

工伤职工已经评残确定伤残等级后,与用人单位之间的劳动关系如何处理 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文
https://www.100test.com/kao_ti2020/45/2021_2022__E5_B7_A5_E4_BC_A4_E8_81_8C_E5_c35_45841.htm 职工遭受工伤伤残后肯定对其劳动能力构成障碍，其重新寻找工作会遇到麻烦。因而，如何处理用人单位与工伤伤残职工之间的劳动关系，并成为维护工伤职工合法权益，保持社会稳定的一个重要问题。为正确处理这个问题，最大限度地保护工伤职工的权益，《工伤保险条例》区分伤残对工伤职工就业、生活造成的不同程度的影响，分别作出了以下规定：(1)对于被鉴定为14级伤残的工伤职工，用人单位应当与其保留劳动关系。也就是说，除非这些职工到达退休年龄办理退休手续或者死亡外，用人单位不得与这些职工终止劳动关系。当然这些职工存在《劳动法》第25条规定的4种解除劳动合同的情形除外。在保留劳动关系期间，由于工伤职工已完全丧失劳动能力，双方之间签订的劳动合同应当中止履行，但用人单位应当履行法律法规规定的义务，例如：以工伤职工享受的伤残津贴为基数，为工伤职工缴纳基本医疗保险等社会保险费用。(2)对于被鉴定为5级、6级伤残的工伤职工，用人单位应当与其保留劳动关系，而不能违反规定与其终止或者解除劳动合同。在保留劳动关系期间，由于这些工伤职工并未完全丧失劳动能力，用人单位可为其安排适当工作并发给相应的工资报酬。难以安排工作的，用人单位应按规定按月发给伤残津贴，并应按照规定为其缴纳基本养老保险、基本医疗保险等各项社会保险费用。工伤职工本人终止或者解除劳动合同的权利不受限制，经工伤职工本人提出，可以与用人单位解除或者

终止劳动关系。但是用人单位应当向其支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。(3)对于被鉴定为710级的工伤职工,在劳动合同期满前,除非工伤职工具有《劳动法》第25条规定的重大过失,用人单位不得单方与其解除劳动关系。鉴于710级伤残的工伤职工仍具有大部分劳动能力,可以通过自己的劳动自食其力,用人单位应当与其继续履行原劳动合同或者视客观情况依法与其变更劳动合同的部分内容,并按照劳动合同的规定支付相应的工资报酬。 100Test 下载频道开通, 各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com