

企业法律与管理实务操作系列 WIN

超级实用版

《劳资先锋》杂志、劳资先锋网
HR俱乐部、人力资源管理研究中心

联合强力推荐



增订版

最新劳动争议 处理实务指引

常见问题 典型案例 实务操作 法规参考

詹德强 著

(劳动法与劳资关系管理专家、著名律师、培训师)

行政人事总监决策参考 人力资源经理必备工具

合规事务主管实务指南 员工关系专员操作依据

制度合法化 合同规范化 流程标准化 表单证据化

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

企业法律与管理实务操作系列 WIN

超

《劳资先锋》杂志、劳资先锋网

HR俱乐部、人力资源管理研究中心

联合强力推荐



最新劳动争议 处理实务指引

常见问题 典型案例 实务操作 法规参考

詹德强 著

(劳动法与劳资关系管理专家、著名律师、培训师)

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

最新劳动争议处理实务指引：常见问题、典型案例、实务操作、法规参考：超级实用版：最新升级版/
詹德强著. —2 版. —北京：中国法制出版社，2015. 7

(企业法律与管理实务操作系列)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 6350 - 8

I. ①最… II. ①詹… III. ①劳动争议 - 处理 - 基本知识 - 中国 IV. ①D922.591

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 099438 号

策划编辑：刘峰 (52jm.cn@163.com)

责任编辑：杨智 (yangzhibnlaw@126.com)

封面设计：周黎明

最新劳动争议处理实务指引

ZUIXIN LAODONG ZHENGYI CHULI SHIWU ZHIYIN

著者/詹德强

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/787 × 1092 毫米 16

版次/2015 年 8 月第 2 版

印张/20.5 字数/300 千

2015 年 8 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 6350 - 8

定价：49.80 元

北京西单横二条 2 号

邮政编码 100031

网址：<http://www.zgfs.com>

市场营销部电话：66033393

值班电话：66026508

传真：66031119

编辑部电话：66038703

邮购部电话：66033288

(如有印装质量问题，请与本社编务印务管理部联系调换。电话：010 - 66032926)

图书荐语

(第一版)

作为公司的法务人员，我非常看重外部律师的实务经验及基于该等经验所给的有效解决问题的顾问意见。詹德强律师具有扎实和全面的劳动法律知识和丰富的实践经验，他的顾问意见帮助我们公司更好地与员工进行沟通，平息潜在的纠纷，最终帮助公司和员工均实现利益最大化。今天他将经验汇集成书，相信将会给更多公司的劳动人事法律事务的处理带来帮助。

百特中国 法律总监 史伟

本书结合了法条和具体案例，对从事人力资源工作的同仁们在法律条款方面给予了清晰的解释并为实务操作提供了详细的指引，同时，詹德强律师将其从事实务的经验以图表、案例等方式直观地分享表达出来，极具参考意义。

百事（中国）有限公司 高级人力资源经理 马岚

詹德强律师参与和指导我行劳动法律专项案例多年，其对于法律的深入理解和专业判断，综合法律之精神、企业管理之要求和员工利益诉求的全方位解决方案，给我行人力资源管理相关工作带来莫大受益。现在他将多年积累的知识与经验集结成册，值得人力资源管理的专业人士仔细阅读，从而惠及更多的企业和个人。

三井住友银行（中国）有限公司 首席人力资源官 人力资源部部长 黄晓红

深厚的法学功底，丰富的实战经验，加之詹德强律师的精心撰写，使得这本书法条解释清晰易懂，案例实用，极具可操作性，是真正的人力资源管理法律实务工具书！

东风康明斯发动机有限公司 人力资源部部长 曾勇

能够非常灵活地处理各种劳动争议或矛盾，缓解劳动者和用人单位之间的关系，从而达到双赢是人力资源管理中所追求的目标，詹德强律师在劳动法领域一直长期践行这一目标，在本书中，他将丰富的实践经验分享出来，对指导人力资源管理中的具体法律实务问题处理益处颇多。

新加坡腾飞集团中国区 人力资源高级经理 张淑华

前 言

2005年12月全国人大常委会对《劳动合同法（草案）》的一审使劳动法重新成为全国关注的焦点，2006年3月20日该草案向社会征求意见后，在全国掀起了激烈的辩论，公众、学者、官员、企业家、律师等各方对该法进行思考、探索与争论。历经四次审议，全国人大终于在2007年6月29日通过《劳动合同法》，同时也将企业、员工等各方对劳动法律的关注推上了高点。继《劳动合同法》实施后，《就业促进法》《劳动争议调解仲裁法》及于2011年7月1日起实施的《社会保险法》相继出台，这些法律共同构筑起我国较为完善的劳动法体系，《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、二、三、四）等司法文件的制订实施，对劳动法的司法实践也提供了有力的指导。目前，劳动法律事务在律师业务中已经成为一个独立的专业领域，是律师提供法律服务的一个重要内容。

我在2006年自法院转入律师行业后即开始专注于劳动法事务的处理，经历了企业及员工对劳动法律事务的需求从最初的“零散”到《劳动合同法》实施前后的“井喷”的过程。我参与了百余家国内外知名企业的人事规章制度的构建、革新和劳动法事务咨询，代理或同团队律师共同代理了数百起新法下的劳动争议案件，组织实施了四五十起企业裁员员工安置项目，这些案例的实务积累，成为我劳动法服务水平提升的源泉。另一方面，我有幸受邀参加香港生产力促进局、香港人力资源协会、复旦大学管理学院、中国人民大学上海教学中心、宝钢教培中心等单位举办的论坛及讲座，并于上海、北京、广东等地多次为大型知名企业提供劳动关系解决方案的内训，在此过程中，与会人员睿智的提问与交流，为我更深刻地理解和体悟劳动法提供了滋养，成为我法律技能成长的一个重要支撑。2006年年底起我创办了“劳资先锋”（labourlaw.com.cn）专业劳动法网站，以期搭建一个能为更多人提供劳动法知识和技能的平台。上述经历及多年的实践，促使我一直打算在有机会时将这些实务心得整理成文字，以期能对企业或员工处理劳动关系时有所助益，这一想法成了写作本书的缘起。

对于企业管理人员或HR而言，常常面临的难题是如何将企业文化、企业人事管理人性化的“柔性”与法律规定的“刚性”有机结合，做到两者兼顾。而作为为企业提供劳动法服务的律师，在提供法律意见或方案解决劳动纠纷时应尽力解决这

一难题，达到兼顾两者的效果。我认为这也是判断一个劳动法律师水平的关键因素。在代理企业处理国内目前最高诉求的员工告单位侵权索赔40亿的案件中，我提出处理劳动争议的一些原则：一是**合法化**，即应按照现行劳动法之最新规定及司法实践，在法律框架下寻求解决；二是**人性化**，即处理应符合人性之要求，对员工应考虑个体的实际情况，尽最大可能考虑到员工的利益诉求，同时应结合企业实际经营管理的现状，不能一味促使资方迁就；三是**和谐化**，即双方处理劳动争议应尽最大诚意，不激化情绪和矛盾，不采取激进的言行，和谐坦诚地面对双方产生争议的现实；四是**合理化**，即双方的诉求均应充分考虑，在尊重事实的前提下，理性地寻求双方解决争议可接受的共同点，实现劳资冲突的最终解决；五是**保密化**，对于处理中可能涉及的企业商业秘密或员工个人隐私等现实问题，双方均应当遵守最基本的保密义务及道德准则。对于这些原则，我认为对解决劳动争议仍具有指导意义。

本书根据现实中劳动争议发生或被关注的实际情况，分为十七章。介绍了劳动争议处理程序；劳动合同订立、履行、续订、中止、终止、解除、无效等争议处理；商业秘密保护、竞业限制、培训服务期等争议处理；劳动报酬、经济补偿金、赔偿金、工伤与职业病、社会保险事务等争议处理；劳务派遣、集体协商等争议处理。对涉及的加班费、调岗调薪、女职工特殊保护、外国人就业、特殊劳动关系、劳务关系、工资及个人所得税处理、医疗期等较易产生的争议也做了相应介绍。另外，为了使这些知识更加易于阅读和掌握，在这些章节写作中加入了图表、案例及若干知识点小提示。

由于劳动人事法律涉及每个企业、每位劳动者个人的切身利益，因此，除了大量的法律法规和部门规章外，还有许多政策性的意见指导。这些政策不仅有中央或省级，更多的是落实到具体的地区、县、市，此外，很多规定又特别具体和琐细，因此，对于许多人员来说，面对劳动法事务常常感到无从下手。如何从这些成堆的文件、规定、政策中梳理、提炼出解决实务问题的方法是一名劳动法实务工作者必须面对的一个挑战。我在书中尽可能地满足这一要求，或进行问题的分类总结，或提供相应问题的解决思路或线索。

最后，衷心地期望本书能够帮助广大读者合法、合理、合情地处理好劳动争议。

目 录

| | |
|------------------------------|-----------|
| 第一章 劳动争议处理概述 | 1 |
| 第一节 劳动争议需掌握的基础知识 | 1 |
| 一、劳动争议的概念及特点 | 1 |
| 二、劳动争议范围 | 2 |
| 三、劳动争议与民事争议的区别 | 5 |
| 第二节 劳动争议处理需关注的基本问题 | 7 |
| 一、劳动争议处理的法律依据 | 7 |
| 二、劳动争议处理的基本原则 | 15 |
| 三、劳动争议的仲裁时效 | 16 |
| 四、劳动争议的管辖 | 21 |
| 五、劳动争议的举证 | 25 |
| 第三节 劳动争议处理的基本程序 | 29 |
| 一、劳动争议协商和解 | 30 |
| 二、劳动争议调解 | 30 |
| 三、劳动争议仲裁 | 31 |
| 四、劳动争议诉讼 | 35 |
| 案例：1-1 向肇事司机索赔，单位可否直接进行民事诉讼？ | 6 |
| 案例：1-2 签收邮件是否开始计算时效？ | 18 |
| 图表：1-1 仲裁时效图示 | 20 |
| 图表：1-2 劳动争议仲裁申请书（样本） | 33 |
| 第二章 劳动关系争议 | 40 |
| 第一节 事实劳动关系 | 40 |
| 一、事实劳动关系的概念 | 40 |
| 二、事实劳动关系的认定 | 40 |

| | |
|--|-----------|
| 三、事实劳动关系产生的责任 | 44 |
| 四、避免事实劳动关系产生的措施 | 44 |
| 第二节 非典型劳动关系 | 46 |
| 一、劳动关系与雇佣关系 | 46 |
| 二、在校实习生与退休返聘人员 | 48 |
| 三、离退休返聘人员 | 50 |
| 四、外国人就业 | 52 |
| 案例：2-1 未签书面合同，事实劳动关系中劳动者的权益是否仍应受法律保护？ | 42 |
| 案例：2-2 在校学生实习受伤，用工单位是否应承担损害责任？ | 49 |
| 案例：2-3 退休后到超市务工，摔伤不认定为工伤？ | 51 |
| 案例：2-4 老外未办“就业证”上岗，总经理仅属雇佣关系？ | 58 |
| 案例：2-5 撞人外籍小伙拿到签证为何仍属非法就业？ | 60 |
| 小贴士：2-1 外国人、无国籍人以及台港澳居民在中国就业是否必须获得得就业证件？ | 54 |
| 小贴士：2-2 哪些外国人在中国工作可免办就业许可证和就业证？ | 55 |
| 小贴士：2-3 哪些外国人到中国工作可免办就业许可证？ | 55 |
| 小贴士：2-4 什么情况下外国人所持就业证自行失效？ | 55 |
| 第三章 劳动合同订立争议 | 62 |
| 第一节 招聘 | 62 |
| 一、招聘广告与录用条件 | 62 |
| 二、就业歧视 | 64 |
| 三、招聘中的告知 | 68 |
| 四、招聘中的担保禁止 | 69 |
| 五、未入职前的解约 | 70 |
| 第二节 无固定期限合同 | 70 |
| 一、无固定期限合同概念 | 70 |
| 二、无固定期限合同订立要件 | 71 |
| 三、无固定期限合同订立的实务操作 | 74 |
| 四、无固定期限合同的解除 | 75 |
| 第三节 合同续订 | 76 |
| 一、续订合同的法律特征 | 76 |

| | |
|---------------------------------|-----------|
| 二、到期不续签的后果 | 77 |
| 三、续订合同的操作建议 | 77 |
| 案例：3-1 如何证明劳动者在试用期内不符合录用条件？ | 64 |
| 案例：3-2 反就业歧视案 | 66 |
| 第四章 劳动合同履行争议 | 79 |
| 第一节 劳动合同履行原则 | 79 |
| 一、劳动合同履行的原则 | 79 |
| 二、劳动合同主体变更时的履行原则 | 80 |
| 三、履行地与用人单位注册地不一致时的履行原则 | 81 |
| 第二节 试用期 | 82 |
| 一、试用期与见习期、实习期 | 82 |
| 二、试用期限 | 84 |
| 三、试用期工资 | 84 |
| 四、试用期考核与转正 | 85 |
| 第三节 劳动合同的变更 | 87 |
| 一、概述 | 87 |
| 二、导致劳动合同变更的情形 | 87 |
| 三、劳动合同变更的形式及步骤 | 88 |
| 四、劳动合同变更“书面形式”的例外 | 89 |
| 第四节 调岗调薪 | 91 |
| 一、调岗事由 | 91 |
| 二、调薪与扣薪 | 92 |
| 第五节 兼职行为 | 94 |
| 一、兼职的概念及法律基础 | 94 |
| 二、兼职的限制 | 95 |
| 案例：4-1 报酬的计算 | 79 |
| 案例：4-2 工龄可否继承？ | 81 |
| 案例：4-3 如何证明试用期内员工不符合录用条件？ | 85 |
| 案例：4-4 劳动合同变更未采取书面形式，实际履行是否受保护？ | 89 |
| 案例：4-5 不能胜任的员工拒绝调岗能否被解职？ | 93 |
| 图表：4-1 试用期、见习期和实习期的区别 | 83 |
| 图表：4-2 试用期期限设置 | 84 |

| | |
|--------------------|----|
| 小贴士：4-1 底薪+提成的限制 | 85 |
| 小贴士：4-2 用人单位限制兼职措施 | 95 |

第五章 劳动合同解除争议 96

| | |
|-------------------------|-----|
| 第一节 劳动合同解除概述 | 96 |
| 一、概述 | 96 |
| 二、劳动合同解除的类型 | 97 |
| 第二节 劳动合同的协商解除 | 98 |
| 一、协商解除 | 98 |
| 二、协商解除的经济补偿金 | 98 |
| 第三节 试用期内解除劳动合同 | 100 |
| 一、试用期解除的规定 | 100 |
| 二、劳动者试用期内解除劳动合同 | 100 |
| 三、用人单位试用期内解除劳动合同 | 101 |
| 第四节 用人单位单方解除劳动合同 | 102 |
| 一、过错性解除 | 102 |
| 二、非过错性解除 | 104 |
| 三、解除的程序 | 105 |
| 第五节 劳动合同的特殊解除——裁员 | 108 |
| 一、裁员的前提条件 | 108 |
| 二、裁员需履行的程序 | 109 |
| 三、裁员中对劳动者的保护 | 110 |
| 第六节 劳动者单方解除劳动合同 | 112 |
| 一、预告解除（辞职） | 112 |
| 二、即时解除 | 113 |
| 第七节 解除劳动合同的限制 | 115 |
| 一、涉及职业病及工伤的限制 | 115 |
| 二、医疗期内的限制 | 116 |
| 三、女职工、老职工的限制 | 117 |
| 四、其他情形的限制 | 117 |
| 第八节 违法解除的法律责任 | 118 |
| 一、用人单位的法律责任 | 118 |
| 二、劳动者的法律责任 | 119 |
| 案例：5-1 协商解除是否需要支付经济补偿金？ | 99 |

| | |
|-----------------------------------|-----|
| 案例：5-2 以严重违约为由解除员工应事先通知工会 | 106 |
| 图表：5-1 劳动合同的解除类型 | 97 |
| 图表：5-2 《劳动合同法》对试用期内解除合同的规定 | 100 |
| 图表：5-3 《劳动法》与《劳动合同法》对过错性解除劳动合同的规定 | 104 |
| 图表：5-4 劳动部的医疗期规定 | 116 |
| 图表：5-5 上海市关于医疗期的规定 | 116 |
| 小贴士：5-1 劳动合同解除与劳动合同终止的区别 | 96 |
| 小贴士：5-2 裁员后仍须办理后续手续 | 111 |
| 小贴士：5-3 女职工“三期内”严重违纪，劳动合同可否解除？ | 117 |

第六章 劳动合同的中止、终止争议 120

| | |
|---|-----|
| 第一节 劳动合同的中止 | 120 |
| 一、中止的理由 | 120 |
| 二、中止的法律后果 | 121 |
| 第二节 劳动合同的终止 | 121 |
| 一、法定终止情形 | 122 |
| 二、法定终止的补偿 | 124 |
| 三、终止的特殊保护 | 127 |
| 案例：6-1 员工被宣告失踪，怎么终止劳动合同？ | 122 |
| 案例：6-2 劳动合同期满后终止，用人单位是否要给经济补偿？ | 124 |
| 案例：6-3 处于孕期、产期以及哺乳期的员工违法或者违约的，企业是否可以解除劳动合同？ | 128 |
| 图表：6-1 经济补偿金基本计算公式 | 127 |
| 小贴士：6-1 劳动合同法对特定劳动群体终止劳动合同的规定 | 128 |

第七章 劳动合同无效争议 130

| | |
|-----------|-----|
| 第一节 无效的类型 | 130 |
| 一、法定的无效 | 130 |
| 二、约定的无效 | 132 |
| 第二节 无效的认定 | 135 |
| 一、全部无效 | 135 |
| 二、部分无效 | 135 |

| | |
|---------------------------------------|------------|
| 第三节 无效的后果 | 136 |
| 一、解除劳动合同 | 136 |
| 二、改正履行 | 137 |
| 三、赔偿 | 137 |
| 图表：7-1 《劳动法》和《劳动合同法》规定的劳动合同无效的情形 | 130 |
| 案例：7-1 “无工资上岗”是否合法？ | 133 |
| 案例：7-2 签了合同就得自认倒霉？ | 134 |
| 案例：7-3 劳动合同无效是否必然导致劳动关系无效？ | 136 |
| 第八章 经济补偿金与赔偿金争议 | 139 |
| 第一节 经济补偿金 | 139 |
| 一、经济补偿金的特征 | 139 |
| 二、经济补偿金的类型 | 140 |
| 三、经济补偿金的支付范围 | 142 |
| 四、经济补偿金的支付标准 | 146 |
| 五、经济补偿金的支付时间 | 152 |
| 第二节 赔偿金 | 152 |
| 一、单位支付的赔偿金 | 152 |
| 二、劳动者支付的赔偿金 | 154 |
| 图表：8-1 经济补偿金、赔偿金、违约金对比 | 140 |
| 图表：8-2 不需要支付经济补偿金的情形 | 146 |
| 小贴士：8-1 支付经济补偿金时仅依据劳动者工资项目中的基本工资是否合法？ | 147 |
| 小贴士：8-2 经济补偿金是否应交税？ | 148 |
| 第九章 其他类型劳动合同争议 | 156 |
| 第一节 以完成一定任务为期限的合同 | 156 |
| 一、以完成一定工作任务为期限的劳动合同与固定期限劳动合同之间的不同之处 | 156 |
| 二、以完成一定工作任务为期限的劳动合同的经济补偿 | 157 |
| 三、对以完成一定任务为期限用工的限制 | 157 |
| 第二节 非全日制劳动合同 | 157 |

| | |
|-----------------------------------|-----|
| 第十章 劳动报酬争议 | 160 |
| 第一节 工资的构成与税务处理 | 160 |
| 一、工资的构成 | 160 |
| 二、不纳入工资构成 | 161 |
| 三、工资与个人所得税 | 161 |
| 四、年终奖与经济补偿金的个人所得税处理 | 164 |
| 第二节 最低工资 | 167 |
| 一、最低工资的作用 | 167 |
| 二、不纳入最低工资的费用 | 168 |
| 三、月最低工资与小时最低工资 | 168 |
| 四、违反最低工资的责任 | 169 |
| 第三节 工资支付 | 169 |
| 一、工资支付形式 | 169 |
| 二、工资支付时间 | 170 |
| 三、假期工资支付 | 170 |
| 四、特殊情况下的工资支付 | 170 |
| 五、加班工资支付及管理建议 | 171 |
| 六、克扣与减发工资 | 174 |
| 第四节 五省市工资支付制度比较 | 174 |
| 一、工资组成 | 174 |
| 二、支付形式和记录保存要求 | 175 |
| 三、支付周期 | 176 |
| 四、特殊情况下的支付 | 178 |
| 五、加班工资 | 181 |
| 六、假期工资支付及工资基数 | 183 |
| 七、工资扣减的规定 | 185 |
| 案例：10-1 年终奖纳税实例讲解 | 165 |
| 案例：10-2 经济补偿金纳税实例讲解 | 166 |
| 案例：10-3 计件工资是否存在最低工资问题？ | 167 |
| 案例：10-4 用人单位安排加班，员工同意的，是否还存在法律风险？ | 173 |
| 图表：10-1 个人所得税税率对比表 | 162 |
| 小贴士：10-1 津贴和补贴的简易区别 | 161 |
| 小贴士：10-2 工资可否按最低工资支付？ | 169 |

| | |
|--------------------------------|-----|
| 小贴士：10-3 用人单位拖欠工资，劳动者可以申请支付令吗？ | 174 |
|--------------------------------|-----|

第十一章 培训服务期争议 187

| | |
|--------------------------------------|-----|
| 第一节 培训服务期 | 187 |
| 一、培训概念的界定 | 187 |
| 二、服务期期限 | 189 |
| 第二节 违反服务期的责任 | 191 |
| 一、培训费用的确定 | 191 |
| 二、违约金的计算 | 193 |
| 案例：11-1 出国受训后跳槽，违约金该不该赔？ | 188 |
| 案例：11-2 服务期与劳动合同期限不一致，违约责任如何处理？ | 190 |
| 案例：11-3 没有支付凭证的培训费难获赔偿 | 192 |
| 图表：11-1 服务期和劳动合同期限的关系 | 190 |
| 小贴士：11-1 服务期内留住劳动者的其他途径 | 188 |
| 小贴士：11-2 单位降低工资致使服务期未能履行，劳动者是否承担违约金？ | 194 |
| 小贴士：11-3 培训费的追偿原则 | 195 |

第十二章 保密及竞业禁止争议 196

| | |
|----------------|-----|
| 第一节 商业保密 | 196 |
| 一、商业秘密认定 | 196 |
| 二、保密对象 | 198 |
| 三、违反保密义务的责任 | 200 |
| 第二节 竞业禁止 | 202 |
| 一、竞业禁止的对象 | 202 |
| 二、竞业禁止的期限 | 203 |
| 三、竞业禁止的补偿 | 203 |
| 四、违反竞业禁止的责任 | 205 |
| 五、竞业限制协议的解除 | 207 |
| 第三节 企业对员工的管理措施 | 208 |
| 一、制定保密制度 | 208 |
| 二、签订保密协议 | 209 |

| | |
|--|------------|
| 三、主动对离职员工采取脱密措施 | 209 |
| 四、签订竞业限制协议 | 210 |
| 案例：12-1 保密费等同于竞业限制补偿金吗？ | 201 |
| 案例：12-2 违反竞业限制如何承担责任？ | 206 |
| 图表：12-1 商业秘密劳动争议的特点 | 197 |
| 图表：12-2 保密义务：《公司法》VS《劳动合同法》 | 200 |
| 图表：12-3 保密协议与竞业限制协议的比较 | 205 |
| 小贴士：12-1 商业秘密保护常见措施 | 198 |
| 第十三章 女职工特殊保护争议 | 211 |
| 一、女职工特殊保护概述 | 211 |
| 二、女职工禁忌工作范围 | 211 |
| 三、女职工特殊期间的权利 | 213 |
| 四、违反女职工保护的法律责任 | 219 |
| 案例：13-1 女职工在哺乳期内，用人单位可以以违反规章为由解除劳动合同吗？ | 215 |
| 案例：13-2 女职工未婚先孕，公司是否可以解除合同？ | 216 |
| 案例：13-3 女职工孕期调整工作岗位的，用人单位可否降低其收入？ | 218 |
| 第十四章 工伤及职业病争议 | 221 |
| 第一节 工伤概述 | 221 |
| 一、工伤基础 | 221 |
| 二、工伤保险的交纳 | 222 |
| 三、工伤保险与商业保险 | 223 |
| 第二节 工伤的认定 | 224 |
| 一、工伤认定的范围 | 224 |
| 二、工伤认定的程序 | 226 |
| 三、伤残等级的认定 | 228 |
| 第三节 工伤待遇 | 230 |
| 一、工伤保险待遇 | 230 |
| 二、非法用工的工伤待遇 | 233 |
| 第四节 职业病争议 | 234 |
| 一、职业病认定 | 234 |

| | |
|---|------------|
| 二、职业病享受的待遇 | 238 |
| 案例：14-1 在工作场所被打伤是否算工伤？ | 225 |
| 案例：14-2 下班途中绕道，交通事故受伤是否算工伤？ | 226 |
| 案例：14-3 工伤认定申请起算时间如何确定？ | 233 |
| 案例：14-4 享受工伤待遇是否必须先进行工伤认定？ | 238 |
| 图表：14-1 工伤认定流程图 | 228 |
| 图表：14-2 劳动能力鉴定的基本流程图 | 230 |
| 图表：14-3 工伤待遇一览 | 231 |
| 图表：14-4 非法用工伤亡赔偿 | 233 |
| 图表：14-5 职业病鉴定程序 | 237 |
| 小贴士：14-1 工伤赔偿的无过错责任原则 | 222 |
| 小贴士：14-2 “工伤概不负责”条款的效力 | 222 |
| 小贴士：14-3 用人单位不缴纳工伤保险仍按工伤责任标准 负担劳动者工伤待遇 | 223 |
| 小贴士：14-4 醉酒的认定 | 225 |
| 第十五章 社会保险事务争议 | 240 |
| 第一节 社会保险概述 | 240 |
| 一、社会保险制度综述 | 240 |
| 二、社会保险类型及征缴范围 | 242 |
| 三、《社会保险法》亮点及对企业的影 | 246 |
| 第二节 养老保险争议 | 251 |
| 一、养老保险概述 | 251 |
| 二、退休辞职 | 254 |
| 三、跨地区就业时养老保险的转移接续 | 256 |
| 四、养老保险争议处理 | 257 |
| 第三节 医疗保险争议 | 260 |
| 一、医疗保险概述 | 260 |
| 二、医疗保险的缴纳及支付 | 261 |
| 三、医疗保险争议处理 | 264 |
| 第四节 失业保险 | 264 |
| 一、失业保险概述 | 264 |
| 二、失业保险的领取 | 265 |
| 第五节 生育保险 | 267 |

| | |
|--|------------|
| 一、生育保险概述 | 267 |
| 二、生育保险待遇的申领 | 268 |
| 案例：15-1 职工医疗费用支付实例 | 263 |
| 图表：15-1 中国社会保险体系构成 | 242 |
| 图表：15-2 特殊情况下的员工缴费基数计算原则 | 245 |
| 图表：15-3 部分城市职工基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、生育保险缴费比例一览表 | 246 |
| 图表：15-4 部分城市生育保险缴费基数及缴费比例一览表 | 246 |
| 图表：15-5 个人账户养老金计发月数表 | 253 |
| 小贴士：15-1 用人单位可否在劳动合同中与劳动者约定不为其缴纳社会保险费？ | 241 |
| 小贴士：15-2 劳动者可否要求用人单位将应缴纳的社会保险费变现支付给自己？ | 242 |
| 小贴士：15-3 用人单位招收在校实习生和退休返聘人员是否需为其缴纳社会保险费？ | 243 |
| 小贴士：15-4 试用期员工是否可以不缴纳社会保险费？ | 243 |
| 小贴士：15-5 对企业富余人员、长期请（病）假、外借人员和带薪培训（上学）人员，是否应缴纳社会保险费？ | 244 |
| 小贴士：15-6 缴费月平均工资的确定 | 245 |
| 小贴士：15-7 养老保险争议仲裁裁决的效力 | 260 |
| 小贴士：15-8 未就业配偶仍可享受生育保险待遇吗？ | 268 |
| 第十六章 劳务派遣争议 | 270 |
| 第一节 劳务派遣概述 | 270 |
| 一、劳务派遣的法律关系 | 270 |
| 二、劳务派遣与相关概念的区分 | 273 |
| 三、劳务派遣的适用岗位 | 275 |
| 第二节 劳务派遣的法定保护 | 276 |
| 一、用工单位的法定义务 | 276 |
| 二、劳务派遣工的工资保护 | 278 |
| 三、劳务派遣工的工会参加权 | 279 |
| 四、侵害劳务派遣工的责任承担 | 279 |
| 案例：16-1 外服公司需承担用人单位责任 | 270 |
| 案例：16-2 派遣员工受伤，找谁维权？ | 280 |