

职工住院等钱用 单位竟然欠社保

职工下班途中骑车突发脑梗摔倒，不得不为医药费向公司求助，结果经理却是不理不睬。日前，职工张先生向本报求助，希望能获得帮助。

据张先生反映，他才30岁出头，大半年前进入现在的公司当普工。因为老家还有身体有病的母亲，他一直省吃俭用，将大部分工资寄回老家。几个星期前的一天，张先生下班后如往常一样骑着电动车回家，骑到半路，突然感觉一阵恍惚，连人带车重重地摔倒在地。他想爬起来却发现一条腿使不上劲了，好心的路人帮他打了报警电话。张先生原以为是自己不小心滑倒压伤了腿，可医生诊断为脑梗。他独自一人在上海，无亲无故，只得向同事求助帮忙办理住院手续。住院时，医院要收取几千元的押金，幸好张先生身边带着工资卡，卡里的钱刚刚够付押金。他请护士帮忙打了请

假电话给经理，经理没有多说什么。经过治疗，张先生的病情稳住了，医生嘱咐必须进行康复治疗，如果错过最佳治疗时机留下后遗症。同时医院也通知他尽快交费。因为生病后工资卡里再也没有进账，所以张先生已经没钱了，家里的经济情况也很糟，同事们也不富裕，他实在想不出去哪儿筹钱。好心的病友家属提醒他，上下班路上出事，可以算工伤，而且公司没有给他缴过社保，导致他没钱看病，公司是有责任的。张先生打电话给经理，问能否算工伤？经理说，不算。他又求助经理，希望公司先借点钱给他看病。经理未置可否便挂断了电话。

上海阳光卓卓律师事务所尹维耀律师表示，张先生的遭遇涉及三个方面的问题：一是认定工伤的问题。根据规定，从业人员有下列情

形之一的，应当认定为工伤：在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；在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；在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；患职业病的；因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。从业人员有下列情形之一的，视同工伤：在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的……就张先生的情况，他不符合这些情形。二是医疗期的待遇问题。职工疾病或非因工负伤连续



权益顾问

文 马永卿 崔蔚 摄 金卫星

满8年及以上的，按本人工资的100%计发。所以在张先生病假期间，公司需按规定支付他疾病休假工资。三是没有缴纳社保的问题。为职工缴纳社保是企业法定义务，现在没有缴，导致职工无钱看病，企业应承担垫付、借款、报销等责任。

休假在6个月以内的，企业应按下列标准支付疾病休假工资：连续工龄不满2年的，按本人工资的60%计发；连续工龄满2年不满4年的，按本人工资70%计发；连续工龄满4年不满6年的，按本人工资的80%计发；连续工龄满6年不满8年的，按本人工资的90%计发；连续工龄

热线实录

62189211



哪些岗位可以实行综合工时制？

周先生问：我应聘到一家单位工作。人事经理说，单位实行的是综合工时制。请问，哪些岗位可以实行综合工时制？

答：企业对符合下列条件之一的职工，可以实行综合计算工作制：交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；因受季节条件限制，淡旺季明显的瓜果、蔬菜等食品加工单位和服务生产，以及宾馆、餐馆的餐厅和娱乐场所的职工等。经人力资源社会保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的企业，劳动者综合计算工作时间超过法定标准工作时间的，应当视为延长工作时间，并按照不低于劳动者本人小时工资的150%支付加班工资；企业在法定休假日安排劳动者工作的，按不低于劳动者本人日或小时工资的300%支付加班工资。

工作一年能领失业金吗？

温先生问：我毕业后工作才一年。最近，单位和我解除了劳动合同。我找不到工作的话，可以申领失业金吗？

答：同时具备下列条件的失业人员，可以领取失业保险金：在法定劳动年龄内非因本人意愿中断就业；具有本市城镇常住户口（2015年3月1日起，参加失业保险的本市农村户籍人员纳入范围）；本人在职期间按照规定缴纳失业保险费；解除、终止劳动关系或者工作关系前缴纳失业保险费满1年；按照本办法规定办理失业登记手续和失业保险金申领手续，并有求职要求。失业人员领取失业保险金的期限，根据其失业前累计缴纳失业保险费的年限（扣除已核定过领取失业保险金期限的缴费年限）确定。缴费年限满1年不满2年的，领取失业保险金的期限为2个月，以后缴费年限每增加1年，期限增加2个月。

文 崔蔚

老马信箱

不订合同就是非全日制用工？

老马同志：
我在一家企业工作，该企业各方面情况都不太让我满意。不仅一直不签劳动合同，还经常加班加点不付报酬，我不想做了，希望企业给些补偿，结果被一口回绝。企业说我是非全日制用工，不用签订合同，来去自由，更谈不上补偿。请

问非全日制用工到底是怎么回事？
读者 王志俊

王志俊：
企业的讲法都是错误的，这里我帮你理一理思路。
第一，不签合同并非就是小时工。《劳动合同法》第六十九条有

规定，非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。另外非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工，用人单位不需要向劳动者支付经济补偿。于是一些单位认为只要不订书面合同就是非全日制用工，订了书面合同就反而被动了。这实乃对法律的曲解或钻法律空子。所谓非全日制用工，根据《劳动合同法》第六十八条规定，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第二，非全日制用工不能超时。因为非全日制工作时间平均每天不超过4小时，而你经常加班加点，那么这已经不是非全日制用工了，而是单位借“非全日制”之名行“全日制用工”之实。这一点，作为劳动者一定要注意鉴别，不要被单位所谓忽悠。应从工作小时、支付周期等来考量，并非单位说非全日制就是非全日制了。

第三，不订合同属违法。结合你的情况来看，应该签订劳动合同而单位却以所谓非全日制来规避，这是要承担责任的：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，应当向劳动者每月支付二倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同。用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日；用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当向劳动者每月支付二倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第四，单位违法用工职工辞职有补偿。对于这样的违法行为，你可以向单位交涉、向有关部门举报或者直接申请仲裁。你如果不想做了，可以选择辞职，包括用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件、未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费等，职工选择辞职的，都有权向单位索取经济补偿金。文 老马

减薪

图 夏贺新



父母离婚将房屋赠给女儿，可撤销吗？

李丽系独生女，2010年其父母离婚时在《离婚协议书》上约定：双方共有的房屋归女儿李丽所有。现李丽已成年，但其父母还未履行该协议将房屋过户给她。在请求无效的情况下，李丽一纸诉状将父母告至法院，要求父母履行《离婚协议书》，配合将房屋过户至她名下。

原告诉称：她系父母的独生女儿。2010年，她的父母协议离婚，在《离婚协议书》上约定将双方共有房屋归她所有。现她已成年，能够独立掌控、使用涉讼房屋，但父母一直没有将涉讼房屋过户至她名下，请求法院支持她的诉求。

被告一辩称：她与原告母亲签署的《离婚协议书》并非她真实意思

表示，他其实是想将该房屋归他自己所有、居住、使用，故不同意原告之诉请。

被告二辩称：《离婚协议书》系她与前夫当时的真实意思表示。同意原告之诉请，愿意配合原告办理房屋过户手续。

法院经审理后认为：离婚协议中关于财产分割的条款或者当事人因离婚就财产分割达成的协议，对被告一、被告二双方具有法律约束力。

本案中，被告一和被告二在离婚协议中约定夫妻共有房屋归原告所有，是一种以解除双方身份关系为目的的赠与行为。鉴于离婚协议主要是以解除双方婚姻关系为目的而设定，这种发生在特定身份关系当事人之

间有目的的赠与，并不违反法律规定。在双方婚姻关系因离婚协议得以解除的情况下，赠与财产的目的已经实现，其赠与房产的行为已经在民政部门登记备案，具有公示效力，足以证明该赠与行为真实合法。

被告一以离婚协议约定之内容并非他真实意思表示为由予以抗辩，缺乏事实及法律依据，法院不予支持。现原告依据被告一和被告二在离婚协议中的约定要求两被告协助办理房屋过户手续，具有事实及法律依据，法院予以支持。

律师析案：
《离婚协议书》系双方自愿签署的，对双方身份、财产问题是一

并解决的，其中内容涉及夫妻关系解除、子女抚养、财产分割等，具有很强的人身关系和被赠与人的身份关系，并不等同于一般的民事关系，故不适用《合同法》中的赠与规定，而应当适用婚姻法的相关规定，故法院有此判决。文 张建伟
(案例有删增，请勿对号入座，一家之言，仅供参考。)

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