

公司拖欠数月工资 职工离职仍可追讨

公司拖欠工资，职工想跳槽，却又担心离开公司后要不回自己的工资。日前，职工韩先生为此向本报求助，希望了解如何保障自己的权益。

据韩先生反映，他于三年前前应聘进入现在的公司，当时就签订了两年期的劳动合同，约定每月工资7000元。一开始，公司效益还不错，忙点累点大家都还干劲挺足的，甚至周六周日老板安排加班，大家也没有什么怨言。韩先生的劳动合同期满后，公司与他续签了两年的劳动合同，工资依旧是7000元。谁知，合同签好没几个月，他就听说公司出了问题，具体什么问题也不是很清楚。那个月的发薪日韩先生没有拿到自己的工资，财务说很快会发的。一个星期后，他拿到了工资。他以为这是偶尔一次，也觉得

没什么。过了几个月，公司又一次没能准时发工资，他也没有在意，可这一次公司拖了半个月才发。之后，公司里的传言越来越多，有的说公司效益不好，有的说公司现在是拆东墙补西墙……陆陆续续有几个同事辞职走了，老板却没有招人，去掉同事手头上的工作就分给了留下的人。问题是，公司还是不能按时发工资，最近两个月，干脆一分钱都不发。老板的解释是，公司只是暂时有困难，很快就能将工资补给大家。虽然老板这样说，但韩先生还是很担心，便向几家心仪的公司投了简历。几天前，他接到一家公司的通知，让他去面试。韩先生想，一旦被录用，他就提出辞职。但又担心，如果辞职离开公司，会不会拿不回自己的工资了？

上海汉盛律师事务所袁永斌律师

表示，韩先生无须担心，首先，公司应该按月发放工资。《上海市企业工资支付办法》规定，企业应当每月至少支付一次工资，支付工资的具体日期由企业与企业与劳动者约定。如遇法定休假日或休息日，通过银行发放工资的，不得推迟支付工资；直接发放工资的，应提前支付工资。对实行年薪制或按考核周期兑现工资的劳动者，企业应当每月按不低于最低工资的标准预付工资，年终或考核周期期满时结算。其次，公司如要延期发放工资应协商一致。《上海市企业工资支付办法》规定，企业因生产经营困难，资金周转受到影响，暂时无法按时支付工资的，经与本企业职工会或职工代表协商一致，可以延期在一个月内存付劳动者工资，延期支付工资的时间应告知全体劳动者。最后，职工离



开公司时，公司应当结清工资。《上海市企业工资支付办法》明确，企业与劳动者终止或依法解除劳动合同的，企业应当在与劳动者办妥

权益顾问

文 马永卿 崔蔚 摄 金卫星

手续时，一次性付清劳动者的工资。对特殊情况双方有约定且不违反法律、法规规定的，从其约定。

袁律师建议，韩先生可以先和公司负责人谈一下，如果公司暂时不能结清的，可以约定支付时间，最好是白纸黑字写清楚，再由法定代表人签字、公司盖章，以便今后维权。另外，如果公司拒不支付的，韩先生可以向劳动保障监察部门反映，也可以收集证据后申请劳动仲裁。

热线实录

62189211



老马信箱

我可以提出补偿要求吗？

老马同志：

我在一家公司工作两三个月了，到现在劳动合同还没签上。现在有家单位更为理想，我想干脆去那家单位工作。请问我可以向单位提出辞职并索赔吗？毕竟是单位违

法不签订书面劳动合同的。

读者 小金

小金：第一，建立劳动关系应当签订书面劳动合同。《劳动合同法》第十条规定：建立劳动关系，应当订

立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。如果“应签未签”，法律规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照《劳动合同法》第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照《劳动合同法》第四十七条的规定支付经济补偿。

没有及时签订书面劳动合同，用人单位和劳动者往往各执一词。如果是单位原因，那么其承担责任顺理成章；如果是职工责任，那单位应及时书面通知劳动者终止。如果没有及时终止，那么单位也只能支付双倍工资了。

第二，关于解除补偿问题。一般而言，职工主动解除合同没有补偿，但《劳动合同法》第四十六条规定：有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：劳动者依照《劳动合同法》第三十八

条规定解除劳动合同的……即未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；未依法为劳动者缴纳社会保险费的；用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；因《劳动合同法》第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。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的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

那么不签订书面劳动合同算“未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件”或者属于《劳动合同法实施条例》中明确的“用人单位违反法律行政法规强制性规定职工可以解除”的情形吗？实践中认识不一。但倾向意见是，不订书面劳动合同的行为，法律已经有了相应的规定和惩罚措施，职工可以主张双倍工资，可以要求补签，也可以要求解除，但一般不再主张经济补偿。当然，你也可以通过法律途径尝试一下。

文 老马

开你没商量

图 夏贺新



张律师：

我是上山下乡后回上海的，现在在我居住的地区动迁了，我问一下，什么叫同住人？ 聚揽女士

聚揽女士：

关于“同住人”的概念确实是老生常谈了，有人会与“共同居住人”的概念混淆。同样，“动迁补偿”与“征收补偿”也会混淆。由于“动迁补偿”与“征收补偿”的政策已经不一样了，因此，现在应当根据2011年1月21日《国有土地上房屋征收与补偿条例》之规定，称之为：“征收或被征收”。作为居民来讲，就是“被征收”

了。这样的说法比较规范。

关于在被征收地块居住的居民，根据《上海市国有土地上房屋征收与补偿实施细则》规定的“共同居住人共有”及“共同居住人，是指作出房屋征收决定时，在被征收房屋处具有常住户口，并实际居住生活一年以上（特殊情况除外），且本市无其他住房或者虽有其他住房但居住困难的人。”应当称之为“共同居住人”，而不是“同住人”。虽有法律文件将“共同居住人”也称之为“同住人”，但有解释明确：“与《上海市房屋租赁条例》相关条款规定所指的同住人概念不同。”主要是因为，该文

早于《细则》出台，当时还没有“共同居住人”的提法。

关于“共同居住人”该如何理解？《细则》中规定的“作出房屋征收决定时”也就是在“作出房屋征收决定”的这一天为时间界限，如作为“共同居住人”的，在被征收户内必须具有户口。同时倒推实际居住生活一年以上，并且在本市无其他住房或者虽有其他住房但居住困难的人，才能作为“共同居住人”。

什么叫“特殊情况”？在《细则》及《上海市国有土地上房屋征收补偿决定》的若干规定》等等中未见有解释。根据上海高院的解

释，主要是指房屋狭小居住困难无法予以居住的情况。在司法实践中，由于家庭矛盾无法居住，或因工作原因不方便居住或其他困难无法居住等等情况也属于“特殊情况”。

文 张建伟

(以上均系律师个人观点,仅供参考)

什么叫同住人？

房产法律热线: 53021977
张建伟 律师
13501716400
邑鼎律师事务所: 中山南一路 1065 号 304-305 室

室内工作的人
有高温费吗？

李先生问：我是在小工厂的车间里工作的，但是我们车间里是没有空调的，十分闷热。在这样的环境下工作，厂里要给我们发高温费吗？

答：根据规定，企业每年6月至9月安排劳动者露天工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的（不含33℃），应当向劳动者支付夏季高温津贴。对于劳动者工作场所的性质难以确定的特殊情况，企业应结合实际，通过工资集体协商等形式，合理制定发放办法。所以，如果你们厂里不能将车间内温度降低到33℃以下的（不含33℃），就应该支付高温津贴。自今年6月1日起，本市夏季高温津贴标准为300元/月。另外，企业在发放夏季高温津贴的同时，应继续做好工作现场清凉饮料的供应。有雇工的个体经济组织、民办非企业等用人单位参照执行。

我可以享受
生育保险待遇吗？

于女士问：我发现自己怀孕了，问题是我最近才缴纳了两个月的社保费，像这样的情况可以享受生育保险待遇吗？

答：从业妇女生育、流产当月用人单位为其累计缴纳生育保险费满12个月或者连续缴纳生育保险费满9个月的，生育生活津贴由生育保险基金全额支付。从业妇女生育、流产当月单位为累计缴纳生育保险费不满12个月且连续缴纳不满9个月的，其生育生活津贴由生育保险基金按已缴费月数÷12后所得的比例支付，剩余部分由女职工所在单位先行支付；单位为该职工累计缴费满12个月或者连续缴费满9个月后，可向社保经办机构申请拨付已先行支付的费用。 文 崔蔚