

职工“高温权益”不容侵犯

□颜梅生

当前，正值酷暑盛夏。为加强对高温天气作业的劳动保护，维护劳动者健康，国家赋予了劳动者特殊的“高温权益”。但这些“高温权益”却在一些用人单位里“缩了水”。而职工并不知道：只要是在高温天气下作业，不管出于什么理由，其“高温权益”应该“一个也不能少”！

防暑饮料：不得随意克扣

【案例】近日，本市连续出现高温天气，日最高气温达到37℃。虽然天气炎热，但刘淑兰等17名女工所在的公司却不能安排停工休息。相反，大家还要继续在室外工作。由于口渴难耐，她们提出让公司提供充足饮用水以及藿香正气水等防暑降温饮料及必需药品，不知相关人员是不知道政策，还是故意刁难，一口回绝了她们要求。这位工作人员说出的理由是：是否需要喝、需要喝什么、怎样喝，是她们自己的事。在公司已经为她们发放工资的情况下，她们为了满足自身生理需要、防患不必要疾病所需要的费用，只能自理，而无权将责任转嫁给公司。

【点评】公司的做法是错误的。国家安全生产监督管理局、卫生部、人力资源和社会保障部与中华全国总工会联合制定的《防暑降温措施管理办法》第九条、第十一条分别规定：“用人单位应当向劳动者提供符合要求的个人防护用品，并督促和指导劳动者正确使用。”“用人单位应当为高温作业、高温天气作业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品。不得以发放钱物替代提供防暑降温饮料。防暑降温饮料不得充抵高温津贴。”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，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。正因为本案符合高温天气和高温天气作业的要件，决定了公司不得推卸责任、克扣费用。

高温津贴：必须如数发放

【案例】王福明等6人是一家公司的外勤员工，而每年夏、秋之际又恰恰是公司的生产旺季，这也就决定了王福明等不管室外气温是否在35℃以上，都必须照常进行露天作业。前些天，已经连续在室外高温环境下工作了一周的王福明等，得知有“高温津贴”一说后，曾斗胆请求公司发放。但公司却明确表示，以前并无先例，要是需要破例，得看他们每天完成的工作量，如果明显超产，可以视情况给予；反之，则因为公司没有产生更多效益而不予发放。

【点评】公司的观点是错误的。《防暑降温措施管理办法》第十七条规定：“劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。高温津贴标准由省级人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定，并根据社会经济发展状况适时调整。”这就是说，高温津贴的发放与否，并不取决于劳动者是否完成生产任务，只要劳动者是“在35℃以上高温天气从事室外露天作业”，或用人单位“不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下”，即使劳动者没有完成生产任务，用人单位也必须无条件履行发放高温津贴的法定义务。与之对应，本案公司也必须如数发放，而不得自行设定发放的条件。

高温休息：工资应当照常

【案例】因工作性质和岗位



比较特殊，唐绍忠等9人的工作只能在室外露天进行。从6月份起，本市不断出现持续高温天气，且酷暑现象不断加剧，为避免大家因高温导致中暑等伤害，造成不应有的损失，公司决定并已宣布：自6月20日起，只要日最高气温达到40℃以上时，大家便可以停止工作，自行安排休息。但由于休息意味着没有上班，不能为公司创造对应的效益，故休息期间一律按天数扣除对应工资。唐绍忠等虽曾提出异议，但公司就是固执己见。

【点评】公司理由不能成立，即应照付工资。因为《防暑降温措施管理办法》第八条第（一）、（四）项分别规定：“用人单位应当根据地市级以上气象

主管部门所属气象台当日发布的预报气温，调整作业时间，但因人身财产安全和公众利益需要紧急处理的除外：1.日最高气温达到40℃以上，应停止当日室外露天作业；2.日最高气温达到37℃以上、40℃以下时，用人单位全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时，连续作业时间不得超过国家规定，且在气温最高时段3小时内不得安排室外露天作业；3.日最高气温达到35℃以上、37℃以下时，用人单位应当采取换班轮休等方式，缩短劳动者连续作业时间，且不得安排室外露天作业劳动者加班。”“因高温天气停止工作、缩短工作时间的，用人单位不得扣除或降低劳动者工资。”

【法律咨询台】

事业编职工违反服务期单位有权索取违约金

编辑同志：

我是一家单位的事业编职工。两年前，单位决定出资6万元，送我去接受为期一年的专门技术培训，并与我签订了一份服务合同，约定我培训结束后必须回单位上班，且时间不得少于5年；如有违反，则按每少一年，向单位支付3万元违约金作为赔偿。

由于我在培训期间视野渐渐开阔，人际关系也变化较大，加之觉得在单位发展前景不理想，遂在回到单位上班一年后的近日，向单位提交了辞呈。单位虽同意我辞职，但认为我尚有4年服务期，必须承担12万元违约金。而我以《劳动合同法》第二十二条已明确规定“违约金的数额不得超过用人单位培训费用”为由拒绝，双方为此僵持不下。

请问：单位的请求究竟是否成立？

读者：郭晓静

郭晓静读者：

单位的请求成立，即可以超出培训费向你收取违约金。

虽然《劳动合同法》第二十二条规定“违约金的数额不得超过用人单位培训费用”，但由于你所在单位属于事业单位，而事业单位并不能完全按照该规定来执行。因为《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》第一条规定：“事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《劳动法》的规定处理。”《最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复》则进一步明确：“‘适用《劳动法》的规定处理’是指人民法院审理事业单位人事争议案件的程序运用《劳动法》的相关规定。人民法院对事业单位人事争议案件的实体处理应当适用人事方面的法律规定，但涉及事业单位工作人员劳动权利的内容在人事法律中没有规定的，适用《劳动法》的有关规定。”即对于事业单位人事争议案件的处理，在程序上应适用《劳动法》，在实体上则优先适用“人事法律”，只有当“人事法律”没有涉及时，才适用劳动法。

这些规定与《劳动合同法》第九十六条也是一致的：“事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动、法律、行政法规或者国务院另行规定的，依照其规定，未作规定的，依照本法有关规定执行。”正由于人事部经国务院批准转发的规范性文件《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》第六条中已经规定：“受聘人员经聘用单位出资培训后解除聘用合同，对培训费用的补偿在聘用合同中有约定的，按照合同的约定补偿。”

与之对应，在你与单位已就违反服务期的培训费用补偿，以违约金的方式，作了明确而具体规定的情况下，你自然不得借口违约金大大超过你实际花费的培训费用为由，拒绝承担违约责任。（颜东岳）

未签装修合同引争议 双方均成“受害者”

□通讯员 刘彦

胡女士去朋友家参观新房，新房的装修风格很是让胡女士喜欢，想到自家的房屋也即将装修，胡女士冲动之下退掉了原先已经订好的装修公司，找到朋友家用的装修队进行装修，但胡女士没有料到，这一次装修给她带来了一连串的烦恼，胡女士还因为装修款问题被装修队起诉至法院。

装修公司“血本无归”

原告吴先生说，自己负责的装修队为被告胡女士提供了装修服务，双方仅是口头简单约定了装修事宜，并未签订书面装修合同。在装修过程中，胡女士一直不断地提出新的要求，装修的内容不断增加，装修的费用也不断增长，但装修完毕后，胡女士却只支付了2.7万元的装修款。

而根据吴先生的装修队自

己核算的装修总价，胡女士尚欠2.5万元装修款未支付，吴先生只能自己先行垫付装修工人的工资。因胡女士拒不支付剩余款项，且拒绝与胡先生协商解决，吴先生无奈之下将其诉至法院。

业主“心仪”变“闹心”

被告胡女士称，自己原本已经订好了装修公司，并支付了3000元定金，为了选择自己“心仪”的装修公司，胡女士不惜与原装修公司解约，放弃了支付给对方的定金。

胡女士说，吴先生向她承诺，此次装修的总价肯定会比原来那家装修公司的报价要低，且胡女士之前的3000元定金的损失可从装修总价中扣除。

出于对于朋友介绍的装修队的信任和对于装修风格的喜爱，胡女士与吴先生的装修队未签订任何书面协议，仅口头简单约定

了该装修队对胡女士的房屋进行装修，装修队包工包料。之后，胡女士分两次支付了2.7万元装修款。

装修完成后，胡女士“闹心”的事情接踵而至，首先是发现装修存在多处问题，如墙面不平、地砖不齐、门框歪斜等，多次要求工人修复却被告知还欠2.5万元装修款未付清，须付清款项才能给其修复；其次是因装修材料存在问题，新房内甲苯严重超标，根本无法居住；最后，胡女士没料到吴先生会起诉至法院，要求再支付2.5万元装修款。

胡女士认为，自己已经支付2.7万元装修款，装修款已经全部结清，如果再继续支付2.5万元装修款，不仅该装修款远超出市场一般价格。况且，因装修存在多种问题，胡女士有权要求装修队对于存在问题的地方进行修

复，如不能修复则应该由装修队对其进行赔偿。

法院判决解纠纷

房山法院审理认为，因原告被告双方并未签订书面装修合同，对于装修的总价、装修的内容、装修的质量标准等均没有约定，原告吴先生也无法提供充分证据证明被告胡女士仍欠其2.5万元装修款的事实，故判决驳回了原告吴先生的诉讼请求。

在判决之余，法官提醒各位，在装修时应尽量选择有资质的装修公司进行装修，并且双方应签订书面的装修合同，对于装修的总价款、装修的内容、质量标准、付款期限和方式等应在合同中明确约定，这样既能保障业主的装修质量，也能保证装修公司能够拿到应得的装修款。

（作者单位 房山区人民法院）