

高温天气下，劳动者享有哪些合法权益？

当前正值高温酷暑季节，用人单位应该如何落实劳动者的高温权益、保障劳动者的身体健康？本文结合具体案例对相关问题作出了详细的法律解析。

案例1

高温天气下，用人单位应及时调整工作时间

小狄在一家建筑公司项目工地施工。虽然到了盛夏时节，但其工作时间、劳动强度与之前一样。为防止中暑，他与同事提出缩减作业时间等要求，而施工负责人不同意。公司的理由是高温津贴、清凉饮料已经发放，个人防护用品也全部配齐，目前正在赶工期，工程不能停顿。

那么，小狄等职工的要求符合法律规定吗？高温天气下，用人单位应当如何调整工作时间？

评析

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》(以下简称《办法》)第8条规定，在高温天气期间，用人单位应当按照下列规定，根据生产特点和具体条件，采取合理安排工作时间、轮换作业、适当增加高温工作环境下劳动者的休息时间和减轻劳动强度、减少高温时段室外作业等措施：

用人单位应当根据地市级以上气象主管部分所属气象台当日发布的预报气温，调整作业时间(因人身财产安全和公众利益需要紧急处理的除外)：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；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。在高温天气来临之前，用人单位应当对高温天气作业的劳动者进行健康检查，对患有心脑血管疾病、肺结核、中枢神经系统疾病及其他身体状况不适合高温作业环境的劳动者，应当调整作

业岗位。职业健康检查费用由用人单位承担。用人单位不得安排怀孕女职工和未成年工在35℃以上的高温天气期间从事室外露天作业及温度在33℃以上的工作场所作业。另外，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。

根据上述规定，小狄等职工提出的要求符合法律规定，其所在建筑公司不能以任何理由拒绝其合理要求，并应根据气温变化情况及时调整其作业时间。

案例2

高温津贴，用人单位必须及时、足额发放

小杜在一家木业公司工作。去年夏季，该公司为赶制客户订单，在连续多日35℃以上的高温天气下安排小杜等职工从事露天作业。当年10月，小杜等人要求公司支付高温津贴时，对方却以种种理由拒绝支付。无奈之下，小杜等提起劳动争议仲裁申请，要求公司支付4个月的高温补贴。最终，这一请求得到了仲裁机构的支持。

评析

高温津贴是指用人单位为保障劳动者生产过程中的安全和身体健康，对劳动者高温作业及高温天气下作业额外的劳动消耗给予的补偿。

《办法》第17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。高温津贴标准由省级人力资源社会保障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。”据此规定，高温津贴实质上属于劳动者的工资组成部分。

现实中，有的用人单位将防暑降温费、高温津贴以及其他防暑降温措施混为一谈，甚至以防

暑降温费抵充高温津贴。事实上，这两项费用的性质不同、保护目的也不同，二者不仅不能相互冲抵、合并，劳动者还可以兼得。

对此，《办法》第11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。”对于用人单位无故不及时发放高温津贴的行为，劳动者可以向工会组织反映或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

用人单位强令高温作业，劳动者有权拒绝

老李是某供水公司电焊工。入职时，公司承诺提供防护高温灼伤及防暑降温用品，但实际施工时工地上并无这样的工作条件，特别是在持续高温天气下公司仍安排他正常作业。老李连续拒绝两次后，公司以不服从工作安排为由将他辞退。他提起劳动争议仲裁，仲裁机构审理后裁决公司向他支付违法解除劳动关系赔偿金。

评析

实践中，有的用人单位不但不能按照劳动合同约定提供必要的工作条件，甚至强令劳动者在没有防暑降温设施的条件下冒险作业。对此，《劳动法》第54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。”

该法第56条规定：“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。”另外，根据《劳动合同法》第32条“劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同”的规定，劳动者有权拒绝执行该命令，同

时还可以依照《劳动合同法》第38条规定单方解除劳动合同，并有权要求用人单位支付赔偿金。

案例4

因中暑鉴定为职业病的，应当认定为工伤

姜某系某通讯公司巡检员。2024年8月，姜某在工作过程中出现意识障碍、高热等症状被送至医院，并确诊为热射病、肝损害、心肌损害。此后，当地职业病防治院确认姜某为职业性中暑(热射病)。经姜某申请，人社部门认定姜某职业性中暑(热射病)为工伤。

评析

通常情况下，用人单位都会把中暑当成一种外源性突发疾病，很少把它与工伤联系起来。但是，是否构成工伤不能凭主观臆断。《工伤保险条例》第14条第4项规定，职工患职业病的，应当认定为工伤。原卫生部、劳动和社会保障部联合印发的《职业病分类和目录》中规定，因物理因素所致职业病的第一项即为中暑。这就是说，中暑也是一种职业病。对此，《办法》第19条再次明确，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。这就意味着，劳动者因高温作业引起中暑的，可以申请工伤认定，符合规定的可享受工伤保险待遇。

另外，《职业病防治法》第43条规定，医疗卫生机构承担职业病诊断，应当经省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门批准。因此，劳动者若要诊断职业病需要首先到省级以上人民政府卫生行政部门批准的医疗卫生机构申请诊断。持有该机构的诊断证明书才能依法申请工伤认定，并享受工伤保险待遇。本案中，姜某在工作时间、工作地点，因工作而中暑，并经职业病诊断机构诊断为职业病，依法应当享受工伤保险待遇。 张兆利 律师

未按要求佩戴防护设备，儿童意外受伤能否索赔？

编辑同志：

一个月前，我带7岁的儿子前往一家游乐场玩水弹枪发射项目时，因我儿子没有佩戴安全防护设备，不慎被其他孩子发射的吸水弹伤及头部。面对我们的赔偿要求，游乐场以其已经在大门入口处张贴告示警示“所有进入游戏区的人员均需佩戴安全防护设备，否则，后果自负”为由拒绝。

请问：在我们没有注意该告示内容，游乐场工作人员对没有佩戴防护设备的孩子进入发射区域进行提醒或阻拦的情况下，游乐场应否承担赔偿责任？

读者：陈芳芳（化名）

陈芳芳读者：

游乐场应当承担赔偿责任。

一方面，《消费者权益保护法》第二十六条规定：“经营者不得以格式条款、通知、声明、店堂告示等方式，作出排除或者限制消费者权利、减轻或者免除经营者责任、加重消费者责任等对消费者不公平、不合理的规定，不得利用格式条款并借助技术手段强制交易。格式条款、通知、声明、店堂告示等含有前款所列内容的，其内容无效。”

本案中，游乐场之所以在大门入口处告示“所有进入游戏区的人员均需佩戴安全防护设备，否则，后果自负”，目的在于排除或者限制消费者权利、减轻或者免除其责任等，属于对消费者不公平、不合理的规定，根据上述规定，相应内容从一开始时起就对消费者没有约束力，不能成为游乐场抗辩赔偿的依据。

另一方面，《民法典》第一千一百九十八条规定：“宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者，未尽到安全保障义务，造成他人损害的，应当承担侵权责任。因第三人的行为造成他人损害的，由第三人承担侵权责任；经营者、管理者或者组织者未尽到安全保障义务的，承担相应的补充责任。经营者、管理者或者组织者承担补充责任后，可以向第三人追偿。”

本案中，游乐场工作人员明知你儿子未佩戴防护设备，却没有提醒或阻拦你儿子进入发射区域，没有制止你儿子的危险行为，这意味着其在安全管理、工作人员监督方面存在明显疏漏，即“未尽到安全保障义务”，因此，游乐场对你儿子所受伤害应当承担赔偿责任。 颜梅生 法官

违规使用他人注册商标，工艺品店被判侵权赔偿

近日，金六福吉祥珠宝公司诉某工艺品店侵害商标权纠纷一案落下帷幕，法院判决该店立即停止侵害“金六福吉祥”商标专用权的行为，并赔偿原告相应的经济损失及合理费用。

经查，“金六福吉祥”是核准注册在装饰品(珠宝)、宝石、贵重金属艺术品等14类商品上的注册商标。而被告在抖音上开设了“金六福工艺品”店铺，其所售卖的7款香炉所使用的品牌名称均为“金六福吉祥”，且在商品销售展示图片上标注“金六福吉祥”字样

进行突出性使用。因相关字样与本案所涉商标文字组成完全相同，构成为对涉案商标的复制、摹仿，足以使公众认为其与涉案商标具有相当程度的联系，该行为属于不正当利用涉案商标的市场声誉。

由于“金六福吉祥”商标核定注册的使用范围是“装饰品(珠宝)、宝石、贵重金属艺术品”商品，该范围与涉案店铺销售的香炉不属于类似商品，所以，“金六福吉祥”商标若未达到驰名程度，被告的行为就不属于侵权。因此，法院认为“金六福吉祥”商标是否达到驰名程度

是本案争议的焦点。

法院审理查明，原告提交的证据显示，由其注册的“金六福吉祥”商标在“装饰品(珠宝)、宝石、贵重金属艺术品”产品上持续使用，从注册至今已接近17年，该商标品牌商品销售网点覆盖全国众多省市，并进行了大范围销售和推广活动且获得众多荣誉。此外，原告还通过诉讼维权方式对“金六福吉祥”商标进行管理和维护，该商标在北京知识产权法院、北京市高级人民法院等作出的民事判决中均得到保护。与此同时，该商标还在

国家工商总局、国家知识产权局作出的决定中获得保护。

综合以上事实，法院认为，案涉“金六福吉祥”商标通过实际使用已在公众中建立了较为稳定的来源识别关系，具备较高市场知名度，在涉案商标被核准使用的装饰品(珠宝)、宝石、贵重金属艺术品等商品中处于驰名状态。在这种情况下，该商标应当按照《商标法》第13条规定予以保护。鉴于被告的行为已构成侵权，法院判令其停止侵害行为并对原告进行赔偿。

本报记者 孙妍