳动合同约定、劳动者的岗位性质以及工作要求等因素合理认定。劳动者主张加班费的依据是排班表，因医院排班表是为适应医疗工作连续性要求而安排，其中包括医院安排医护人员在夜间、休息日、法定节假日的值勤工作，在此期间可适当休息，工作强度不能等同于加班工作，一审据此认定超过标准工时即为加班时长从而计算加班费不妥。【（2019）皖18民终1316号】

21.加班工资的计算基数如何确定？

劳动者加班工资计算基数应为劳动者应得的工资，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴、补贴等货币性收入。用人单位与劳动者明确约定奖金、津贴、补贴等项目不作为加班工资计算基数的，从其约定，但约定的正常工作时间工资低于当地最低工资标准的除外。

【（2019）皖02民再20号】

22.劳动者主张用人单位拖延支付工资应当加付赔偿金，是否支持？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定：“用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（三）安排加班不支付加班费的；（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的”。

由以上法律规定可知，用人单位加付赔偿金的前提是劳动者曾向劳动行政部门投诉并由后者责令限期支付相关劳动报酬、加班费或者经济补偿等。如劳动者未能提交证据证明，关于其劳动报酬问题，劳动行政部门曾对用人单位做出责令限期支付的决定，未能证明在劳动行政部门责令限期支付后用人单位存在逾期支付的情况，其提出要求用人单位支付加付赔偿金不符合《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条所规定的法定要件，不予支持。【（2019）皖01民终9544号】

23.劳动者对两年前的加班工资，是否承担举证责任？

根据《安徽省工资支付规定》第十一条规定：“用人单位应当书面记录支付劳动者工资的应发项目及数额、实发数额、支付日期、支付周期、依法扣除项目及数额、领取者的姓名等内容，并保存2年以上备查。”如劳动者有证据证明其在职期间均存在加班的行为，而用人单位则抗辩称其已经支付了相应的加班工资。因上述法律规定用人单位对工资支付凭证具有两年保管义务，故用人单位对是否已经支付劳动者在职期间的加班工资具有两年举证责任，故劳动者应对两年之前用人单位未足额支付法定节假日、双休日、延时加班工资等承担举证义务。如举证不能，则两年之前的加班工资不予支持。【（2019）皖01民终6301号】

24.劳动者主张绩效工资或业务提成的，是否举证责任？

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定：“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。”劳动者主张绩效工资或业务提成，应属于用人单位自主决定管理范畴，劳动者应举证证明用人单位具有绩效或业务

提成奖励办法及具体的奖励标准，以及符合支付绩效或业务提成的客观事实，否则将承担举证不能的不利后果。【（2019）皖01民终9995号】

四、社会保险

25.劳动者已经达到法定退休年龄，其所应获得的工伤赔偿项目中有哪些不应获得支持？

劳动者至用人单位处工作时已超过法定退休年龄，其与用人单位之间不属劳动关系，主张未签订书面劳动合同双倍工资、未休年休假工资及解除劳动合同经济补偿金没有法律依据，不予支持。对于劳动者的工伤保险待遇，用人单位应比照《工伤保险条例》规定的项目与标准予以赔偿。用人单位无需支付劳动者一次性伤残就业补助金，但一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、停工留薪期工资、护理费、住院伙食补助费、医疗费、鉴定费等，仍应支付。【（2019）皖01民终10254号】

至双方劳动关系解除时，劳动者已满50周岁，已达法定退休年龄。依据《安徽省实施〈工伤保险条例〉办法》第二十六条、第二十七条规定，劳动者不享受一次性伤残就业补助金待遇，用人单位主张不支付劳动者一次性伤残就业补助金，有事实和法律依据，予以支持。

【（2019）皖01民终5565号】

26.劳动者因第三人发生工伤，工伤保险待遇和侵权损害赔偿是否可以兼得？

根据法律规定，职工在上下班途中发生交通事故构成工伤的情况

下，系因第三人侵权所致，依据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第八条第三款之规定，劳动者因第三人侵权造成工伤，已从第三人处获得赔偿，仍可以享受工伤待遇，且工伤待遇中除医疗费外的其他项目与第三人的赔偿不存在抵扣。即工伤待遇赔偿和交通事故侵权赔偿，除医疗费外，其他赔偿项目可同时获得。【（2019）皖01民终5565号】

27.用人单位未在法律规定期限内向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请的法律后果是什么？

《工伤保险条例》第十七条第四款规定：“用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间的发生符合本条例规定的工伤保险待遇有关费用由该用人单位负担。”《劳动和社会保障部关于实施工伤保险条例若干问题的意见》第六条对此作出明确规定，条例第十七条第四款规定的用人单位承担工伤待遇等有关费用的期间是指从事故伤害发生之日或职业病确诊之日起到劳动保障行政部门受理工伤认定申请之日止。用人单位未在法律规定期限内向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请，其应承担的法律后果是应当由工伤保险基金负担的工伤保险待遇，依法由用人单位承担。【（2019）皖12民终2101—2104号】

28.用人单位未给劳动者购买生育保险，导致劳动者无法享受生育津贴，劳动者是否可以同时主张产假工资及生育津贴损失？

根据《中华人民共和国劳动法》及《女职工劳动保护特别规定》第八条的规定，女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参

加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准，由用人单位支付。对于劳动者的生育医疗费用予以支持，对于生育津贴一节，因用人单位未为劳动者缴纳社会保险导致其无法享受生育保险待遇，根据上述规定，应当按照劳动者产假前的工资标准由用人单位支付。【（2019）皖11民终3242号】

29.用人单位已为劳动者开立社保账户但并未缴费，劳动者要求用人单位赔偿社会保险损失，能否获得支持？

《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（三）》第一条规定：“劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失而发生争议的，人民法院应予受理。”用人单位已经为劳动者开设了社保账户，但未按规定给劳动者缴纳社保费用，此情形属于欠缴，应由社会保险行政管理部门负责追缴，不属于人民法院民事案件受理范围。【（2019）皖04民终1033号】

30.劳动者在停工留薪期间需要护理，其产生的护理费，用人单位应当按照什么标准支付？

根据《安徽省实施〈工伤保险条例〉办法》第二十九条第一款规定：“工伤职工在停工留薪期或者工伤复发治疗期需要护理的，凭医疗机构证明，由用人单位负责护理或者按月支付护理费。护理费标准为统筹地区上年度职工月平均工资的80%。其中，已享受生活护理费的，由用人单位支付工伤复发治疗期间护理费与生活护理费的差额部分。”【（2019）皖01民终7364号】

31.即将达到法定退休年龄的劳动者发生工伤，一次性伤残就业补助金应如何赔付？

《安徽省实施〈工伤保险条例〉办法》第二十六条：“依照本办法第二十四条、第二十五条规定，享受一次性伤残就业补助金待遇的职工，距法定退休年龄不足五年的，一次性伤残就业补助金按照下列标准执行：（一）不足一年的，按照全额的30%支付；（二）不足两年的，按照全额的60%支付；（三）不足三年的，按照全额的70%支付；（四）不足四年的，按照全额的80%支付；（五）不足五年的，按照全额的90%支付。”对距离法定退休年龄不满5年的劳动者发生工伤，其应获得的一次性伤残就业补助金按上述法律规定根据距离退休年龄时间的长短，按比例支付。【（2019）皖01民终9751号】

32.受托单位依据双方签订的《人力资源外包服务协议》，为委托单位员工代办社会保险，是否承担工伤保险赔偿责任？

受托单位按双方《人力资源外包服务协议》的约定，为委托单位员工代办社会保险，相关法律后果应由实际用人单位即委托单位承担，受托单位与劳动者之间不存在劳动关系，其无需承担工伤保险待遇赔付责任。【（2019）皖01民终2844号】

五、保密与竞业限制

33.若劳动者违反竞业限制约定，用人单位是否可以要求赔偿损失？

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条：“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密

事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”第二十四条：“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。”

如用人单位与劳动者在劳动合同或者竞业限制协议等有关协议中明确约定劳动者有竞业限制的义务，但用人单位必须举证证明劳动者具有违反竞业限制条款的客观事实，还必须举证证明其所遭受的损失及具体的损失数额，方能要求劳动者赔偿损失。否则，用人单位会因证据不足而无法获得支持。【（2019）皖01民终4064号】

34.用人单位与劳动者在保密协议中明确约定有竞业限制条款及违反竞业限制违约金条款，用人单位未支付竞业限制补偿金，是否可以依据保密协议要求劳动者支付违约金？

竞业限制，是指负有保守商业秘密的劳动者和用人单位约定，在解除或终止劳动合同以后，不得自营或到与本企业生产或经营相同或类似业务的有竞争关系的用人单位工作，系对劳动者择业自由权的限制，因此为平衡劳动者和用人单位的权利和义务，劳动法及解释均规定用人单位应当支付劳动者在解除或终止劳动合同后竞业限制期间的经济补偿金，至于如何认定未约定经济补偿金条款的效力，则要根据具体案件具

体分析。

因劳动者在离职时所签的竞业限制条款，系用人单位制作的格式条款，该条款中仅约定了劳动者义务，但未就离职后经济补偿金给付或具体给付标准进行约定，且此后双方亦未就该问题进行补充约定，亦不能证实公司在劳动者离职后实际支付了竞业禁止补偿金。根据《中华人民共和国合同法》第二十六条规定，可认定用人单位有“免除自己的法定责任、排除劳动者权利”的故意，该约定竞业限制的格式条款无效，对劳动者不产生法律效力，劳动者不承担向用人单位支付竞业限制违约金的义务。【（2019）皖02民终2631号、（2019）皖02民终2617号】

35.汽车销售人员是否属于竞业限制义务的适格主体？

竞业限制的人员不仅限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员，尚限于其他负有保密义务的人员。汽车销售人员虽不是高管及高级技术人员，但其从事的岗位能够登录公司销售客户信息系统并与客户直接联络的权利，该信息系统应属于用人单位的商业秘密，劳动者应负有保密义务。汽车销售人员可构成劳动合同法上规定的竞业限制人员。如双方签订的竞业限制协议是双方真实意思表示，协议内容不违反法律、行政法规的规定，对双方均有约束力，在用人单位依法支付竞业限制补偿的情况下，汽车销售人员要依据双方竞业限制条款的约定继续履行竞业限制义务。【（2019）皖02民终2156号】

36.如用人单位与劳动者签订的竞业限制协议约定的竞业限制补偿金低于法定赔偿标准，劳动者违反竞业限制约定，可否要求降低双方约定的竞业限制违约金？

如双方签订的竞业限制协议约定的竞业限制补偿金标准违反了相关法律关于竞业限制补偿金的规定，该协议中关于经济补偿金的约定条款部分无效。合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。如劳动者离职后违反了竞业限制协议的约定，构成违约，并不影响该违约责任的承担，如竞业限制协议约定的补偿金标准远低于劳动者月工资的30%或当地的最低工资标准，无法保障劳动者最基本的生活需求，对导致劳动者实施违反竞业禁止规定的行为产生存在一定的影响。因此，相应的违约金应当在约定的数额基础上酌情减少。【（2019）皖10民终575号】

六、劳务派遣

37.用人单位设立劳务派遣单位向本单位派遣劳动者，是否需承担连带责任？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十七条的规定：“用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。”根据《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条第二款的规定，劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定，用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。【（2019）皖07民终736号】

38.《劳务派遣协议》约定职工年休假工资由用工单位支付，劳务派遣单位及用工单位均未支付，是否承担连带责任？

依据《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条第二款的规定，用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带

赔偿责任。用工单位未向劳动者支付年休假工资，用人单位与用工单位承担连带赔偿责任。双方《劳务派遣协议》系双方内部约定，用人单位不能因此对抗劳动者要求其承担责任的请求。【（2019）皖01民终4680号】

39.用工单位未及时为被派遣劳动者申报工伤，导致被派遣劳动者不能享受的相关工伤待遇，劳务派遣单位与实际用工单位是否承担连带赔偿责任？

《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条第二款规定，用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。用工单位未能主动及时申报工伤，协助工伤认定的调查核实工作，从而错过法定的由单位申请工伤认定的时间期限，虽然之后劳动者以个人名义提起工伤申请，并依法认定为工伤，但对于属于工伤保险基金赔付范畴却因用工单位和派遣单位未能及时申请工伤认定造成劳动者不能享受的相关工伤待遇费用，劳务派遣单位与实际用工单位承担连带责任。【（2019）皖12民终2101—2104号】

40.被派遣劳动者与劳务派遣单位签订劳动合同约定的工资标准低于用工单位工资水平，被派遣劳动者要求派遣单位按照用工单位同工种正式职工同等待遇支付工资，是否应予支持？

虽然《中华人民共和国劳动合同法》第六十三条规定，被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。但《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，

当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”劳动者与劳务派遣单位双方签订的劳动合同是双方对权利义务的一种约定，其工资待遇由用人单位根据劳动者的工作年限、出勤天数、熟练程度、产量等因素予以发放。劳动者要求按照实际用工单位同工种正式职工同等待遇支付其工资，但如未能提供证据证明其诉求与谁具可比性，其该项主张，不予支持。

【（2019）皖11民终3193号】

七、劳动合同的解除与终止

41.劳动者在工伤停工留薪期满后未返岗，用人单位通过登报的方式解除与劳动者之间的劳动关系，是否合法？

劳动者在停工留薪期满后，用人单位向劳动者发出《返岗通知》要求返岗，但用人单位并无证据证明劳动者收到该《返岗通知》，且劳动者当时处于治疗阶段，即便收到也无法返岗。因劳动者尚处于治疗期间，用人单位通过登报的方式解除与劳动者之间的劳动关系不符合法律规定，故应当支付劳动者违法解除劳动关系赔偿金。【（2019）皖01民终2575号】

42.劳动者发生工伤以后，未再到用人单位上班，也未向用人单位表达要求上班的意思表示，用人单位也未通知其继续上班，劳动关系的解除时间如何确定？

工伤职工受伤后未再回到用人单位上班，至停工留薪期满时，用人单位也从未要求工伤职工返岗上班，工伤职工亦未表示过有继续工作的意愿，应视为双方当事人再无建立劳动关系的合意，双方劳动关系应自