

HR

全流程 法律顾问



HR Legal
Counsel

300₊

人力资源核心问题速查手册

董润青 纪桦 严静安 / 主编

专业律师累积数年实务经验 打造HR常见问题解决之道
从招聘到离职 教您做最有效的HR



法律出版社 LAW PRESS - CHINA

HR

全流程
法律顾问

300⁺

人力资源核心问题速查手册

互联网信息与纸质内容无缝连接
实时、动态获取最新、最全的人力资源法律知识



- ★ 新增个税社保问题
- ★ 读者线上问答功能
- ★ 内容扫码拓展功能
- ★ 智能工具辅助功能



法律出版社官方微信

上架建议：人力资源

ISBN 978-7-5197-3692-7



9 787519 736927 >

定价：69.00元

HR

全流程 法律顾问



HR Legal
Counsel

300_↑

人力资源核心问题速查手册

董润青 纪桦 严静安 / 主编



法律出版社 LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

HR 全流程法律顾问：300 个人力资源核心问题速查手册 / 董润青, 纪桦, 严静安主编. -- 北京: 法律出版社, 2019

ISBN 978 - 7 - 5197 - 3692 - 7

I. ①H… II. ①董… ②纪… ③严… III. ①企业管理—人力资源管理 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 151079 号

HR 全流程法律顾问：
300 个人力资源核心问题速查手册
HR QUANLIUCHENG FALÜ GUWEN;
300 GE RENLI ZIYUAN HEXIN WENTI SUCHA SHOUCÉ

董润青
纪桦 主编
严静安

责任编辑 张发靖 李群
装帧设计 汪奇峰

出版 法律出版社
总发行 中国法律图书有限公司
经销 新华书店
印刷 中煤(北京)印务有限公司
责任印制 吕亚莉

编辑统筹 法规出版分社
开本 710 毫米×1000 毫米 1/16
印张 25
字数 418 千
版本 2019 年 8 月第 1 版
印次 2019 年 8 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)

网址/ www.lawpress.com.cn

投稿邮箱/ info@lawpress.com.cn

举报维权邮箱/ jbwq@lawpress.com.cn

销售热线/400-660-8393

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、子公司销售电话:

统一销售客服/400-660-8393/6393

第一法律书店/010-83938432/8433

西安分公司/029-85330678

重庆分公司/023-67453036

上海分公司/021-62071639/1636

深圳分公司/0755-83072995

书号: ISBN 978 - 7 - 5197 - 3692 - 7

定价: 69.00 元

(如有缺页或倒装, 中国法律图书有限公司负责退换)

编 委 会

监 制：董保华（保华所）

主 编：董润青（保华所）

纪 桦（世泽所）

严静安（中伦上海）

副主编：杨 杰（保华所）

徐开元（世泽所）

徐玮灏（中伦上海）

韩 涛（劳谦所）

刘 竹（中伦南京）

臧传宝（汇业广州）

税法特别专家作者

高如枫（中伦上海）

其他编委会成员（排名不分先后）

保 华 所：丁在锋 陆佳亮 郭旭瑾 祝伊成 董 寅 于海红

李尔菲 奚沁赞 蒋素梅 林 歌

世 泽 所：许文实 卢 伟 殷利华 顾茜菲 林丽凉 葛伊婷

陈俊豪 尹梦佳 袁 星 诸韬韬

中伦上海：杨通梅 倪云轩 罗 倩

劳 谦 所：伊希文 邵福利

中伦南京：徐 双 王铭凤

汇业广州：黄晓玲

上海律社专家：谭 蔚 卢 妍

上海辰帆专家：戴 瓴

联合出品人：董润青（保华所）

陈轶凡（世泽所）

王维众（中伦上海）

使用说明

亲爱的读者：

您好！首先，很高兴您明智地选择了这本具有神奇功能的工具书，之所以神奇，那是因为我们打破了传统纸质书籍不可更新和拓展的弊端，而将互联网信息与纸质内容无缝连接，让您实时、动态地获取最新、最全的人力资源法律知识。

本书通过以下三个途径实现互联网信息功能：

读者互动问答功能

如果您在阅读本书时，对该章内容有疑问或提问，只需拿起手机扫描章节标题旁的“我要提问”二维码，将问题填入提问页面并提交，我们将会有资深劳动法专家通过电子邮件形式为您单独解答。因此，请您务必留下正确的邮箱地址。

内容扫码拓展功能

当您在阅读正文时，会发现多处二维码，请不要奇怪，拿起您的手机用微信扫一扫，手机中会跳出相应内容的速查表单，同时我们会根据国家 and 地方的政策法规变化实时更新，您可以直接保存以便随时查阅。

智能工具辅助功能

请用手机扫描本页下方的二维码关注公众号，进入公众号后点击“申请试用”按钮可申请智能计算器的免费试用，申请成功后您即可免费获取1个月的智能计算器使用权限。您既可以从公众号中访问手机版，也可以通过 www.hrlawol.com 访问网页版。该智能计算器根据国家 and 地方的政策法规变化，实时提供包括最低工资、病假工资、个人所得税、五险一金等人力资源常用数据的计算。



前 言

各位读者,本书是 HRLC 作者团队扩容之后的第一本著作,由保华律师事务所、世泽律师事务所、中伦(上海)律师事务所、中伦(南京)律师事务所、劳谦律师事务所、汇业(广州)律师事务所的六个劳动法律师团队的精英律师,特邀特别作者及 HRLC 自身的专家合作所著。在基础作品《HR 全流程法律顾问(增订第三版)》基础上,本书对内容做了进一步完善、更新,历时五个月编写而成,覆盖北京、天津、上海、重庆、浙江、江苏、广东、深圳等地区,凝结了近 40 余人作者团队的智慧和经验。

本书选用并更新了《HR 全流程法律顾问(增订第三版)》中的部分问答内容,并新增超过 100 个具有典型性和较为常见的问题,以提问的形式汇集了 HR 工作中经常遇到的各类困惑。从体例上,这本书涵盖了与劳动法有关的方方面面,同时也讨论了劳动法与其他部门法律相结合所产生的问题,如 HR 与公司法、HR 与刑法、HR 与知识产权,并新增 HR 与税法板块。从内容上,这本书从法条解析、案例分析、表单查询等多个角度出发,为读者提供全面、准确的指导,帮助读者轻松读懂常见的劳动法问题及难点问题。并且作者团队在设计问题时尽量做到由浅入深,使之既适合初学者建立劳动法基本体系,也适合有一定基础的读者深入掌握相关难点。

首先,本书将纸质内容与互联网无缝连接,其内容将会在 HR 全流程法律顾问数据库中实时更新,在数据库的强大支撑下,线下书籍的内容完整性以及阅读的便捷性亦全面提升。其次,新增实用的速查表单,通过微信扫描二维码即可查看内容,并可根据法规政策的变化实时更新,打破了传统纸质书籍不可更新和拓展的弊端,使一本书具有长期阅读价值。最后,本书提供了读者与作者交流的渠道,通过微信扫描书中的“我要提问”二维码,即可向资深劳动法专家提问并得到解答,缩短了读者和作者之间的距离。借助互联网技术,这本书的意义已经超越了一本普通的书籍,而趋向于一个更为庞大的知识体系。

在本书的创作之初和编写的过程中,有几个问题不断被问及,在这里不妨进行一下分享:

1. 既然已经有了《HR 全流程法律顾问》一书,为什么还要再出本书,难道不是在炒冷饭?

本书与《HR 全流程法律顾问》有一部分内容相似,但不同的地方更多。

首先,形式不同。本书以一问一答的形式,用 300 个劳动法常见疑难问题为引,将劳动用工和与劳动法相关的关联领域(公司法、刑法、知识产权法、税法)的法律问题囊括其中,覆盖范围广且有一定深度,有疑问可以通过查询问题清单的方式找到相关问题的答案,可谓一本在手、心中不愁。

其次,受众不同。本书更加侧重于就问题直接给出答案,辅以法律依据和案例,既可以起到直接解惑的作用,也为读者提供了答案的法律依据来源,增强了可读性,特别适合公司人事、法务、管理者、学生阅读。可谓工作学习两相宜。

2. 有同行反映本书的答复内容太详细,靠此书基本可以解决大部分疑问,会不会抢了很多人的饭碗?

这行做得越久越是会发现,劳动法法律业务真是一个有意思的领域。这个专业门槛低,但要做好做专又很难,大量的实操风向和地方差异使得用人单位的 HR 和法务在碰到问题的时候变得无所适从。本书的编者以律师群体为主,是每天都在为客户解答实际劳动法问题的第一线人员,我们将这些问题的答案直接呈现出来,并配合数据库提供直接的法律依据,目的就是为读者节省寻找答案的时间和成本,使读者能用极低的成本获取专业的答案,或者找到准确的方向。不可否认,这么做确实“抢”了一些所谓的饭碗,但这样的事情我们不做总有人来做。所谓不破不立,破的是晦涩难懂的法律条文树立起的那堵墙,立的是用人单位、劳动者懂法守法的合规之路。破的是相对简单的法律服务价格体系,立的是专业法律服务的未来之路。

最后,HRLC 平台也期待将热爱学习的读者群体在线上(甚至线下)聚集在一起,互相学习,互相促进,并时时保持对劳动法前沿问题的关注,推陈出新。

董润青 纪桦 严静安

2019 年 7 月

C 目录 Contents

第一篇 劳动关系的建立

No. 1 劳动合同	3
问题 1 两次签订固定期限劳动合同后,用人单位不同意续签的情况下,劳动者是否可以强制要求签订无固定期限劳动合同? 用人单位是否可以终止原固定期限劳动合同?	3
问题 2 符合订立无固定期限劳动合同的条件,但订立了固定期限劳动合同的,该固定期限劳动合同到期是否可以终止?	6
问题 3 劳动者如果由于工作原因导致工作时间超过法定的上限标准,是否会被认定为是全日制用工?	7
问题 4 企业能否向劳动者收取风险抵押金?	7
No. 2 事实劳动关系	8
问题 5 认定事实劳动关系的标准有哪些?	8
问题 6 未订立书面劳动合同,但双方签署的其他有效书面文件的内容已经具备了劳动合同的各项要件,是否认为存在劳动合同?	10
问题 7 由于客观原因或劳动者原因导致无法订立书面劳动合同时,用人单位是否仍需支付二倍工资?	13
问题 8 二倍工资差额的标准和基数如何界定?	14
问题 9 追索二倍工资的仲裁时效应从何时起算?	16
No. 3 劳务关系及特殊劳动关系	17
问题 10 单位未通过学校直接与在校学生签订实习协议,是否会被认定为签订了劳动合同?	17
问题 11 内部承包关系是劳动关系还是劳务关系?	18
问题 12 对于用人单位与其招用的已达退休年龄但未享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议的,双方之间是劳动关系还是	

劳务关系?	20
问题 13 依托网络产生的新兴职业(如网络主播)的本质是劳动关系还是劳务关系? 如何区分?	22
No. 4 就业	25
问题 14 招聘广告或聘用简章中的限制条件是否均构成就业歧视?	25
问题 15 用人单位招用劳动者时能否要求劳动者参加体检?	26
问题 16 用人单位是否能够与外籍人士约定解除/终止劳动合同的条件?	27
问题 17 用人单位与外籍员工在用于办理就业手续的劳动合同之外,另签订劳动合同的,效力如何认定?	29
问题 18 在华就业外国人能否在其他单位兼职?	30
问题 19 若招聘的员工为退伍军人,其有无特殊保护政策?	30
问题 20 若招聘的员工为残疾人,其有无特殊保护政策?	31
No. 5 劳动合同的效力	33
问题 21 劳动者隐瞒健康或身体状况,签订的劳动合同是否有效?	33
问题 22 劳动者隐瞒婚姻状况或者隐瞒生育状况,签订的劳动合同是否有效?	34
问题 23 劳动合同缺少必备条款,该劳动合同还有效吗?	37
问题 24 代签的劳动合同效力如何认定?	37
问题 25 劳动合同中约定的用人单位发生变化,原劳动合同会失效吗?	38
问题 26 劳动合同无效的,对于劳动者已经付出的劳动,如何支付劳动报酬?	38
问题 27 因劳动合同无效而解除劳动合同的,用人单位是否还要支付劳动者经济补偿金?	38
No. 6 劳务派遣	40
问题 28 用工单位违反三性(临时性、辅助性、替代性)用工有何法律后果?	40
问题 29 劳务派遣单位未按劳务派遣协议规定替被派遣劳动者缴纳社保费用,用工单位是否有权要求劳务派遣单位返还这部分费用?	41
问题 30 被派遣劳动者被用工单位退回劳务派遣单位后,劳务派遣单位可以与被派遣劳动者解除劳动合同吗?	42

问题 31	劳务派遣员工无工作期间是否支付工资?	43
-------	--------------------------	----

第二篇 劳动关系的履行

No.7	工资	47
-------------	-----------------	----

问题 32	最低工资包含哪些项目?	47
-------	-------------------	----

问题 33	在认定最低工资时,如何理解劳动者“提供了正常劳动”?	48
-------	----------------------------------	----

问题 34	工作日期间,用人单位根据政府要求安排停工的,是否需要支付员工正常出勤工资?	49
-------	---	----

问题 35	用人单位异地用工时,若用人单位注册地与劳动者工作地存在不同,最低工资标准应当如何处理?	50
-------	---	----

问题 36	若用人单位违反最低工资相关规定,将承担怎样的法律责任?	50
-------	-----------------------------------	----

问题 37	加班工资、病假工资的计算基数是否可以由用人单位和劳动者共同约定?	51
-------	--	----

问题 38	用人单位与劳动者约定用人单位已付工资中已经包括加班工资的,该约定是否有效? 年薪制员工是否能享受加班费?	54
-------	--	----

问题 39	劳动合同中约定“基本工资”中已经包含高温津贴,或者用人单位提供岗位津贴,但未指明该岗位津贴包含高温津贴,在这种情况下,用人单位还需要额外支付高温津贴吗?	56
-------	--	----

问题 40	用人单位在何种情况下可以减少工资发放?	57
-------	---------------------------	----

问题 41	用人单位在何种情况下可以延期支付工资?	59
-------	---------------------------	----

问题 42	用人单位依法解散或破产时,应当如何向劳动者支付工资?	59
-------	----------------------------------	----

问题 43	用人单位与劳动者未采用书面形式调整劳动报酬是否无效?	60
-------	----------------------------------	----

问题 44	用人单位在何种情况下可以单方调整劳动者工资? 用人单位单方调整劳动者工资时应当如何操作?	60
-------	--	----

问题 45	如果用人单位克扣、拖欠劳动者工资,劳动者用何种方式进行救济? 劳动部门将如何处罚用人单位?	62
-------	---	----

No.8	奖金	64
-------------	-----------------	----

问题 46	年终奖金是什么性质? 是否用人单位规定了年终奖金制度,就必须向劳动者发放年终奖金?	64
-------	---	----

问题 47	用人单位以往年度年终奖金的发放情况,是否会对当年度年	
-------	----------------------------	--

终奖金的发放造成影响?	66
问题 48 劳动者离职时,用人单位是否应当向劳动者支付离职当年的 年终奖金? 用人单位可否规定离职员工不享受年终奖?	68
问题 49 劳动者离职时,用人单位是否应当向劳动者支付离职当年的 十三薪? 由于用人单位的原因导致劳动者在十三薪发放之前离职 的,用人单位是否应当向劳动者支付十三薪?	73
问题 50 劳动者要求用人单位支付提成,应由谁来承担举证责任?	75
问题 51 奖金是否应当计入经济补偿金的计算基数?	76
No. 9 福利待遇	77
问题 52 什么是企业年金?	77
问题 53 劳动者离职时可以要求用人单位返还其个人缴纳的企业年金 费吗?	77
问题 54 用人单位可以收回其为劳动者缴纳的企业年金部分吗?	79
No. 10 试用期	80
问题 55 哪些情况下不允许约定试用期?	80
问题 56 约定的试用期超过法定试用期的,用人单位是否需要补偿工 资差额?	80
问题 57 员工在试用期内请病假的,用人单位能否基于病假时长延长 相应的试用期?	82
问题 58 试用期内员工表现一般,能否延长试用期再考核一段时间?	84
问题 59 员工离职一年后再入职的,还能否约定试用期?	86
问题 60 劳动者在试用期解除劳动合同的,用人单位可否要求赔偿培 训费用?	88
问题 61 用人单位如何在试用期内依据员工不符合录用条件解除劳动 合同?	89
No. 11 五险一金	92
问题 62 什么是社会保险的缴费基数和缴费比例?	92
问题 63 用人单位是否需要为非全日制用工劳动者缴纳社会保险?	92
问题 64 在哪些用工形式下,企业是不需要缴纳社会保险的?	93
问题 65 劳动者签署放弃缴纳社会保险声明或协议是否有效?	94
问题 66 用人单位是否需要为外籍人士缴纳社会保险?	95

问题 67	用人单位是否需要为港澳台人士缴纳社会保险?	95
问题 68	工伤保险有哪些待遇?	96
问题 69	对于距法定退休年龄不足五年的工伤员工,劳动合同解除或终止时应享受的一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金应如何计算?	96
问题 70	生育保险有哪些待遇?	97
问题 71	社保征缴监督主体由社保部门转变为税务部门后对于用人单位有哪些影响?	97
问题 72	什么是职工住房公积金的缴存基数和缴存比例? 如何计算住房公积金月缴存额?	98
问题 73	劳动者签署放弃住房公积金的声明或协议是否有效?	99
问题 74	职工患病或非因工死亡,其亲属可享受哪些待遇?	100
No. 12	工作时间	108
问题 75	用人单位实行综合工时制或不定时工时制是否必须经过劳动行政部门审批?	108
问题 76	实行标准工时制、综合计算工时制、不定时工时制以及计件工制制的用人单位分别应当如何支付加班工资?	108
问题 77	劳动者休年假的时间是否应计算为综合工时制下的工时?	110
问题 78	对于不定时工时制员工,能否进行考勤?	110
问题 79	用人单位可否以旷工为由对实行不定时工时制的员工作出违纪处分?	110
问题 80	每天工作 6.5 小时,一周工作六天,算不算标准工时制?	112
No. 13	加班	113
问题 81	针对属于部分公民的节假日,若节假日当天用人单位未放假,是否需要事后补假或支付加班工资?	113
问题 82	若安排不定时工时制员工周末上班,事后是否需要调休?	113
问题 83	劳动者在非工作日参加培训或团建活动,是否属于加班?	114
问题 84	外地出差的路途时间是否计算为加班时间?	114
问题 85	女职工产假期间回来上班,是否属于加班?	115
问题 86	在非全日制用工形式下,劳动者在休息日或者法定节假日工作,用人单位是否需要支付加班工资?	116

- 问题 87** 用人单位能否在劳动合同中将工作时间约定为每天工作 6 小时,每周工作 6 天? 如果可以,每天超过 6 小时的部分是否需要支付加班工资? 117
- 问题 88** 法定节假日 300%的加班工资是否包括当日正常出勤工资? 118
- 问题 89** 若加班时数超过法律规定上限,劳动者是否有权要求用人单位加倍支付加班费或者要求用人单位赔偿? 员工填写《自愿加班承诺书》是否有效? 118
- 问题 90** 劳动者在法定节假日加班,用人单位可否安排补休而不支付加班工资? 119
- 问题 91** 若用人单位安排劳动者超时加班会面临怎样的行政处罚? 119
- 问题 92** 劳动者的加班事实应当由谁举证? 如何举证? 119
- No. 14 休假** 121
- 问题 93** 已到退休年龄且未办理退休手续的员工能否享受年休假? 121
- 问题 94** 应休未休年休假应如何折算工资? 121
- 问题 95** 因劳动者的过错用人单位依法立即解除劳动合同的,对于应休未休的法定年休假是否需要折算报酬? 122
- 问题 96** 工伤停工留薪期计入年休假假期吗? 123
- 问题 97** 什么情形下,员工不能享受年休假? 长病假员工能否享受年休假? 123
- 问题 98** 用人单位的规章制度是否可以约定年休假过期作废? 124
- 问题 99** 婚假遇节假日和休息日是否顺延? 124
- 问题 100** 婚假未休的,用人单位是否应当予以补偿? 125
- 问题 101** 员工配偶的父母去世,该员工是否享有丧假? 126
- 问题 102** 用人单位是否有权不批准员工的事假申请? 劳动者未按规定出勤是否构成旷工? 126
- No. 15 病假和医疗期** 129
- 问题 103** 用人单位能否要求劳动者在指定医院看病? 129
- 问题 104** 用人单位能否要求对劳动者的病情进行复查? 129
- 问题 105** 员工提供虚假病假信息的,用人单位是否可以解除劳动合同? 131
- 问题 106** 病假申请程序有瑕疵,能否认定旷工? 133

问题 107	如何准确计算医疗期?	136
问题 108	患特殊疾病(癌症、精神病、瘫痪)的劳动者能否直接享受至少 24 个月的医疗期?	137
问题 109	医疗期满后用人单位能否拒绝劳动者再休病假?	139
问题 110	试用期内能否享受医疗期待遇?	140
No. 16	保密和竞业限制	141
问题 111	签订保密协议,用人单位是否需要支付保密费或经济补偿?	141
问题 112	签订保密协议,约定违反保密义务的违约金是否有效?	141
问题 113	用工单位与劳务派遣或外包员工签订的竞业限制协议是否有效力?	141
问题 114	签订了竞业限制协议但没有约定竞业限制补偿金的,此约定是否有效?	143
问题 115	用人单位与员工约定的竞业限制经济补偿金是否可以低于劳动合同解除或者终止前 12 个月平均工资的 30%?	143
问题 116	用人单位是否可以与员工约定竞业限制经济补偿金已经包含在工资、奖金、津贴或其他福利待遇中?	145
问题 117	若用人单位未如期向劳动者支付竞业限制经济补偿,劳动者是否仍需承担竞业限制义务?	147

第三篇 用工管理与民主管理

No. 17	规章制度	151
问题 118	如劳动者的行为已经造成了恶劣的影响或者后果(如被处以治安拘留处罚的行为等),但用人单位的规章制度中未将该行为明确列为违纪或可解除范畴,是否可以处罚劳动者?	151
问题 119	劳动合同与规章制度不一致时如何处理?	156
问题 120	在民主程序过程中,规章制度的内容是否一定要由工会或职工代表大会同意?	157
问题 121	新的员工手册制定后,应如何进行民主流程? 步骤是什么?	159
问题 122	若未满足民主程序要件,该如何认定规章制度的效力?	159

No. 18	绩效	165
问题 123	绩效考核不达标,是否等于不能胜任工作?	165
问题 124	用人单位采用绩效改进计划管理劳动者的业绩、评价劳动者的胜任能力需要注意哪些问题?	165
问题 125	如何认定“劳动者不能胜任工作”?	168
问题 126	用人单位能否以末位淘汰为由解雇员工?	169
No. 19	培训	171
问题 127	岗前培训期间,用人单位和劳动者是否建立劳动关系?	171
问题 128	用人单位以劳动者不能胜任工作为由解除劳动合同,是否必须经过培训或者调整工作岗位的前置程序?	173
问题 129	如何认定用人单位提供的培训是否属于专业技术培训?	173
问题 130	培训费包括哪些? 用人单位在培训期内向劳动者支付的工资是否属于培训费用?	175
问题 131	服务期与劳动合同期限有何区别? 两者不一致时如何处理?	176
No. 20	工会	177
问题 132	企业是否有义务设立工会?	177
问题 133	如果用人单位没有工会,只有职工代表大会的,是否可以代替工会履行职责?	177
问题 134	对于工会主席,法律有哪些特别保护?	177
问题 135	退休返聘人员是否可以担任企业工会主席?	178
问题 136	未设立工会的企业是否需要缴纳工会经费?	179
No. 21	民主管理	183
问题 137	职工代表大会应该在何时成立?	183
问题 138	什么条件下可以成立职工代表大会?	183
问题 139	职工代表大会的职能有什么?	183
问题 140	职工代表享有哪些法律上的保护?	184
No. 22	集体协商	185
问题 141	在用人单位与工会签订集体合同后,是否可以不与劳动者签订书面劳动合同而将集体合同直接适用于劳动者?	185
问题 142	没有工会的企业如何签订集体合同?	185
问题 143	面对违反集体合同的行为,权益受害方有哪些维权渠道?	186

第四篇 劳动保护

No. 23	工伤	189
问题 144	哪些情形属于工伤?	189
问题 145	哪些情形视同工伤?	189
问题 146	职工上下班途中走路滑倒摔伤,能否认定为工伤?	189
问题 147	员工中途擅自离岗或早退办私事,途中发生交通事故,属于 工伤吗?	189
问题 148	如果员工在工作时间因劝架被打伤,是否属于工伤?	191
问题 149	工作时间和工作场所是否可以合理延伸?	192
问题 150	劳动者在参加用人单位组织的业余活动中受伤是否属于 工伤?	194
问题 151	员工发生工伤死亡后,用人单位还能补缴工伤保险并转移责 任吗?	196
问题 152	工伤认定与劳动能力鉴定有何区别?	196
问题 153	员工和用人单位认定工伤的期限分别如何计算? 用人单位 未在法定期限内申报工伤的法律风险有哪些?	197
问题 154	单位或个人对工伤认定决定不服怎么办?	197
问题 155	停工留薪期如何认定? 停工留薪期的工资如何支付?	197
问题 156	若员工的工伤鉴定为完全丧失劳动能力(1~4级),用人单 位能否与员工协商解除劳动合同? 如果鉴定为大部分丧失劳动能力 (5~6级),能否协商解除劳动合同?	199
问题 157	用人单位侵权导致工伤时,如何处理工伤保险责任与用人单 位侵权责任的竞合?	199
问题 158	第三人侵权导致工伤时,如何处理工伤保险责任与第三人侵 权责任的竞合?	203
问题 159	用人单位依据《劳动合同法》第39条解除劳动合同时,劳动 者是否有权获得一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金?	206
问题 160	劳动者自身的过错是否影响工伤保险待遇?	208
No. 24	职业病	210
问题 161	用人单位未组织从事接触职业病危害因素的劳动者进行上	

岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查,会面临何种风险?	210
问题 162 职业禁忌劳动者不同意调岗,用人单位如何处理?	211
问题 163 员工声称自己患职业病,用人单位应如何处理?(诊断、鉴定 等流程)	214
问题 164 劳动合同解除、终止或退休后,员工发现患职业病的,原用人 单位是否承担法律责任?	214
问题 165 职业病是否有精神损害赔偿?	215
No. 25 女职工保护	217
问题 166 用人单位是否必须给予生理假?	217
问题 167 用人单位可以单方解除孕期、产期、哺乳期女职工的劳动合 同吗?	217
问题 168 女职工在孕期不能适应原工作,可以要求单位换岗吗?	218
问题 169 产假遇法定节假日和休息日是否顺延?	218
问题 170 孕期、产期、哺乳期间劳动合同到期,用人单位是否必须续签 劳动合同?	218
问题 171 视为出勤的产前检查所涵盖的范围?	219
问题 172 哺乳期未享受法律规定的哺乳时间的,用人单位是否应当予 以补偿?	219
问题 173 违反计划生育政策生育的,是否享受产假,以及如何处理产 期待遇?	220
问题 174 女职工在劳动合同解除后发现解除前已经怀孕的,可否要求 继续履行劳动合同?	220
问题 175 孕期女职工拒绝签订书面劳动合同的,用人单位可以通知其 终止劳动关系吗?	223
问题 176 劳务派遣关系中,接受派遣的单位(用工单位)是否可以将孕 期女职工退回派遣单位?	225
No. 26 劳动安全卫生	227
问题 177 员工在低温岗位、高温岗位、有毒有害岗位工作的,是否需要 提供特殊补贴?	227
问题 178 未成年工不得从事哪些岗位?	227