

# 用人单位防暑降温须谨防六大误区

时下正值高温天气季节，劳动者的“高温权益”成为一个“热”话题。为加强对高温天气作业人员的劳动保护，法律法规赋予劳动者诸多“高温权益”。然而，由于认识上的偏差等原因，一些用人单位在兑现“高温权益”时存在误区。对此，以下6个案例分析对相关问题进行了详细的法律解读。

## 【误区1】

### 高温津贴与解暑物品可相互替代

以往，夏先生所在的公司只给职工发放解暑饮料和药品，从未发过高温津贴。今年，公司宣布提高职工福利，夏天给职工发放高温费。可是，职工近日发现往年夏季天天发放的解暑物品不见了。对此，老板解释说发了高温费，解暑物品就不提供了，职工可以根据实际需要自行购买，避免浪费。

夏先生质疑：高温津贴与解暑物品的发放可以相互替代吗？

## 【评析】

防暑降温物品属于劳动保护措施，高温津贴则是对劳动者额外劳动消耗的补偿，这两种待遇劳动者有权同时享受，用人单位无权二选一。

《防暑降温措施管理办法》（以下简称《办法》）第九条规定：“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。”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。”据此，用人单位虽然发放了高温津贴，但其应尽的劳动保护义务不能免除，仍然应当向劳动者提供毛巾、肥皂、清凉油、清凉饮料等防护用品。

## 【误区2】

### 高温津贴应按实际高温天数计发

小董在一家私营企业从事露天作业，每逢夏季都惦记着能领多少高温津贴，因为其老板特别抠门。该老板的做法是，安排专人负责查看当天的天气预报，统计出夏季中出现的凉爽天，然后按实际高温天数发放高温津贴。

小董想知道：老板的做法对吗？

## 【评析】

该老板的说法是错误的，当室内温度超标时，公司应当向职工发放高温费。

根据《办法》第十七条规定，用人单位不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴。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，企业就得发放。而且这个“33℃以下”是硬指标，不管企业是否采用了降温举措，只要室温未降到33℃以下就要发高温费。

读者李丹丹（化名）在咨询时说，她辞职时向公司递交了书面辞呈。在辞呈中，她明确指出自己将在45天后离职。可是，公司收到该辞呈后，当即要求她一周内办理好工作交接手续并离开公司。

她想知道：公司要求她提前离职走人合法吗？我能否向公司索要违法解除劳动合同赔偿金？

## 法律分析

根据李丹丹的讲述，公司要求她一周内交接工作并离开

## 【评析】

该企业老板的做法显然是错误的，应当予以纠正。

《办法》第十七条规定：“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。”按此要求，各省级人社部门都明确了高温津贴的发放月份和标准，例如，北京市规定6-8月份发放高温津贴，其中，室外露天作业人员每月不低于180元，在33℃以上室内作业的人员每月不低于120元。因此，无论夏季出现多少个凉爽天，企业都应全额发放高温津贴，不能哪天凉爽哪天就停发。

## 【误区3】

### 只要采取了降温措施就不发高温津贴

小沈在公司担任洗车工，老板虽然在洗车间安装了电风扇，但由于热浪不时从外面灌进来，所以洗车间还是很热，电风扇吹出来的也都是热风。小沈与其他几位洗车工要求发高温费时，老板说公司已经采取防暑降温举措，其工作不是在露天中顶着太阳洗车，所以，就不发这笔钱了。

小沈想知道：老板的说法对吗？

## 【评析】

该老板的说法是错误的，当室内温度超标时，公司应当向职工发放高温费。

根据《办法》第十七条规定，用人单位不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴。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，企业就得发放。而且这个“33℃以下”是硬指标，不管企业是否采用了降温举措，只要室温未降到33℃以下就要发高温费。

如果企业不发高温费，又无法举证证明已将工作场所温度降低到33℃以下，则要承担不利后果。

## 【误区4】

### 领过高温津贴就不能停工休息

郑某等人在一家建筑工地工作。由于酷热难熬，大伙儿很想多休息一会儿。于是，他们向老板提出把每天的上班时间缩短1-2个小时。老板不同意，称高温津贴和清凉饮料都发了，个人防护用品也样样俱全，目前正在赶工期，咋能停工休息呢？

郑某等职工质疑：职工领取高温津贴后就无权休息吗？

## 【评析】

用人单位应当根据气温指标，妥善安排劳动者室外露天工作时间。

《办法》第八条规定，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，全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时。如果存在“因人身财产安全和公众利益需要紧急处理”的情形，则除外。由此可见，露天作业是有限制的，而且，当日最高气温达到40℃以上时，企业不停止露天作业就涉嫌强令冒险作业。因此，企业不能用已经发放高温津贴作为“挡箭牌”，该停止室外作业时还应当停止。

## 【误区5】

### 停工或缩短工期间没有工资

刘某所在公司前些日子通知称，日最高气温达到37℃以上时，露天作业的工人停工2小时。由此，刘某等职工觉得老板很有人情味。近日发工资时，刘某发现每人每天被扣除70元钱。对此，公司解释说，停工期间没有工资。

刘某等职工想知道：公司这样做是否合法？

## 【评析】

公司的做法显然违法。

如前所述，劳动者在日最高气温达到相应标准时享有停工休息权。本案中，公司决定高温天气下缩短工时2小时，是其应尽之责。按劳付酬是原则，在特殊情况下，即使劳动者没有付出劳动，用人单位也必须如数支付工资。对此，《办法》第八条第四项明确规定：“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。”因此，公司减发刘某等职工的工资属于克扣工资性质，职工可以根据《劳动合同法》第八十五条规定进行投诉，由劳动行政部门责令公司限期支付劳动报酬。

## 【误区6】

### 中暑是因体质太差造成，不算工伤

葛某是一名建筑施工员。7月初的一天午后，工地上热浪滚滚，正在干活的葛某突然晕厥，呼吸急促，浑身发烫，被当即送至医院救治。经医院诊断，葛某系重度中暑并有中暑后遗症。葛某认为自己所受伤害属于工伤，可老板说“没磕着没碰着”，中暑是因自身体质太差，不能算工伤。

那么，老板的说法对吗？

## 【评析】

老板的说法是错误的。

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。《办法》第十九条规定：“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。”由此可见，老板的说法显然是错误的。因葛某当天系在高温环境下工作时中暑，故应认定为工伤并享受工伤待遇。若老板拒绝为葛某申请工伤认定，其可以向职业病诊断机构申请职业病诊断，然后持《职业病诊断证明书》等相关材料向人社部门申请工伤认定，人社局无需进行调查，可直接认定为工伤。

潘家永 律师

# 辞职信已明确离职时间，公司能否要求职工提前离开？

读者李丹丹（化名）在咨询时说，她辞职时向公司递交了书面辞呈。在辞呈中，她明确指出自己将在45天后离职。可是，公司收到该辞呈后，当即要求她一周内办理好工作交接手续并离开公司。

她想知道：公司要求她提前离职走人合法吗？我能否向公司索要违法解除劳动合同赔偿金？

## 法律分析

根据李丹丹的讲述，公司要求她一周内交接工作并离开

单位并无不当。因公司并非违法解除劳动合同，所以，其无权向公司索要经济赔偿。理由如下：

《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”即用人单位承担赔偿金的前提在于其“违反本法规定

解除或者终止劳动合同”。结合本案，李丹丹能否索要赔偿金，应当取决于公司要求她提前离职是否违法。

对此，《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。”即劳动者单方解除劳动合同应当提前30日书面预告，且只有经过预告期才能产生解除劳动合同的后果。在这里，值得注意的是该义务只是

针对劳动者，并非针对用人单位，且并没有要求用人单位必须等到预告期满后才能作出决定。也就是说，用人单位要求劳动者提前离职并不被法所禁止。

本案中，李丹丹已经通过书面向公司表达辞职意愿，公司同意其辞职并要求其一周内办理好工作交接手续没有违反法律的禁止性规定。在这种情况下，李丹丹不能要求公司承担违法解除劳动合同的责任。

廖春梅 法官

幼儿病危急需转院诊治  
公司能否拒绝女工请假？

## 编辑同志：

丈夫遭遇车祸去世后，我独自一人抚养6岁的幼儿。上个月，因儿子突患重病，医院要求转院治疗，我向公司提交请假条。可是，公司表示不同意请假，并称我要么选择上班，要么选择离职。迫于无奈，我只好辞职。

请问：在这种情况下，我能否向公司索要离职经济补偿金？

读者：赵彤彤（化名）

## 赵彤彤读者：

你有权向公司索要离职经济补偿金。

一方面，《民法典》第二十六条规定：“父母对未成年子女负有抚养、教育和保护的义务。”你作为单身母亲，根据医院的转院要求，请假带突患重病的幼儿前往外地就诊，理应得到公司的支持。可是，公司以“要么上班要么离职”的方式处理，实质上是对你设定了一个非此即彼的选择，即要么放弃带儿子治疗的义务，继续上班；要么带儿子治疗，放弃工作。这种行为明显属于利用精神暴力给你施加压力，具有强迫劳动的属性。而你基于亲情、基于单亲的特殊情况、基于事关幼儿一生乃至生命，被迫选择后者，显然不属于自愿选择离职。

对于这种情形，《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；……用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。”“劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。”据此，公司应当向你支付解除劳动关系的经济补偿金。

另一方面，《民法典》第一条已明确其立法宗旨为：“为了保护民事主体的合法权益，调整民事关系，维护社会和经济秩序，适应中国特色社会主义发展要求，弘扬社会主义核心价值观。”作为属于民事范畴的劳动关系的处理同样应当遵从诚信、友善、和谐的核心准则。用人单位作为社会成员，应秉持人文关怀，在追求经济效益的同时兼顾社会责任。本案中，公司提出的要求及做法，对你基于人伦提出的合理请求未给予必要的尊重、肯定与支持，自然与《民法典》的立法宗旨相违背，如果公司对此不承担相应责任，显然不利于社会主义核心价值观的弘扬。

颜梅生 法官