

高温作业者，你享有哪些“高温权益”？

时下，高温不断来袭，不少人顿觉酷暑难耐。为了加强劳动保护，国家赋予了劳动者不少特殊的“高温权益”。为防止“高温权益”被缩水或者被高温蒸发，你有必要知道：自己有哪些“高温权益”，在受到侵害时如何维权，具体维权途径包括向人社局申诉处理、申请劳动仲裁或者起诉。

本版图片来自网络

防暑降温物品与高温津贴同时获得权

【案例】：

2021年4月，小徐到某建筑公司打工，而且整个夏季都在顶着烈日出工。小徐等工友每天能领到数量不等的解暑饮料和药品，可始终不见发高温津贴。老板解释：每天发给大家的解暑物品已花去大笔费用，再要求发给高温津贴不合理。小徐等工友为此申请劳动仲裁要求公司足额发放高温津贴，获得了劳动仲裁委的支持。

【点评】：

防暑降温物品属于劳动保护措施，高温津贴则是对劳动者在高温环境下的额外劳动消耗的补偿，二者不能相互冲抵。国家有关部门印发的《防暑降温措施管理办法》（以下简称《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。”第十七条第一款规定：“劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。”安徽省人社厅于2011年印发的《关于我省企业高温季节津贴标准的通知》指出：“企业安排劳动者在高温天气下（日最高气温达到35℃及以上）露天工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的（不含33℃），应当向劳动者支付高温季节津贴，津贴标准每人每工作日不低于10元。”因此，劳动仲裁委对于小徐等工友的诉请自然应支持。

停止作业和拒绝冒险作业权

【案例】：



周某等人是某路政公司的养路工，每年夏天是他们最难熬的时间，有时候室外气温高达41℃，公司也要他们出工。由于酷热难熬，周某等人就以保护人身安全和身体健康为由要求停止作业，不料公司竟然以拒绝出工就解除劳动合同相威胁。那么，周某等人有权拒绝露天高温作业吗？公司可以据此解雇他们吗？

【点评】：

露天作业有限制。《办法》第八条第一项规定，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众利益需要紧急处理的除外。《安全生产法》第五十四条规定：“……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，并不存在“因人身财产安全和公众利益需要紧急处理”的情形，因此，公司以不出工就解雇相威胁，无疑是强令冒险作业。如果因此而解雇拒绝出工的员工，则要承担违法解除劳动合同的法律后果。

减少工时、停工期间报酬不减权

【案例】：

7月的建筑工地骄阳似火，每天13点-15点，太阳烤背，大地烫脚，工人眼花、气喘，某建筑公司于是决定露天作业的工人停工两小时。员工们觉得老板很有人情味，哪知，发工资时每人每天被扣除75元钱。对此，公司解释说，停工期间自然无工资。

【点评】：

《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众利益需要紧急处理的除外。显然，该公司决定高温天气下缩短工作时间两小时，是其应尽之责，并非恩赐。《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。”本案中，该公司减发员工的工资，属于克扣工资性质。如果公司拒不补发，员工可以根据《劳动合同法》第八十五条的规定进行维权。

中暑享受工伤待遇权

【案例】：

孙某是名砂浆搅拌工，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，孙某属于重度中暑并有中暑后遗症。根据气象资料显示，事发时监测气温为39.8℃，超过了高温标准。孙某认为公司有义务为其申报工伤，可老板说“没磕着没碰着”，中暑是因自身体质太差，这不能算工伤。后来，律师向孙某伸出了援助之手，让他如愿享受了工伤保险待遇。

【点评】：

根据《职业病分类和目录》的规定，中暑属于职业病之一。《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。”据此，孙某当天在高温环境下工作中暑，应当属于工伤。需提醒的是，劳动者在被诊断为中暑后，应及时向职业病诊断机构申请职业病诊断，在获取《职业病诊断证明书》后才能申请工伤认定。人社部门会根据《职业病诊断证明书》直接作出认定工伤决定。

潘家永

竞争上岗失利，单位可否单方调整员工原工作岗位？

编辑同志：

四个月前，我所在的公司发布竞争上岗告示称：公司准备增设两名副总经理，部门负责人可以参加竞争；同时发布了倡议书，倡议大家积极参与，还明确了竞争上岗的结果势必出现岗位调整及岗位调整所带来的薪酬调整等，希望大家以开放、包容、积极的心态同意并接受，依据竞争上岗的结果配合公司做好相关岗位安排。我填写了《竞争上岗申请表》并在倡议书签了名。近日，公司基于我竞争失利，结合倡议书，以行使用工自主权为由，随意调整了我的工作岗位并大幅降低了我的工资。请问：公司的做法对吗？读者 王欢欢

王欢欢读者：

公司的做法是错误的。

用工自主权是指用人单位在国家法律法规规定的范围内，根据经营管理的需要和劳动者各方面的表现情况，自主地决定用工形式、用工办法、用工数量、用工时间、用工条件、工作地点、工作岗位、工资报酬等的权利。而《劳动合同法》第二十九条、第三十五条分别规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”即对劳动合同已经约定劳动者的工作岗位、薪酬待遇的，用人单位应当履行劳动合同的约定。用人单位虽然具有用工自主权，可以根据自身的经营情况对劳动者的工作岗位、薪酬待遇进行调整，但在调整时应充分考虑合理性、必要性和程序正当性，并让调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当。结合本案，正因为公司对你工作岗位、薪酬待遇的调整，不仅属于“随意”，而且大幅降低了你工资水平，即公司超出了其用工自主权的范围，决定了该行为无效。同时，虽然公司发布了倡议书，你也在倡议书上签名，但倡议书仅就竞争失败后岗位调整、薪酬调整作了笼统说明，并未就具体内容进行告知，你也无法根据倡议书预知竞争失败的风险程度、岗位调整的范围、薪酬调整的幅度，故不能认为你与公司就工作岗位、薪酬待遇的调整达成了一致，公司自然不能将你在倡议书上签名作为你认可现有调整工作岗位、薪酬待遇的依据。

廖春梅