



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

高温中暑晕倒,能否认定工伤

我叔叔在工厂的院子里露天工作，因为高温以及阳光直射导致中暑晕倒，被诊断为职业性重症中暑（热射病）。请问律师，这种情况能否认定为工伤？

——黄先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

“高温作业”与“高温天气作业”是两个概念，两者之间存在差别。人们俗称的高温作业，根据2012年《防暑降温措施管理办法》的规定，主要分为两类，一是高温作业，是指有高气湿、或有强烈的热辐射、或伴有高气湿（相对湿度≥80%RH）相结合的异常作业条件、湿球黑球

温度指数（WBGT指数）超过规定限值的作业。另一类是高温天气作业，是指用人单位在高温天气期间安排劳动者在高温自然气象环境下进行的作业。其中的高温天气，是指地市级以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日最高气温35℃以上的天气。

《防暑降温措施管理办法》还规定，工作场所高温作业WBGT指数测量依照《工作场所物理因素测量第7部分：高温》（GBZ/T189.7）执行；高温作业职业接触限值依照《工作场所有害因素职业接触限值第2部分：物理因素》（GBZ2.2）执行；高温作业分级依照《工作场所职业病危害作业分级

第3部分：高温》（GBZ/T229.3）执行。职业性中暑，主要指工作场所高温作业过程发生中暑。

中暑造成人身损害认定为工伤的路径主要有两个：一是依据《防暑降温措施管理办法》第十八条规定：“承担职业性中暑诊断的医疗卫生机构，应当经省级人民政府卫生行政部门批准。”

中暑职工经有资质的医疗机构认定为职业病，再进而认定为工伤。这一途径包括认定为职业病和认定为工伤两个程序。二是依据《工伤保险条例》第15条规定，职工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，视同工伤。

补缴工伤保险,工伤待遇谁担

我姐夫在工作中受伤住院，目前正在治疗。

他受伤后我们才得知公司此前并未缴纳工伤保险费用，但公司在他发生工伤后，为几名没有缴纳工伤保险费的员工都进行了补缴。

请问律师，这种情况下我姐夫的工伤费用应当如何承担？

——赵先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

《社会保险法》第四十一条规定：“职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的，社会保险经办机构可以依照本法第六十三条的规定追偿。”

《工伤保险条例》第六十二条规定：“用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由社会保险行政部门责令限期参加，补缴应当缴纳的工伤保险费，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，处欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款。依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

由上述规定可以看出，法律明确要求用人单位及时和足额缴纳工伤保险费，否则用人单位将承担发生工伤后的相关责任。

不过，社会保险部门在用人单位

补办手续和补缴费用后，将承担“新发生的费用”。

对此，《工伤保险条例》第六十二条第三款规定：“用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照本条例的规定支付新发生的费用。”

那么，何为新发生的费用？《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第十二条规定：“《条例》第六十二条第三款规定的‘新发生的费用’，是指用人单位职工参加工伤保险前发生工伤的，在参加工伤保险后新发生的费用。”

《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》第三条规定：“《工伤保险条例》第六十二条规定的‘新发生的费用’，是指用人单位参加工伤保险前发生工伤的职工，在参加工伤保险后新发生的费用。其中由工伤保险基金支付的费用，按不同情况予以处理：（一）因工受伤的，支付参保后新发生的工伤医疗费、工康复费、住院伙食补助费、统筹地区以外就医交通住宿费、辅助器具配置费、生活护理费、一级至四级伤残职工伤残津贴，以及参保后解除劳动合同时的一次性工伤医疗补助金；（二）因工死亡的，支付参保后新发生的符合条件的供养亲属抚恤金。”

根据上述法律规定，应当参加工伤保险而未参加或者未按规定缴纳工伤保险费用期间，一旦出现工伤事故，由用人单位依照规定向受到伤害的员工支付相应工伤待遇。

用人单位补缴工伤保险费用之后，工伤者所发生的相关费用，称为“新发生的费用”，可以由社会保险基金中支付。

领导拒收辞呈，如何加以证明

我因为已经找到新的工作并且谈妥了入职条件，于是向原公司提出辞职，但公司领导全力挽留，并将我的辞职信退还。

请问律师，碰到这种情况我该如何证明自己已经辞职？

——薛先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

辞职员工为避免辞职信遭“拒收”，可以采取以下方式辞职：

一是提交书面辞职申请时要求人事部门经办人当面签收，邀请无利害关系的证人到场见证，并全程录像存证。二是在书面送达后，再通过传真、电子邮件、移动通信等途径送达。三是通过邮政特快专递的形式送达，留存寄件凭证，并在邮件内容中明确标注为“辞职信”。

分公司已撤销，应在何处仲裁

我在一家公司的上海分公司工作，今年因为疫情的关系，总公司撤销了上海分公司，但对于解除劳动合同的补偿问题，公司并未和我取得一致。

请问律师，现在这家分公司已经不存在了，如果我要提起劳动仲裁，是否必须去总公司所在地，还是可以在上海进行？

——方小姐

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

据此，你可以在劳动合同履行地也就是上海提起仲裁。

合同曾经改签，咨询补偿年限

我原本在A公司工作，去年年底因为集团内部架构调整，我被安排到相关联的B公司工作，但公司并未支付改签合同的补偿。

请问律师，如果近期公司要求和我解除劳动合同，我的经济补偿金是否应当按照A、B两家公司的工作年限合并计算？

——朱先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

《劳动合同法实施条例》第10条规定：“劳动者非因本人原因从用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止

劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第46条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第38条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。”

也就是说，如果此前改签合同时有支付补偿，那么你计算离职经济补偿所依据的工作年限，应该按照A、B两家公司的工作年限合并计算。

婚姻家庭

教育费用不菲，能否增抚养费

我和前夫多年前离婚时，法院判决他每月支付1500元抚养费。

现在由于孩子已经上了初中，上兴趣班、夏令营的费用不菲，我希望前夫能够分担，但他拒绝支付。

请问律师，我能否去起诉要求增加抚养费费用？

——吴女士

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

起诉要求增加抚养费是你的权利，但是起诉前也需要评估诉请获得支持的可能性。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第四十二条规定，民法典第一千零六十七条“抚养费”，包括子女生活费、教育费、医疗费等费用。

在司法实践中，认定的教育费范围主要是小学或者初中的教育费用，主要是由学校直接收取的费用。超出的额外教育费用，如补习班、兴趣班、夏令营等费用，一般不被计算在教育费的范畴，主要由父母协商确定。

根据你目前所获抚养费的数额，起诉要求增加很可能不会得到法院支持。

婚外生育子女，是否构成重婚

我和我老公还没有离婚，他在外面和别的女人生了孩子。

请问律师，这种情况他是否涉嫌重婚罪？

——宋女士

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

根据《刑法》，重婚罪是指有配偶又与他人结婚或者明知他人有配偶而与之结婚的行为。

因此如果仅仅是婚外生育子女，尚不构成重婚罪。

但你可以据此要求离婚，丈夫婚外生育子女是证明夫妻感情破裂的重要证据，如果判决离婚还可在财产分割时获得一定程度的补偿。

买房尚未登记，离婚如何分割

张某和妻子结婚不久时，由张某及其父母共同出首付购买了一处房产，计划将来登记在夫妻两人名下。

但在房屋真正交付和办理产权证之前，张某和妻子又打算离婚了。

请问律师，在这种情况下，这处房产离婚时应该如何处理？

——肖先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

这处房产如果是在张某和妻子领结婚证之后买的，且登记在两人的名下，在离婚时属于夫妻共同财产，张某和妻子各占一半。由于房屋尚未办理登记，双方协议离婚的话可以先行确定如何分割，待登记后再进行实际过户。

已签离婚协议，反悔是否有效

我跟我夫因为离婚的事已经分居将近一年，起初是他坚决不同意离婚。

后来他愿意离婚了，但我们对于财产分割问题一直谈不拢。

最近他作了一定的让步，也拟了一份离婚协议，我看了以后签字同意了。

但我把协议给好友看了之后，他们指出其中存在几个问题，让我继续跟对方协商，协商不成就走诉讼的途径。

请问律师，这份离婚协议上有我们双方的签字，我能否拒绝去办理离

婚？

如果我们通过诉讼离婚，法院在确定财产如何分割时，是否会参照离婚协议进行判决？

——冯女士

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

离婚协议仅仅在协议离婚的情形下有效，也就是说，如果双方签订了离婚协议，并在民政部门办理了离婚登记，那么这份协议就是有效的，双方应当依据协议履行各自的义务。

如果一方不履行协

议，另一方可以去法院起诉。

但是，签订离婚协议并不意味着必须去办理离婚登记。

如果仅仅签订了离婚协议，并未实际办理离婚登记，离婚争议又诉诸法院的，这份离婚协议就不具有效力。

法院在离婚案件审理中，一般不会参照离婚协议的约定来进行财产分割而是会依据相关法律和具体情况来判决。

法院也不会因为双方已经签订了离婚协议，就必然判决准予离婚。

债权债务

公司已经注销，能否追责股东

我们公司和A公司有债务纠纷，最近发现A公司已经注销了，但此前我们并不知道。

请问律师，在公司已经注销的情况下，我们能否要求该公司的股东承担还款责任？

——陆先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

一般情况下，公司注销后，股东对原公司债务不再承担责任，因为公司在注销前需要进行相应的债权债务清理。而有限公司的独立法

人主体就像一层面纱，将公司与股东的责任分开，即使公司财产不够偿还公司的债务，公司股东也不受债权人的追索。

但是根据《公司法》第20条规定，如果“公司股东滥用公司法人独立地位和股东有限责任，逃避债务，严重损害公司债权人利益的，应当对公司债务承担连带责任”。

在司法实践中股东瑕疵出资主要是指股东出资不实，如注册资金不到位、虚假出资、虚报注册资本等情况。

此外还有资本抽逃或转移、清算程序不合法、公司与股东混同等情形，公司股东仍须承担相应的责任。

诉讼实务

录音获得证据，是否具有效力

我常年向王某供货，并不是每次都签订了合同。现在我听说他已经借台高筑，我想要赶紧去起诉。

为此我梳理了一下之前的供货情况，并且通过电话跟他确认了，同时偷偷对电话作了录音。

请问律师，这样的电话录音是否具有证据效力？

——陆先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

录音或录像证据是法律允许的证据形式之一。《民事诉讼法》规定了八种形式的证据，其中第四

项的“视听资料”就包括录音录像证据。

至于你所说的“偷录”，我们认为并未违反法律规定和公序良俗，不会对录音的证据效力产生影响。

但是，一项事实的查明往往需要多方面的证据，如果只有录音证据，没有其他佐证，而对方又矢口否认，那么光凭录音证据也未必能让法官采信你的说法。

另外，由于当事人缺乏经验，录音内容不清楚、不准确，无法和其他证据相互佐证，也会导致

有些合法取得的录音证据最终不能成为定案依据。

要加强录音证据的证明力，必须提前对沟通内容进行设计，谈话内容中要尽可能包含时间、双方身份、核心事实等要素。

对录音的真实性产生争议时，可能需要进行司法鉴定，这时要向法院提供原始的视听资料载体。因此，录音的原始载体要保留好，不要自行对录音进行剪辑等后期处理。

最后，作为证据向法院提交时，最好同时提交录音内容的文字版本，并确保其准确性。



资料照片

约定竞业限制，不给补偿咋办

我和原公司在签订劳动合同的同时，还签订了一份竞业限制协议，约定了竞业限制事项，以及相应的补偿金、违约金。

年初我离职后，公司一直没有按照约定支付补偿金。

请问律师，我是否还需要遵守竞业限制的约定？

——周小姐

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

竞业限制协议一般约定，劳动者在离职后的一定时期内不得与原单位存在业务竞争关系的企业

工作或者利用在原单位掌握的技术从事相关业务。在签署竞业限制协议后，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。

相关司法解释明确：当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经

济补偿的，人民法院应予支持。

因此你如果履行了竞业限制义务，可以起诉索要经济补偿。

相关司法解释明确：当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经

济补偿的，人民法院应予支持。也就是说，即使公司未依约支付补偿，你也不能直接违反竞业限制，而是应当先起诉要求解除竞业限制。