

# 职工从事高温作业享有哪些特殊权益?

6月以来,全国很多地方迎来高温天气。如何做好对高温下劳动者合法权益的保护成为各方关注的焦点。国家有关部门印发的《防暑降温措施管理办法》,明确了劳动者高温天气下作业所享有的权益。日前,全国总工会印发《关于做好2024年职工防暑降温工作和开展“工会送清凉防暑保安康”活动的通知》,要求各级工会督促用人单位落实防暑降温主体责任,预防发生职业性中暑事件。本文通过以案说法的形式,对相关问题作出详细的法律分析。

## 基本案情

2023年4月,小徐进入一家建筑公司当施工员。进入6月份之后,他经常顶着烈日在现场施工。期间,小徐及其工友每天都能领到数量不等的解暑饮料和药品,可公司始终没有向他们发放高温津贴。当小徐等人要求公司发给这笔费用时,公司竟然答复:“每天发放解暑物品已花去不少钱,你们再要求发高温津贴没有道理。”经向劳动监察部门投诉,小徐等工友如愿领到了高温津贴。可是,让他们没想到的是,公司停发了解暑物品,让他们用高温津贴自行购买。

进入2023年7月中旬,有时候午后的室外气温高达40℃左右。此时,小徐等人提出高温当天晚出工1-2个小时,让他们多休息一会儿。公司负责人说:“你们拿了高温津贴,就必须按时出工。现在的工期很紧张,怎么能停工休息呢?”无奈,他们再次投诉。在劳动监察部门的监督下,公司缩短了工时。可是,公司却因此扣发了小徐等人停工期间的工资。对此,公司解释说,高温天休息或者工作时间减少了,工资数额只能按实际工作时间结算。

小蒋是小徐的同事,在公司做砂浆搅拌工。在2023年7月下旬的一天下午,小蒋在工地上突然晕厥,呼吸急促,浑身发烫,被当即送至医院。经医生诊断,小蒋系重度中暑并有中暑后遗症。小徐等人认为小蒋所受伤害肯定属于工伤,可公司称:“小蒋没碰着没碰着,其中暑是因自身体质太差,怎么能算工伤?”

## 法理剖析

小徐、小蒋等职工遇到的问题很有普遍性。根据相关规定,在高温下作业的劳动者享有特殊保护。当其合法权益受侵犯时,可以向劳动行政部门投诉,并由相关部门依法责令用人单位改正

错误。当然,劳动者也可以申请劳动争议仲裁,通过诉讼等形式维护自身合法权益。那么,高温下的劳动者享有哪些高温权益呢?具体来讲,包括以下5项:

### 【权益1】 获得高温津贴权

#### 评析

《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。”这就是说,无论是露天作业还是室内工作,只要符合高温津贴发放条件的,用人单位就应当支付。而且这个33℃以下是个硬指标,不管用人单位是否采用了降温举措,只要室温未降到33℃以下,就应当发放高温津贴。

### 【权益2】 防暑降温物品与高温津贴兼得权

#### 评析

《防暑降温措施管理办法》第十一条规定:“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。”由此可见,防暑降温物品属于劳动保护措施,而高温津贴则是对劳动者额外劳动消耗的补偿,两者的性质和目的不同,不能互相冲抵,劳动者有权同时享受。本案中,建筑公司在发放高温津贴后,仍然负有向小徐等员工提供毛巾、清凉油、清凉饮料等防护用品的义务。

### 【权益3】 停工休息权和拒绝冒险作业权

#### 评析

高温津贴的发放与劳动者停工休息权并不冲突,只要符合相应的条件便可同时享受。

《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,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,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,并且不得安排室外露天作业劳动者加班。”第十二条规定:“用人单位应当为高温工作环境设立休息场所。休息场所应当设有座椅,保持通风良好或者配有空调等防暑降温设施。”

上述规定表明,高温时露天作业的时间是有限制的,用人单位应切实保障劳动者的休息权。尤其是在日最高气温达到40℃以上时,用人单位如果不停止露天作业就涉嫌强令冒险作业,劳动者有权拒绝强令冒险作业。因此,用人单位不能用已经发发高温津贴作挡箭牌,应当按要求停止室外作业或者缩短工时等。

### 【权益4】 停工休息时工资不变权

#### 评析

《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。”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”,劳动者虽然没有付出劳动,用人单位也必须如数支付工资,就如同职工在法定节假日不上班照样拿工资一样。如果用人单位因此而减发工资,劳动者有权要求用人单位如数补发。

本案中,如果公司拒绝向小徐等职工补发工资,小徐等人可根据《劳动合同法》第八十五条的规定进行维权。该规定指出,如果用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬,由劳动行政部门责令其限期支付劳动报酬。如果用人单位逾期不支付该劳动报酬,则责令其按应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。

### 【权益5】 中暑后享受工伤待遇权

#### 评析

根据《职业病分类和目录》规定,中暑属于职业病之一。《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。《防暑降温措施管理办法》第十八条规定:“劳动者在高温天气期间因工作发生中暑……认定为工伤的,依法享受工伤保险待遇。”本案中,公司负责人的说法显然错误,小蒋的情况应当属于工伤并享受工伤待遇。

按照规定,劳动者在被医院诊断为中暑后,应及时向职业病诊断机构申请职业病诊断,在取得了《职业病诊断证明书》后才能申请工伤认定。人社局将根据《职业病诊断证明书》直接作出认定为工伤的决定。

潘家永 律师

## 大学生为就业而实习 劳动关系自何时成立?

编辑同志:

我于今年6月17日取得毕业证书。此前的4月8日,年满22周岁的我为了就业、为了获取赖以维持生计的劳动报酬,利用学校停止上课的机会入职到一家公司实习,公司已经按照同岗位职工的工资标准向我发放工资。期间,因我回家办理私事,未按期返回,公司曾通知我务必返岗。此后,我一直一直在公司上班。有人认为是,我与公司的劳动关系应从我取得毕业证书后开始建立,而我认为应从4月8日起建立。

请问:哪一种意见正确?

读者:汪莉莉

汪莉莉读者:

你与公司之间的劳动关系应自今年4月8日起建立。

劳动关系是劳动者与用人单位之间,在劳动者提供社会劳动,实现劳动价值的过程中形成的继续性的、相对稳定的社会关系。

原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第十二条规定:“在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。”该规定表明,在校大学生未与用人单位建立劳动关系的前提是其只是“利用业余时间勤工助学”,并不包括以就业为目的获取劳动报酬并以此维持生计的情形。

本案中,你已经年满22周岁,已经达到法律所规定的劳动能力年龄,进入公司的目的并非为了参与社会实践,也非为了勤工助学,而是为了建立劳动关系,为了获取赖以维持生计的劳动报酬,加之你不是利用业余时间,故确定是否构成劳动关系不能依据上述意见。

同时,基于公司已经按照同岗位职工的工资标准向你发放工资、已经通知你返岗,你对此亦无异议,这一系列行为表明你与公司双方形成了以就业为目的的合意。对于这种情形,《劳动合同法》第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。”鉴于公司已于2024年4月8日对你用工,故应认定自该日起与你建立了劳动关系。

颜梅生 法官

## 父母给子女转账,是赠与还是借贷?

出于亲情关系及传统文化,在日常生活中经常发生父母给子女转账的行为。但在发生纠纷时,父母一方以借款为由要求子女返还相应款项,子女一方则以赠与为由拒绝返还。那么,对于父母的转账行为该如何定性呢?近日,房山区法院就审结一起这样的民间借贷纠纷案件,最终认定父母向子女的转账行为系借款,判决儿媳返还婆婆借款20万元并支付相应利息。

## 案情回放

2019年12月,在儿子郭某与儿媳陈女士婚姻存续期间,婆婆秦某曾一次性向陈女士转账20万元。后儿子与儿媳因感情不和离婚,秦某讨要该款未果后,将陈女士诉至法院,要求返还其曾“资助”对方的20万元,并要求给付利

息损失。在案件审理过程中,法院依法追加郭某为第三人。

秦某诉称向陈女士转账是为了帮助其偿还信用卡,是临时性资金出借,没有明确表示为赠与。陈女士辩称,自己与秦某之间不存在借贷合意,双方也未曾签订借条或者口头约定为借款,秦某转账行为是自愿赠与行为,目的在于帮助她和郭某减轻家庭生活压力。陈女士向法院提交了消费凭证及银行流水等证据,证明20万元均用于子女教育和餐饮等家庭生活支出。郭某诉称,秦某向陈女士转账的事情其不知情,不知道所得款项用在哪里。

法院审理后认为,秦某向陈女士转账虽未签订书面借款合同,但鉴于二人之间的身份关系,考虑到子女成年后父母无继续抚养的义务,相反,成年子女

负有赡养父母的义务等因素,根据秦某提供的转账凭证、银行流水以及陈女士提供的微信聊天记录等证据材料,认定该笔借款为秦某出借给子女的借款,是陈女士和前夫郭某的夫妻共同债务。

最终,法院判决陈女士返还秦某借款20万元并支付相应利息。陈女士在承担责任后,有权向共同债务人郭某另行主张权利。

## 法官说法

《最高人民法院关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》第16条规定,原告仅依据金融机构的转账凭证提起民间借贷诉讼,被告抗辩转账系偿还双方之前借款或者其他债务的,被告应当对其主张提供证据证明。被告提供相应证据证明其主张

后,原告仍应就借贷关系的成立承担举证责任。

本案中,婆婆秦某向法院出具金融机构的转账凭证后即完成了初步的举证责任,依据上述规定,陈女士如认为双方之间存在其他债权债务关系则应该提供证据来证明自己的主张。结合查明的事实,陈女士提供的证据不足以证明秦某的转账行为系赠与,因此,本案涉案款项应认定为借款。

法官提示,在现实生活中,父母对子女的帮扶行为虽然比较普遍,但是父母的出资并非法定义务,子女不能理所当然的认定父母的资助都是赠与与行为,在父母没有明确表明为赠与的情况下,法院综合案件事实仍可判决子女返还相应款项。

梁江煊 房山区法院