

劳动者从事高温作业享有哪些权益?

专家提示：高温期间停工休息，不得扣减工资报酬

时下，正值高温酷暑季节。为加强对高温天气作业人员的劳动保护，国家制定并发布的法律法规赋予劳动者不少特殊的“高温权益”。然而，由于认识上的偏差、经济上的考量或苛减成本的需要，一些用人单位要么用发放防暑降温物品的方式冲抵高温津贴，要么违规要求员工冒高温从事室外作业或者无故降低工资报酬。如此做法，势必会使劳动者的相关权益大幅缩水甚至全部蒸发。以下4个案例及其分析表明，当劳动者权益受到侵害时可以向劳动行政部门进行投诉处理，也可以通过申请劳动争议仲裁或起诉等方式进行维权。

【案例1】

发放防暑降温物品，不能冲抵高温津贴

2021年4月，小徐来到北京一家建筑公司当施工员。同年6月至8月，他和同事每天都要头顶烈日在工地上奔波。但公司除每天给予他们数量不等的解暑饮料和药品外，始终没有发放高温津贴。当他要求支付这笔费用时，老板竟说：每天发放的防暑降温物品是花钱买的，你们再要求发放高温津贴不合理。

此后，小徐等人向劳动争议仲裁机构申请仲裁。经审理，仲裁裁决公司向他们足额补发高温津贴。

【点评】

发放防暑降温物品是用人单位为劳动者提供的劳动保护，而发放高温津贴是对劳动者在高温环境下的额外劳动消耗的经济补偿，二者的功能、性质完全不同，不能相互冲抵。按照法律规定，劳动者有权同时获得高温津贴和防暑降温物品。

对此，原国家安全生产监督管理总局、中华全国总工会等部门2012年6月29日印发的《防暑降温措施管理办法》进行了规范，各省也出台了相应规定。其中，北京市发布的《关于做好夏季防暑降温工作的通知》规定：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，小徐等人的要求应当得到法律的支持。

【案例2】

单位强令违规高温作业，劳动者有权拒绝

周某等人是某路政公司的养路工，每年夏天都是他们最难熬的时段。“前些日子，室外气温高达41℃，公司仍要求我们正常出工。”周某说，由于酷热难当，他和两个同事以保护人身安全和身体健康为由要求停止作业，但公司称若拒绝出工就解除劳动合同。

周某想知道，他们能否拒绝公司的工作安排？公司的解雇理由是否合法？

【点评】

对于高温环境下能否安排员工从事露天作业，法律是有明确规定和限制的。对用人单位强令劳动者冒险作业的，劳动者有权予以拒绝。

《防暑降温措施管理办法》第八条第一项规定，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，日最高气温达到40℃以上，应当停止当日室外露天作业，但因人身财产安全和公共利益需要紧急处理的除外。

《安全生产法》第五十四条规定：“从业人员有权对本单位安全生产工作中存在的问题提出批评、检举、控告；有权拒绝违章指挥和强令冒险作业。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、福利等待遇或者解除与其订立的劳动合同。”

本案中，路政公司在没有“因人身财产安全和公共利益需要紧急处理”的情况下，以不出工就解雇相威胁无疑构成强令员工冒险作业。如果其以拒绝出工将周某等人解雇则是错上加错，应当承担违法解除劳动合同的法律后果。

【案例3】

高温期间停工休息，不得扣减工资报酬

刘某所在工地为赶工期，要求他们除正常工作外天天加班。2021年7月，为适应气温变化，公司决定每天13点至15点让露天作业工人停工2小时。对此，刘某觉得公司老板很有人情味。哪知，发工资时每位工人每天被扣除75元钱。

刘某等人找公司讨说法。公司解释说，高温天气中，他们的休息时间多了、工作时间少了，其工资自然要降低，公司依据其实际工作时间结算工资合理合法。

【点评】

《防暑降温措施管理办法》

第八条第一项规定，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，但因人身财产安全和公共利益需要紧急处理的除外。因此，公司决定高温天气下缩短工作时间2小时，是其应尽之责，并非对劳动者的恩赐。

《防暑降温措施管理办法》第八条第四项规定：“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。”由此可见，在高温环境下停止工作或减少工时，是劳动者的法定“高温权益”，与工资无必然联系。

本案中，建筑公司减发刘某等员工的工资，其性质属于克扣，员工有权要求公司如数补发。如果公司不纠正错误，刘某等人可以根据《劳动合同法》第八十五条规定，请求劳动行政部门责令公司限期支付。若公司逾期不予支付，劳动行政部门可责令公司按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向刘某等加付赔偿金。

【案例4】

高温作业时中暑，可享受工伤待遇

孙某是公司砂浆搅拌工。2021年7月16日15时许，他在建筑工地上突然晕厥，呼吸急促，浑身发烫，当即送至医院救治。经医院诊断，孙某重度中暑并有

中暑后遗症。气象资料显示，事发时监测气温为39.8℃，超过了高温标准。

孙某认为自己是在工作期间中暑的，公司有义务为他申报工伤。可老板说，“没磕着没碰着”，中暑是自身体质太差所致，不能算工伤。后来，孙某经申请获得了法律援助机构免费援助，在专业律师帮助下如愿享受了工伤保险待遇。

【点评】

根据《职业病分类和目录》规定，中暑属于职业病之一。按照《工伤保险条例》第十四条规定，职工患职业病的，应当认定为工伤。另外，《防暑降温措施管理办法》第十九条亦规定：“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，孙某当天在高温环境下工作中暑，应当属于工伤。

需要提醒的是，劳动者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，在获取《职业病诊断证明书》后才能申请工伤认定。人社局会根据《职业病诊断证明书》直接作出认定工伤决定。另外，提出工伤认定申请的期限分别为：用人单位申请的，应当自职工被诊断、鉴定为职业病之日起30日内提出；职工本人或者其近亲属直接申请的，应当在被诊断、鉴定为职业病之日起的1年内提出。

潘家永 律师

员工提前30日辞职，公司不同意怎么办？

编辑同志：

大学毕业后，我来到一家软件开发公司工作，至今已经5年多了。现在，我已经怀孕，想辞职后回到丈夫所在的城市工作。但我几次把写好的辞职信送给公司领导，公司领导每次都是坚决拒收，并告诉我：如果在公司未同意的情况下擅自离职，将由我承担不利后果。

请问：用人单位以拒收辞职信的方式不允许辞职怎么办？

读者：费君

费君读者：

《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”从这一规定可以看出，只要劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，是可以解除劳动合同的。

早在1995年，原劳动部办公厅为答复浙江省劳动厅《关于劳动者解除劳动合同有关问题的请示》，专门发出《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》。该函指出：“‘劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位’。劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除

劳动合同的条件。劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无需征得用人单位的同意。超过三十日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续，用人单位应予以办理。但由于劳动者违反劳动合同有关约定而给用人单位造成经济损失的，应依据有关法律、法规、规章的规定和劳动合同的约定，由劳动者承担赔偿责任。”这就是说，只要劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，无需用人单位同意，就可以解除劳动合同，用人单位无权阻拦。

从费君介绍的情况来看，涉案软件公司为了阻止她辞职，便采用拒收辞职信的方式，使她无法证明自己已经提前三十日提出书面通知。鉴此，为摆脱没有送达辞职信证据的情况，防止引发诉讼并承担相应的不利后果，其可参考以下方式加以处置：

A、采用拍照或录音录像的方式，全程记录送达过程；B、通过邮寄的方式送达辞职信，用人单位在回执上签收的日期即为送达日期；C、采用传真、电子邮件等即时收悉特定系统作为送达媒介，但要确认对方已经收悉；D、相邀证人一同到达现场，当面送达辞职信，并将送达情况进行书面记录，请证明人签字盖章。

程文华 律师

第二份劳动合同到期，公司直接终止合法吗？

常律师：

您好！

我与公司连续签订了两次固定期限劳动合同。在第二次劳动合同到期前一个月即今年5月中旬，公司向我发出终止劳动合同通知书。当时，新冠肺炎疫情比较严重，我的生活也很困难。

请问：公司的做法是否合法？我可以要求公司支付赔偿金吗？ 职工 张合三

答：

《劳动合同法》第十四条第二款规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：……（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。”

《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》第16条的规定：“二次固定期限劳动合同到期后，用人单位发出终止劳动合同通知，劳动者主张用人单位支付违法终止劳动合同的赔偿金，是否支持？在劳动者不符合《劳

动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形时，用人单位在二次固定期限劳动合同到期后直接发出终止劳动合同（关系）通知，不符合《劳动合同法》第十四条第二款第三项之规定，应认定为违法终止劳动合同（关系）。劳动者主张用人单位支付违法终止劳动合同的赔偿金，应予支持。”

因此，若您无《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的严重违法违纪、不胜任工作等情形，且您提出续订劳动合同的，公司应当与您订立无固定期限劳动合同。若公司在第二次劳动合同到期之后终止您的劳动合同，那就属于违法终止劳动合同，您可以要求公司支付违法终止劳动合同赔偿金。

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

