

休息休假

· 工伤待遇

职业病防治

经济赔偿金

社会保险缴纳

曹智勇◎主编

加班工资计算

律师教您应对 常见劳动纠纷 **100** 案

(附最新劳动法律政策400问)

※ 以真实案例解读法条真意 ※

※ 以办案心得透析诉讼策略 ※

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

曹智勇◎主编

律师教您应对 常见劳动纠纷 **100** 案

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

律师教您应对：常见劳动纠纷 100 案（附最新劳动法律政策 400 问）/曹智勇主编．—北京：中国法制出版社，2012. 6

（大众法律顾问系列）

ISBN 978 - 7 - 5093 - 3810 - 0

I. ①律… II. ①曹… III. ①劳动争议 - 处理 - 案例 - 分析 - 中国 IV. ①D922. 591. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2012）第 121774 号

策划编辑 罗莱娜

责任编辑 戴国朴

封面设计 杨泽江

律师教您应对：常见劳动纠纷 100 案（附最新劳动法律政策 400 问）

LUSHI JIAONIN YINGDUI; CHANGJIAN LAODONG JIUFEN 100 AN

(FU ZUIXIN LAODONG FALU ZHENGCE 400 WEN)

主编/曹智勇

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/710 × 1000 毫米 16

版次/2012 年 7 月第 1 版

印张/17.5 字数/282 千

2012 年 7 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 3810 - 0

定价：45.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真：66031119

网址：<http://www.zgfs.com>

编辑部电话：66038902

市场营销部电话：66017726

邮购部电话：66033288

序

劳动关系作为一种最基本的社会关系,是生产关系的重要组成部分,其状况成为整个社会是否和谐的晴雨表。和谐社会必定是劳动关系和谐稳定的社会,党和政府始终高度重视维护和促进劳动关系的稳定和谐。党的十六届六中全会提出“发展和谐劳动关系”的号召,党的十七大报告要求“规范和协调劳动关系”,2008年的《政府工作报告》又对建设和谐劳动关系作出了整体部署。随着我国社会主义市场经济体制的发展和完善,在“十二五”时期,我国劳动关系必将呈现出新的发展特点,为我们带来新的研究课题。

1994年《劳动法》颁布,此后先后颁布实施《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》和《社会保险法》,这一系列的法律法规构成了我国市场经济条件下的劳动关系法律体系,他们是中国特色社会主义法律体系的组成部分,为司法实践中妥善解决劳动争议、维护劳动者和企业双方的合法权益提供了法律依据。

构建和谐劳动关系需要法学专家、法官、劳动仲裁员、律师、工会工作者等各方面人士的共同努力,而其中律师的作用显而易见。劳动争议仲裁或诉讼专业性很强,这表现在需要很强的劳动法知识和仲裁诉讼实践经验,劳动争议仲裁或诉讼对抗性很强,对纠纷的评估预测和证据的收集运用在专业律师的协助、指导和参与下才能更加准确、有效。律师在劳动法领域的执业经验更能完整全面地反映劳动法律关系运行中存在的问题和亟待解决的难题。

2009年北京市总工会牵头建立了劳动争议调解五方联动机制,作为五方联动机制的受聘单位北京智勇律师事务所承担了顺义区的劳动争议调解工作。本书是该所30余名律师三年以来执业经验的总结,分别就劳动关系建立、劳动合同履行、劳动合同的解除和终止、工资工时和休息休假、员工管理和规章制度、工伤规定几个方面选取了100个典型案例,并配备律师点评和律师提示,集合了案例分析、法律知识、操作指引。全书内容丰富,分析深入精辟,对于劳动法律事务工作者、企业劳资人员、劳动者个人来说都是不可多得的参考资料和学习用书,对提升劳动争议解决水平、普及劳动法律知识、促进和谐稳定的劳动关系具有重要的实用价值。

是为序。

刘永发
2012年6月1日

目 录

Contents

第一章 劳动关系的建立

导 读	1
案 例	
1. 一方无主体资格 劳动关系未建立	6
2. 事业单位无编制人员适用劳动法相关规定	8
3. 个体工商户招用员工适用劳动法相关规定	10
4. 隐瞒真相未告知 用人单位被判罚	12
5. 伪造文凭订合同 法律后果个人担	13
6. 用人单位否认是其员工 劳动者举证证明劳动关系	15
7. 事实劳动关系中劳动者的权利同样受保护	17
8. 连续订立两次固定期限劳动合同 劳动者有权要求订立无固定期限 劳动合同	18
9. 必备条款不完备 劳动合同仍有效	19
10. 违法约定试用期 用人单位受处罚	21
11. 劳动者变更工作岗位不可再次约定试用期	22
12. 专项技术培训违约金不应超过培训费用	23
13. 劳动者违反竞业禁止义务需赔偿	25
14. 销售主管同业任职 被判违约支付赔偿	27
15. 未约定竞业限制补偿金 竞业限制协议对劳动者无效	29
16. 劳动合同中“发生工伤后果自负”条款无效	30
17. 劳动者应慎重同时与两个用人单位建立劳动关系	31
18. 上班三天受伤 单位支付工伤待遇	33
19. 用人单位违法发包应承担用工主体责任	34
20. 劳动关系和雇佣关系的区别及其法律适用	35

第二章 劳动合同的履行和变更

导 读	38
-----------	----

案 例

21. 单位拖欠工资 劳动者有权解除合同	43
22. 双休日法定节假日加班 用人单位应支付加班费	44
23. 对劳动者处以罚款并从工资中扣除应予以返还	46
24. 用人单位处罚劳动者应符合合同约定或规章制度相关规定	48
25. 用人公司变更名称 不影响劳动合同的履行	49
26. 用人单位分立 劳动者有权要求继续履行劳动合同	51
27. 用人单位无权单方调岗	52
28. 用人单位欲变更劳动合同应双方协商一致并采用书面形式	54
29. 用人单位能否单方变更劳动者工作岗位	55
30. 第三人原因造成劳动合同不能履行 用人单位承担责任	56
31. 用人单位停产能否暂停支付工资	57

第三章 劳动合同的解除和终止

导 读	60
-----------	----

案 例

32. 单位未足额发工资 劳动者辞职获赔偿	64
33. 录用条件不明 单位不能以不符合录用条件为由解除合同	65
34. 试用期满 不能以不符合录用条件为由辞退员工	66
35. 应聘时有不实陈述 单位有权解除劳动合同	68
36. 用人单位应事先将规章制度告知劳动者	69
37. 用人单位应明确重大损失的标准	71
38. 劳动者患病不能从事原工作 用人单位无权解除劳动合同	72
39. 劳动者不能胜任工作 用人单位无权直接辞退	73
40. 用人单位以孕妇违纪为由解除劳动合同被判继续履行	75
41. 用人单位未缴社保 劳动者主动离职也得补偿	77
42. 劳动者被劳动教养 用人单位有权解除劳动关系	78
43. 用人单位以严重失职为由解除劳动合同被判赔偿	79
44. 假放假真辞退 经济补偿得追回	80

45. 降薪调岗并按旷工解除劳动合同 职工维权终获赔偿	82
46. 违法终止劳动关系 一审二审终被撤销	83
47. 用人单位违法终止劳动合同的法律责任	84
48. 劳动合同终止未续签 用人单位辞退员工被判赔偿	86
49. 达到退休年龄的劳动者被用人单位辞退不适用劳动合同法	87
50. 劳动合同在医疗期内到期的应顺延	88
51. 女职工在“三期”内 劳动合同到期应顺延	90
52. 用人单位被吊销营业执照 劳动关系仍存在	91
53. 解除补偿怎计算 如何解除是关键	93
54. 用人单位向劳动者支付经济补偿金有封顶	94
55. 单位不出具解除合同证明 劳动者可向劳动监察部门投诉	97
56. 因档案问题发生的纠纷属于劳动争议	99

第四章 工资工时和休息休假

导 读	102
-----------	-----

案 例

57. 劳动者每月工资中固定的部分均为加班费的计算基数	107
58. 加班工资的计算基数可按约定执行	109
59. 人事经理无权要求支付未签劳动合同双倍工资	111
60. 用人单位支付的工资低于最低工资标准应补足差额	112
61. 用人单位从劳动者工资中扣除服装费不合法	114
62. 劳动者未休带薪年假有权要求单位支付年假工资	115
63. 劳动者处于医疗期的 用人单位应支付病假工资	117
64. 执行不定时工时制的用人单位无需支付延时和双休日加班工资	119
65. 实行不定时工作制度 解除合同仍需依法赔偿	121
66. 停工留薪期满后做出伤残鉴定之前的工资待遇	123
67. 不定时工时制职工有权享受带薪年假	124
68. 实行综合计算工时制超过法定标准工作时间应当支付延时加班工资	126

第五章 员工管理和规章制度

导 读	128
-----------	-----

案 例

69. 单位规章制度无效及其处理	132
------------------------	-----

70. 用人单位规章制度应有证据证明已公示	133
71. 劳动者严重违反规章制度的界定应合理合法	135
72. 培训不合格 辞退引纠纷	137
73. 违反公司规定被开除 起诉单位违约被驳回	139

第六章 工 伤

导 读	141
-----------	-----

案 例

74. 工伤八年后未得津贴 职工无奈维权终获胜	145
75. 工伤事故的认定及赔偿	147
76. 工程非法转包 职工工亡承担连带责任	149
77. 工伤待遇被折抵 无奈维权获赔偿	152
78. 劳动合同期满职工因工负伤 用人单位应当担责	153
79. 人身损害赔偿不等同于工伤损害赔偿	155
80. 工作时间内死亡 视为工伤受赔偿	156
81. 拓展受伤 工伤获赔	159
82. 实习期满发生工伤 未签合同也应赔偿	161
83. 工伤保险未缴纳 公司应当担责任	162
84. 劳务派遣发生工伤 用人单位先行赔偿	164

第七章 其 他

导 读	167
-----------	-----

案 例

85. 应当注意界定全日制用工和非全日制用工	170
86. 以非全日制用工为假象 应当认定为全日制用工	172
87. 怀孕女职工被辞退 用人单位应赔偿	173
88. 违法解除劳动合同 劳务派遣单位和用工单位应共同赔偿	175
89. 用工单位不得单方面变更工作地点	177
90. 员工离职无过 单位扣档违法	178
91. 用人单位有义务提供劳动者两年内的考勤记录	180
92. 医疗费可以向未办理社保手续的用人单位追偿	182
93. 社会保险费由个人缴纳的约定无效	184
94. 用人单位不缴社会保险被判赔偿	186

95. 未为农民工缴纳养老保险 用人单位应予以补偿	188
96. 农民工主张社会保险补偿金之请求适用仲裁时效规定	190
97. 关联企业间合理调动员工岗位不违法	191
98. 用人单位无权以劳动者被退回为由 解除和被派遣劳动者的 劳动关系	193
99. 单位未缴社保费 辞职后诉请仍获赔	194
100. 企业注销 股东担责	196

附 最新劳动法律政策四百问

第一章 劳动关系的建立

1. 劳动关系中用人单位包括哪些类型?	198
2. 劳动关系中劳动者有无年龄限制?	198
3. 对于用人单位和劳动者双方来说,《劳动法》、《劳动合同法》更侧重保护 谁的权益呢?	198
4. 劳动关系中劳动者的权利和义务是什么?	198
5. 订立劳动合同应遵循什么原则?	199
6. 工会在协调劳动关系工作中起什么作用?	199
7. 劳动关系何时建立?	199
8. 大学应届毕业生提前签订劳动合同,劳动关系从何时算起?	199
9. 用人单位在招用劳动者时有哪些告知义务?	199
10. 劳动合同订立时劳动者有哪些如实说明义务?	199
11. 对于新入职的劳动者,用人单位应该何时与之签订劳动合同?	200
12. 用人单位未在用工之日起一个月内签订劳动合同,应承担什么法律责 任?	200
13. 事业单位在编制外招用劳动者,需要签订劳动合同吗?	200
14. 用人单位自用工之日起超过一年仍未与劳动者签订劳动合同怎么办?	200
15. 用人单位能要求劳动者提供担保吗?	200
16. 对于新入职的劳动者用人单位能否以收取押金或者服装费为名收取钱 物?	200
17. 劳动合同分为哪几种类型?	201
18. 在单位连续工作满十年可签无固定期限合同吗?	201
19. 连续订立两次固定期限劳动合同,第三次就可签无固定期限合同吗?	201
20. 什么是劳动合同的必备条款?	201
21. 劳动合同中未约定劳动报酬怎么办?	202

22. 《劳动合同法》关于试用期是如何规定的？	202
23. 试用期是否包含在劳动合同期限内？	202
24. 试用期工资有何限制？	202
25. 试用期内用人单位可以不给劳动者缴纳社会保险吗？	202
26. 用人单位在试用期内可以随意辞退劳动者吗？	202
27. 什么是劳动者的服务期？	202
28. 服务期等同于劳动合同期限吗？	203
29. 用人单位约定服务期的条件是什么？	203
30. 单位对职工进行职业培训(或者上岗培训)可以约定服务期吗？	203
31. 劳动合同法关于服务期违约金是如何规定的？	203
32. 什么是商业秘密？用人单位可以与劳动者签订“保密协议”吗？	204
33. 什么是“竞业限制”？	204
34. 用人单位可以和哪些劳动者签订“竞业限制”协议？	204
35. 竞业限制的范围、地域、期限有何限制？	205
36. 用人单位要求劳动者签订“竞业限制”的相关协议,必须给予补偿吗？	205
37. 劳动者违反“竞业限制”约定有何法律后果？	205
38. 劳动者在哪些情况下需要支付违约金？	205
39. 什么情况下劳动合同无效？	205
40. 与《合同法》相比,《劳动合同法》在对劳动合同的无效或者部分无效的 认定方面有哪些不同？	206
41. 劳动合同无效或者部分无效的确认机构有哪些？	206
42. 劳动合同无效后,单位还应当向劳动者支付劳动报酬吗？	206

第二章 劳动合同的履行和变更

43. 什么叫劳动合同的全面履行原则？	206
44. 《劳动合同法》中规定的“支付令”是什么意思？	207
45. 劳动者申请支付令如何提出申请？	207
46. 支付令多长时间能“送达”欠薪单位？	207
47. 欠薪单位收到支付令后如果有异议,应如何处理？	207
48. 如果欠薪单位收到支付令既不提出异议又不履行怎么办？	207
49. 关于劳动者的休息休假权利劳动法律法规有何规定？	208
50. 用人单位能随意安排劳动者加班吗？	208
51. 休息日安排劳动者加班一定向劳动者支付加班费吗？	208
52. 劳动者未经批准自愿加班有权要求单位支付加班费吗？	208

53. 用人单位能强迫劳动者违章冒险作业吗？	208
54. 劳动者履行劳动合同时有什么义务？	209
55. 劳动者应征入伍，劳动合同如何处理？	209
56. 劳动者被依法限制人身自由而不能履行劳动合同约定义务的，劳动合同如何处理？	209
57. 什么是劳动合同的变更？	210
58. 用人单位名称变更影响劳动合同继续履行吗？	210
59. 用人单位合并或者分立，劳动合同如何处理？	210
60. 劳动合同变更的形式上有什么要求？	210

第三章 劳动合同的解除和终止

61. 什么是“劳动合同的解除”？	210
62. 约定解除劳动合同，由谁先提出？	211
63. 劳动者有辞职自主权吗？	211
64. 试用期内劳动者可以随时辞职吗？	211
65. 过了试用期劳动者可以随时辞职吗？	211
66. 劳动者在什么情况下可以立即解除劳动合同？	212
67. 劳动者行使辞职自由权时，如何保留证据？	212
68. 用人单位通过给员工“放假”的形式不发工资，劳动者如何处理？	212
69. 用人单位拖欠工资，劳动者如何维权？	212
70. 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者该如何维权？	212
71. 单位规章制度损害劳动者权益，劳动者可以解除劳动关系吗？	212
72. 因用人单位原因导致合同无效，劳动者可以解除劳动关系吗？	213
73. 用人单位在哪些情形下有权辞退职工且不必支付经济补偿？	213
74. 劳动者患病或者非因公负伤，用人单位如何处理？	213
75. 劳动者的医疗期如何确定？	213
76. 职工处于医疗期，用人单位如何支付工资报酬？	214
77. 患病或非因公负伤职工医疗期满，用人单位如何处理？	214
78. 医疗期期满被辞退，用人单位应给予劳动者什么补偿？	214
79. 劳动者不能胜任工作，用人单位可以直接辞退劳动者吗？	214
80. 客观情况发生变化致使劳动合同无法履行，用人单位如何处理？	214
81. 用人单位规定“末位淘汰”合法吗？	215
82. 人们常说的“代通知金”是指什么？	215
83. 单位与职工约定“业绩不好合同就终止”，该约定有效吗？	215

84. 用人单位经济性裁员应符合什么条件?	215
85. 用人单位经济性裁员应履行什么程序?	216
86. 经济性裁员,对哪些人员应当优先留用?	216
87. 对于被裁减的人员用人单位再次招工是否优先录用?	216
88. 在哪些情况下用人单位解除劳动合同受到限制?	216
89. 用人单位单方解除劳动合同时工会起到什么作用?	216
90. 协商一致解除劳动合同,单位还支付经济补偿金吗?	217
91. 哪些情形下用人单位辞退职工要支付经济补偿?	217
92. 用人单位经济性裁员还需向被裁减的员工支付经济补偿金吗?	217
93. 劳动合同到期后,用人单位不同意续签的,劳动者能得到经济补偿金吗?	217
94. 用人单位被依法宣告破产的,是否向劳动者支付经济补偿金?	218
95. 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散 的,是否向劳动者支付经济补偿金?	218
96. 用人单位向劳动者支付的经济补偿金如何计算?	218
97. 什么是违法解除劳动合同?	218
98. 用人单位违法解除劳动合同,应如何处理?	218
99. 什么是劳动合同的终止?	219
100. 在什么情形下劳动合同终止?	219
101. 劳动合同终止有何限制?	219
102. 劳动合同终止用人单位还需支付经济补偿金吗?	219
103. 劳动合同解除或者终止后,用人单位负有什么附随义务?	220
104. 劳动合同解除或者终止后,劳动者负有什么义务?	220

第四章 工资和工时

105. 工资都包括哪些组成部分?	220
106. 用人单位可以“以物抵薪”吗?	220
107. 用工单位无故拖欠工资怎么办?	220
108. 什么是最低工资制度?	221
109. 用人单位包吃包住,开出的工资额能低于最低工资标准吗?	221
110. 劳动者的工资扣除社会保险费后,低于最低工资标准合法吗?	221
111. 试用期工资可以由用人单位说了算吗?	221
112. 劳动者加班工资如何计算?	221
113. 什么是劳动者正常劳动?	221
114. 劳动者的加班工资计算基数如何确定?	222

115. 何为工时制度?	222
116. 何为标准工时制度?	222
117. 用人单位实行标准工时制度,应注意哪些问题?	222
118. 什么是不定时工作制度?	222
119. 不定时工作制度适用于所有的员工吗?	222
120. 不定时工作制的劳动者享受带薪年假吗?	223
121. 什么是综合计算工时工作制度?	223
122. 综合计算工时工作制度的实施范围是什么?	223
123. 用人单位能随意适用综合计算工时制度吗?	223
124. 用人单位实行综合计算工时制度的应注意哪些问题?	224
125. 实行不定时工作制度和综合计算工时制度应遵循什么原则?	224
126. 什么是计件工作制?	224
127. 计件工资制度下,加班费如何计算?	224
128. 什么是带薪年假?	224
129. 带薪年假天数如何确定?	225
130. 哪些情况下劳动者不享受带薪年假?	225
131. 劳动者年休假补偿如何计算?	225

第五章 员工管理和规章制度

132. 单位的规章制度怎样建立的?	225
133. 直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项指的是哪些事项?	225
134. 如果规章制度有不合理的条款,劳动者有什么办法维护自己的权益?	225
135. 规章制度应该通过怎样的途径让劳动者知晓?	226
136. 怎样的规章制度可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据?	226
137. 用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定,应当受到何种处罚?	226
138. 违反法律、法规的劳动规章制度对劳动者造成损害的,应当如何处理?	226
139. 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动 或用人单位侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者,应该受到怎样的 处罚?	226
140. 用人单位调整岗位,是否要征得劳动者同意?	226
141. 劳动合同中关于“可根据需要调岗”的条款是否有效?	226
142. 依照“可根据需要调岗”的条款,用人单位调整岗位时需注意哪些方面?	226
143. 劳动者不胜任现有工作岗位,用人单位可否单方面调岗?	226
144. 劳动者不胜任现有工作岗位,用人单位可否随意调岗?	227

145. 用人单位单方面调岗时需要注意哪些问题？	227
146. 什么是旷工？	227
147. 劳动者因不服调岗而拒不到岗，能否认定为旷工？	227
148. 劳动者因不服调岗而拒不到岗，用人单位可否以“旷工”之名对员工进 行纪律处分或者以“严重违纪”为由解除劳动合同？	227
149. 保密协议内“涉秘人员合同终止或解除前公司有权调岗”的条款是否合 法有效？	227
150. 因劳动者不能胜任工作岗位而进行的调岗，用人单位可否同时进行调薪？	227
151. 什么是岗聘分离？	227
152. 实行岗位聘任制的用人单位，调岗可否随意进行？	227
153. 什么是《劳动合同法》中致使劳动合同无法履行的发生重大变化的客观 情况？	228
154. 部门取消是否可以认定为客观情况发生重大变化？	228
155. 用人单位单方解除劳动合同的，应履行什么手续？	228
156. 什么情况下，工会有权要求用人单位纠正单方解除劳动合同的行为？	228
157. 再次录用的员工，调岗后可否重新约定试用期？	228

第六章 工 伤

158. 什么是工伤？	228
159. 工伤分为哪几种？	228
160. 什么是职业病？	228
161. 工伤与公伤在主体及相互间关系上有何区别？	228
162. 工伤保险费用由谁来缴纳？	229
163. 工伤保险费征缴的执行依据是什么？	229
164. 缴纳工伤保险费后用人单位应当尽到的责任？	229
165. 什么是工伤保险基金？	229
166. 工伤保险费怎样确定费率？	229
167. 用人单位缴纳工伤保险费的数额怎样计算？	229
168. 难以按照工资总额缴纳工伤保险费的行业，怎样缴纳工伤保险费？	229
169. 用人单位可以用工伤保险基金进行投资吗？	229
170. 什么情形下，应当认定为工伤？	229
171. 什么情形下，可以视同工伤，享受工伤保险待遇？	230
172. 什么情况下，可以视同工伤，享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险 待遇？	230

173. 什么情况下,不得认定为工伤或者视同工伤?	230
174. 通常情况下,工伤认定申请的主体是哪方?	230
175. 用人单位不履行申请工伤认定的义务,谁可以成为工伤认定申请的主体?	230
176. 职工一发生事故伤害是否可以直接申请工伤认定?	230
177. 工伤认定由哪个部门管辖?	230
178. 依规定应向省级劳动保障行政部门提出工伤认定申请的应当怎样提交 工伤认定申请?	230
179. 用人单位申请工伤认定时限是多长时间?	231
180. 怎样界定“特殊情况”、“适当延长”?	231
181. 受伤害职工或者其直系亲属、工会组织申请工伤认定时限是多长时间?	231
182. 用人单位未在规定的时限内提交工伤认定申请,在此期间发生符合规 定的工伤待遇由谁负责?	231
183. 提出工伤认定申请应当提交哪些材料?	231
184. 工伤认定申请表应当包括哪些内容?	231
185. 工伤认定申请人提供材料不完整的会被怎样对待?	231
186. 哪些情形劳动行政部门对工伤认定申请可以不予受理?	231
187. 受伤地点与用人单位不在同一地区的,工伤认定应由谁来管辖?	231
188. 未进行工伤认定,是否可以直接请求劳动仲裁委员会或人民法院解决?	231
189. 用人单位不愿在《工伤认定申请表》上盖章怎么办?	232
190. 对是否存在劳动关系有争议的,工伤认定如何办理?	232
191. 社会保险行政部门受理工伤认定申请后是否需要调查核实证据?	232
192. 劳动保障部门调查核实的程序是什么?	232
193. 对已经取得职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书的,还需要社会 保险行政部门调查核实吗?	232
194. 职工或者其直系亲属认为是工伤,用人单位不认为是工伤的情况下, 举证责任在谁?	232
195. 用人单位拒不举证的,会承担怎样的后果?	232
196. 工伤认定决定包括哪几种?	232
197. 工伤认定做出的时间限制是多长时间?	232
198. 对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请应当多长时间做出?	233
199. 工伤认定决定需要以司法机关或者有关行政主管部门的结论为依据的, 在司法机关或者有关行政主管部门尚未作出结论期间,工伤认定的时限 怎样计算?	233
200. 工伤认定中,何种人员应当回避?	233

201. 对工伤认定决定不服的怎么办?	233
202. 工作时间突发疾病是否属于工伤?	233
203. 劳动者违章作业造成事故是否属于工伤?	233
204. 在拓展训练或培训时受伤的是否属于工伤?	233
205. 因发生地震、火灾等突发性事故造成劳动者伤亡的,是否属于工伤?	233
206. 因公饮酒造成伤亡的是否应认定为工伤?	234
207. 精神病是否可以认定为工伤?	234
208. 上下班途中被电动车、自行车等撞伤是否可以认定为工伤?	234
209. 在非上下班的必经路线上发生交通事故,是否可以认定为工伤?	234
210. 在工作时间或工作场所干私活受伤,是否应认定为工伤?	234
211. 擅自从事与本职工作无关的本单位工作受伤的,是否属于工伤?	234
212. 在工作时间和工作场所因与他人纠纷受伤的,是否属于工伤?	234
213. 工作间隙因上厕所、工间操等受伤的,是否属于工伤?	235
214. 在厂区内的职工宿舍受伤的,是否属于工伤?	235
215. 未满18周岁的,受工伤保险保护吗?	235
216. 什么是劳动能力鉴定?	235
217. 劳动功能障碍和生活自理障碍各分为几个等级?	235
218. 劳动能力鉴定提出的主体包括哪些?	235
219. 劳动能力鉴定委员会的组成都包括哪些?	235
220. 劳动能力鉴定委员会建立医疗卫生专家库,入专家库的医疗卫生专业 技术人员应当具备哪些条件?	236
221. 劳动能力鉴定是怎样做出的?	236
222. 劳动能力鉴定结论做出的时限是多长时间?	236
223. 申请鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴 定结论不服的,可行使怎样的权利?	236
224. 再次鉴定申请提出的时间限制是多长时间?	236
225. 劳动能力鉴定工作中哪些人员应当回避?	236
226. 在什么情况下,可以提出复查鉴定?	236
227. 身体多处受伤的,伤残级别如何确定?	236
228. 医疗期未满能否进行伤残鉴定?	236
229. 再次鉴定或者复查鉴定结论发生变化的,工伤待遇应如何调整?	237
230. 已领取了一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金的人员,旧伤复发 能否申请劳动能力复查鉴定?	237
231. 什么是工伤保险待遇?	237

232. 职工治疗工伤应当在哪里就医?	237
233. 什么情况下,哪些费用可以从工伤保险基金中支付?	237
234. 行政复议、行政诉讼的,行政复议和行政诉讼期间,是否停止支付工 伤职工治疗工伤的医疗费用?	237
235. 什么情况下安装的辅助器具可以从工伤保险基金支付?	237
236. 职工接受工伤医疗的,在停工期间,工资福利如何安排?	238
237. 停工留薪期的时限是多长时间?	238
238. 生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的,由谁来负责?	238
239. 什么情况下,可以从工伤保险基金按月支付生活护理费?	238
240. 生活护理费支付的标准是什么?	238
241. 工伤赔偿协议中双方约定的赔偿数额过低的,劳动者一方能反悔吗?	238
242. 职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的,保留劳动关系,退出工作 岗位,可以享受哪些待遇?	238
243. 职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,可以享受哪些待遇?	238
244. 职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,可以享受哪些待遇?	239
245. 工伤职工工伤复发,确认需要治疗的,可以享受哪些工伤待遇?	239
246. 伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的,其近亲属享受何种待遇?	239
247. 一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的,其近亲属可以享受何 种待遇?	239
248. 职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明的,应当如何 处理?	240
249. 在应聘有职业病危害的岗位时,劳动者有哪些权利?	240
250. 对从事职业病危害作业的劳动者,用人单位有义务安排哪些健康检查?	240
251. 不能安排哪些人从事有职业病危害的工作?	240
252. 什么情形下,工伤职工停止享受工伤保险待遇?	240
253. 用人单位分立、合并、转让的,谁来承担工伤保险责任?	240
254. 用人单位实行承包经营的,工伤保险责任由谁来承担?	240
255. 职工被借调期间受到工伤事故伤害的,由谁来承担工伤保险责任?	240
256. 企业破产的,由谁来承担工伤保险责任?	241
257. 职工被派遣出境工作,国内工伤保险关系是否中止?	241
258. 职工再次发生工伤,按照规定应当享受伤残津贴的,按照什么等级享 受伤残津贴待遇?	241
259. 单位或者个人违反工伤保险条例规定挪用工伤保险基金,会承担怎样 的后果?	241