

HR

人 力 资 源 法 律 实 务 从 书

Entire explanation of
foreign-investment enterprise human resources legal affairs

外商投资企业人力资源法务全解

应对新劳动法律全攻略

黄乐平◎编著

成功解决外商投资企业人力资源法务难题的 必备工具

- 如何签订劳动合同·操作方法与要诀
- 工资、工作时间与休假制度·政策理解与应用
- 社会保险的劳动法适用·法律规定与实施办法
- 劳动合同的解除与终止·企业减员指引
- 劳动争议的正确处理·处理程序与技巧
- 北京、上海、天津、广东、江苏等各地地方性法规·更具实务操作性



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

HR

人 力 资 源 法 律 实 务 从 书

Entire explanation of
foreign-investment enterprise human resources legal affairs

外商投资企业人力资源法务全解

应对新劳动法律全攻略

黄乐平◎编著

成功解决外商投资企业人力资源法务难题的 **必备工具**



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

图书在版编目(CIP)数据

外商投资企业人力资源法务全解——应对新劳动法律全攻略 /

黄乐平编著. —北京:法律出版社, 2008. 3

ISBN 978 - 7 - 5036 - 8211 - 7

I. 外… II. 黄… III. 外资公司—劳动力资源—资源管理—研究—中国 IV. D922. 504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 018422 号

©法律出版社·中国

责任编辑/张 聪

装帧设计/汪奇峰

出版/法律出版社

编辑统筹/法规出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/永恒印刷有限公司

责任印制/吕亚莉

开本/787 × 960 毫米 1/16

印张/31 字数/563 千

版本/2008 年 4 月第 1 版

印次/2008 年 4 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@ lawpress. com. cn

销售热线/010 - 63939792/9779

网址/www. lawpress. com. cn

咨询电话/010 - 63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010 - 63939781/9782 西安分公司/029 - 85388843 重庆公司/023 - 65382816/2908

上海公司/021 - 62071010/1636 北京分公司/010 - 62534456 深圳公司/0755 - 83072995

书 号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 8211 - 7

定价:68.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

目 录

第一章 涉及招录员工的人力资源法务全解	(1)
招录员工环节的人力资源法务风险防范示意图	(2)
经典案例 1:外国企业在华常驻机构如何雇佣人员	(3)
经典案例 2:外国人在华如何就业	(4)
经典案例 3:外资企业如何雇佣本国员工	(5)
经典案例 4:内地企业如何招录台港澳居民	(7)
经典案例 5:境外就业中介机构如何为境外企业招聘中国雇员	(8)
经典案例 6:外企用人,应该给求职者平等的就业机会	(10)
附:优先招用残疾人,属于就业歧视吗	(11)
经典案例 7:非法用工,港资企业要承担相应的责任	(12)
第二章 涉及劳动合同签订的人力资源法务全解	(15)
签订劳动合同时的人力资源法务风险防范示意图	(16)
第一节 劳动合同的签订	(17)
经典案例 1:境外 NGO 组织在华常驻机构雇佣人员的劳动合同 如何签订	(17)
经典案例 2:通过境外就业中介机构外出就业的职工劳动合同该 和谁签	(18)
经典案例 3:在华就业的外国人能够签订无固定期限的劳动合同 吗	(19)
经典案例 4:签订劳动合同时,用人单位不得非法收取押金、扣押 职工身份证件	(20)
经典案例 5:没有签订书面的劳动合同,能否主张口头约定的违 约金	(22)
经典案例 6:采取欺诈手段签订的劳动合同不具有法律效力	(27)
经典案例 7:劳动者以假学历骗签劳动合同,工资该怎么付	(30)
经典案例 8:职工在单位工作 10 年以上,用人单位必须与之续签 无固定期限劳动合同吗	(33)
经典案例 9:工作不到 10 年,但连续签了两次劳动合同,能否要	

求签订无固定期限的劳动合同	(37)
经典案例 10: 已经生效的集体合同对不赞成集体合同的员工有约束力吗	(41)
经典案例 11: 集体合同期内, 能够终止到期的一般劳动合同吗	(46)
第二节 劳动合同试用期	(52)
经典案例 12: 劳动合同必须约定试用期吗, 试用期内的工资有无标准	(52)
经典案例 13: 两年半的劳动合同试用期最长为多长	(56)
经典案例 14: 试用期后, 能否以试用期内被证明不具备录用资格为由解除劳动合同	(58)
第三节 劳动合同的变更	(61)
经典案例 15: 单方面变更劳动合同的行为不具有法律效力	(61)
第三章 涉及工资的人力资源法务全解	(65)
确定和发放工资的人力资源法务风险防范示意图	(66)
经典案例 1: 公司发的各种待遇中, 哪些属于工资	(67)
经典案例 2: 无故拖欠、克扣工资, 用人单位付出的会更多	(71)
附: 协助执行法院判决而扣留工资, 属于无故克扣吗	(73)
经典案例 3: 职工未提供正常劳动, 单位可低于最低工资标准发放工资	(75)
经典案例 4: 用人单位可以任意决定工资的发放吗	(83)
经典案例 5: 安排加班的, 加班工资应该以什么标准支付	(84)
经典案例 6: 参加工会活动和共青团活动期间的工资该如何支付	(86)
经典案例 7: 员工休病假, 单位怎么支付病假期间的工资	(88)
经典案例 8: 提成工资怎么计算	(90)
第四章 涉及工作时间与休假的人力资源法务全解	(93)
涉及工时和休假的人力资源法务风险防范示意图	(94)
经典案例 1: 标准工作时间制是怎么规定的	(95)
经典案例 2: 什么是不定时工作制和综合计算工时制	(96)
经典案例 3: 法定节假日的工资该如何支付	(100)
经典案例 4: 职工年休假期间, 单位该如何支付待遇	(101)
经典案例 5: 单位应当合理地安排加班时间, 不能打疲劳战	(104)
经典案例 6: 怎么安排加班才是合法的	(106)
附: 员工未经批准加班的, 单位需要支付加班费吗	(107)
经典案例 7: 哪些情况下可以不受加班时间的限制	(108)

是否错, 别忘了点下方赞赏按钮, 书评区见你! 感谢大家

第五章 涉及女职工和未成年工特殊保护的人力资源法务全解	(111)
涉及女职工和未成年工特殊保护的人力资源法务风险防范示意图		
意图	(112)
第一节 女职工的特殊劳动保护	(113)
经典案例 1:因为应聘者是女性就不录用,是否非法	(113)
第二节 女职工在“四期”内的特殊保护	(115)
经典案例 2:女职工经期的特别规定	(115)
经典案例 3:女职工孕期的特殊保护	(116)
经典案例 4:女职工产期的特殊保护	(119)
经典案例 5:女职工哺乳期的特殊保护	(122)
第三节 女职工在孕期、产期、哺乳期内的待遇	(125)
经典案例 6:对于计件工资员工,哺乳期是否照发工资	(125)
第四节 女职工在“三期”内的劳动合同的特殊保护	(127)
经典案例 7:怀孕期间,能否解除劳动合同	(127)
第五节 未成年工的特殊劳动保护	(130)
经典案例 8:未成年工能否从事高劳动强度工作	(130)
第六章 涉及劳动者劳动安全卫生保障的人力资源法务全解	(135)
涉及劳动者劳动安全卫生保障的人力资源法务风险防范示意图		
意图	(136)
第一节 劳动者的劳动安全保护	(137)
经典案例 1:未经过岗前培训,导致受伤,是否需要支付工伤待遇	(137)
第二节 特殊作业的从业限制	(142)
经典案例 2:能否安排没有焊接技术的员工从事焊接作业	(142)
第三节 遵守安全操作规程	(144)
经典案例 3:职工违章操作发生事故该如何处理	(144)
第四节 危险行业的健康检查	(145)
经典案例 4:从事有害工种,导致身体不适,是否必须按照职业病处理	(145)
第七章 涉及职工社会保险的人力资源法务全解	(155)
涉及职工社会保险的人力资源法务风险防范示意图		
第一节 工伤保险	(157)
一、《工伤保险条例》的适用范围	(157)
经典案例 1:工伤保险费的缴纳是否包括临时工	(157)
二、认定工伤的情形	(160)

(111) 经典案例 2:工作过程中上厕所受伤能否认定为工伤	(160)
三、视同工伤的情形	(161)
(111) 经典案例 3:在工作岗位突发疾病,经抢救 48 小时无效死亡能否	
(111) 认定工伤	(161)
(111) 四、不予认定工伤的情形	(163)
(111) 经典案例 4:醉酒驾驶发生交通事故能否认定工伤	(163)
(111) 五、职业病的范围	(164)
(111) 经典案例 5:中暑能否诊断为职业病	(164)
(111) 六、工伤认定程序	(166)
(111) 经典案例 6:给包工头干活受伤,应怎样申请工伤认定	(166)
(111) 七、劳动能力鉴定程序	(173)
(111) 经典案例 7:用人单位如何为职工申请劳动能力鉴定	(173)
(111) 八、对劳动能力鉴定结论有异议的处理	(177)
(111) 经典案例 8:对于劳动能力鉴定结论不服怎么办	(177)
(111) 九、一至四级伤残的工伤待遇	(179)
(111) 经典案例 9:一至四级伤残农民工主张一次性享有工伤待遇,用	
(111) 人单位应如何支付	(179)
十、五至六级伤残的工伤待遇	(186)
(111) 经典案例 10:工伤职工五级伤残,是否可选择保留劳动关系	(186)
(111) 十一、七至十级伤残的工伤待遇	(188)
经典案例 11:八级伤残,合同期满用人单位是否可以不续签合同	(188)
(111) 十二、工伤死亡待遇	(190)
(111) 经典案例 12:供养亲属有退休金,还可以享有亲属抚恤金吗	(190)
(111) 十三、工伤待遇支付主体	(193)
(111) 经典案例 13:用人单位未缴纳工伤保险费,工伤待遇应由谁支付	(193)
(111) 经典案例 14:公司缴纳了工伤保险,工伤死亡待遇应由谁支付	(194)
(111) 经典案例 15:交通事故导致的工伤,应怎样享有工伤待遇	(197)
经典案例 16:侵权第三人支付赔偿后,如何获得工伤待遇	(198)
第二节 基本养老保险	(199)
(111) 一、基本养老保险的适用范围	(199)
(111) 经典案例 17:“临时工”是否属于企业办理社会保险缴纳的	
(111) 范畴	(199)
(111) 二、基本养老保险费缴纳的基数及缴纳比例	(203)
(111) 经典案例 18:公司应按什么标准缴纳及扣缴基本养老保险费	(203)
(111) 三、老职工视同缴纳年限	(209)

(E15) 经典案例 19:连续工作年限与享受基本养老保险金的关系	(209)
(E16) 四、退休日期的确定	(211)
(E17) 经典案例 20:身份证件记录与职工登记档案记载不一致时退休年 龄的确定	(211)
(E18) 五、提前退休的情形	(212)
(E19) 经典案例 21:患病后完全丧失劳动能力,能否办理提前退休	(212)
(E20) 六、基本养老金的计算	(213)
(E21) 经典案例 22:实行基本养老保险制度前参加工作,退休后可以享 受哪些基本养老保险待遇	(213)
(E22) 第三节 医疗保险	(225)
(E23) 一、基本医疗保险的强制性	(225)
(E24) 经典案例 23:合同约定企业无须为职工缴纳社会保险费,企业还 须缴纳基本医疗保险费吗	(225)
二、基本医疗保险缴费基数和缴费比例	(229)
(E25) 经典案例 24:用人单位按职工基本工资缴纳基本医疗保险费,是 否符合法律规定	(229)
(E26) 三、退休人员的医疗保险费	(233)
(E27) 经典案例 25:退休后基本医疗保险费应由谁缴纳	(233)
(E28) 四、统筹基金和个人账户	(235)
(E29) 经典案例 26:个人账户由哪些项目组成	(235)
(E30) 五、个人账户的适用和继承	(240)
(E31) 经典案例 27:个人账户存额是否可以继承	(240)
(E32) 六、医疗费用的支付	(241)
(E33) 经典案例 28:患病治疗哪些项目可以报销	(241)
第四节 失业保险的法律适用	(253)
(E34) 一、失业保险的适用范围	(253)
(E35) 经典案例 29:农民工失业后可以领取失业保险金吗	(253)
(E36) 二、失业保险缴费基数和缴费比例	(255)
(E37) 经典案例 30:用人单位缴纳失业保险费的基数是否正确	(255)
(E38) 三、职工享受失业待遇的条件	(257)
(E39) 经典案例 31:领取失业保险金必须具备哪些条件	(257)
(E40) 四、失业保险待遇的申领	(261)
(E41) 经典案例 32:失业后,领取失业保险金需要办理哪些手续	(261)
五、失业保险待遇的核定	(264)
(E42) 经典案例 33:失业后可以享受哪些待遇	(264)

第五节 生育保险	(273)
一、生育保险的适用范围	(273)
经典案例 34:外商独资企业是否应为女职工缴纳生育保险费	(273)
二、生育保险的缴费基数与缴费比例	(274)
经典案例 35:女职工本人需要缴纳生育保险费吗	(274)
三、女职工享有生育保险待遇的条件	(276)
经典案例 36:符合哪些条件才能享有生育保险待遇	(276)
四、生育保险待遇的申领	(277)
经典案例 37:生育保险待遇应由谁申领	(277)
五、生育保险待遇的核定	(278)
经典案例 38:生育期间哪些费用可以通过生育保险基金支付	(278)
第六节 住房公积金	(283)
一、住房公积金适用范围	(283)
经典案例 39:外资企业驻天津市代表机构是否需为职工缴存住	
房公积金	(283)
二、住房公积金缴纳的基数及缴纳比例	(284)
经典案例 40:刚参加工作的职工应如何缴存住房公积金	(284)
三、住房公积金的登记、变更与注销	(290)
经典案例 41:终止劳动关系后,住房公积金应如何处置	(290)
四、住房公积金账户存额的继承	(293)
经典案例 42:职工死亡后,住房公积金账户中存额应如何处置	(293)
五、住房公积金的提取	(294)
经典案例 43:建造自住房时住房公积金的提取	(294)
六、住房公积金贷款	(306)
经典案例 44:中外合资企业的职工在哪些情况下可以申请住房	
公积金贷款	(306)
第七节 外国人在华就业的社会保险	(309)
经典案例 45:外国人在华就业的,如何参加社会保险	(309)
经典案例 46:韩国人在华就业的,是否需要参加社会保险	(310)
经典案例 47:德国人在华就业的,如何参加社会保险	(312)
第八章 涉及劳动合同解除、终止的人力资源法务全解	(315)
劳动合同解除和终止时的人力资源法务风险防范示意图	(316)
经典案例 1:单位同意员工辞职,怎么还要支付经济补偿金	(317)
经典案例 2:员工严重违纪,单位解除劳动合同不需要支付经济	
补偿金	(319)

经典案例 3: 迟一天发工资, 劳动者要求解除劳动合同并支付经济补偿金, 单位实在是冤	(321)
附: 劳动者解除劳动合同时的违约金问题	(322)
经典案例 4: 采取末位淘汰制就能淘汰员工吗	(324)
经典案例 5: 劳动合同应该怎么解除才算合法	(325)
经典案例 6: 经济性裁员需要履行合法的手续, 并支付经济补偿金	(327)
经典案例 7: 不签劳动合同, 单位同样要支付解除劳动关系的经济补偿金	(330)
经典案例 8: 单位支付一次性经济补偿金时, 应该扣除相应的个人所得税吗	(334)
经典案例 9: 单位以什么理由解除劳动合同才能取得最理想的效果	(337)
经典案例 10: 单位内部规章能修改劳动合同约定的合同期限吗	(339)
经典案例 11: 企业需要用好保密协议, 保护自己的合法权益	(341)
附: 竞业限制(禁止)应予以明确	(342)
经典案例 12: 事实劳动关系的解除与终止	(343)
经典案例 13: 在华就业的外国人的劳动合同如何解除	(345)
经典案例 14: 在华就业的外国人的劳动合同期满后如何处理	(346)
第九章 涉及劳动争议处理的人力资源法务全解	(347)
涉及劳动争议处理的人力资源法务风险防范示意图	(348)
经典案例 1: 什么是劳动争议	(349)
附: 劳动者与用人单位因借款发生纠纷是否属于劳动争议	(351)
经典案例 2: 劳动仲裁委员会处理哪些案件	(354)
经典案例 3: 劳动争议仲裁案件该在哪里仲裁	(356)
经典案例 4: 发生劳动争议的, 该在多长时间内申请仲裁, 怎么计算	(360)
经典案例 5: 劳动仲裁只能在争议发生之日起 60 日内提出吗	(363)
经典案例 6: 达成调解协议但未签收调解书, 调解生效吗	(365)
经典案例 7: 什么是劳动争议仲裁的部分裁决	(368)
经典案例 8: 劳动争议仲裁委员会逾期不下裁决书怎么办	(370)
经典案例 9: 谁都可以签收仲裁委员会的裁决书吗	(372)
经典案例 10: 劳动争议仲裁裁决怎么执行	(374)
经典案例 11: 没有劳动争议仲裁裁决就不能上法院起诉吗	(375)

第十章 涉及劳动保障监察的人力资源法务全解	(379)
(一) 涉及劳动保障监察的人力资源法务风险防范示意图	(380)
(二) 经典案例 1: 劳动保障监察大队什么都可以管吗	(381)
(三) 经典案例 2: 劳动保障监察有地域管辖吗	(382)
(四) 经典案例 3: 劳动保障监察部门对多长时间内的违法行为有权处理	(384)
(五) 经典案例 4: 劳动保障监察调查案件有没有期限的限制	(385)
(六) 经典案例 5: 劳动保障监察部门违法行政的,企业如何应对	(387)
(七) 经典案例 6: 劳动者要求补交社会保险的,劳动保障监察应该怎么处理	(390)
(八) 经典案例 7: 行政复议与行政诉讼	(391)
附 录 常用劳动法律法规	(397)
(一) 中华人民共和国劳动合同法	(399)
(二) 中华人民共和国劳动法	(413)
(三) 劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见	(424)
(四) 工资支付暂行规定	(437)
(五) 最低工资规定	(440)
(六) 国务院关于职工工作时间的规定	(442)
(七) 国务院关于职工工作时间的规定的实施办法	(443)
(八) 全国年节及纪念日放假办法	(445)
(九) 职工带薪年休假条例	(446)
(十) 工伤保险条例	(448)
(十一) 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(459)
(十二) 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	(467)
(十三) 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(二)	(471)

Contents

Chapter one	Entire explanation of human resources legal affairs	
	recording recruitment and employment	(1)
	Sketch of human resources legal affairs precaution recording	
	recruitment and employment	(2)
	Classics case one: How does the foreign enterprise in permanent	
	organization in China employ personnel's	(3)
	Classics case two: How does the foreigner obtain employment in	
	China	(4)
	Classics case three: How does overseas-funded enterprise employ	
	employees in the homeland	(5)
	Classics case four: How does inland enterprise recruit the residents	
	in Taiwan , Hong Kong and Macao	(7)
	Classics case five: How does the overseas employment intermediary	
	organ recruit the Chinese employee for overseas	
	enterprise	(8)
	Classics case six: Foreign enterprise ought to give equal job	
	openings to job seekers in employment	(10)
	Attach: Does the priority for a handicapped belong to a	
	discrimination in employment	(11)
	Classics case seven: Hong Kong-funded enterprise needs to	
	undertake corresponding responsibility	
	when employs labors illegally	(12)
Chapter two	Entire explanation of human resources legal affairs	
	about concluding and signing a employment contract	(15)
	Sketch of human resources legal affairs precaution recording the	
	employment contract concluding and signing	(16)
	The first section The employment contract concluding and	
	signing	(17)

- Classics case one: How does employees obtain employment abroad of overseas NGO permanent organization in China conclude and sign an employment contract (17)
- Classics case two: Who should the staff obtaining employment abroad by the overseas employment intermediary agent sign an employment contract with (18)
- Classics case three: Is foreigner obtaining employment in China able to conclude and sign the open-ended employment contract (19)
- Classics case four: When concluding and signing an employment contract, an Employer may not require collecting the deposit or retaining the Employee's resident ID card from him (20)
- Classics case five: Whether can employee advocate the penal sum in verbal contract without concluding and signing a written employment contract (22)
- Classics case six: An employment contract shall be invalid if a party uses fraudulent mean to cause the other party to conclude an employment contract (27)
- Classics case seven: How to pay, if a laborer concludes and signs an employment contract by using fake educational background (30)
- Classics case eight: Does the employer have to conclude or renew the open-ended employment contract, if the employee has been working for the employer for a consecutive period of more than 10 years (33)
- Classics case nine: Whether the employee could request to conclude and sign the open-ended employment contract or not, if the employee has been working for the employer for a consecutive period of less than 10 years and continuing signed a fixed-term employment contract twice (37)

Classics case ten: Does the collective contract already going into effect have a sanction to the employee who not approving of the collective contract	(41)
Classics case eleven: shall an employment contract end if its term expires during the period of collective contract	(46)
The second section The probation period in employment labor	(52)
Classics case twelve: Must the labor contract need to arrange a probationary period? Does the salary have a standard in probationary period	(52)
Classics case thirteen: How long is the probation if an employment contract has a term of two years and a half	(56)
Classics case fourteen: Whether can an employer terminate an employment contract or not if it is proved that, the employee is not to satisfy the conditions for employment after the probation period	(58)
The third section Amendment of employment contracts	(61)
Classics case fifteen: The behavior of amending a labor contract unilaterally does not have a legal effect	(61)
Chapter three Entire explanation of human resources legal affairs	
about wages	(65)
Sketch of human resources legal affairs precaution recording wages	(66)
Classics case one: Which belongs to wages among the various pay in a company	(67)
Classics case two: The employer will pay more if the wages paid to laborers are deducted or delayed without justification	(71)
Attach: Is it belong to deduction when deducting wages in order to provide assistance to carry out the court decision	(73)
Classics case three: The employer may pay lower than the minimum standard, if the employee has not provided regular work	(75)
Classics case four: Can the employer decide the salary arbitrarily	(83)

Classics case five: what is the standard of the wage if the extension of working hours is arranged	(84)
Classics case six: How to pay during participating in the activities of the labor union and the Communist Youth League	(86)
Classics case seven: How to pay for sick leave when the employee is in sick leave	(88)
Classics case eight: How to calculate the salary of deducting a percentage from a sum of money	(90)
Chapter four Entire explanation of human resources legal affairs about working hours, rest and vocations	(93)
Sketch of human resources legal affairs precaution recording working hours, rest and vocations	(94)
Classics case one: How did a standard working hour's system make	(95)
Classics case two: What are the irregular working system and the composite calculation working time system	(96)
Classics case three: How should the legal holiday salary pay	(100)
Classics case four: How to pay during the employee is in annual holidays	(101)
Classics case five: The employer ought to arrange the overtime reasonably instead of be overtired	(104)
Classics case six: How do make a licit overtime arrangements	(106)
Attach: Should the employer pay for the overtime rates if the employee works overtime without an approval from employer	(107)
Classics case seven: What conditions are not restricted by overtime	(108)
Chapter five Entire explanation of human resources legal affairs about special protection for female and juvenile workers	(111)
Sketch of human resources legal affairs precaution recording special protection for female and juvenile workers	(112)
The first section Special protection for female	(113)
Classics case one: Is it illegal that the employer does not accept an employee because she is a female	(113)

The second section Special protection for female within four phases	(115)
Classics case two: special protection for female within menstrual period	(115)
Classics case three: special protection for female within gestational period	(116)
Classics case four: special protection for female within confinement	(119)
Classics case five: special protection for female within lactation	(122)
The third section The pay of female in gestational period, confinement, and lactation	(125)
Classics case six: Should the piece rate wage employee be paid as usual in the lactation period	(125)
The forth section Special protection of contract for female within three phases	(127)
Classics case seven: Whether can revoke a employment contract during gestational period	(127)
The fifth section Special protection for juvenile workers.	(130)
Classics case eight: Whether the juvenile workers are allowed to be engaged in the high intensity job or not	(130)
Chapter six Entire explanation of human resources legal affairs about the protection of occupational safety and health	(135)
Sketch of human resources legal affairs precaution recording the protection of occupational safety and health	(136)
The first section The employer should ensure employees' safety	(137)
Classics case one: Whether the employee with work-related injury should be paid for injury work-related injury insurance if he suffered injuries without training before work	(137)
The second section The restriction of peculiar assignments	(142)
Classics case two: Whether can arrange the employee who has not soldering technology to be engaged in welding assignment	(142)
The third section Observing a safety regulation	(144)
Classics case three: How to deal with the accident according to operation against rules	(144)

The fourth section Check-up of dangerous industry	(145)
(211) Classics case four: Does the accident have to deal with as an occupational disease if the employee feels discomfort for engaged in the harmful kind of work	(145)
Chapter seven Entire explanation of human resources legal affairs	
(211) about social insurance	(155)
(211) Sketch of human resources legal affairs precaution recording social insurance	(156)
(211) The first section Work-related Injury Insurance	(157)
1. Scope of application of work-related Injury Insurance	
(211) Regulations	(157)
Classics case one: Should the employer have to participate in work-related injury insurance and pay work-related injury insurance premiums for casual laborers	(157)
2. The situations for work-related injury determination	(160)
Classics case two: Whether can the injury be determined as work-related injury or not if the employee suffered injury when he was going to toilet	(160)
3. The situations for being deemed as having a work-related injury	(161)
Classics case three: Whether can the injury be determined as work-related injury or not if the employee dies immediately or within 48 hours after emergency treatment for a disease suddenly arising during working hours in the workplace	(161)
4. The situations for not being determined or deemed as having work-related injury	(163)
Classics case four: Whether can the injury of a drunken driver from a accident be determined a work-related injury	(163)
5. The range of occupational diseases	(164)
Classics case five: Whether can heat stroke be diagnosed or certified as having occupational disease	(164)
6. The procedure of determination of work-related injury	(166)