

劳动仲裁五级工伤赔偿

生成日期: 2025-10-23

部分案件可胜诉后收费，补偿金，赔偿金，双倍工资，加班费，工伤赔偿，专注办理劳动争议。对于劳动者请求确认劳动关系或恢复劳动关系的纠纷是否应当受理？上海高院意见：劳动者因工伤鉴定等需要请求确认劳动关系或者劳动者要求恢复劳动关系的，对于该类案件是否应当受理存有一定争议。2008年颁布的《劳动争议调解仲裁法》已明确规定，因确认劳动关系发生的争议不服仲裁裁决的可以向法院起诉。因此，我们认为对劳动者请求确认劳动关系或者恢复劳动关系的纠纷，法院应当予以受理。但在这类纠纷的处理中，应结合上海高院下发的《关于贯彻审执兼顾原则的若干意见》、《关于劳动争议纠纷若干程序问题的意见》等指导性文件，适时、准确地向劳动者做好释明工作。在用人单位不承认或拒绝恢复双方劳动关系时，法官可询问劳动者是否愿意变更诉请，以解除劳动合同并取得补偿的方式解决纠纷；劳动者坚持不变更的，法官应向其说明存在恢复劳动关系无法强制执行的风险，并询问劳动者在此情况下，是否愿意变更或者增加诉请，如要求用人单位直接支付工资报酬等；若劳动者仍坚持原诉请的，经告知风险并笔录后，根据案情可判决恢复双方的劳动关系。加班工资基数应按双方约定的正常工作时间的月工资来确定，无法查明构成的，以实际收入X 70%□劳动仲裁五级工伤赔偿

部分案件可胜诉后收费，补偿金，赔偿金，双倍工资，加班费，工伤赔偿，专注办理劳动争议。双倍工资的时效如何确定？上海高院意见：我们认为，鉴于双倍工资的上述性质，双倍工资中属于双方约定的劳动报酬的部分，劳动者申请仲裁的时效应适用《劳动争议调解仲裁法》第27条第2至第4款的规定，而对双方约定的劳动报酬以外属于法定责任的部分，劳动者申请仲裁的时效应适用《劳动争议调解仲裁法》第27条第1款至第3款的规定，即从未签订书面劳动合同的第二个月起按月分别计算仲裁时效。笔者按：实务中是按天计算。劳动仲裁五级工伤赔偿关于经济补偿金如何分段计算，以08年元旦为界限，之前的年限按当时规定，之后按劳动合同法，再相加。

部分案件可胜诉后收费，补偿金，赔偿金，双倍工资，加班费，工伤赔偿，专注办理劳动争议。企业高级管理人员要求企业支付薪酬有何处理原则？上海高院意见：（一）对于企业的现任法定代表人或负责人要求企业支付薪酬的纠纷，劳动争议处理机构不予受理。符合以下情形的，劳动争议处理机构可以受理，但应慎重审查其诉讼请求；1、法定代表人或负责人已经工商登记变更；2、法定代表人或负责人虽未经工商变更登记，但股东大会或董事会已通过变更决议；3、法定代表人或负责人已不能行使法定职权。（二）审理中，企业高级管理人员凭单位盖章确认的欠薪证明，要求企业支付高额薪酬的，或者企业对其高级管理人员主张的诉讼请求和事实予以确认；劳动争议处理机构应向当事人释明，要求当事人进一步提供其他证据加以证明，防止损害国家、社会、集体及他人的合法利益。

部分案件可胜诉后收费，补偿金，赔偿金，双倍工资，加班费，工伤赔偿，专注办理劳动争议。劳动者在在职期间违反保密义务是否向用人单位支付违约金？上海高院意见：倾向认为，对于违反保密义务是否向用人单位支付违约金的问题，从《劳动合同法》第23条第2款、第25条规定来看，由劳动者承担违约金必须有法律的明确规定，不允许用人单位和劳动者随意约定，而目前法律规定劳动者离职后违反竞业限制协议约定，应按约定向用人单位支付违约金，但未明确规定在职期内劳动者违反约定的保密义务需要支付违约金，在法无明文规定的情况下，不宜规定由劳动者承担违约金。同时，如果劳动者在职期内违反保密义务给用人单位造成损失，根据《劳动合同法》第90条规定“劳动者违反劳动合同中约定的保密义务或竞业限制，给用人单位造成损失的，应

当承担赔偿责任”，用人单位可通过赔偿实际损失的方式来获得救济。故劳动合同中关于在职期内劳动者违反保密义务需支付用人单位违约金的约定系无效约定，用人单位主张劳动者支付在职期间违反保密义务违约金的，应不予支持。经济补偿金计算中的工资是应得工资还是实得工资。

其次，从实施条例第6条规定来看，将是否继续维持劳动关系的选择权赋予了劳动者一方，而非用人单位一方，也意味着单位不得随意解除或终止事实劳动关系。再次，如规定不签订书面劳动合同的单位可以随意解除事实劳动关系，可能导致一些单位随意规避法律，损害劳动者的合法权益。综上，用人单位违法解除或终止事实劳动关系的，应参照《劳动合同法》第48条的规定进行处理。此外，对于实践中出现的一些单位已尽了诚实磋商义务，因不可归咎于任何一方责任导致无法与劳动者就劳动合同期限等必备条款达成一致意见的，单位可书面通知劳动者解除劳动关系，并支付经济补偿金。劳动合同变更的形式，只要能够通过文字记载或者其他形式证明的，可以视为“书面变更”。劳动仲裁五级工伤赔偿

劳动争议中，不能要求败诉方承担胜诉方的律师费。绝大多数类型的案件中，均不能要求。劳动仲裁五级工伤赔偿

部分案件可胜诉后收费，补偿金，赔偿金，双倍工资，加班费，工伤赔偿，专注办理劳动争议。未经工伤认定，当事人直接提起民事诉讼要求享受工伤待遇的如何处理？上海高院意见：根据劳动部《工伤认定办法》的规定，工伤认定属劳动行政部门的职权范围，当事人对工伤认定不服的，可以通过行政复议以及行政诉讼途径解决，不应在民事案件中予以处理，鉴于工伤认定是劳动者享受工伤待遇的前提，也是法院审理相关案件的必经程序，故对未经工伤认定而要求享受工伤待遇的案件，法院不应受理。已经受理的，应当裁定驳回起诉，并向当事人释明，告知其向劳动保障行政部门申请解决工伤认定问题。劳动仲裁五级工伤赔偿

上海星图律师事务所致力于商务服务，是一家服务型的公司。公司自成立以来，以质量谋发展，让匠心弥散在每个细节，公司旗下劳动仲裁，经济赔偿，双倍工资仲裁深受客户的喜爱。公司注重以质量为中心，以服务为理念，秉持诚信为本的理念，打造商务服务良好品牌。在社会各界的鼎力支持下，持续创新，不断铸造***服务体验，为客户成功提供坚实有力的支持。