

热浪来袭，劳动者享有哪些“高温权利”？

当下正值盛夏酷暑季节，气温节节升高，“桑拿天”接踵而至。滚滚热浪来袭，坚守在工作岗位上的劳动者享有哪些权利？如果这些权利受到侵害如何维护？以下4个案例，分别对此作出了详细的阐释。

案例1 户外作业有限制

陈某等人一直在建筑工地打工，每年夏天是他们最难熬的季节。虽然天气酷热，但他们的劳动强度和工作进度一如从前。为防止中暑，他们提出缩减作业时间等要求，公司负责人却说工期紧，要赶进度，让他们克服困难，坚持一下再说。

那么，陈某等劳动者的要求能得到法律支持吗？

说法

根据原国家安全监管总局、人社部等四部门联合下发的《防暑降温措施管理办法》第三条规定，高温天气是指地市级以上气象主管部分所属气象台站向公众发布的日最高气温35℃以上的天气。除紧急情况外，用人单位应当根据当日发布的预报气温，调整作业时间。

原国家安全监管总局办公厅下发的《关于做好夏季防暑降温工作的通知》明确规定，用人单位是防暑降温工作责任主体，要根据生产特点和具体条件，合理安排调整劳动者高温天气工作时间：日最高气温达到40℃以上，应当停止当日室外露天作业；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3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；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，不得安排室外露天作业。

因此，陈某等人的要求应该得到支持，也会得到支持。在与公司沟通无果的情况下，他们可以向当地劳动行政等主管部门反映此事。

案例2 高温津贴须发放

张某是一名常年在建筑公司打工的农民工，其从事的工作是露天浇注水泥。为赶工期，其所在公司连续多日在35℃以上高温天气下安排他和几个同事从事露天作业，但未按照规定向他们支付农民工相应标准的高温津贴。之所以如此，公司的理由是已经向他们发放了解暑饮料和药品。

近日，张某等为此事向劳动争议仲裁机构申请仲裁。经审理，仲裁机构裁决该公司足额支付张某等高温津贴。

说法

高温津贴属于国家规定的劳动报酬范畴。

《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。实践中，不少用人单位高温津贴能不发就不发，或者干脆用防暑降温饮料、药品等充抵。

对此，《防暑降温措施管理办法》规定，高温津贴的性质事实上属于工资的组成部分，用人单位应该按照所在地区的具体规定，在符合支付条件的情况下，

及时足额地以货币形式向劳动者支付。对于用人单位无故不及时发放高温津贴的行为，劳动者可以向企业工会或上级工会反映、向劳动监察部门投诉，也可以向人民法院申请支付令。

案例3 强制作业可拒绝

小陈在物业公司担任司炉工。公司在劳动合同中承诺，会向劳动者提供防灼伤及防暑降温的劳动保护。但他入职后发现，其实际工作岗位根本没有这样的劳保条件。入夏以来，气温不断升高，小陈渐渐出现了中暑征兆。前些日子，他因拒绝公司安排的高温作业任务，被公司以不服从工作安排为由辞退。

随后，小陈向劳动争议仲裁机构提出申请，要求裁决公司向其支付违法解除劳动关系的赔偿金。近日，仲裁裁决支持了小陈的仲裁请求。

说法

《劳动法》第五十四条规定：“用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。”第五十六条规定：“劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。”

根据上述规定，在高温条件下工作，用人单位应当为劳动者发放降温、防晒、解暑等工作设备、物品及药品等。对于用人单位强令劳动者在没有防暑降温设施或高温防护条件下冒险作业的行为，劳动者有权拒绝执行该命令而不视为违反合同，同时有权对用人单位提出批评、检举和控告，还可以依照《劳动合同法》规定单方解除劳动合同，并要求

用人单位赔偿经济补偿金。

案例4 中暑受伤算工伤

小刘是一家建筑公司的砂浆搅拌工。由于在高温下连续作业时间长，前些日子他在工地施工中中暑昏迷，公司负责人将其送往医院抢救，花费医疗费1.5万多元。后经职业病防治诊断机构检查确认，小刘的中暑属于职业病范畴。经人社局认定，其所受伤害属于工伤。

经与公司协商，公司对小刘花费的医疗费进行了补偿，并给予了其相应的工伤保险待遇。

说法

中暑是夏天的常见疾病，主要是因为气温比较高导致人体出现一系列的变化而出现的病症。有一类人的工作环境比较特殊，那就是露天作业的人群。按照相关规定，从事高温作业的人员中暑是属于职业病的，是法定职业病之一。

对此，《防暑降温措施管理办法》第十九条规定，劳动者因高温作业引起中暑的，经诊断为职业病、认定为工伤的，享受工伤保险待遇。这意味着，劳动者因高温天气作业引起中暑的，可以申请工伤认定，符合规定的可享受工伤保险待遇。

需要注意的是，在高温条件下工作期间发生中暑引发职业病或心脏病猝死等情况造成劳动者伤亡的，想要确认中暑为职业病的，一定要向职业病防治机构提请职业病诊断，拥有该机构的诊断才能依法申请工伤认定，并享受工伤社会保险待遇。如果用人单位为劳动者缴纳有工伤保险，那么，相关待遇就会从保险基金中列支；如果用人单位没有为劳动者缴纳工伤保险，劳动者可向用人单位主张赔偿权利，用人单位则必须保证劳动者享受到相关工伤保险待遇。

张兆利 律师

其他公司录用跳槽者 原单位索赔应当告谁？

编辑同志：

我公司与李某签订了为期5年的劳动合同。2020年11月，公司拟引进新设备，遂派李某等3人外出培训，并与其签订了5年服务期协议。新设备安装完毕后，还在试产的关键阶段，李某就向公司提出要求加薪，在与公司协商未果的情况下，李某便不辞而别，跳槽到一家科技股份公司工作。该公司在招聘李某时要求其出具我公司开出的离职证明，但李某骗称我公司不愿出具，所以无法提供。

此后，科技股份公司考虑到李某确属人才，就让李某写了一份承诺保证书，承诺自己已与原单位解除了劳动合同，如不属实，导致原单位追究责任的，与科技股份公司无关，责任由李某自己承担。

有了李某的承诺保证书，科技股份公司与李某签订了劳动合同。我公司因李某跳槽及违反服务期协议遭受了20万元的损失，于是，要求李某和科技股份公司共同赔偿。科技股份公司称，自己被李某骗了，而且李某出具了承诺保证书，其不应承担赔偿责任。

请问：我公司可以要求李某和科技股份公司共同承担赔偿责任吗？

读者：缪伟

缪伟读者：

首先，李某因要求加薪不成，不辞而别，属于违法解除劳动合同，并因此给公司造成了20万元的损失，根据《劳动合同法》第九十条“劳动者违反本法规定解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任”之规定，李某应当承担赔偿责任。

其次，《劳动合同法》第九十一条规定：“用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。”本案中，科技股份公司在李某无法提供离职证明的情况下，虽然让李某出具了免责承诺书，但这属于双方之间的内部约定，不具有对抗第三人的效力。故你公司有权请求科技股份公司与李某承担连带赔偿责任。

最后，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第二十七条规定：“用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，原用人单位与劳动者发生的劳动争议，可以列新的用人单位为第三人。原用人单位以新的用人单位侵权为由提起诉讼的，可以列劳动者为第三人。原用人单位以新的用人单位和劳动者共同侵权为由提起诉讼的，新的用人单位和劳动者列为共同被告。”据此，你公司在申请劳动仲裁或者起诉时，可以将李某和科技股份公司列为共同当事人。

潘家永 律师

因不尽职被调岗调薪，员工签字确认后能反悔吗？

基本案情

邵守仁（化名）于2016年5月入职时与公司在劳动合同中约定：其在任职期间实行“薪随岗变”原则，即其任职岗位调整时薪酬福利会随之变动。若其未能按时、按要求履行其岗位职责，或有违反规章制度、职业道德以及缺勤、年度绩效目标未达到公司规定标准等情况，公司将根据薪酬管理制度调整其薪酬待遇。如其不认可公司送达的材料或通知，可在签收时注明不认可的理由，或以书面通知等其他方式向公司表明自己的理由，公司应当尊重其表达的权利。

2020年6月15日，公司作出《关于对邵守仁不能履职的处理决定》。该决定载明：公司于2020年3月21日实施系统检修，专业工程师邵守仁承担离心式压縮机组检修工作。在整个大修期间，因其责任心、工作态度等问题

未能及时完成机组检修计划，给公司造成重大损失。根据《员工奖惩管理办法》，公司决定免去其专业工程师职务，调整为技术员，薪酬调整为技术员工资。

2020年7月19日，公司向邵守仁送达薪酬调整确认函。该函载明：您的薪酬调整为岗位工资4200元、技能工资900元。邵守仁签名确认收悉此函且未提出异议。

事后，邵守仁认为公司的做法错误。经交涉无果，他向劳动人事争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司因擅自对其调岗降薪为由向其支付赔偿金。仲裁机构裁决确认双方之间的劳动关系于2020年8月解除，驳回其仲裁裁决。

邵守仁诉至法院。经审理，法院认为，公司对其作出处理决定后，其签名确认收到该决定但未提出异议。该行为可视为其对公司认定的事实的确认，相应

地，公司调整其工作岗位及薪酬就具备了事实依据。在此基础上，其起诉公司要求赔偿于法无据。据此，法院判决驳回其诉讼请求。其上诉后，二审法院于近日以同样的理由驳回其上诉，维持原判。

法律评析

本案有两个主要争议焦点，一是公司对邵守仁作出调岗、调薪是否正确？本案中，争议双方签订的劳动合同明确约定：公司可以根据薪酬管理制度及相关劳动报酬分配方法调整其薪酬待遇。该项约定系双方真实意思表示，不为法律所禁止。在此情况下，当约定的情形出现时，公司即可依据该约定调整邵守仁的岗位与薪酬。也就是说，这样的调岗调薪是有合同依据的。

二是员工在公司处理决定上签字确认后反悔，能否得到法律支持？

对此，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十二条规定：“一方当事人在法庭审理中，或者在起訴状、答辩狀、代理詞等书面材料中，对于己不利的事实明确表示承认的，另一方当事人无需举证证明。……自认的事实与查明的事实不符的，人民法院不予确认。”

本案中，邵守仁收到公司对其作出的调岗调薪确认函后，未提出异议，并予以签名确认。根据民法“禁止反言”理论，当事人自认后反悔，没有相反证据足以推翻自认的事实，其出尔反尔、反悔，因缺乏正当性、缺乏证据支持而无效。此外，虽然邵守仁在法庭也提交了微信聊天记录等证据，但未能达到证明标准，不足以证明其主张，故法院作出了相应的判决。

杨学友 检察官