

外商投资企业与民营企业

《劳动合同法》实施 与 企业相关问题解答

陈良瑞 编著



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

外商投资企业与民营企业
《劳动合同法》实施
与
企业相关问题解答

陈良瑞 编著



中国水利水电出版社

www.waterpub.com.cn

内 容 提 要

本书是作者陈良瑞教授多年来在广东几家外商投资企业从事高级行政管理和领导企业认真贯彻执行《劳动合同法》的研究成果和经验总结。全书共设 19 节,以 300 多道问答题的形式作阐述,精辟地解答了外商投资企业和民营企业应如何来正确把握和全面实施《劳动合同法》,同时也精当地回答了广大员工所关注的诸如工资待遇、技术培训、社保、劳保、安全生产、工伤、职业病,休假、加班、经济补偿金、劳务派遣、劳资纠纷处理等热点问题。书末,还附有 22 个相关法律、法规及标准的文本,以及 3 个企业必备文件的范本,可供各企业查阅和借鉴。

本书内容全面系统,文字叙述简明扼要,既有法理依据,又不失人文关怀;所列举的案例丰富而翔实,贴近社会生活实际,颇具代表性和说服力。

本书是各类企业和广大员工学习、贯彻、执行、遵守《劳动合同法》的良师益友和必备的参考书。可供外商投资企业与民营企业有关领导与管理人员及有关院校师生阅读。

图书在版编目(CIP)数据

外商投资企业与民营企业《劳动合同法》实施与企业相关问题解答/陈良瑞编著. —北京:中国水利水电出版社, 2008

ISBN 978 - 7 - 5084 - 5950 - 9

I. 外… II. 陈… III. 劳动合同法—基本知识—中国
IV. D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 161915 号

书 名	外商投资企业与民营企业《劳动合同法》实施与企业相关问题解答
作 者	陈良瑞 编著
出版 发行	中国水利水电出版社 (北京市三里河路 6 号 100044) 网址: www. waterpub. com. cn E - mail: sales @ waterpub. com. cn 电话: (010) 63202266 (总机)、68367658 (营销中心)
经 售	北京科水图书销售中心 (零售) 电话: (010) 88383994、63202643 全国各地新华书店和相关出版物销售网点
排 版	北京今奥都科技发展中心
印 刷	北京蓝海印刷有限公司
规 格	184mm × 260mm 16 开本 18.25 印张 414 千字
版 次	2008 年 11 月第 1 版 2008 年 11 月第 1 次印刷
印 数	0001—6040 册
定 价	50.00 元

凡购买我社图书,如有缺页、倒页、脱页的,本社营销中心负责调换
版权所有·侵权必究

特 别 鸣 谢

东莞市外商投资企业协会

东莞市凤岗外商投资企业协会

作者谨以此书

献给外商投资者，

相互理解构建和谐劳动关系！

——陈良瑞

序

《劳动合同法》颁布以来，在其实施的过程中我们发现，无论在认识上还是在操作上都存在着严重的误区甚至出现混乱现象。相关的现象令人担心！

本来，《劳动合同法》赋予了企业和劳动者各自更明确的法律标准，双方如果友善合作就能消化因此而带来的法律成本，甚至实现双赢。然而，我们看到不断出现的现象则不是这样。甚至，有的企业与劳动者之间可能的双赢有导致事实的双输的局面。

其实，这种现象的出现也没有什么奇怪的。从工业化历史进程看，劳动合同与中世纪的租约、计划体制下的隐性契约不同。租约和隐性契约是某一方主体主导的。劳动合同则不同，双方当事人都具有主体性。双方之间的博弈利益化、权利（或权力）化、平等化、明晰化、显性化、法律化、公开化、普遍化、社会化、技术化。相关法律的实施，不能简单地沿袭以往某一方主体主导的路径。这就需要营造相关的法制环境，培育相关的法律诚信，提供相关的施法技术等。也就是说，应该循着更为开放的路径来实施《劳动合同法》。

陈良瑞教授编写的这本书，适应了《劳动合同法》实施的这种现实需要，无论在认识上还是操作上都堪称“适宜之作”。

陈教授宣讲《劳动合同法》近百场次，针对企业提出的各种问题和案例，逐一运用劳动法律、法规作了分析和解答，博得了好评。陈教授曾经在大学教学研究岗位工作多年，之后在外商投资企业从事高级行政管理工作近20年，

熟知外商投资企业和民营企业人力资源管理工作的需求，不倦地学习中国的劳动法律法规，在预防和化解企业劳资矛盾方面有着丰富的经验和建树。本人在珠三角地区开展企业员工状况调查期间，曾经与陈教授进行过深入的讨论，感受到其全面的管理知识、丰富的管理经验和细致的管理思维。这本书就是作者为企业界贡献出的劳资问题解答的汇集。

此外，这本书对企业又起着工具书的作用，除了对企业人力资源管理中遇到的问题有着指导意义之外，还介绍了安全卫生管理、环境保护等多方面必备的法律知识，对于企业适应全球化背景下如何全面改善和提升管理水平也有着积极的意义。

中国劳动关系学院教授

冯国栋
2008.8.17
于北京花园村

前 言

在高校从事教学工作 30 年后，我在知天命之年又离校投入到打工的潮流之中，先后在几家外商投资企业任高级行政管理人员，从而把自己放进了不知天命的状态。

从事外商企业的行政管理工作，处理和化解劳资之间的矛盾和纠纷是主要的。我像所有人力资源管理的同行一样，生活在夹板之中。对外，我是老板的代理人；对内，我同时又是打工一族的代表。我既要顾及投资者的利益，又必须考虑我周围的打工人群。

改革开放之初，劳动方面的法律法规都还是国有企业适用的，外商投资企业的投资者主要是用境外的管理方法来管理企业。境内外的文化不同，思想不同，工作起来十分困难。

《劳动法》颁布实施以后，各种法规文件不断出台，才使我们的工作逐步走上轨道。在这方面，企业的“高管”是不容易的，他们必须不失时机地向投资者普法，以使企业内部的管理能够走上法制的轨道。开始，投资者们对许多劳动法规几乎不能理解，诸如法定工作时间、法定加班控制、员工福利等等，对员工患病或者非企业原因受伤后的医疗期及其待遇的规定，更是惊讶不已，认为政府对民工太好了，成本这么高，外资企业“没得做了”。

随着市场竞争的日益激烈，劳动者维权意识的不断增强，在不断出现的劳资纠纷中，企业的投资经营者不得不更新理念，投入到学法、懂法、用法的行列之中，逐步根据法律改善企业的管理制度，把“没得做了”转变为市场竞争的动力。

《劳动合同法》的出台，直接关系到企业的具体运作，关系到企业的人力资源成本，许多企业的老板主动要求参加普法教育，从而使外商投资企业劳动法律法规的普及程度大大提高。

十分感谢广东省东莞市外商投资企业协会、东莞凤岗外商投资企业协会和其他许多顾问机构给我创造了宣讲《劳动合同法》的平台，对那些专程从香港赶来听我宣讲的企业老板，更要表示我的敬意。使我感动的是，他们认真听讲的态度和不断提问的精神，我觉得对于境外的人士，这是难得的。

为使外商投资企业和民营企业在实际操作中，有一本带有法律法规的指导性读物，笔者特意将课堂教学中学员提的问题和解答汇集成册，编写成为本书。

这本书，还收进了工厂在安全管理方面必备的法律知识，许多属于标准性的规定，都可以在本书中查到，对于工厂安全运作，有着操作上的指导意义。

本书的问世，要特别感谢下列人士的鼎力支持和帮助：

得利钟表制品厂有限公司 董事长 梁伟浩先生

(DAILYWIN Watch Products Mfg. Ltd.)

茂森精艺金属制造有限公司 主席 陶伟洪先生

(MANSFIELD Mfg. Co., Ltd.)

国基集团有限公司 主席 朱国基先生

(KWOK KEE GROU LTD)

科达礼品制造厂有限公司 董事长 李新东先生

(Kord Gifts Manufactory Limited)

以及东莞市凤岗外商投资企业协会副会长黄小永先生、叶炳辉先生，理事钱骅先生等。

陈良瑞

2008-8-15

于广东深圳

目 录

第一节 劳动合同的内容及企业的相关问题 1

- 一、《劳动合同法》实施后,在《劳动法》依然继续有效、相关劳动保障法律法规文件没有作废的情况下,应当如何适用法律呢? 1
- 二、劳动合同必须具备的条款有哪些? 1
- 三、劳动合同条款是否可以增减? 3
- 四、劳动局是否已出了红头文件,同意企业(私营)自出的劳动合同可与员工签订? 3
- 五、劳动合同未经鉴证是否有效? 4
- 六、未经鉴证的劳动合同是否算未与劳动者订立书面劳动合同,而需公司支付员工每月2倍的工资? 5
- 七、代签劳动合同无效吗? 5
- 八、有的企业以前没跟员工订过劳动合同,《劳动合同法》施行后订立的劳动合同,劳动合同起止日期怎么算? 6
- 九、如果把工厂的生产按项目发包给个人,企业就可以回避许多难题了,比如无固定期限劳动合同等等,请问,这样做行吗? 6
- 十、企业不与员工签订劳动合同,要支付双倍工资吗? 7
- 十一、单位不与员工签劳动合同,要给双倍工资,并补订;如果员工不肯补订怎么办?补订劳动合同时工龄怎么算? 7
- 十二、有个别员工不愿意与企业续订劳动合同怎么办? 7
- 十三、员工不愿签订劳动合同,解除劳动关系时要不要支付经济补偿金? 8
- 十四、职工给用人单位造成经济损失要求不签订劳动合同的怎么办? 8
- 十五、职工不签订劳动合同但仍要求保持劳动关系的怎么办? 8
- 十六、现在招工十分困难,招聘员工时往往一听说要签劳动合同就不来了。
企业的人力资源管理部门怎样才能说服新入厂的员工签订劳动合同? 9
- 十七、职工单方不签订劳动合同给用人单位造成损失的,在承担赔偿责任后企业是否可解除劳动关系? 9
- 十八、愿意签劳动合同之劳方,其2007年12月31日之前工作年资如何处理? 10
- 十九、什么是专项培训费用?满足什么条件才算专项培训?才能约定服务期? 10
- 二十、公司出钱培训员工,其所得的证件公司是否有权保管? 11
- 二十一、《劳动合同法》生效后,已经生效的劳动合同如何处理? 11

二十二、什么是无固定期限劳动合同？订立无固定期限劳动合同的条件是什么？不签订无固定期限劳动合同的法律后果又是什么？	11
二十三、“连续 10 年”工龄怎么计算？	12
二十四、《劳动合同法》施行后，与老员工签订固定期限的劳动合同时，其固定期限劳动合同签订的次数如何计算？	12
二十五、对于以项目作为合同期的企业，员工完成两个项目的合同后，是否必须要签订无固定期限劳动合同呢？	12
二十六、是否可以用服务期协议代替续订劳动合同？	13
二十七、如签无固定期限合同，由员工提出的不签，怎样处理？如企业提出不签，怎样处理？	14
二十八、劳动者在什么情况下，不需向企业支付违约金？	14
二十九、在什么情况下可以解除与劳动者的无固定期限劳动合同？	15
三十、请问无固定期限劳动合同可以终止吗？终止的条件是什么？	15
三十一、如果企业在 2008 年后签订的第一个劳动合同期限为 3 年，续签的第二个劳动合同为 5 年，假设第二个劳动合同到期，工厂不再与其续签，经济补偿金是支付 5 个月？还是支付 8 个月？请问是劳动合同法中哪条规定的？	16
三十二、劳动合同期满没有及时续签劳动合同的，有什么问题？	16
三十三、用人单位与劳动者解除或者终止劳动合同后，劳动者未续订合同仍留在单位工作，是否属于续订合同？	16
三十四、员工不能胜任工作，又不服从调动，不愿意签订变更的劳动合同，怎么办？	16
三十五、“不能胜任工作”应该如何判断？	17
三十六、外商投资企业常以“不胜任工作”或“不适合本厂工作”为由解除劳动合同，此时，企业和员工各负什么责任？	18
三十七、企业如果需要调动员工的工作，怎么做才比较好？	18
三十八、《劳动合同法》实施后，试用期的不同点及风险是什么？	19
三十九、在试用期内，单位是否可以随时解除劳动合同？	20
四十、用人单位能辞退试用期内生病的员工吗？	20
四十一、企业员工在试用期内患病，是否可以延长试用期？	21
四十二、试用期员工能否享受医疗期的待遇？	22
四十三、员工签了劳动合同，没上班就病了，有医疗期吗？	23
四十四、患病或非因工负伤的员工在医疗期满后，不能从事原岗位工作，能否解除劳动合同？	23
四十五、超过试用期，企业为何不得以劳动者在试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同？	23
四十六、员工晋升调岗时，可否设试用期？	24

四十七、医疗期有无规定时间期限? 如有,则此时间期限是指累计时长还是连续时长?	24
四十八、职工非因工负伤或患病的医疗期已满,合同到期,可否终止劳动合同? 终止后可否申请医疗补助费?	25
四十九、如果职工医疗期满,合同尚未到期,企业可否解除劳动合同?	25
五十、企业不同意员工“辞工”,行不行?	25
五十一、开除、除名、离职、辞职的区别何在?	26
五十二、《企业职工奖惩条例》废止后,开除、除名还能使用吗?	27
五十三、《劳动法》第十九条规定的“劳动纪律”、“劳动合同终止的条件”、“违反劳动合同的责任”,是否属于《劳动合同法》第十七条规定的“法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项”?	27
五十四、见习期、试用期和实习期的区别何在? 企业应注意哪些特点?	28
五十五、劳动合同里可以用“落实户口”来约定服务期吗?	29
五十六、求职者隐瞒婚姻状况,是否违反《劳动合同法》?	29
五十七、企业要员工保守商业秘密,是否需要支付保密费?	30
五十八、在公司合并的情况下,如何变更劳动合同?	30
五十九、劳动合同到期,如果企业不打算再与该员工续签劳动合同了,是不是要提前以书面形式通知劳动者?	31
六十、劳动合同期满没有及时续签劳动合同的,有什么问题?	31
六十一、劳动合同法第四十六条第(五)项该如何理解?	31
六十二、劳动者有《劳动合同法》第三十九条规定的情形,用人单位与其解除劳动合同,此种是否属于第四十三条所提“用人单位单方解除劳动合同”而“应当事先将理由通知工会”?	32
六十三、怎样处理不称职的企业“高管”?	32
六十四、处于“三期”中的女职工,是不是就不可以解除劳动合同?	33
六十五、某员工辞职 15 天后发现辞职前已怀孕,能否回来上班?	33
六十六、企业是否可以实行“末位淘汰制”? 具体如何操作?	33
六十七、请问,《劳动合同法》实施以后,是否还可以约定劳动合同的终止条件?	35
六十八、什么是劳动合同的终止? 与解除劳动合同有什么不同?	35
六十九、劳动合同逾期应如何终止?	36
七十、“职工名册”和“终止、解除劳动合同的证明”的内容都有什么?	36
七十一、合同中我们能不能与员工约定:如员工不能提前 30 天提出辞职申请的,付公司 1 个月工资作为提前代通知金?	37
七十二、老员工已做到了退休年龄,企业还想继续留用,请问,到退休年龄后是否仍需签劳动合同? 如果出了事,企业该怎么办?	37
七十三、员工已在本厂工作满 9 年,而且已达法定退休年龄,是否还能雇用? 如能雇用,劳动合同最多能签订多长时间才是合法? 不能雇用,怎	

样给员工补偿才是合法的?	38
七十四、雇用超越法定退休年龄的工作,会不会影响到国际外贸订单?	39
七十五、《劳动合同法》实施前后,企业如何裁员?	39
第二节 关于工作时间	40
一、什么是不定时工作制和综合计算工时工作制?	40
二、综合计算工时,工作时间有限度吗?	40
三、每周5天40小时工作的规定下,企业选择每天工作7小时,留5小时放在星期六作为正常工作,不算加班行吗?	42
第三节 关于加班	43
一、员工自愿要求超时加班,企业又愿意支付加班工资,行不行?	43
二、企业有加班加点的决定权吗?	43
三、我们的工资结构是由基本工资+岗位工资+绩效工资这三部分组成的,劳动合同订立时,加班费的基数如何约定?	44
四、加班费按本企业的基本工资为母体计算,这样可行吗? 是否违法?	45
五、实行计件工资如何计算加班费?	46
六、包薪员工(例如保安、电工、清洁工、厨师等)应如何定义其工作时间使其符合劳动法规定? 签订劳动合同时可以按固定工签吗?	47
七、员工在正常工作日请事假,与周六加班对调的条件是什么?	47
八、员工在周末参加厂方组织的培训,是否要支付加班费?	48
九、一些外出客户服务人员为了多挣加班费,在外面可能玩到晚上9:00左右才回厂打卡,该如何防止?	48
第四节 关于工资待遇	49
一、《劳动合同法》对劳动报酬等问题作了哪些规定?	49
二、日工资标准该如何确定?	49
三、最低工资的范畴应该包括哪些?	50
四、工资的支付时间,法律有无具体规定? 怎样才算无故拖欠工资?	50
五、最低工资不包括哪几个部分?	51
六、企业可以从职工工资中扣减哪些项目?	51
七、若员工的月薪资为2500元(含加班费),公司与该员工在签订劳动合同时签的薪资为本市政府公布的平均工资标准960元/月(当时的最低工资标准是690元/月),这样做是否可以? 请问是否违反劳动法规?	52
八、有人讲企业不可以扣罚员工的工资,只能扣分,但我查了《企业职工奖惩条例》是可以的,为什么外商投资企业不行呢?	52
九、迟到可以扣款吗?	52

十、公司规定:旷工 1 天扣 3 天工资,旷工 3 天按自动离职处理(无工资),这样规定对吗?	52
十一、企业员工的实发工资,在扣除了社会保险费中个人应缴纳的部分后,有可能低于当地的最低工资标准,这样可以吗?	53
十二、员工造成损失,企业可依法从工资中扣除赔偿金吗? 这算不算克扣工资? ...	53
十三、企业可接受 20% 的罚款,但是 20% 中可接受哪些形式的扣款呢? 具体如何操作?	54
十四、企业是否有权对员工进行罚款?	54
十五、企业最低工资是否包括职工自己缴纳的养老保险费和医疗保险费?	55
十六、职工患病及非因工负伤的医疗期、病假工资与疾病救济费的规定是怎样的?	55
十七、从外国客户验厂角度来说,对于有薪病假的规定应该是怎样的(包括工作满多长时间、一个月有几天、应付工资率是多少)?	57
十八、员工患病的医疗期的工资是否可以低于当地的最低工资标准?	57
十九、员工在患病或非因工负伤的医疗期内,打另一份工赚取收入,会不会影响医疗期的待遇?	57
二十、“没货做,放假”或“停工待料”,企业可以不给工资吗?	58
二十一、有些外商投资企业和民营企业为了吸引员工,采用了包吃包住福利的形式,他们制订的工资标准常低于当地的最低工资标准,这样算不算违规了? ...	58
二十二、每月留一点工资不发,年终一起发,行吗?	59
二十三、怎样才算克扣工资?	60
二十四、企业可以降低员工工资吗?	60
二十五、企业未与员工签订劳动合同应支付二倍工资,其起算时间从何时开始? ...	61
二十六、用人单位额外支付的一个月工资解除劳动合同,这一个月的工资按照什么标准计算? 是按照当月工资计算,还是按上月工资或者是前十二个月的平均工资计算?	61
二十七、对于跨越 2008 年 1 月 1 日的劳动合同中的违约金条款,是否继续有效?	61

第五节 关于经济补偿金

63

一、用人单位在什么情况下应当向劳动者支付经济补偿金?	63
二、为什么要支付经济补偿金?	63
三、用人单位在什么情况下可以不向劳动者支付经济补偿金?	63
四、经济补偿金如何计算?	64
五、不能列入经济补偿金基数的收入有哪些?	64
六、补偿金的计算,是否以每年的平均工资分别计算? 手机费补贴和住房补贴算不算?	65
七、经济补偿金的基数可否约定?	65
八、在什么情况下,企业需要支付额外经济补偿金?	66

九、劳动合同解除的特殊补偿标准是什么？	66
十、员工提出辞职时，哪些情况下企业需要支付补偿金？	66
十一、企业需要裁员时，由企业提出解除劳动合同时的经济补偿是怎样规定的？ ...	66
十二、企业无须支付补偿金的情况有哪些？	67
十三、超过试用期又未到合同期限，因犯有重大过失造成公司损失而需解雇该 员工，企业需不需支付经济补偿金？	67
十四、企业与员工签了三年的劳动合同，但在第一年满就把他解雇了，请问是 要按合同赔3年的经济补偿？还是补1年的经济补偿呢（因为他只做 了1年）？	67
十五、2001年8月进厂的员工，2008年1月1日与该员工签订了一年的劳动 合同，如果中途与该员工解除劳动合同，经济补偿金怎么算？	67
十六、如果工厂与劳动者签订无固定期限劳动合同，在服务期间劳动者提出 离职，请问工厂需要支付补偿金吗？	68
十七、在什么情况下经济补偿金的支付，不超过12个月的上限？	68
十八、企业内极个别劳动者在劳动合同期间，可能利用各种消极怠工手段来 迫使用人单位将其辞退，从而获得经济补偿金，此时企业该怎么办？	69
十九、合同期间，因用人单位原因而解除劳动合同时，应如何支付经济补偿金？	69
二十、如果企业与员工签订了一份5年期的劳动合同，但员工在工作3年后提 出辞工，那么，企业是否需要支付经济补偿金？	70
二十一、合同期满续签劳动合同时，员工不续签，公司是否要给予经济补偿？	70
二十二、企业年终发双薪，能代替经济补偿吗？	71
二十三、解除劳动关系后劳动者获得的一次性补偿收入，是否 要缴纳个人所得税？	71
二十四、关于解除劳动合同涉及的培训费用问题如何解决？	72
二十五、劳动者在什么情况下，需向企业支付违约金？	72
二十六、用人单位没有工会如何解除劳动合同？	72
二十七、用人单位实行“经济性裁员”时，要注意什么？	73
二十八、员工主动辞职，用人单位可以不支付经济补偿吗？	74
二十九、试用期内解除劳动合同就没有经济补偿金？	74
三十、如何确定培训费和违约金的关系？	75
三十一、竞业禁止协议没有约定补偿金是否有效？	75

第六节 关于社保

一、职工不愿意缴纳养老保险费，只能由企业代缴，那么，企业能否对那些不缴 纳个人养老保险的职工进行除名处理呢？	77
二、如果员工不愿意参加养老保险，不愿意在工资中扣除个人应交的养老保险 费，要求企业把应交给社保的钱以现金形式发放给员工，并自愿写保证书，	

还同意写进劳动合同,这样做是否违法?	77
三、社会保险与商业保险的区别何在?	78
四、企业未给员工办理工伤保险,发生工伤后能否补保?	78
五、有一家公司与某员工解除了劳动合同,但由于之前没有帮他办理社保关系, 现在,他要求公司退回其应得的保险费,怎么办?	79
六、我厂接受某跨国公司第三方验厂时有审核员说,工厂不必全部购买社会保 险,可以参加集体的商业保险,请问是吗?	79
第七节 关于工伤	80
一、工伤认定申请有时效性吗?	80
二、工伤认定申请,需要提交哪些证明材料?	80
三、没签劳动合同,申请工伤认定时如何证明劳动关系的存在?	80
四、员工因违反操作规程造成工伤,也要由企业支付各项工伤待遇吗?	81
五、员工有过错,影响工伤认定吗?	81
六、酒后上班出事故算不算工伤?	82
七、员工下班后在本单位浴室洗澡受伤,能否认定为工伤?	82
八、员工外出参加技能培训期间,在轮休日的清晨上厕所时摔倒身亡,是否应认 定为工伤?	82
九、劝架受伤算不算工伤?	83
十、员工上班时串岗,非法操作机械受伤,是否认定为工伤?	83
十一、员工下班途中乘摩的遭车祸能否算工伤?	84
十二、交通事故主要责任人能否认定工伤?	84
十三、员工未请假就提前下班回父母家,途中遇车祸受伤,能否认定为工伤?	85
十四、招工考试时受伤算不算工伤?	85
十五、企业到外地招收的员工,在报到的路上发生车祸,能否享受工伤待遇?	85
十六、实习生在企业实习期间受伤,是否算工伤?	86
十七、“工伤概不负责”的生死合同有效吗?	86
十八、职工因工负伤、患职业病进行治疗,可享受哪些工伤医疗待遇?	87
十九、某员工上班时发生工伤,却不能认定工伤,这是为什么?	87
二十、员工在非工作时间私自操作机器造成伤残或非工作时间外出造成 伤残,该由谁承担责任?	88
二十一、伤残职工就不能辞退吗?	88
二十二、工伤的“停工留薪期”如何计算?	89
二十三、计算工伤保险一次性伤残补助金时,伤者的月工资怎么计算?	89
二十四、工伤员工,劳动合同到期可以终止吗?	89
二十五、怀疑工伤员工是晚上通宵打牌引起,能否辞退?	90
二十六、私自换班,发生工伤事故是否算工伤?	90

第八节 关于职业病	92
一、员工得了职业病怎么办?	92
二、发现职业病人时,用人单位的责任是什么?	92
三、职工已辞职离开企业,但因怀疑自己患了职业病而自行进行了职业病诊断 鉴定,厂方需付鉴定费吗?	92
四、职工与用人单位解除了劳动关系后被确诊为职业病,企业要负什么责任?	93
五、职业病案件的处理程序是怎样的?	94
第九节 关于休假	95
一、中国有哪些法定节假日?	95
二、带薪年假是怎么规定的?	95
三、婚假和奖励婚假是怎样规定的?	96
四、丧假有什么规定?	96
五、女职工产假是怎么规定的?	97
六、女职工哺乳假有何规定?	97
七、有一家跨国公司的社会责任审核员提出,劳动法并没有说超计划生育就不给 有薪产假,因而该企业应该规定超计划生育的女工也有有薪产假,这种说法 对不对?	98
八、国家对职工患病或非因工负伤病假是如何规定的?	98
九、职工患病离岗需要支付哪些经济补偿?	99
第十节 关于劳务派遣	100
一、总公司及属下各子公司之间的员工外派用工,是否属于“劳务派遣”?	100
二、“被派遣的劳动者”发生工伤时的工伤保险责任由谁“埋单”?	100
三、使用劳务派遣人员有什么法律风险?	101
第十一节 关于劳资纠纷处理	102
一、劳动争议仲裁委员会可以受理哪些劳动争议?	102
二、《劳动争议调解仲裁法》的几个重要点是什么?	102
三、申请时效有何规定?	103
四、仲裁时效的中断与中止是怎样规定的?	103
五、对于“一裁终局”的仲裁案件,是否还可以提起诉讼?	104
六、假如:与劳动者签订的劳动合同期限为2007年12月5日~2008年11月 30日,那么在2008年11月30日之前发生的劳资纠纷,是否仍依旧劳动 合同有关规定进行劳动仲裁?	105

第十二节 关于员工管理	106
一、厂规厂纪制定的原则及必备之条款有哪些?	106
二、制订企业规章制度时应注意哪些问题?	106
三、制订厂规厂纪有哪些法定的民主程序?	106
四、规章制度如何公示或告知劳动者?	108
五、请问,企业的规章制度在劳动争议仲裁中的作用是什么?	108
六、劳动用工备案及具体做法有哪些?	109
七、企业应如何稳定核心员工和防止核心员工跳槽?	109
八、解除旷工员工的劳动合同,其法定程序是什么?	110
九、招收使用童工的法律责任是什么?	110
十、瞒报应缴纳社保费职工人数的法律责任是什么?	111
十一、该支付经济补偿金而不支付的法律责任是什么?	111
十二、请问,用人单位违法解除劳动合同在支付赔偿金以后是否还需要向员工 支付经济补偿金?《劳动合同法》第八十七条说的经济补偿标准的2倍, 合计是2倍还是1+2倍?	111
第十三节 关于消防、机械安全方面的法律规定	113
一、关于消防疏散通道、消防标志和应急灯,有什么法律规定?	113
二、消防灭火器的数量及种类,有什么法律规定?	114
三、电气设备有什么消防规定?	115
四、机械设备及特种设备有什么安全规定?	115
五、关于车间通道宽度,有什么法律规定?	116
第十四节 关于卫生、防护用品方面的法律规定	117
第十五节 关于车间空气污染和噪音方面的法律规定	119
第十六节 关于危险化学品保管和使用方面的法律规定	120
第十七节 关于仓库管理方面的法律规定	124
第十八节 关于工厂厕所、宿舍、厨房方面的法律规定	126
第十九节 关于排放污水和处理固体废物方面的法律规定	128