

劳动争议律师 办案法律适用手册

——以28个常见请求为索引

**28个
请求**

全面涵盖
28个劳动争议
常见请求

**法律
条文**

以请求为索引
收录常用
法律条文

**典型
案例**

收录典型案例
指导实践应用

HANDBOOK ON THE APPLICATION OF
LAW FOR LABOR DISPUTE LAWYERS

刘纪伟 汪福龙 主编

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

劳动争议律师 办案法律适用手册

——以28个常见请求为索引

刘纪伟 汪福龙 主编

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

第一章 确认存在劳动关系	001
一、确认劳动关系的依据 / 001	
二、北京地区法律适用 / 002	
三、承办经典案例 / 007	
案例一（代理单位） 高某诉北京市地铁运营有限公司某分公司劳动争议纠纷案 / 007	
案例二（代理单位） 胡某与某某科技有限公司劳动争议纠纷案 / 010	
四、典型案例 / 013	
案例一 劳动关系的建立与否，应考量双方间有无用工合意 / 013	
案例二 劳动关系的建立与否，以用工管理为本质特性 / 014	
案例三 混同用工情形下，劳动者可要求多家用人单位就给付义务承担连带责任 / 015	
案例四 依法享受养老保险待遇人员入职不能形成劳动关系 / 016	
案例五 停薪留职下岗内退人员可与新单位形成劳动关系 / 017	
案例六 “互联网+”用工模式下劳动关系的认定 / 018	
案例七 养老院等特殊行业护理人员的劳动关系认定 / 019	
案例八 劳动合同被认定无效，劳动者无权主张劳动关系恢复期工资 / 021	
案例九 承包、租赁经营中劳动关系的认定 / 023	
案例十 在校大学生与用人单位成立劳动关系的认定 / 024	

六、典型案例 / 067	
案例 劳动者应就加班事实承担举证责任, 用人单位应依法支付加班工资 / 067	
第五章 要求支付病假工资	069
一、病假医疗期规定 / 069	
二、病假工资规定 / 071	
三、北京地区法律适用 / 071	
四、承办经典案例 / 072	
案例 (代理个人) 北京某餐饮有限公司与孙某劳动争议案 / 072	
第六章 要求支付未休年休假工资	077
一、依法享受年休假规定 / 077	
二、不享受当年年休假情形 / 078	
三、休假的安排 / 079	
四、未休年休假工资计算方式 / 079	
五、北京地区法律适用 / 081	
六、承办经典案例 / 082	
案例 (代理个人) 北京某商业管理有限公司某分公司与赵某劳动争议案 / 082	
七、典型案例 / 087	
案例一 劳动者未申请休年休假, 不等同于放弃年休假补偿 / 087	
案例二 未实行考勤管理的高管人员不享有年假 / 088	
第七章 未签订劳动合同的二倍工资差额	095
一、区分适用情形 / 095	
二、仲裁时效 / 098	
三、北京地区法律适用 / 099	
四、承办经典案例 / 107	
案例一 (代理个人) 北京某机电设备有限公司与胡某劳动争议案 / 107	
案例二 (代理个人) 尹某与北京某某健身俱乐部劳动争议案 / 110	

案例三（代理个人）、韩某与北京某房地产开发有限责任公司
劳动争议案 / 113

五、典型案例 / 124

案例一 因个人原因未签劳动合同，用人单位无需付二倍工资 / 124

案例二 负责劳动合同签订的人员主张未签订劳动合同二倍工资的，不予支持 / 124

案例三 支付未签订劳动合同双倍工资差额例外情形的认定 / 126

第八章 工伤保险待遇赔偿 128

一、一般法律规定 / 128

二、赔偿范围及项目 / 139

三、北京地区法律适用 / 146

四、承办经典案例 / 155

案例（代理个人） 苗某某1与北京某信息咨询有限公司、北京某
技术信息咨询有限公司劳动争议纠纷案 / 155

五、指导性案例 / 178

案例一 孙立兴诉天津新技术产业园区劳动人事局工伤认定案 / 178

案例二 王明德诉乐山市人力资源和社会保障局工伤认定案 / 181

案例三 重庆市涪陵志大物业管理有限公司诉重庆市涪陵区人力资
源和社会保障局劳动和社会保障行政确认案 / 184

六、典型案例 / 186

案例 公司未依法履行清算程序而注销的，公司股东仍应对员工工
伤保险待遇等原公司债务承担清偿责任 / 186

第九章 要求支付待岗期间生活费 188

一、一般法律规定 / 188

二、地区具体法律适用 / 189

三、典型案例 / 189

案例 待岗期间的生活费支付 / 189

第十章 员工离职未提前通知的损失赔偿	193
一、一般法律规定 / 193	
二、北京地区法律适用 / 194	
三、典型案例 / 195	
案例 员工离职未提前三十日通知, 给用人单位造成损失的赔偿额的认定 / 195	
第十一章 未提前三十日通知劳动者劳动合同到期终止赔偿	197
一、北京地区法律适用 / 197	
二、承办经典案例 / 198	
案例 (代理个人) 金某与北京某科技有限公司劳动争议案 / 198	
第十二章 要求开具解除/终止劳动合同证明	201
一、一般法律规定 / 201	
二、解除劳动关系证明应载明的基本事项 / 201	
三、北京地区法律适用 / 202	
四、承办经典案例 / 203	
案例 (代理个人) 杨某某与被申请人北京某某学院转移人事档案等争议案 / 203	
五、典型案例 / 205	
案例一 及时开具离职证明, 用人单位不应设置前提条件 / 205	
案例二 用人单位就离职交接事项及内容承担举证责任 / 206	
第十三章 解除劳动关系的经济补偿	208
一、一般法律规定 / 208	
二、计算方式及计税 / 214	
三、适用时效 / 215	
四、北京地区法律适用 / 216	
五、承办经典案例 / 220	
案例一 (代理个人) 吴某与被告某房地产开发有限公司劳动争议案 / 220	

案例二 (代理单位) 张某与某模具(北京)有限公司解除劳动合同经济补偿金、代通知金争议案 / 222

六、典型案例 / 226

案例一 合法合理调整工作岗位和地点,不属于未按约定提供劳动条件 / 226

案例二 飞行员辞职应支付航空公司离职补偿金 / 228

案例三 企业经营变化导致劳动者岗位调整合理性的认定 / 229

案例四 用人单位调岗用工自主权的认定 / 230

案例五 用人单位通过竞岗降低员工薪酬案 / 231

第十四章 解除劳动合同要求额外支付一个月工资赔偿 233

一、适用情形 / 233

二、计算标准 / 234

三、典型案例 / 234

案例 解除劳动合同的代通知金 / 234

四、指导性案例 / 239

案例 中兴通讯(杭州)有限责任公司诉王某劳动合同纠纷案 / 239

第十五章 违法解除或终止劳动合同赔偿 241

一、一般法律规定 / 241

二、工会程序 / 242

三、计算方式 / 242

四、北京地区法律适用 / 242

五、承办经典案例 / 246

案例一 (代理个人) 北京某教育科技有限公司与刘某劳动争议纠纷案 / 246

案例二 (代理个人) 某电气公司与张某劳动争议案 / 252

案例三 (代理个人) 北京某医疗美容诊所有限公司与顾某劳动争议案 / 258

案例四 (代理单位) 卢某诉某科技有限公司等劳动争议纠纷案 / 261

案例五 (代理单位) 李某某与被申请人某运营有限公司分公司违法解除
劳动合同赔偿金争议案 / 270

案例六 (代理单位) 赵某某与被申请人北京某信息技术有限公司
赔偿金等争议案 / 272

案例七 (代理个人) 某 (北京) 投资有限公司与苏某劳动争议案 / 275

六、典型案例 / 277

案 例 一 工作经历造假, 用人单位试用期内解除获支持 / 277

案 例 二 隐瞒利益冲突进行利益输送, 用人单位解除合法 / 279

案 例 三 多次催告未返岗, 事后方才提交病假条, 旷工解除理由
可成立 / 280

案 例 四 用人单位如以劳动者违反规章制度为由解除双方劳动关
系, 应就此承担举证责任 / 281

案 例 五 用人单位未安排从事职业病危害作业的劳动者进行离岗
前健康检查系违法 / 283

案 例 六 公司高管严重违纪被解除劳动合同 / 284

案 例 七 医疗期内不得随意终止劳动合同 / 285

案 例 八 劳动者有违诚信的, 用人单位可依据规章制度合法解除
其劳动合同 / 287

案 例 九 劳动者在工作时间、工作地点从事本职工作以外的其他
事务, 给用人单位造成实际影响的, 用人单位可依据相
关规章制度解除其劳动合同 / 288

案 例 十 用人单位未事先通知工会而单方解除劳动合同, 亦没有
在起诉前补正有关程序, 属于违法解除 / 289

案例十一 用人单位解雇虚报出勤员工案

——女职员迟到 1 小时遭即辞, 追赔偿金败诉 / 291

第十六章 要求支付仲裁或诉讼期间工资损失 292

一、一般法律规定 / 292

二、北京地区法律适用 / 292

三、承办经典案例 / 293

案例（代理个人） 某（北京）视频技术有限公司与张某劳动争议纠纷案 / 293

第十七章 工作年限连续计算和要求关联单位承担连带责任 298

一、一般法律规定 / 298

二、北京地区法律适用 / 299

三、承办经典案例 / 300

案例（代理个人） 杨某与某控股集团股份有限公司等劳动争议案 / 300

四、典型案例 / 313

案例一 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，工作年限合并计算 / 313

案例二 关联公司混同用工，用人单位主体界定和民事责任承担 / 314

第十八章 竞业限制及保密义务 318

一、基本法律规定 / 318

二、竞业限制义务适用对象及期限 / 318

三、竞业限制经济补偿 / 319

四、竞业限制义务履行与解除 / 319

五、赔偿责任 / 319

六、北京地区法律适用 / 320

七、承办经典案例 / 321

案例一（代理个人） 某计算机软件与系统有限公司与吴某劳动争议纠纷案 / 321

案例二（代理个人） 唐某某与某建筑科技（北京）有限公司劳动争议案 / 324

案例三（代理单位） 北京某科技股份有限公司与苏某某劳动争议案 / 328

八、典型案例 / 334

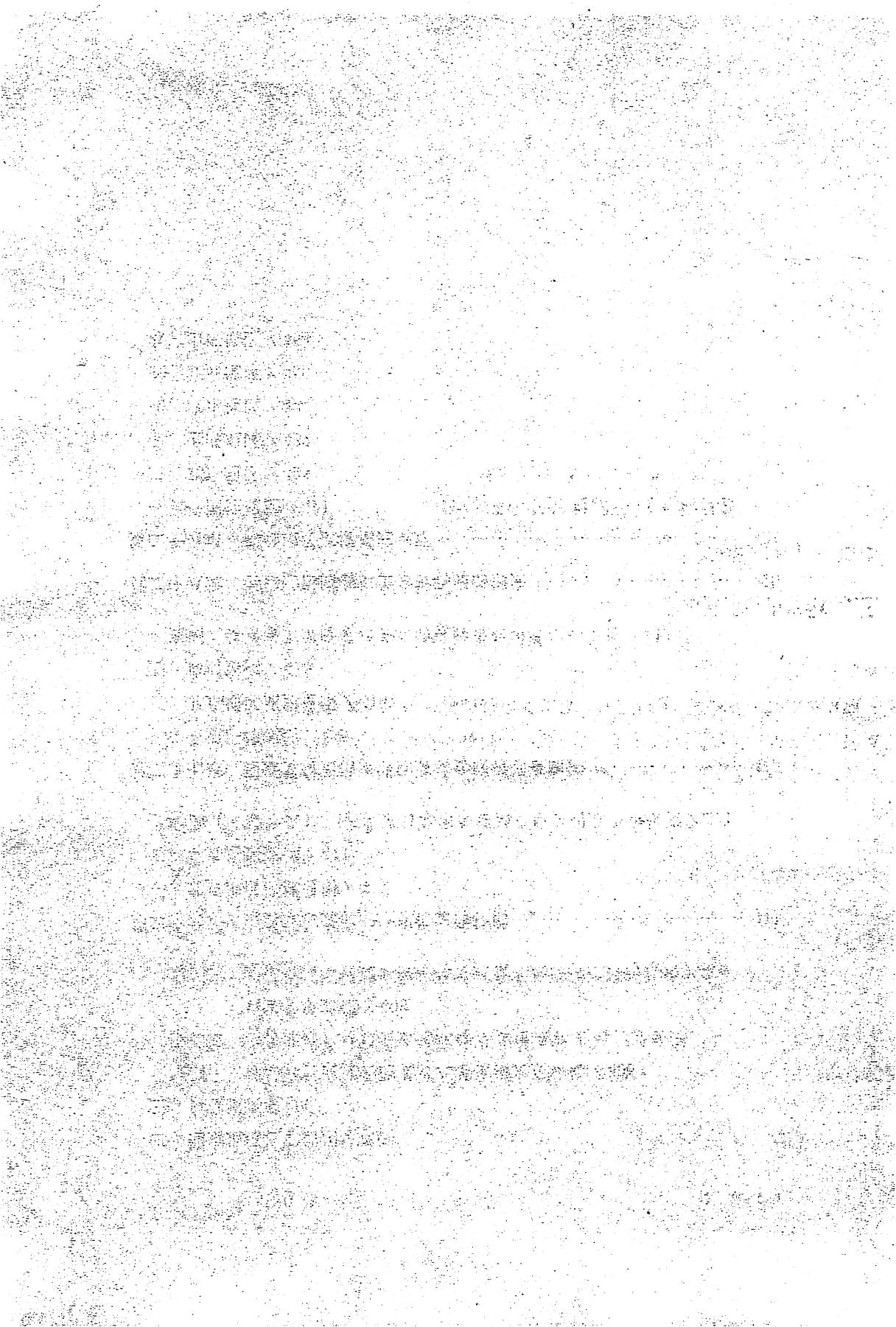
案例一 竞业限制生效条款附期限，限制劳动者权益属无效 / 334

案例二 保密义务有别于竞业限制义务，保密义务中约定违约金于法无据 / 336

案 例 三	劳动者违反竞业限制义务应按约定返还取得股票之利益 / 337	
案 例 四	劳动派遣关系中劳动者应当对用工单位承担竞业限制义务 / 339	
案 例 五	劳动者的竞业限制义务并不因用人单位的违约行为而当然免除 / 341	
案 例 六	违反竞业限制义务, 即使未对原用人单位造成实质性损失, 仍应按协议约定承担违约责任 / 342	
案 例 七	竞业限制期限不得超过两年 / 345	
案 例 八	竞业限制约定适用合同相对性原则 / 346	
案 例 九	未约定竞业限制补偿金, 用人单位仍应依法支付 / 347	
案 例 十	用人单位提前解除竞业限制协议, 需额外支付劳动者补偿金 / 349	
案 例 十一	劳动者违反竞业限制约定, 应向用人单位支付违约金 / 350	
案 例 十二	竞业限制违约金约定过高, 可向法院申请酌减 / 352	
案 例 十三	未约定违反竞业限制违约金, 用人单位无权向劳动者主张违约金 / 353	
案 例 十四	劳动者违反竞业限制义务给用人单位造成损失的, 需承担赔偿责任 / 354	
案 例 十五	违法解除劳动关系, 竞业限制协议仍旧有效 / 356	
案 例 十六	劳动者违约在先, 无权要求解除竞业限制协议 / 357	
第十九章	要求赔偿丢失档案造成的损失	359
一、	一般法律规定 / 359	
二、	北京地区法律适用 / 360	
三、	承办经典案例 / 361	
案 例	(代理个人) 李某与北京某饭店有限公司劳动争议案 / 361	
第二十章	要求撤销除名、开除、辞退等决定	366
一、	一般法律规定 / 366	
二、	承办经典案例 / 366	
案 例	(代理个人) 高某与北京某广告服务有限公司劳动争议案 / 366	

第二十一章 要求支付未依法缴纳养老保险的赔偿金	369
一、一般法律规定 / 369	
二、北京地区法律适用 / 369	
三、承办经典案例 / 372	
案例（代理个人） 王某与北京某贸易有限责任公司工资等争议案 / 372	
第二十二章 要求支付未依法缴纳失业保险的赔偿金	375
一、一般法律规定 / 375	
二、承办经典案例 / 376	
案例（代理个人） 孙某某与某环一队二倍工资差额等争议案 / 376	
第二十三章 要求赔偿医疗保险、生育保险待遇损失	378
一、一般法律规定 / 378	
二、医疗保险待遇损失 / 379	
三、生育保险待遇损失 / 380	
四、承办经典案例 / 382	
案例一（代理个人） 赵某与深圳某科技有限公司劳动争议案 / 382	
案例二（代理个人） 某（北京）信息技术有限公司与郭某某劳动合同纠纷案 / 385	
五、典型案例 / 396	
案例一 外国人就业同样须参保，签有双边或多边协议方可免除 / 396	
案例二 双方约定不缴纳社保的责任认定 / 397	
案例三 女职工孕期、产期、哺乳期劳动权益的保护 / 399	
第二十四章 要求支付违反服务期约定的违约金	401
一、一般法律规定 / 401	
二、典型案例 / 402	
案例一 用人单位仅可针对专项培训费用约定服务期 / 402	
案例二 培训期间支付工资，不应计入培训费用 / 403	
第二十五章 要求赔偿给用人单位造成的经济损失	405
一、一般法律规定 / 405	

二、北京地区法律适用 / 405	
三、典型案例 / 406	
案例一 劳动者重大过失造成用人单位损失应赔偿 / 406	
案例二 取得北京户口后提前辞职给单位造成损失的, 劳动者 应当予以赔偿 / 408	
案例三 劳动者因工作失职给单位造成损失应赔偿范围的认定 / 409	
第二十六章 要求支付失业的一次性生活补助	411
一、北京地区法律适用 / 411	
二、承办经典案例 / 411	
案例 (代理个人) 廖某某与北京某运动有限公司劳动争议案 / 411	
第二十七章 要求支付招用未解除劳动合同者损害赔偿	415
一、一般法律规定 / 415	
二、北京地区法律适用 / 416	
三、典型案例 / 416	
案例 招用尚未解除劳动关系的劳动者的损害赔偿 responsibility / 416	
第二十八章 要求赔偿因参加工会被解雇的损失	420
第二十九章 部分地区疫情相关规定	421
一、全国性规定 / 421	
二、北京地区 / 425	
三、上海地区 / 432	
四、广东地区 / 444	
五、江苏地区 / 450	
六、山东地区 / 454	



第一章 确认存在劳动关系

一、确认劳动关系的依据

☞ 《中华人民共和国劳动法》

第十六条 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

☞ 《中华人民共和国劳动合同法》

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

☞ 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》

第三十二条 用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。

企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。

第三十三条 外国人、无国籍人未依法取得就业证件即与中华人民共和国境内的用人单位签订劳动合同，当事人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院不予支持。

持有《外国专家证》并取得《外国人来华工作许可证》的外国人，与中华人民共和国境内的用人单位建立用工关系的，可以认定为劳动关系。



更多法律电子书尽在 docsriver.com 商家巨力书店

002 劳动争议律师办案法律适用手册

☞ 《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》

一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

(一) 用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

(二) 用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；

(三) 劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

二、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

(一) 工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；

(二) 用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；

(三) 劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；

(四) 考勤记录；

(五) 其他劳动者的证言等。

其中，(一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

四、建筑施工、矿山企业等用人单位将工程（业务）或经营权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劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。

二、北京地区法律适用

☞ 《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》

四、关于劳动关系的确认问题

12. 在认定用人单位与劳动者之间具有劳动关系时，可考虑下列因素：

(1) 用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；(2) 用人单位依法制定的各项规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；(3) 劳动者提供的劳动是用人单位工作的组成部分。

13. 对于以自己的技能、知识或设施为用人单位提供劳动或服务，自行承