

# 高温下作业,劳动者有哪些特殊待遇?

时下,高温不断来袭,不少人顿觉酷暑难耐。在这种情况下,国家为进一步加强劳动保护,通过政策法规的形式赋予劳动者不少特殊的“高温权益”。然而,这些“高温权益”在一些用人单位不是被缩水,就是被高温所蒸发。

那么,劳动者享有哪些具体的“高温权益”,在这些合法权益受到侵害时怎么办呢?以下案例告诉您:在应享受而没有享受到“高温福利”时可以投诉,由劳动行政部门依法责令用人单位改正。也可以申请劳动仲裁,通过诉讼的形式维护自身合法权益。总而言之,不能让自己的“高温福利”被“蒸发”。

## 高温津贴和防暑降温物品可一同享受

小曹是北京延庆区一家货运公司的搬运工,每年夏季都得顶着烈日干活。一天,小曹听人说高温作业的劳动者有高温津贴,可自己从没领过这笔钱,于是就找到公司老板想问个究竟。

老板的解释是:每天给大家提供充足的防暑降温饮料及保健用品,所花去的费用已远远超出高温津贴的支出,再要求发给高温津贴不合理。

### 【点评】

该老板的说法是错误的。防暑降温物品属于劳动保护措施,高温津贴则是对劳动者在高温环境下的额外劳动消耗的补偿。二者的功能完全不同,劳动者有权同时享受。对此,国家有关部门印发的《防暑降温措施管理办法》进行了规范,各省也出台了相应的规定。

北京市安监局等部门联合发布的《关于做好夏季防暑降

温工作的通知》(京安监发[2014]44号)指出:6-8月份发放高温津贴,室外露天作业人员高温津贴为每人每月不低于180元;在33℃(含33℃)以上室内工作场所作业的人员,每人每月不低于120元;用人单位应当为从事高温作业、高温天气作业的劳动者提供防暑降温饮料和必需药品;防暑降温饮料和必需药品不得充抵高温津贴。因此,小曹有权要求按上述规定和标准享受高温津贴。

## 劳动者拒绝露天高温作业,企业不得解雇

魏某等人是某公司的室外施工员,每年夏天是他们最煎熬的期间,有时候室外气温高达41℃,公司为了赶工程进度,也让他们正常出工。当魏某等人以人身安全和身体健康为由提出休息时,公司就以拒绝出工则解除劳动合同相威胁。

那么,劳动者有权拒绝露天高温作业吗?企业可以因此而解雇劳动者吗?

### 【点评】

该公司的一系列做法均违法。《防暑降温措施管理办法》第8条第1项规定,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,应当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,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。

《安全生产法》第51条第2款规定:“生产经营单位不得因从业人员对本单位安全生产工作

提出批评、检举、控告或者拒绝违章指挥、强令冒险作业而降低其工资、福利待遇或者解除与其订立的劳动合同。”

本案中,该公司在室外气温高达41℃,已经危害魏某等人人身安全的情况下,还安排露天作业,且只是为了赶工期,并非“因人身财产安全和公众利益需要紧急处理”的情形,甚至还以不出工就解雇相威胁,这实质上是强令冒险作业。对于这种违法做法,劳动者有权拒绝执行。如果企业因此而解雇劳动者,则是错上加错,要承担违法解除劳动合同的法律责任。

## 高温休息或者缩短工时,工资应照常发放

周某等人是某路政公司的养路工。2018年7月上旬,当地因连续高温,公司决定最高气温达到37℃以上时,当日工作时间缩短为6个小时;达到40℃以上时,停止当日施工。周某等员工非常感激公司能做出这样的决定,然而他们在领取7、8月份工资时,发现每月均少了近千元。对此,公司解释说,高温天休息或者工作时间减少了,工资自然也只能按实际工作时间结算。

### 【点评】

该公司的理由不能成立。该公司决定高温天气下缩短工作时间或者停工休息,这值得赞许,但不能以此减发工资。

《防暑降温措施管理办法》第8条第4项规定:“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。”可见,在高温环境下停止工作或减少工时,是法律赋予劳动者的“高温权益”,这和工资没有必然联系,就如同职工在法定节假日不上班照样

拿工资一样。

该公司减发周某等人的工资,属于克扣工资性质。周某等人有权要求公司补发。如果公司坚持己见,周某等人可以根据《劳动法》第91条和《劳动合同法》第85条的规定进行维权。

## 员工高温下中暑,应享受工伤保险待遇

蒋某是一家酒店的外勤,主要工作是在酒店门外接待客人和指挥车辆停放。2018年7月初的一天,蒋某因顶着烈日工作时间过长,忽然晕倒在地上。经医院诊断,蒋某为重度中暑,必须住院治疗,可酒店不同意承担医疗费。老板说,“没磕着没碰着”,中暑是其体质太差所致,这不能算工伤。后经专业人士提供法律援助,蒋某如愿地享受了工伤保险待遇。

### 【点评】

酒店老板的说法不对。根据《职业病分类和目录》的规定,中暑属于职业病之一。《工伤保险条例》第14条规定,职工患职业病的,应当认定为工伤。《防暑降温措施管理办法》第19条规定:“劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑,经诊断为职业病的,享受工伤保险待遇。”据此,蒋某在露天工作期间中暑,应当认定为工伤和享受工伤保险待遇。

需要提醒的是,职工在被医院诊断为中暑后,应及时与单位联系,提供相关材料,向职业病诊断机构申请职业病诊断。只有取得了《职业病诊断证明书》,才能申请工伤认定。社会保险行政部门受理后会根据《职业病诊断证明书》直接作出《认定工伤决定书》。

潘家永 律师

## 个体工商户也应缴纳工伤保险费

常律师:

您好!我想了解一下,有员工的单位都得缴纳工伤保险费吗?国家规定了什么单位需要缴纳工伤保险费呢?个体工商户也需要缴纳工伤保险费吗?

谢谢您的答复。

答:

根据《工伤保险条例》第二条规定,中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户(以下称用人单位)应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者雇工(以下称职工)缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工,均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。

据此,有雇工的个体工商户应当依照《工伤保险条例》的规定参加工伤保险,为雇工缴纳工伤保险费。

法条链接:

《工伤保险条例》第一条 为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿,促进工伤预防和职业康复,分散用人单位的工伤风险,制定本条例。

第二条 中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户(以下称用人单位)应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者雇工(以下称职工)缴纳工伤保险费。

中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工,均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。

《个体工商户条例》第二条 有经营能力的公民,依照本条例规定经工商行政管理部门登记,从事工商业经营的,为个体工商户。

个体工商户可以个人经营,也可以家庭经营。个体工商户的合法权益受法律保护,任何单位和个人不得侵害。

# 被诊断为职业病后何时申请工伤认定?

老刘是一家汽车修理厂的电焊工,已经在该厂工作十年了。他从高中毕业后就在该厂从事电焊工作,是该厂的元老级人物。

由于他手艺高超,所以,老板十分看重他,总是把一些重要的电焊工作交给他,而他总是能出色地完成工作。

一天,当老刘像往常一样

工作时突然感觉身体不舒服,胸口阵阵疼痛。工友把他送到医院进行检查。

经查,医生认定老刘因为长期从事电焊工作,引起肺部损伤并确诊为职业病。

老刘及家人听到这个消息十分震惊。老刘想申请工伤认定,但他不知道依照相关法律规定,单位应在多长时间内提出工伤认定申请?

## 律师解答

本案涉及的法律问题是职工在发生工伤事故伤害或被诊断为职业病后,应在多长时间内提出工伤认定申请。依照《工伤认定办法》第四条第一款规定,职工所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内,向统筹地区社会保险行政部门

提出工伤认定申请。遇有特殊情况的,经报社会保险行政部门同意,申请时限可以适当延长。

本案中,老刘在被诊断为职业病后应依照上述法律的规定,通过所在汽修厂在30天内向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况,可以申请延长。具体延长时限以申请许可时限为准。

李德勇 律师

# 夫妻一方患有精神病可以提出离婚吗?

案情介绍:

赵某与妻子王某于1997年12月登记结婚,婚后感情一般,生有一个儿子。2005年,王某因为意外事故患上了精神分裂症,经过多次治疗都没有明显效果。王某不仅不能参加劳动,还经常砸东西,发病严重时甚至殴打赵某。赵某既要照顾王某和孩子还要外出工作,生活困难且安全无保障,生活非常

压抑。于是来到小汤山镇法律援助工作站,希望申请离婚,并由自己抚养子女。

法律分析:

《婚姻法》第32条规定:男女一方要求离婚的,可由有关部门进行调解或直接向人民法院提出离婚诉讼。人民法院审理案件,应当进行调解;如感情确已破裂,调解无效的,应准予离婚。最高人民法院《关

于人民法院审理离婚案件如何确认夫妻感情确已破裂的若干意见》第3条规定:婚前隐瞒了精神病史,婚后经治不愈,或者婚前知道对方患有精神病而与其结婚,或一方在夫妻共同生活期间患精神病,久治不愈的,可依法判决准予离婚。本案中,王某在和赵某共同生活期间罹患精神疾病,并且久治不愈,给夫妻生活、抚养子女都造成了负担。小汤山法律

援助工作站建议赵某,先与妻子协议离婚,若妻子不同意离婚,可以去法院起诉以妻子患有精神病为由提起离婚诉讼。



昌平区司法局

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所  
**常律师信箱**  
免费咨询热线:  
**13601074357**  
lawyerchang@188.com