

民商事纠纷裁判依据新释新解丛书

全国首批审判业务专家 何志 © 总主编

劳动纠纷 裁判依据新释新解

LAODONG JIUFEN CAIPAN YIJU XINSHI XINJIE

孙瑞玺 © 著

全面梳理主要裁判依据 * 专业分析指导性案例及典型案例
权威阐释热点难点问题 * 切实提供审判实务参考指导意见

人 民 法 院 出 版 社

民商事纠纷裁判依据新释新解丛书

全国首批审判业务专家 何志 ◎ 总主编

劳动纠纷 裁判依据新释新解

LAODONG JIUFEN CAIPAN YIJU XINSHI XINJIE

孙瑞玺 ◎ 著

人 民 法 院 出 版 社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动纠纷裁判依据新释新解/孙瑞玺著.
—北京:人民法院出版社,2014.9
(民商事纠纷裁判依据新释新解丛书)
ISBN 978-7-5109-1018-0

I. ①劳… II. ①孙… III. ①劳动争议—处理
—法规—法律解释—中国 IV. ①D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 179155 号

劳动纠纷裁判依据新释新解

孙瑞玺 著

责任编辑 王 婷
出版发行 人民法院出版社
地 址 北京市东城区东交民巷 27 号 (100745)
电 话 (010) 67550617 (责任编辑) 67550558 (发行部查询)
65223677 (读者服务部)
网 址 <http://www.courtbook.com.cn>
E-mail courtpress@sohu.com
印 刷 三河市国英印务有限公司
经 销 新华书店

开 本 787×1092 毫米 1/16
字 数 436 千字
印 张 22
版 次 2014 年 9 月第 1 版 2014 年 9 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5109-1018-0
定 价 49.00 元

版权所有 侵权必究

民商事纠纷裁判依据新释新解

丛书编辑委员会

编委会主任：何 志

编辑委员会成员：

王 松	王玉国	王西平	王海燕	王晓艳
叶永忠	刘 琪	刘保玉	刘晓蕾	刘慕瑾
孙 超	孙春雨	孙瑞玺	邬 砚	何 志
何育凯	何晓航	邹 宇	杨光明	杜豫芬
李 媛	李晓钰	陈希国	张 薇	张 燕
张建文	时贝儿	旷愚念	祝来新	庞景玉
周江涛	侯国跃	赵 珂	赵 翎	赵青东
贺秀风	姚建军	高俊岗	徐强胜	钱 凯
袁辉根	黄学忠	葛 文	谭松平	滕 威

总 序

法律的生命在于实施。在社会主义法律体系形成之后，摆在我们面前的有两大任务：一是如何使“纸上的法律”（law in paper）变为“行动中的法律”（law in action）；二是如何最大限度地发挥现有法律的实际效果。这既需要社会大众具有熟知法律知识的能力，也需要法律人养成法律思维的能力，更需要裁判者具有精湛解决争议的能力。只有具备这三种能力，才能“使一个法律人能够依法律实现正义”。^① 由何志法官担任总主编的《民商事纠纷裁判依据新释新解》丛书对民商事主体遵守法律规则、发挥法律的实际效果、实现司法的公平正义，必将起到积极的指导作用。

《民商事纠纷裁判依据新释新解》丛书共涉及合同、物权、侵权、担保、公司、房地产、金融、劳动等领域，可以说内容比较全面，均是民商法审判实务中的常用热点。该丛书有如下显著特点：

第一，论理翔实。这套丛书的重中之重是民商法理论与实务案例的紧密结合，当然也是这套丛书的一大“亮点”。作者在对法律正确理解与适用的基础上，广泛吸收民商法研究领域的最新成果，尤其是对最高人民法院所有规范性文件，包括司法解释、司法政策、请示与答复、院长讲话、庭推精要、有关业务庭意见、指导性案例、最高人民法院公报案例以及其他重要的参考观点（如最高人民法院法官的著述和主流观点），做“贯通”和“梳理”性的论述，使民商法理论与审判实践紧密结合起来，以期突出权威性、实用性、可读性和指导性。

第二，案例权威。这套丛书案例的选取，原则上选用具有典型性、代表性、真实性的案例。案例均来自最高人民法院所公布的指导性案例、《最高人民法院公报》《最高人民法院公布裁判文书》、最高人民法院网以及最高人民法院审结并发布在最高人民法院有关审判与指导丛书

^① 王泽鉴：《民法思维——请求权基础理论体系》，北京大学出版社2009年版，第1页。

中的案例。书中所引用的具体个案，均注明来源，取其精华部分，避免了案例资料的大量堆砌。案例的权威性，为社会大众的遵法和人民法院的司法提供了很好的参考和参照价值。

第三，体例统一。每部书原则上以某部法律为主线，对审判实践中所反映的热点、难点问题，从指导审判实务角度出发，具体阐述法律的适用及适用法律解决问题的依据。每部书的第一章均对该法律适用中的原则、最高人民法院的司法解释、规范性文件、指导性案例等作集中梳理，以后各章详细解读第一章总括性内容，遵循多则多写，少则少写，避免了“无病呻吟”。体例的统一，凸显了丛书的整体优势。

美国大法官霍姆斯说过：“法律的生命不在于逻辑，而在于经验。”该丛书的作者大多是具有法学博士、硕士学位的知名学者、法官和律师，他们不仅具有较高的理论水平，在各自研究领域有所成就，有不少研究成果发表，而且具有丰富的司法实践经验。尤其是该丛书的主编何志法官，二十年如一日，笔耕不辍，著述颇丰，多项成果获奖，并被评为全国首批审判业务专家，这也保证了该套丛书的质量。该套丛书既具有很高的理论水平，又有很高的实用价值；既能为法学理论研究提供重要参考，又能为司法实践提供参照依据。

是为序。



二〇一四年七月

凡 例

1. 本书中法律法规名称均使用简称，例如：《中华人民共和国民法通则》，简称为《民法通则》。

2. 本书中下列司法解释及相关文件使用简称参见下表：

法律文件名称	发文字号	简称
最高人民法院印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国民法通则〉若干问题的意见（试行）》的通知	法〔办〕发〔1988〕6号	民法通则意见
最高人民法院关于印发修改后的《民事案件案由规定》的通知	法〔2011〕42号	民事案由规定
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（一）	法释〔2001〕14号	劳动争议解释（一）
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（二）	法释〔2006〕6号	劳动争议解释（二）
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）	法释〔2010〕12号	劳动争议解释（三）
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（四）	法释〔2013〕4号	劳动争议解释（四）
最高人民法院关于裁判文书引用法律、法规等规范性法律文件的规定	法释〔2009〕14号	裁判文书引用规定
最高人民法院关于案例指导工作的规定	法发〔2010〕51号	案例指导规定
关于职工外出学习休息期间受到他人伤害应否认定为工伤问题的答复	〔2007〕行他字第9号	外出受到伤害认定为工伤答复

目 录

第一章 人民法院审理劳动纠纷案件的裁判依据

第一节 《劳动法》和《劳动合同法》的立法宗旨及在司法中的体现 …	(2)
一、《劳动法》和《劳动合同法》的立法宗旨 ……………	(2)
二、最高人民法院审理劳动纠纷案件的司法指导原则…………	(4)
三、立法宗旨和司法指导原则对人民法院审理劳动 纠纷案件的指导作用……………	(7)
第二节 审理劳动纠纷案件的法律裁判依据……………	(8)
一、法律……………	(9)
二、行政法规……………	(12)
三、地方性法规……………	(13)
四、自治条例和单行条例……………	(14)
五、规章……………	(15)
六、法律释义……………	(16)
七、劳动纠纷案件法律裁判依据之间的适用关系……………	(17)
八、劳动纠纷案件裁判文书如何引用法律、法规 等规范性文件……………	(18)
第三节 审理劳动纠纷案件的司法解释等裁判依据……………	(20)
一、最高人民法院司法解释……………	(20)
二、最高人民法院的司法政策……………	(24)
三、最高人民法院发布的指导性案例……………	(25)
四、最高人民法院公报案例……………	(28)
五、最高人民法院月度发布的典型案例……………	(29)
六、最高人民法院的其他裁判依据……………	(29)

第四节 人民法院审理劳动纠纷案件的其他裁判依据	(31)
一、劳动政策	(32)
二、用人单位依法制定的规章制度	(32)
三、在劳动调解委员会主持下达成的具有劳动权利义务 内容的调解协议	(33)

第二章 劳动关系认定的裁判依据

第一节 劳动关系及其与劳务关系区别的认定	(35)
一、劳动关系的概念	(36)
二、劳动关系与劳务关系的区别	(37)
第二节 劳动关系建立和起算点的认定	(43)
一、关于劳动关系建立标准和起算点的认定	(43)
二、关于用工的认定	(44)
第三节 涉外劳动关系的认定	(45)
一、涉外劳动关系认定的变迁	(45)
二、外国人、无国籍人和港澳台居民依法应取得就业证件	(46)
三、中国境内用人单位的资格条件	(48)
四、涉外劳动关系适用的冲突规范	(48)
五、未取得就业证件就业法律关系的认定	(49)
六、关于外国企业常驻代表机构、台港澳地区企业常驻 内地代表处招用中国雇员关系的认定和处理	(50)
第四节 最高人民法院关于多种特殊关系是否为劳动关系的认定	(52)
一、安置单位与退伍士兵之间的安置与被安置关系是否为 劳动关系?	(52)
二、邮政代办员与邮政局之间的关系是否为 劳动关系?	(53)
三、劳动者与用人单位之间的人事档案保管关系是否为 劳动关系?	(53)
四、劳务输出合同的担保纠纷是否属于劳动争议, 人民法院 应否受理?	(53)
五、出国劳务合同纠纷是否属于劳动争议, 人民法院应否受理?	(54)
六、中小学校与其教师之间的职级、职称、职务或者岗位调动等关系 是否为劳动关系?	(55)

七、用人单位对劳动者所作限期调离纠纷是否为劳动合同争议?	(55)
八、违法发包工程的企业与承包方雇佣的雇工之间是否形成 事实劳动关系?	(56)
九、“空挂资质”的个人与单位之间的关系是否为劳动关系?	(57)
十、国家机关非在编聘用干部与国家机关之间的关系是否为 劳动关系?	(57)
十一、在校生与用人单位之间的关系是否为劳动关系?	(58)
十二、因执行相关工资规定而产生的关系是否为劳动关系?	(60)
十三、集团企业与其下属企业的劳动者之间是否为劳动关系?	(60)

第三章 劳动合同试用期认定的裁判依据

第一节 最高人民法院关于劳动合同试用期认定的裁判依据	(62)
一、关于试用期起算点的认定	(63)
二、未签订劳动合同试用期的认定	(64)
三、《劳动合同法》关于“同一用人单位与同一劳动者只能 约定一次试用期”规定的认定	(65)
第二节 劳动合同试用期实务问题认定和处理的裁判依据	(65)
一、试用期与试岗期、适应期、实习期、见习期之间的关系 应如何认定?	(66)
二、未达到试用期法定最高时限是否可以延长试用期?	(67)
三、试用期是否一定要安排在劳动合同期之首?	(67)
四、如何认定试用期条款无效的情形?	(68)
五、试用期内约定的服务期合同是否有效?	(69)
六、如何认定用人单位与劳动者口头约定的试用期的效力?	(69)
七、劳动合同续订时劳动者岗位发生变化的是否可以重新 约定试用期?	(70)
八、劳动者在试用期间同时进入医疗期的应如何处理?	(71)
九、用人单位在试用期内解除劳动合同是否还需要向劳动者 支付经济补偿?	(72)
十、对试用期内怀孕的女职工能否解除劳动合同?	(72)
十一、用人单位进行经济性裁员时能否解除试用期内劳动者的 劳动合同?	(73)
十二、劳动者在试用期内出现《劳动合同法》第 40 条	

- 第(1)(2)项规定的情形时,用人单位解除
劳动合同是否还需要履行第40条规定的程序? (74)

第四章 无固定期限劳动合同的裁判依据

- 第一节 无固定期限劳动合同认定的裁判依据..... (75)
- 一、无固定期限劳动合同的含义..... (75)
- 二、订立无固定期限劳动合同的情形及裁判依据..... (76)
- 第二节 无固定期限劳动合同实务问题认定和处理的裁判依据..... (80)
- 一、《劳动合同法》第14条第2款第(1)项和第(2)项
关于订立无固定期限劳动合同条件之间关系的认定..... (81)
- 二、《劳动合同法》第14条第2款第(3)项规定连续
两次订立固定期限劳动合同,第二次固定期限劳动合同到
期后,用人单位是否有权终止劳动合同? (81)
- 三、符合条件的劳动者提出与用人单位订立无固定期限劳动合同,
用人单位不予签订,劳动者向人民法院诉请判令其与用人单位
签订无固定期限劳动合同的,人民法院应如何认定和处理? (82)
- 四、劳务派遣关系中,被派遣劳动者请求与劳务派遣单位订立
无固定期限劳动合同的,人民法院应如何认定和处理? (83)
- 五、事实劳动关系中无固定期限劳动合同应如何认定和处理? (84)

第五章 事实劳动关系和双重或多重劳动 关系认定的裁判依据

- 第一节 事实劳动关系认定的裁判依据..... (86)
- 一、最高人民法院关于事实劳动关系的基本立场..... (87)
- 二、《劳动合同法》对事实劳动关系的态度 (90)
- 三、事实劳动关系认定的裁判依据..... (90)
- 四、未采用书面形式变更劳动合同的效力..... (93)
- 第二节 双重或多重劳动关系认定的裁判依据..... (94)
- 一、最高人民法院关于双重或多重劳动关系的基本立场..... (94)
- 二、双重或多重劳动关系认定的裁判依据..... (96)

第六章 竞业限制认定的裁判依据

第一节 竞业限制的认定与审理竞业限制纠纷案件的指导原则·····	(100)
一、竞业限制及最高人民法院处理竞业限制纠纷案件的指导原则·····	(101)
二、竞业限制义务能否适用于在职期间的普通劳动者? ·····	(103)
第二节 竞业限制协议效力认定的裁判依据·····	(106)
一、未约定经济补偿金的竞业限制协议有效·····	(106)
二、约定的竞业限制经济补偿金过低的竞业限制协议的效力认定·····	(110)
三、用人单位未支付经济补偿金, 竞业限制协议对劳动者 有约束力·····	(111)
四、劳动合同解除对竞业限制协议效力的影响·····	(112)
五、竞业限制协议对劳动者不生效力的情形·····	(120)
第三节 对竞业限制约定解除的裁判依据·····	(123)
一、劳动者对竞业限制约定解除的裁判依据·····	(124)
二、用人单位对竞业限制约定解除的裁判依据·····	(134)
第四节 劳动者违反竞业限制约定承担法律责任的裁判依据·····	(140)
一、关于“劳动者违反竞业限制约定, 向用人单位支付违约金” 规定的理解·····	(141)
二、关于“用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务” 规定的理解·····	(145)
三、司法实践中应当注意的几个问题·····	(150)

第七章 劳动合同服务期认定的裁判依据

第一节 劳动合同服务期认定的裁判依据·····	(154)
一、劳动合同服务期认定的法律依据·····	(155)
二、劳动合同服务期与其他相关期限的异同·····	(157)
三、特殊物质待遇服务期约定应当如何处理? ·····	(159)
第二节 支付违约金的裁判依据·····	(159)
一、认定劳动者承担违约金责任的条件·····	(160)
二、劳动者支付违约金的限额条件·····	(162)
三、关于违约金的调整·····	(162)

第八章 劳动报酬认定的裁判依据

第一节 劳动报酬及其效力认定的裁判依据·····	(163)
一、劳动报酬与工资的认定·····	(164)
二、提成约定的效力认定·····	(165)
三、约定的劳动报酬低于当地最低工资标准的效力认定·····	(166)
第二节 劳动报酬实务问题认定和处理的裁判依据·····	(166)
一、用人单位未及时足额支付劳动报酬的裁判依据·····	(167)
二、劳动合同无效时确定劳动报酬的裁判依据·····	(170)
三、用人单位向劳动者支付的补助、补贴等是否应当计入职工 工资总额? ·····	(171)
四、劳动报酬高于最低工资标准是否必然合法? ·····	(172)
五、在劳动者主张提成工资的纠纷案件中, 举证责任应 如何分配? ·····	(172)

第九章 加班费认定的裁判依据

第一节 关于加班加点及其补偿方式的认定·····	(174)
一、关于加班加点的认定·····	(175)
二、关于加班加点补偿方式的认定·····	(176)
三、用人单位违法延长工作时间的法律后果·····	(179)
第二节 关于加班费基数的构成和加班费计算方式的认定·····	(179)
一、关于加班费基数构成的认定·····	(179)
二、关于加班费计算方式的认定·····	(180)
第三节 关于加班事实证明责任的分配·····	(183)
一、关于加班事实举证责任分配的司法实践·····	(183)
二、最高人民法院关于关于加班事实举证责任分配的规定·····	(184)

第十章 劳动合同解除或者终止认定的裁判依据

第一节 最高人民法院关于劳动者辞职问题认定的裁判依据·····	(188)
一、如何认定劳动者辞职通知义务的履行? ·····	(189)
二、对于用人单位违反劳动合同约定单方变更劳动者工作岗位,	

劳动者提出书面异议后用人单位置之不理,致使劳动者无明确的工作岗位,劳动者能否解除劳动合同并要求经济补偿?	(190)
三、辞职行为明显有违诚信原则,且给用人单位造成损失的,用人单位可否向劳动者主张赔偿损失?	(190)
四、职工参加房改并与用人单位形成房屋买卖关系后,用人单位能否以与其解除劳动关系为由要求收回房屋?	(191)
五、劳动者按照《劳动合同法》第38条第1款规定随时通知辞职的,是否必须要提前30日以书面形式通知用人单位?	(191)
六、用人单位未依法为劳动者缴纳养老保险费、未及时足额支付加班费,如何应对因此产生的大量劳动合同解除及经济补偿纠纷案件?	(192)
第二节 最高人民法院关于用人单位辞退问题认定的裁判依据	(192)
一、用人单位合法解除劳动合同未事先通知工会的,应如何处理?	(193)
二、用人单位在招聘时对应聘者的学历有明确要求,而应聘者提供虚假学历证明并与用人单位签订劳动合同的,用人单位可否解除劳动合同,辞退劳动者?	(194)
三、用人单位能否以规章制度规定“员工以欺骗手段虚报专业资格或其他各项履历,公司将予以解雇,且不给予任何经济补偿”为由解除劳动合同?	(194)
四、如何认定劳动者严重违反用人单位规章制度?	(195)
五、用人单位能否以劳动者单方承诺“本人以往提供给公司的个人材料均是真实有效的,如有做假,愿意无条件被解除合同”为由解除劳动合同?	(195)
六、如何理解和适用“试用期间被证明不符合录用条件的”规定?	(196)
七、用人单位可否以劳动者“兼职”为由辞退劳动者?	(196)
八、劳动者涉嫌刑事犯罪,用人单位可否解除劳动合同?	(197)
九、如何判断劳动者不能胜任工作中的“不能胜任工作”?	(197)
十、如何理解和把握情势变更原则在司法实践中的应用?	(198)
十一、用人单位未依法定期预告解除劳动合同的效力如何认定?	(199)
十二、违法解除劳动合同的通知可否撤销?	(200)
十三、女职工在被解除劳动合同后才发现劳动合同解除前已经	

怀孕的, 能否要求用人单位继续履行劳动合同?	(201)
十四、女职工非法生育二胎的, 用人单位能否依据《劳动合同法》	
第 42 条第 (4) 项的规定解除劳动合同?	(202)
十五、用人单位能否与患精神病的劳动者解除劳动合同?	(202)
十六、用人单位能否买断职工工龄?	(203)
十七、用人单位以“末位淘汰”或“竞争上岗”为由而单方	
解除劳动合同?	(205)
十八、用人单位不履行优先招用被裁减人员义务的, 被裁	
减人员能否提起诉讼?	(206)
十九、用人单位是否有为离职的劳动者办理档案	
移转手续的义务?	(206)
第三节 认定劳动合同终止和延期终止的裁判依据	(207)
一、认定劳动合同终止的裁判依据	(208)
二、认定劳动合同延期终止的裁判依据	(209)
第四节 最高人民法院关于劳动合同终止认定的裁判依据	(210)
一、用人单位经营期限届满不再继续经营导致劳动合同	
不能履行, 劳动者请求用人单位支付经济补偿的,	
应否予以支持?	(210)
二、劳动合同期满后, 劳动者获得经济补偿金的工作年限中	
是否应计算 2008 年 1 月 1 日前的连续工作时间?	(212)
三、病退人员受聘其他单位的, 原用人单位是否	
有权停发其退休金?	(212)
四、达到退休年龄但无法享受基本养老保险待遇的劳动者是否	
可以终止劳动合同?	(213)
五、因达到法定退休年龄而终止劳动合同的, 是否需要	
支付经济补偿?	(214)
六、用人单位经营期限届满不再继续经营并依法进行清算的,	
是否属于《劳动合同法》规定的其他劳动合同终止的情形,	
是否要给予经济补偿?	(214)
七、劳动合同期限届满的时间能否因法定休息日而顺延?	(215)
八、劳动关系终止证明书能否对劳动者的职业能力、	
品行等其他情况进行描述?	(215)
九、内退在《劳动合同法》实施后是否应当予以取消?	(217)

第五节 解除或者终止劳动合同计算经济补偿时

工作年限确定的裁判依据·····	(217)
一、关于工作年限与连续工作年限、本单位工作年限的认定·····	(218)
二、原工作年限应否计算新用人单位工作年限的判断标准·····	(219)
三、经济补偿金与赔偿金的适用条件与区别·····	(220)
四、劳动者非本人原因从原单位被安排到新用人单位工作 情形的认定·····	(223)
五、非本人原因举证责任的分配·····	(224)
六、司法实务中应当注意的几个问题·····	(225)

第十一章 劳务派遣的裁判依据**第一节 劳务派遣的裁判依据····· (230)**

一、《劳动合同法》实施前的裁判依据·····	(230)
二、《劳动合同法》施行后的裁判依据·····	(232)
三、全国人民代表大会常务委员会《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》施行后的裁判依据·····	(233)

第二节 最高人民法院关于劳务派遣认定的裁判依据····· (235)

一、劳动者因履行劳务派遣合同产生争议，如何确定被诉主体？·····	(235)
二、用人单位与未经工商注册登记、不具备劳务派遣经营 资质的公司签订的用工协议是否应认定为劳务派遣关系？·····	(236)
三、劳务派遣关系中劳动者劳动报酬的支付责任应如何承担？·····	(237)
四、在劳务派遣中，用工单位是否可以与被派遣劳动者约定 试用期？·····	(237)
五、被派遣劳动者与劳务派遣单位能否签订无固定期限劳动 合同？·····	(238)
六、司法实践中如何正确理解和适用被派遣劳动者的同工 同酬问题？·····	(239)
七、司法实践中应当如何分配劳务派遣单位和用工单位各自应 承担的责任？·····	(240)
八、在劳务派遣中，竞业限制和服务期应如何适用？·····	(242)
九、被派遣劳动者能否依据《劳动合同法》第37条的规定 自由辞职？·····	(242)
十、被派遣劳动者擅自离职，给用工单位造成损失，劳务派遣	

- 单位是否应当承担连带责任? (243)
- 十一、用工单位因经济性裁员, 将被派遣劳动者退回,
劳务派遣单位能否与被派遣劳动者解除劳动合同? (244)

第十二章 工伤保险裁判依据

- 第一节 最高人民法院关于工伤认定的裁判依据 (245)
- 一、劳动者在工作时间和工作场所的卫生设施内发生死亡
是否属于工伤? (245)
- 二、对《工伤保险条例》第14条关于“工作场所”、“因工作
原因”应如何认定? (246)
- 三、对是否可视为工作时间和地点不确定的情况下应如何
认定工伤? (247)
- 四、职工外出学习期间受到他人伤害应否认定为工伤? (247)
- 五、职工在参加单位组织的团队建设活动中受伤能否认定
为工伤? (248)
- 六、退休人员与现工作单位之间是否构成劳动关系, 其工作时间内
受伤是否适用《工伤保险条例》予以调整? (249)
- 七、如何认定“上下班途中”? (249)
- 八、上下班途中驾驶未经年检的机动车发生事故能否认定为
工伤? (250)
- 九、职工在上下班途中发生电动车事故伤害是否可以认定为
工伤? (251)
- 十、职工被医疗机构判定无法存活时, 家属主动放弃治疗后职工
死亡的是否可以认定为工伤? (251)
- 十一、受伤职工工作中的过失是否影响工伤认定? (251)
- 十二、工人上班时从事与其本人分工无关的工作而致伤,
是否以工伤事故论? (252)
- 十三、车辆挂靠其他单位经营, 车辆实际所有人聘用的司机
工作中伤亡能否认定为工伤? (252)
- 十四、建筑工程违法分包过程中招用的劳动者受到事故伤害
是否应认定为工伤? (253)
- 十五、村委会主任因履行职务受伤是否应认定为工伤? (253)
- 十六、在审理工伤事故赔偿纠纷案件时, 对劳动部门不作出