第一图书网, tushu007.com

<<劳动争议工伤事故索赔/新版索赔完全>>

图书基本信息

书名：<<劳动争议工伤事故索赔/新版索赔完全自助手册精选系列>>

13位ISBN编号：9787510204234

10位ISBN编号：7510204232

出版时间：2011-1

出版时间：向春华 中国检察出版社 (2011-01出版)

作者：向春华

页数：243

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

内容概要

作者向春华紧紧围绕劳动争议、工伤事故选取实例，突出其代表性和典型性，多数实例属于审判案例，对案例的阐释分析，有利于读者真实地把握法官的断案标准。

《劳动争议·工伤事故索赔》不仅以深入浅出的表达方式回答了读者“您有哪些权利”、“赔偿数额如何计算”等等实体法方面的问题，而且还为读者指明了索赔的法律途径，讲解索赔诉讼常识和技巧。

第一图书网, tushu007.com

书籍目录

关键术语轻松理解 1.劳动关系 2.劳动争议仲裁 3.劳动保障监察 4.社保稽核 5.开除·除名 6.竞业限制 7.带薪年休假 8.集体合同 9.无固定期限劳动合同 10.劳务派遣 11.非全日制用工 12.裁员 13.工伤认定 14.劳动能力鉴定 15.伤残等级·护理等级 16.再次鉴定·复查鉴定 17.直系亲属·近亲属 18.供养亲属·供养亲属抚恤金 19.工伤预防 20.工伤康复 21.无过失责任原则 22.工伤保险基金 23.停工留薪期 24.本人工资 25.一次性工亡补助金 26.一次性伤残补助金 27.伤残津贴 28.伤残就业补助金·工伤医疗补助金 29.追偿 索赔疑问完全解答——我能获得赔偿吗？
（一）劳动争议 1.不签订书面劳动合同，用人单位有什么责任？
2.劳动者“拒”不签订劳动合同，用人单位是否同样要付双倍工资？
3.高级管理人员未签订书面劳动合同，用人单位也要支付双倍工资吗？
4.劳动合同部分无效应否支付双倍工资？
5.“双重”劳动合同未签订，是否也应支付双倍工资？
6.双重劳动关系是否成立？
7.用人单位可以随意解除双重劳动关系下的劳动合同吗？
8.能否通过劳动仲裁、诉讼解决劳资社会保险争议？
9.用人单位未缴、少缴社会保险费应承担什么法律责任？
10.用人单位未经注册，劳动者如何维权？
11.用人单位被撤销、责令关闭后谁承担责任？
12.在诉讼阶段可否增加被告？
13.劳动争议仲裁的时效期间如何确定？
14.劳动争议仲裁应当在多长时间内裁决？
15.哪些案子“一裁终局”？
16.用人单位与劳动者的补偿协议是否有效？
17.仲裁调解书能反悔吗？
18.用人单位可以与劳动者随意约定试用期吗？
19.工作岗位变动、再次聘用能否再约定试用期？
20.试用期的工资能否随意约定？
21.什么条件下劳动者可以要求签订无固定期限劳动合同？
22.解除劳动合同并支付经济补偿金，劳动者是否仍可要求签订无固定期限劳动合同？
23.置换身份后，以前的工龄能作为签订无固定期限劳动合同的工作年限吗？
24.事业单位改制为企业，员工连续工龄满10年就必须签订无固定期限劳动合同吗？
25.被集团公司调动工作，无固定期限劳动合同如何签订？
26.用人单位能否降低工资福利以“阻止”无固定期限劳动合同的签订？
27.劳动者在要求签订无固定期限劳动合同时，能否要求提高工资福利待遇？
28.只给其他人员涨工资，不给无固定期限劳动合同人员涨工资行不行？
29.军龄能否作为签订无固定期限劳动合同的工作年限？
30.应签订无固定期限劳动合同而签订成有固定期限的，劳动者可以要求更改劳动合同吗？
31.在劳动合同有效期内达到10年连续工龄，劳动者能否要求用人单位立即签订无固定期限劳动合同？
32.劳动合同一年一签，是否对用人单位不利？
33.集体合同与个别劳动合同谁为主？
34.工资等没有约定怎么办？
35.公司停产职工工资怎么算？
…… 赔偿数额快速计算——我能得到多少赔偿？
索赔要用证据说话——我必须掌握哪些证据？
索赔流程步步为营——我能通过哪些途径索赔？
索赔文书DIY——我必须出具什么样的法律文书？

附录：索赔依据便捷查询

章节摘录

版权页： 插图： 又如，劳动合同上的工作岗位是操作工，公司对操作工的岗位有明确要求。
那么某位操作工在进入车间前，看到公司在卸货，由于还没有到上班时间，他帮助卸货，这是不属于操作工的岗位要求的。
操作工的卸货行为属于工作吗？
如果在卸货时被砸伤能否认定为工伤？
老板让司机接送自己的孩子上学放学，司机的该行为属于工作吗？
最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第9条第2款规定，前款所称“从事雇佣活动”，是指从事雇主授权或者指示范围内的生产经营活动或者其他劳务活动。
雇员的行为超出授权范围，但其表现形式是履行职务或者与履行职务有内在联系的，应当认定为“从事雇佣活动”。
即依据一般社会人的认识，即便这种行为不属于工作职责范围，与工作职责无内在联系，但客观上确系维护雇主利益之行为，宜纳人工作范畴，以鼓励先进，保护善良之劳动者。
如公司一货车停放于一坡面上，一位技术人员经过时，发现车上货物有即将倾倒之虞，遂自行卸载货物之行为，应确定属于工作。
由此发生的伤害应当认定为工伤。
根据这一分析，休息日主动去工厂关窗户、操作工帮助卸货、接送老板孩子，都属于工作行为，由此产生的伤害应当认定为工伤。
51.职工违反操作规程导致伤害能否认定为工伤？
在建筑施工、采矿等行业中，违反操作规程的情形比较普遍，如没有经过安全、职业培训，没有检查安全设施，没有戴安全帽系安全带，需要有特定资质或资格才能作业的人员没有法定的资质或资格等。
这种情形的发生，既有劳动者自己的过错，比如疏忽大意，也有用人单位的过错，如对初次招用的农民工未依法进行培训。
违反操作规程，不仅仅是一种过错行为，有时候还是违法行为。
劳动者因此遭受工作伤害的，能否认定为工伤呢？
工伤保险实行无过失责任，劳动者自己的过失是不影响工伤成立的。
一般违法行为也不影响工伤的成立。
因此，违反操作规程仍可以认定为工伤。
52.从事工作准备活动受伤是否属于工伤？
《工伤保险条例》规定：“工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的”，应当认定为工伤。
职工根据工作需要，提前到班准备工作或履行交接班手续，属于这里的“预备性工作”，因此受到的伤害，符合该项的规定，应认定为工伤。
职工提前到班，不需要单位领导的指派。
前两类行为属于预备性工作，不管是习惯性提前还是偶尔提前，都符合该条规定，应当认定为工伤。

编辑推荐

第一图书网, tushu007.com
<<劳动争议工伤事故索赔/新版索赔完全>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com