高温袭来,酷暑下的劳动者权益保护引发公众关注——

“因工中暑”认定工伤难在哪里

阅读提示

劳动者因工作原因确诊热射病,可以通过工伤认定的方式维权。但不少劳动者对热射病知之甚少,不知道中暑也可申报工伤。加之,一些用人单位在职业病诊断环节不配合提供相关证据材料,导致一些劳动者认定工伤困难。法律界人士认为,用人单位应重视工伤保险的保障作用和为意外“兜底”的作用,为劳动者缴纳工伤保险。

关 注

热浪袭来,高温作业下的劳动保护引发公众关注。根据《职业病分类和目录》,被认定为职业性中暑后,劳动者可以进行职业病诊断并申报工伤。

笔者采访了解到,部分劳动者虽然是在工作中确诊热射病,想要认定工伤、享受工伤保险待遇却有点难。

高温中劳作易发热射病

退休后,叶某于2013年6月入职一家物业公司,后被派往另一个单位从事室外保洁工作。2018年夏季,酷暑难耐,持续在高温下工作的他,出现行走不稳、大小便失禁等症状,被120紧急送往医院救治并被诊断为劳力型热射病。

叶某被送医后,并发多脏器功能损伤,同时伴有大脑严重损伤。经过住院治疗和后期康复治疗,他仍然无法自主活动,生活起居需有人照顾。

“根据《职业病分类和目录》,中暑系物理因素所致职业病。劳动者因工作原因确诊热射病,可以通过工伤认定的方式维权。”北京市常鸿律师事务所律师陈剑峰说。

“确诊热射病后,劳动者需要到职业病诊断机构进行职业病诊断。诊断完成后,向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请,进而进行劳动能力鉴定,通过工伤索赔劳动仲裁或诉讼程序来解决。”陈剑峰介绍,“部分劳动者因劳动关系不清晰、未签订劳动合同、未缴纳工伤保险等原因,想通过工伤认定方式维权的难度较大。”

工作中罹患热射病应积极维权

笔者在采访中了解到,部分劳动者虽然是在工作中确诊热射病,但想要认定工伤、享受工伤保险待遇却有点难。不少劳动者对热射病知之甚少,不知道中暑也可申报工伤;与用人单位存在劳动关系是认定工伤的前提,部分劳动者仍存在无法证明劳动关系的情形。此外,工伤认定需进行职业病诊断,但一些用人单位不配合提供相关证据材料。

“以叶某的情形为例,作为超龄劳动者的他,也面临着如何证明与用人单位存在劳动关系的情况。此外,他也未参加工伤保险。”参与承办此案件的律师王挺说。

“在未签订劳动合同的情况下,劳动者可以通过劳动仲裁的方式来确认劳动关系。确认完成后,再申请工伤认定。”陈剑峰说,在职业病诊断时,部分用人单位因未给劳动者缴纳工伤保险,害怕承担赔偿责任,存在不配合提供相关证据材料的情况。

与用人单位沟通无果后,叶某的家属决定起诉物业公司以及叶某的用人单位。

“根据相关气温记录,当日13时,叶某所在地区的室外温度已达37℃。叶某作为超龄劳动者,为用人单位提供了实际劳务,长时间在高温环境下露天作业,用人单位既未调整工作班次和工作时间,也未提供消暑纳凉设施,才导致叶某患上热射病。”王挺认为,此纠纷可视为提供劳务者受害责任纠纷,应按照人身伤害赔偿标准主张赔偿。

最终,该案件的原告与被告双方通过庭审调解程序,对赔偿事宜达成一致,叶某一次性获赔各项损失共计139万元。

防止中暑须以预防为主

王挺说,如果劳动者在工作中确诊热射病,难以通过工伤认定的方式维权,可以直接向法院提起诉讼,案由为提供劳务者受害责任纠纷或健康权纠纷,进行伤残鉴定和三期鉴定,根据鉴定结果来主张赔偿数额。

“叶某虽然获得了赔偿,但热射病给他带来的伤害是很大的。这也提示劳动者与用人单位,职业病损害大多不可逆、难治愈,职业病防治重在预防。”陈剑峰建议说。

《防暑降温措施管理办法》对高温作业早已有详细明确的限定。例如,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。

进入8月,高温天气还在延续,热射病的发生也引起了社会关注。日前,人力资源和社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联等国家协调劳动关系三方联合印发了《关于做好高温天气下劳动者权益保障工作的通知》,要求最大限度减少高温天气作业对劳动者身体健康带来的危害,全力保障劳动者生命安全和身体健康。

“用人单位应重视工伤保险的保障作用和为意外‘兜底’的作用,为劳动者缴纳工伤保险。”陈剑峰认为,对于热射病患者认定工伤,有必要优化认定程序、简化认定条件,最大限度保护劳动者权益,“不少企业还为劳动者缴纳了安全生产责任保险、意外伤害保险等保险,也有助于让劳动者得到更好的保障。”　□陈子蕴　赵琛

图说权益

高温来了,津贴你领对了吗

这个夏天,“高温预警”“热射病”“中暑”等名词频频登上热搜。

高温环境下作业的劳动者享受哪些福利待遇?劳动者领取高温津贴需符合什么条件?高温津贴的标准是什么?

案例一

因球场未按时发放工资、高温津贴,球场场务工人小张要求球场支付工资及高温津贴1万余元。

法院认为,小张为室外作业,岗位符合发放高温津贴的条件,根据相关规定,球场应于每年的6月至8月向小张支付高温津贴。

小张的请求得到法院支持。

划重点

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。

案例二

小刘是某机械加工厂工人,因与工厂发生劳动纠纷,小刘要求工厂支付高温津贴等报酬。

法院认为,小刘在室内工作,夏季配有降温设施(大型风扇多台),每个工位都配有工业用电风扇,工作人员密度小。工厂委托第三方环境检测机构对其公司生产车间工作温度进行检测,**温度均在33℃以下,小刘对此不持异议。**

故小刘主张的高温津贴缺乏事实依据。

划重点

根据谁主张谁举证的基本原则,劳动者主张高温津贴的,应对自己工作环境和条件符合支付高温津贴的条件承担基本的举证责任,用人单位反驳的,应就已经采取有效降温措施承担举证责任。

高温津贴怎么领

1. 高温津贴是劳动者的法定报酬待遇,并非用人单位自设的“福利”。
2. 不得以发放钱物替代防暑降温饮料和必须药品。
3. 也不得以防暑降温饮料和必须药品冲抵高温津贴。
4. 劳动者和用人单位可协商提高高温津贴的标准。

职工信箱

公司拖欠工资 如何快速追讨

百事通先生:

近年来,我供职的公司效益逐渐变差,以致于经常拖欠工资。无奈,我只好申请辞职,并在辞职书上写明辞职原因是工资被拖欠。我在辞职后的半年里虽多次去公司追讨欠薪,但均无果。现在,我想把公司告上法庭,但听说要先申请劳动争议仲裁然后才能起诉,耗费时间可能很长。

请问,劳动者在追讨欠薪方面有没有一些便捷方式?

读者　郎永新

郎永新同志:

你好!根据法律规定,对劳动争议的处理一般采取劳动争议仲裁前置程序,即只有在经过劳动争议仲裁程序后,才可以向法院起诉。不过,有关欠薪的处理程序可以例外,有以下便捷方式可供选择:

一是向人社局投诉处理。《劳动合同法》第八十五条规定:“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的,由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬。”据此,你可以到人社局投诉公司。人社局经调查属实后会签发责令公司支付欠薪的《劳动监察指令书》。如果公司置若罔闻,人社局会再作出《行政处理决定书》,指令公司支付欠薪并向你加付赔偿金。如果公司仍不理睬,人社局会依法申请法院强制执行。

二是若有工资欠条,可直接起诉。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第十五条规定:“劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接提起诉讼,诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的,视为拖欠劳动报酬争议,人民法院按照普通民事纠纷受理。”据此,如果你持有公司出具的工资欠条,可以直接到法院起诉公司,由法院按普通民事纠纷立案审判。

三是若无工资欠条,可以直接申请支付令。支付令是指法院根据债权人的申请,不经庭审程序,就可作出的督促债务人清偿债务的法律文书。

《劳动合同法》第三十条第二款规定:“用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令,人民法院应当依法发出支付令。”《民事诉讼法》第二百一十四条规定:“债权人请求债务人给付金钱、有价证券,符合下列条件的,可以向有管辖权的基层人民法院申请支付令:(一)债权人与债务人没有其他债务纠纷的;(二)支付令能够送达债务人的。”

据此,如果公司拖欠你工资的事实清楚、证据充分,你可依法申请支付令。法院受理后即向公司发出支付令,公司应在15日内清偿欠薪或者提出异议。15日内不履行支付令又不提出书面异议的,你可以申请法院强制执行。

□百事通

维权知识库

“离职补偿N+1”中N是什么,如何计算?

N、N+1、2N、2N+1,这么多经济补偿金的计算标准是不是让你看得眼花缭乱?笔者邀请有8年劳动争议纠纷解决经验的法律博主袁亚洋为您厘清不同经济补偿金计算标准的适用情形。

其实,《劳动合同法》对于经济补偿金只规定了四种情形,N、N+1、2N以及N+X。前三种我们都耳熟能详,可怎么还有个N+X?

袁亚洋表示,实际上,广泛被企业运用的“裁员”属于协商解除,而协商解除的赔偿标准就是N+X。“因为协商解除的前提是需要员工同意,所以这个X可以是0,可以是3,甚至可以是10。”

这也是为什么我们会看到很多企业在“裁员”时存在不同的赔偿标准,正是因为对于X值的确定是不尽相同的。

作为最为常见的补偿金的计算方式,N+1的适用也有严格的前提,除了协商解除,N+1只有三种情形:分别是医疗期满不能工作、不胜任工作、客观情况发生重大变化。这三种情形也属于用人单位可以单方解除劳动关系的情形,如果用人单位没有提前30日通知员工单方解除,就需要支付N+1。如果提前30日通知,则只需要支付N。不过,用人单位依据这三种情形单方解除劳动合同,如果操作不当,很有可能会被认定为违法解除。

这就会涉及到第三个计算标准——2N。不过,2N的前提是认定企业解除劳动合同违法,往往需要员工申请劳动仲裁进行主张。

说了这么多,N究竟是什么?袁亚洋介绍,N相当于劳动者在本单位工作的年限,经济性裁员、劳动合同期满、劳动者开始领养老金等情形适用N的赔偿标准。根据法律规定,工作年限不满半年的,按照0.5计算,满半年的,按照1计算。举个例子,如果员工在职时间刚刚满1年6个月,则N应该按照2计算。

袁亚洋强调,N的计算标准是员工的税前12个月的平均工资,“因为年终奖、员工个人缴纳的五险一金同样属于工资总额的一部分,所以这些项目当然也需要计算在内。”　□阚纯裕

职工哪些所得要缴纳个税

根据《个人所得税法》相关规定,下列各项个人所得,应当缴纳个人所得税:(一)工资、薪金所得;(二)劳务报酬所得;(三)稿酬所得;(四)特许权使用费所得;(五)经营所得;(六)利息、股息、红利所得;(七)财产租赁所得;(八)财产转让所得;(九)偶然所得。

个人所得税以所得人为纳税人,以支付所得的单位或者个人为扣缴义务人。扣缴义务人应当按照国家规定办理全员全额扣缴申报,并向纳税人提供其个人所得和已扣缴税款等信息。居民个人取得综合所得(即第一项至第四项所得),按年计算个人所得税;有扣缴义务人的,由扣缴义务人按月或者按次预扣预缴税款。也就是说,企业职工的薪酬等所得,都是由单位代缴的。

□朱奕睿

奔跑的快递外卖小哥高温津贴如何保障

律师建议:企业未及时发放,劳动者可申请仲裁

连日来,西安气温不断攀升,火辣辣的太阳炙烤着大地,人在太阳下站一会儿,就会大汗淋漓。

根据《防暑降温措施管理办法》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的,应当向劳动者发放高温津贴,并纳入工资总额。陕西省室外高温津贴标准为每人每天25元,发放时间为每年6月1日至9月30日。

在烈日下奔跑的外卖骑手、快递小哥、网约工等新就业形态劳动者能收到这笔津贴吗?8月11日,记者调查发现,用工形式相对稳定的快递行业要优于外卖和同城配送行业。而用工形式复杂的众包等灵活就业兼职骑手情况不容乐观,一些法规、政策享受对他们而言还是空白,高温下的劳动权益难以得到保障。

“我们有高温津贴,超过35℃每天25元。”在西安市富源三路附近,一名正在派送快递的顺丰快递员说。他与公司站点签订了劳动合同,每年到此时,他的工资中都有一笔高温津贴费用。

而在洒金桥附近,京东物流的快递员小罗也表示,公司给员工发放了高温津贴,也会给快递员发放藿香正气水、矿泉水等降温物资。骑电动车,拨打电话,送快件……小罗周而复始地重复着“标准动作”。记者注意到,满脸的汗水淌到了小罗的下颚,他用手简单地抹了一把,随即又骑车匆匆奔向了远方。

“我们督促各家快递企业严格落实高温津贴,要防止快递小哥在高温天气中暑。”西安市邮政快递行业工会联合会主席冯丽梅介绍,“近期我们已组织各家快递企业开展‘送清凉’活动,为快递员送去防暑药品、清凉油、饮料等物资。近期,西安市邮政快递行业工会联合会还将联合西安市总工会开展‘送清凉’活动。”

在西安市多个商圈,记者随机采访了10多位外卖员和同城配送骑手,他们大多表示只听过这笔钱,但平台并没有发放高温津贴或者将此清晰列出。

某外卖平台的众包骑手李微说,自己没有高温津贴。但是在抢到一些送餐订单时,会有两块钱的奖励。“这个相当于就是高温津贴了吧?”他疑惑地说。即使是与站点有劳动关系的专送骑手,也有人表示并没享受到高温津贴。

同城配送骑手王师傅说,平台没有针对骑手的高温津贴。截至下午,他跑了4单配送。感到天气炎热,他才暂时关闭系统,在路边休息休息。“跑够一定数量订单后,才会有奖励。”王师傅说,这样的奖励,也不清楚是不是一种津贴或补贴,“有单独的高温津贴当然就更好了。”

记者采访发现,外卖骑手分为专送、众包等多种用工形式,与平台签约的专送骑手高温权益落实情况相对较好,但众包的灵活就业兼职骑手情况则较为复杂。

“由于众包等灵活就业兼职骑手并未与企业建立劳动关系,法律法规并未强制要求企业向外卖送餐员支付高温津贴。”陕西职工帮扶服务中心律师陈洁说,在相关部门政策文件倡导和鼓励下,企业应当给予这部分外卖骑手适当补贴,为他们配备相应的防暑降温物资,最大限度地减少高温酷暑而引发的职业病危害。

陈洁说,企业自发的激励举措和法定规定的津贴并非平等含义,高温津贴是工资的一部分,企业未及时发放高温津贴的,劳动者可以申请劳动仲裁。建议加大防暑降温公共设施和服务的配置,平台企业也要考虑在高温天气优化工作安排,降低劳动强度。

□本报记者　郝佳伟