

# 劳动者高温作业,相关权益一个不能少

□ 颜梅生

从6月份开始,我国不少地区进入夏季高温期。为加强高温天气作业的劳动保护,维护劳动者健康及其相关权益,国家赋予劳动者相应的“高温福利”。然而,从现实看,劳动者的这些福利总有一些被用人单位有意无意地“缩水”或者取消,而劳动者却不知道。现在需要提醒用人单位和劳动者的是,只要是在高温天气下作业,不管出于什么理由,劳动者的高温作业补偿福利“一个也不能少”!

## 防暑饮料:不得随意克扣

**【案例】**近期,虽然市气象部门不断发布高温天气预报,本市日最高气温曾达到36℃,但刘淑兰等17名女工所在的公司不仅继续让她们在室外工作,对她们提出的提供充足饮用水及藿香正气水等防暑降温饮料以及必需药品的请求,却一口拒绝。公司的理由是:他们是否需要喝降温饮料、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,她们不能将应当由自己处理的事情或责任转嫁给公司。

### 【点评】

公司的做法是错误的。

国家安全生产监督管理总局、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。”

上述规定中的高温天气,是指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。

正因为刘淑兰等17名女工从事的室外作业符合高温天气和高温天气作业的要件,所以,其所在公司对她们的合理诉求不得推卸责任,更不能克扣相关的费用。

## 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。

2016年6月20日,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】

公司的说法是错误的。

《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。”

从上述规定可以看出,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。由此,王福明等人所在公司必须如数向其发放高温津贴,且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2016年6月21日起,由于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,公司决定并宣布:自当日起,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。

但是,公司还规定,由于休息意味着没有上班,员工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,应当照常支付员工工资。

《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。”

使用美白针造成客人面瘫医院必须为吹嘘行为买单

### 编辑同志:

四个月前,我在一家美容医院做美容护理时,其工作人员向我推荐一款美白针。对方说我脸上痘印、雀斑严重,而该款美白针不仅对皮肤具有嫩白的作用,还能消除痘印、淡化雀斑,且不存在任何风险。

起初,我不以为然。但对方说得多了,我渐渐为之心动。在再三向工作人员确认效果,对方又一再肯定并让我百分之百放心后,我花费10000元接受了一个疗程注射服务。

不曾想,我才注射一针,便发现没有工作人员所声称的效果,还出现严重的皮肤过敏并导致面瘫,让我又花去23900余元治疗费用。

面对我的索赔,美容医院一口拒绝。其理由是,任何美白针都存在一定风险,我既然已经接受,自然属于自甘冒险,只能自担后果。

请问:美容医院的理由成立吗?

读者:蒋佳蕾

### 蒋佳蕾读者:

美容医院的理由不能成立,其应承担三倍赔偿责任。

一方面,美容医院的行为已构成欺诈。

消费欺诈是指经营者在提供商品或者服务中,采取虚假或者其他不正当手段欺骗、误导消费者,使消费者的合法权益受到损害的行为。本案中,美容医院明知使用美白针存在风险,却过分强调其功能与效果,隐瞒真相,宣称“不存在任何风险”,甚至在你再三确认的情况下,仍一再肯定并让你放心,无疑是对你欺骗或误导,你也因此上当受骗,最终不仅未能达到所期待的目的,还造成面瘫。

另一方面,美容医院必须承担赔偿责任。

《消费者权益保护法》第五十五条规定:“经营者提供商品或者服务有欺诈行为的,应当按照消费者的要求增加赔偿其受到的损失,增加赔偿的金额为消费者购买商品的价款或者接受服务的费用的三倍;增加赔偿的金额不足五百元的,为五百元。法律另有规定的,依照其规定。经营者明知商品或者服务存在缺陷,仍然向消费者提供,造成消费者或者其他受害人死亡或者健康严重损害的,受害人有权要求经营者依照本法第四十九条、第五十一条等法律规定赔偿损失,并有权要求所受损失二倍以下的惩罚性赔偿。”

本法第四十九条指出:“经营者提供商品或者服务,造成消费者或者其他受害人人身伤害的,应当赔偿医疗费、护理费、交通费等为治疗和康复支出的合理费用,以及因误工减少的收入。”

由此,美容医院必须向你赔偿的损失包括三倍的服务费用30000元,以及你治疗面瘫的两倍的医疗费用47800元。而且,美容医院无权借口所谓的自甘冒险、自担后果来推卸责任。

(颜东岳)

# 老有所为退休返聘,因工受伤如何维权?

## 【案情回顾】

老张退休后被一家汽车修理公司聘用,双方仅签了一份工资协议,约定每月工资2000元,再无其它约定。此外,该公司也未去劳动保障部门为老张登记参加工伤保险。

几个月后,老张乘公司的车去给客户检修车辆时发生车祸并受伤。交警部门认定对方承担全部责任。老张出院后向公司要求享受工伤待遇,被公司以“双方不存在劳动关系”为由拒绝。

不久,公司单方面解除与老张的聘用关系。老张提出公司应向其支付经济补偿金的要求,也被公司同样以“不存在劳动关系”为由拒绝。

老张为发挥余热被公司返聘,与其他工人一样工作,但因工作受伤后却没人管,还被公司随时开除且不给予任何经济补偿。因此,他感觉很不公平,就找到司法所进行咨询,想运用法律武器保护自身合法权益。

## 【法律分析】

针对老张的问题,司法所工作人员认为:由于老张属正式退休人员,与汽车修理公司仅存在劳务关系,且协议除了“工资”

外无其他约定,所以,他不能认定为工伤。同理,该公司单方面解除与老张的聘用关系,也不用支付任何经济补偿金。但基于劳务关系存续期间因工作原因受伤,老张可以向公司请求承担赔偿责任。

根据《劳动合同法》第44条规定,劳动者开始享受养老保险待遇,劳动合同终止。因此,老张退休后返聘,其与单位形成的关系不是劳动关系,不受《劳动合同法》调整。但是,双方可以形成劳务关系,各自的权利义务由双方协商约定。

《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第13条规定:“已享受养老保险待遇的离退休人员被再次聘用时,用人单位应与其签订书面协议,明确聘用期间的工作内容、报酬、医疗、劳保待遇等权利和义务。”

《工伤保险条例》第2条、人社部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(二)》第2项等规定,离退休人员受聘于新工作单位,新工作单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的,其在受聘期间因工作受到事故伤害的,应当适用《工伤保险条例》的有关规定处理。

由于老张与公司签订的合同

中只规定了“每个月2000元”的工资,没有明确其它福利待遇和权利义务,该公司也未为其缴纳工伤保险费,所以,老张在工作中发生交通事故不属于工伤。

但是,由于老张与公司之间形成了劳务雇佣关系,根据《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第11条“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的,赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任,也可以请求雇主承担赔偿责任,雇主承担赔偿责任后,可以向第三人追偿……”的规定,老张可以向事故责任人或者公司请求承担自己的治疗费用等经济损失。

原劳动部办公厅《对〈关于实行劳动合同制度若干问题的请示〉的复函》规定:“离退休人员与用人单位应当按照聘用协议约定履行义务,聘用协议约定提前解除书面协议的,应当按照双方约定办理,未约定的,应当协商解决。离退休人员聘用协议的解除不能依据《劳动法》第28条执行。”根据该规定,退休返聘人员与用人单位之间的劳务关系解除时,用人单位无需依照国家

有关规定支付经济补偿。因老张在协议中未有任何解聘的约定,所以老张提出公司支付经济补偿金等主张不能得到支持。

## 【维权建议】

退休返聘所形成的法律关系是劳务关系,不在《劳动合同法》的调整范围。因此,老年人既想老有所为,又想保护权益,就要做到以下三点:

第一,签合同。必须与用人单位签订退休返聘协议或是劳务合同,通过合同约束双方,实现对老年人和用人单位之间的权利保护,规避风险。

第二,明权利。合同中必须明确双方的权利义务,特别是要明确解聘条件、解聘补偿、争议解决、损害赔偿和违约条款等内容。以便在发生纠纷时有解决依据。

第三,买保险。用人单位既可以征得社保部门同意为“退休返聘”人员进行登记并缴纳工伤保险费参加工伤保险,也可以购买雇主责任险等商业保险。如果有这些保障,一旦发生不幸,用人单位可以转嫁风险,返聘人员的权益也有保障,这是一举两得的好事。

(丰台区右安门司法所 刘宏智)