



编者按

您在房屋买卖或租赁中发生法律纠纷；您在家庭婚姻生活中亮起红灯；您在劳动维权时遭遇困惑……

当您需要法律上的专业指点，或者希望通过诉讼途径解决纠纷时，请给我们来信。“我要找律师”栏目特意为您搭建起寻觅律师的桥梁，只要您将求助事项详细写下来，并说明需要什么样的律师提供什么帮助，然后通过邮寄或者电子邮件传递给我们，我们将免费为您刊出。请在来信或者电子邮件中注明您的详细联络方式，以便律师及时和您联系。

劳动工伤

提辞职后反悔,公司能否解约

我因为在工作中受到部门主管的刁难，一气之下提出了辞职。

我提出辞职是在周五，但经过周末回家冷静思考，我觉得部门主管有逼我走的意思，而我主动辞职反而合了她的心意，因此周一时我又明确表示要收回辞职申请，因为法律规定劳动者单方辞职需要提前30日通知，有30日的过渡期。

但是单位表示，我的辞职提出后就已经生效了，后续将安排我办理离职手续。

请问律师，劳动者主动辞职后能否反悔？

——葛小姐

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

劳动者和用人单位的合法权益受法律保护。对于劳动者的解除权，《劳动合同法》第37条规定，劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。

上述规定是对劳动者单方解除权的特殊保护，即劳动者单方辞职行为并不需要公司的同意，该辞职行为系形成权的一种，自解除劳动关系的意思表示到达公司时即发生法律效力。

而要求“提前30日”或者在试用期“提前3日”辞职是基于保障用人单位正常生产经营的需求，赋予用人单位的权利，是劳动者形成权实现后的附随义务，这一要求并不影响劳动者解除劳动合同的意思表示一经送达用人单位即生效的形成权特质。

因此，如果你辞职后又反悔，而单位也接受的话，那么可以继续履行劳动合同。但如果你的辞职申请已经送交单位，而单位表示不接受你的反悔，那么你的反悔就是无效的。

劳动者作出辞职决定需要慎重，一旦决定作出就要承受相应的法律后果。

工地打工受伤，能否认定工伤

我叔叔在工地打工时受伤，他属于包工头雇佣的，而包工头则接下了分包工程。

现在我叔叔找工程方要说法，工程方说他应该去找包工头承担责任，而包工头给了一点钱之后就避而不见了。

请问律师，我叔叔这种情况能否认定工伤？

——孙先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

如果工程存在违法转包的情况，而包工头并不具有相关资质，那么你叔叔的情况可以申请工伤。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款规定：社会保险行政部门认定下列单位为承担工伤保险责任单位的，人民法院应予支持：……（四）用人单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的，用人单位为承担工伤保险责任的单位；

该规定的第二款明确：前款第（四）项明确的承担工伤保险责任的单位承担赔偿责任或者社会保险经办机构从工伤保险基金支付工伤保险待遇后，有权向相关组织、单位和个人追偿。因此，你叔叔虽然与公司不存在劳动关系，但因公司违反法律规定将工程分包给不具有用工主体资格的组织或自然人，因此需要承担工伤保险责任。

两次签订合同，到期能否解约

公司跟我签订了两次劳动合同，第二次劳动合同马上要到期了，我跟我公司提出要签订无固定期限劳动合同，但公司说劳动合同到期之后不再跟我续签了。

请问律师，碰到这种情况我应该怎么办？

——吴先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

根据《劳动合同法》第十四条第二款规定，“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：……（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的”。

《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”

你已经和公司签订了两次固定期限劳动合同，现在提出签订无固定期限劳动合同，公司应当跟你签订，否则就属于违法终止劳动合同，需要支付相应的赔偿金。

工伤放弃调岗，应否享有津贴

我被确定为五级伤残并被认定为工伤后，因为无法继续从事原有工作，公司将我调岗到了另一岗位。

由于我文化程度不高，难以适应新岗位要求，只好请假在家休息了半年。

近日，我主动提出解除劳动合同，并要求公司支付在家休息半年间的伤残津贴。

公司虽然同意解除劳动合同，但拒绝支付伤残津贴，理由是已经为我安排工作，我自己不愿上岗，不符合伤残津贴的条件。

请问律师：公司的这个说法符合法律规定么？

——胡先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

《工伤保险条例》第三十六条规定：“职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，享受以下待遇：……（二）保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津

贴，标准为：五级伤残为本人工资的70%，六级伤残为本人工资的60%，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。”

该规定虽将“难以安排工作”作为用人单位按月发给伤残津贴的条件，但并不等于只要用人单位安排了工作，就可以规避责任。

因为对于用人单位来说，其安排的工作必须是适合工伤职工，包括符合其身体伤残的具体情况、文化程度、技术水平、心理状态等等。

因此，“难以安排工作”的判断取决于用人单位与职工双方的主、客观实际条件，需要具体情况具体分析，而不是完全由用人单位一方说了算。如果用人单位虽已安排工作，但工伤职工基于自身实际而无法接受或适应，也属于“难以安排工作”。

因此，你可以依据相关法律据理力争，如果公司仍旧拒绝支付伤残津贴，你可以去申请劳动仲裁，由第三方来作出裁断。

五一期间上班，加班工资咋算

由于公司近期业务繁忙，我在之前的五一长假期间都在上班。

请问律师，这段时间的加班工资应该怎么算？

——施小姐

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

按照今年劳动节放假调休的安排，4月25日、5月8日属于休息日调休，即这两天上班时间已经在5月1日至5月5日期间调休，不认为是加班，用人单位不需要向员工支付加班工资。

5月1日至5月5日是劳动节法定节假日和休息日调休，属于法定节假日和休息日，用人单位安排劳动者在此期间上班的，应当支付加班工资或者调休。

《劳动法》第四十四条规定：有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

按照《全国年节及纪念日放假办法》的规定，5月1日为法定节假日，用人单位如果安排员工在此期间加班的，按本人工资的300%支付加班工资；5月2日至5月5日为休息日，用人单位如果安排员工在此期间加班的，应优先安排补休，不能安排补休的，按本人工资的200%支付加班工资。

以上关于加班工资的计算方法是标准工时制情况下的加班工资计算方法。如果劳动者所在岗位经劳动行政部门审批实行综合计算工时工作制的，用人单位安排劳动者加班的，按本人工资300%支付加班工资，其余工作时间则纳入统一的计算工时周期计算总工作时间。总工作时间超过法定工作时间的，按本人工资的150%支付加班工资。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

如果劳动者所在岗位依法实行不定时工作制的，则不执行有关加班工资的制度。

婚姻家庭

没有订立遗嘱，咨询继承事宜

我爷爷近日去世，没有留下遗嘱。

爷爷子女众多，有些已经先于他去世，奶奶目前仍健在。

请问律师，在没有遗嘱的情况下，遗产应该如何继承？

——周先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

如果没有订立遗嘱，那么就应当适用“法定继承”。根据《民法典》的规定，遗产按照下列顺序继承：（一）第一顺序：配偶、子女、父母；（二）第二顺序：兄弟姐妹、祖父母、外祖父母。

继承开始后，由第一顺序继承人继承，第二顺序继承人继承；没有第一顺序继承人继承的，由第二顺序继承人继承。

本编所称子女，包括婚生子女、非婚生子女、养子女和有扶养关系的继子女。

本编所称父母，包括生父母、养父母和有扶养关系的继父母。

本编所称兄弟姐妹，包括同父母的兄弟姐妹、同父异母或者同母异父的兄弟姐妹、养兄弟姐妹、有扶养关系的继兄弟姐妹。

被继承人的子女先于被继承人死亡的，由被继承人的子女的直系晚辈血亲代位继承。

被继承人的兄弟姐妹先于被继承人死亡的，由被继承人的兄弟姐妹的子女代位继承。

代位继承人一般只能继承被代位继承人有权继承的遗产份额。

丧偶儿媳对公婆，丧偶女婿对岳父母，尽了主要赡养义务的，作为第一顺序继承人。

同一顺序继承人继承遗产的份额，一般应当均等。

对生活有特殊困难又缺乏劳动能力的继承人，分配遗产时，应当予以照顾。

对被继承人尽了主要扶养义务或者与被继承人共同生活的继承人，分配遗产时，可以多分。

有扶养能力和有扶养条件的继承人，不尽扶养义务的，分配遗产时，应当不分或者少分。

继承人协商同意的，也可以不均等。

对继承人以外的依靠被继承人扶养的人，或者继承人以外的对被继承人扶养较多的人，可以分给适当的遗产。

离婚获得房产，如何办理过户

我和丈夫离婚时，协议约定一处房产归我所有，但离婚后他一直不配合过户。

请问律师，这种情况我该怎么办？

——何女士

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

你可以凭离婚协议向人民法院提出民事诉讼，确认对房屋享有完全产权，要求前夫配合办理过户。

一旦法院作出判决支持你的诉求，那么在判决生效后，即便前夫仍旧不配合，你也可以凭法院判决书去办理相关过户手续。

经济事务

员工资助公司，是否属于投资

我表姐在一家餐饮公司工作，去年因为疫情的关系，公司号召员工投资入股，表姐陆续转给公司3万多元。

今年公司业绩有了起色，老板却要将公司转让给别人。

为此几个投资的员工都提出要求确认自己的股权，但公司却说当初投的这些钱属于借款。

请问律师，这些钱究竟应该属于投资还是借款？

——许小姐

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

对于转给公司的钱属于借款还是投资，必须结合相关证据进行认定。借款合同是借款人向

贷款人借款，到期返还借款并支付利息的合同；投资合同是投资者通过投资活动取得相应企业的股份、股权、财产份额或者其他类似权益的合同。实践中，会出现公司为增加公司资产、支付租金、进行装修等原因，而要求员工向公司投资的情形。

在公司要求员工投资入股的情况下，应当参照下列标准判断员工“投资入股”行为是否是真正的投资：

一是投资行为是否是平等主体之间基于共同投资、共担风险的意思表示而实施的；

二是投资者是否成为了公司的在册股东，是否享有相应出资凭证；

三是投资者是否知晓

公司的经营过程和发展方向，是否有权参与公司的经营管理；

四是投资者是否根据公司发展情况固定享有公司分红、承担公司损失等。

员工在应公司要求进行投资行为时，应就投资行为及时签订合同，索要股东名册和出资凭证，查询公司股东信息，要求参与公司经营

管理，根据公司经营情况享有公司分红，这样才能尽早确认自己是否是公司的投资者，最大限度保护自己的权利。

公司应秉持诚实信用原则，不应以号召员工投资为名收集资金。

如果公司没有与员工形成实际的投资合同关系，公司将承担返还借款及相应逾期利息等法律责任。



资料图片

员工旷工一天,能否扣钱处罚

我上周临时有事向公司请假，公司以我未按照公司规章制度请假为由，认定我旷工一天，扣罚5天工资。

请问律师，公司是否有权对员工进行罚款？

——王先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

《工资支付暂行规定》第十五条规定：用人单位不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：（一）用人单位代扣代缴的个人所得税；（二）用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；（三）法院判决、裁定中

要求代扣的抚养费、赡养费；（四）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。按照这个规定，用人单位没有权利制定规章制度规定对员工的工资进行扣罚。

因此，你虽然未按照规章制度请假，具有一定过错，但公司也不能据此对你进行罚款。