



高温下作业 劳动者的 这些权益有保障

各地高温来袭,许多户外工作者依旧顶着烈日坚守在工作岗位上。向他们致敬的同时,也应关注高温作业劳动者应当享有哪些劳动权益。新华网以案“视”法栏目用以下6个案例为大家解析。

新业态从业者有权享受高温津贴

案例 朱某是位外卖骑手,平时送餐就很辛苦,到了夏天还要冒着中暑的风险,可每单的提成还是那么多。朱某得知有的平台给外卖骑手发了高温津贴,于是要求自己在平台也发给他这笔钱。但平台老板称:外卖小哥哪有什么高温津贴?

解析 《防暑降温措施管理办法》第2条规定:“本办法适用于存在高温作业及在高温天气期间安排劳动者作业的企业、事业单位和个体经济组织等用人单位。”由于该规定中使用的是“用人单位”而非“用工单位”,所以,外卖骑手等新就业形态劳动者能否享受高温津贴,主要看其与平台或外包公司之间是否存在劳动关系。如果存在劳动关系,那就有权享受高温津贴。

无保护,强制作业可拒绝

案例 小陈在某物业公司担任司炉工。公司在劳动合同中承诺,会提供防灼伤及防暑降温的劳动保护物品。但他入职后发现,工作岗位中根本没有这样的劳保条件。在持续高温天气的情况下,小陈出现中暑征兆,拒绝作业任务,被公司以不服从工作安排为由解除劳动合同。随后小陈提出仲裁申请,要求用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金,仲裁委支持了他的请求。

解析 劳动法规定,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。劳动者拒绝用人单位管理

不管是否采用降温举措 只要室温超标就应发放高温津贴

案例 晓勤在服装公司成衣车间工作,平时车间温度就高,到了夏天就更热了。今年,公司在车间安装了两台空调,可车间很大,远离空调的地方温度仍然很高,且达到34℃左右。近日,晓勤等人要求发放高温津贴时,公司却说已采取了降温措施,大家又不是露天在太阳底下干活,就别再惦记这笔钱了。

解析 根据《防暑降温措施管理办法》第17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。33℃以下是个硬指标,不管企业是否采用降温举措,只要室温超标就应发放高温津贴。否则,就要承担不利的法律后果。

因高温停止工作、缩短工作时间 用人单位不得扣除或降低劳动者工资

案例 小陈所在的公司规定,日最高气温达到37℃以上时,露天作业的工人停工2小时。就当小陈等人为此感到高兴时,他们发现工资降了且每休息1天扣除70元钱。

对此,公司的解释是停工期间没有工资。

解析 根据《防暑降温措施管理办法》第8条第4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,公司安排员工在高温天气时缩短工时是其应尽之责,其减发工资行为则属于无故克扣,员工可依法进行维权。

拿了高温津贴也能停工休息

案例 郑某等人在建筑工地工作,由于酷热难熬,他们就向老板提出把每天的上班时间缩短1至2个小时。老板却说:“高温津贴和清凉饮料都发了,个人防护用品样样俱全,目前正在赶工期,怎么能停工休息呢?”大伙儿质疑:“难道拿了高温津贴,就得拼命干活吗?”

解析 根据《防暑降温措施管理办法》第8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

因高温作业引起中暑 经诊断为职业病的算工伤

案例 小刘是某工地的砂浆搅拌机工,由于连日在高温下作业,小刘在工地中暑昏迷。后当地职业病防治诊断机构确认,小刘的中暑属于职业病,小刘被认定为工伤。经协商,所在公司给予小刘

工伤保险待遇。

解析 《防暑降温措施管理办法》第19条规定,劳动者因高温作业引起中暑,经诊断为职业病的,享受工伤保险待遇。这就意味着,劳动者因高温天气作业引起中暑的,可以向职业病诊断机构申请职业病诊断,并依据诊断结果申请工伤认定,符合规定的可享受工伤保险待遇。

当前,正值高校毕业生求职关键期,在毕业生满怀热情忙于投简历、面试之时,一些不法分子也开始“躁动”起来,打着招聘的幌子挖坑设陷,致使诈骗钱财、盗用信息、诱导犯罪等现象时有发生,严重损害了毕业生的就业权益。

对此,教育部近日发布高校毕业生求职提示,提醒毕业生要增强风险防范、信息安全和依法维权等意识,防止跌入各类求职陷阱。如在求职中自身合法权益遭受侵害,要积极收集并留存有关证据,用法律维护自身权益。

非法中介虚假招聘频发

“想要一毕业就轻松拿高薪吗?”“选我们,职场升职加薪快!”……在求职市场上,这类充满诱惑力的宣传语总能吸引不少“涉世未深”毕业生的目光。

但实际上,看似待遇丰厚的招聘背后,隐藏的可能是非法职业中介的虚假招聘陷阱。

教育部相关负责人介绍,实践中,一些没有资质或冒用、伪造资质的“黑中介”经常打着介绍工作的幌子发布虚假招聘信息,他们以“拿高薪”“升职快”为诱饵,使用各种手段骗取毕业生钱财。比如,非法机构以介绍工作为名,向求职者收取高额中介费,却找借口拖延或直接不履行合约。还有的非法中介向求职者承诺提供高薪行业就业岗位,但须交纳相关服务费用,此类“付费内推”行为涉嫌不正当竞争和欺诈骗,求职者难以主张自身权益。

高薪急聘当诱饵、虚假招聘骗钱财,教育部提醒——

毕业生求职 需增强依法维权意识

更有甚者,一些不法分子通过发布虚假招聘信息,诱导求职者参与违法行为。比如,有的在网络平台上发布事先编造的招工信息,以“高薪急聘”“学历不限”等字眼诱导求职者逐步暴露个人信息、下载刷单App,骗取求职者钱财。还有的以“勤工俭学”“招聘兼职”“高额回报”为诱饵,吸引求职者落入传销组织圈套。

对此,教育部提醒高校毕业生,要积极参加学校及相关部门组织的就业指导和安全教育活动,增强识别就业陷阱和违法违规行为的能力。如果通过中介服务机构求职,应选择诚信可靠、经营规范的服务机构,核实中介机构或招聘企业的工商注册、企业信用等信息,不要轻信口头承诺,一定要在确认相关内容的基础上签订正式服务协议。

同时,高校毕业生应增强风险防范意识和依法维权意识。通过国家大学生就业服务平台、高校就业网站以及地方和高校的校园招聘等正规途径获取就业信息,多渠道甄别,不随意打开陌生招聘网址链接,不盲目轻信一些职业中介所谓的“求职捷径”,警惕潜在的“高薪骗局”。一旦在求职中遭遇此类情况,应立即求助当地劳动监察部门或公安机关,拒绝支付相关费用。

严防各类招聘收费陷阱

“入职前要先交押金,等办好入职手续就退还。”“单位需要为新员工统一购置新工服,要先交服装费。”……实践中,一些不法分子常以招聘为名变相向求职者收取各类费用,牟取非法利益。有的以押金、保证金、办证费、服装费、资料费等名目收费,再以各种苛刻要求迫使求职者自动放弃求职或离岗,已交费用以各种理由不予退还。

还有的用人单位以招聘为名变相招生,要求入职者付费参加入职或考证培训,一旦收取费用便以各种理由拒绝履行承诺,甚至直接“卷款跑路”。

对此,教育部相关负责人指出,劳动合同法第九条明确规定,用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。因此,如果用人单位在招聘过程中以各种理由要求租用、购买各类工作设备或者要先交钱才能够安排入职,求职者应果断拒绝,以免上当受骗。如果交费一定要求相关机构出具正规发票并加盖单位公章,为可能发生的纠纷维权保留证据。

当前,还有一些不法分子与不良网贷平台勾结,利用毕业生初入职场、求职心切等特点,设置培训贷、购车贷、美容贷等新型招聘陷阱。

以培训贷为例,2023年5月,教育部全国学生资助管理中心发布的2023年第1号预警显示:“培训贷”骗局时有



新华社发 徐骏 作

发生,且呈上升态势。个别不良培训类机构以只要报名参加培训课程就提供兼职与就业机会、学费可以分期付款等承诺,诱导学生在网络贷款平台进行借贷。但课程开始后,学生并未得到机构承诺的兼职或就业机会,而且面临退费困难和高利贷风险。

对此,教育部提示,不要轻信培训机构所谓“边学边赚钱”“先学后付”等诱惑贷款的承诺,更不要在陌生网络平台注册信息、转账汇款及办理贷款等,避免落入培训贷等

各类招聘陷阱。

警惕用人单位合同陷阱

对于广大求职者而言,能与用人单位签订劳动合同意味着工作终于有了着落。但实践中,却有个别用人单位出于降低用人成本、规避用工责任等目的,在和求职者签订劳动合同时设置“猫腻”合同陷阱,侵犯毕业生合法权益。

比如,有的用人单位仅与求职者签订就业协议书,或以谈话、电话等口头形式约定工作相关事项,不签订书面劳动合同。有的劳动合同内容简单,缺少工作岗位、工作地点、工资、劳动条件、合同期限等具体内容。有的用人单位以少缴税款为由,同时准备两份不同薪资的“阴阳合同”。还有的用人单位在劳动合同中设定“霸王条款”,要求员工几年内不得结婚、无条件服从加班、试用期离职不结算工资等。当毕业生到岗工作后,一旦和用人单位出现争议,就可能被用人单位以没有书面劳动合同或者违反合同相关条款为由,拖欠或拒发薪酬。

对此,教育部相关负责人指出,劳动合同法明确规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。高校毕业生在签订劳动合同前,应与用人单位认真协商,慎重对待,不可草率签订。同时,在和用人单位签订合同时一定要仔细阅读,核实清楚是否具备劳动合同法规定的必备条款,比如,用人单位基本情况、合同期限、工作内容和地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动条件等,特别要高度警惕合同中于法无据、明显不合理的条款,防止掉入陷阱,难以维权。若因故未能与用人单位签订合同、订立协议,一旦遇到纠纷应及时寻求有关部门帮助,通过正规渠道予以妥善解决。

专项行动打击招聘欺诈骗

教育部一直高度重视开展高校毕业生就业工作。目前,教育部已部署各地各高校于今年5月至8月开展2024届高校毕业生就业“百日冲刺”行动。

“百日冲刺”行动以“千方百计拓岗位提速增效促就业”为主题,通过开展多项专项行动,全力促进2024届高校毕业生高质量充分就业。

教育部将通过加强就业安全教育宣传等工作,帮助毕业生防范“黑中介”“招聘付费”等就业陷阱,并会同有关部门依法严厉打击招聘欺诈骗、恶意解约、培训贷等违法违规行为,切实维护毕业生权益。同时,要求各地各高校组织开展就业育人主题教育,通过形势政策讲座、党团组织活动、带生访企等形式,引导毕业生树立正确的择业观、就业观。畅通毕业生沟通反馈渠道,密切关注毕业生就业进展和求职诉求。

□法治日报记者 赵晨熙

维权知识库

哪些工伤费用从工伤保险基金中支付

根据《社会保险法》第三十八条规定,因工伤发生的下列费用,按照国家规定从工伤保险基金中支付:

- (一)治疗工伤的医疗费用和康复费用;
- (二)住院伙食补助费;
- (三)到统筹地区以外就医的交通食宿费;
- (四)安装配置伤残辅助器具所需费用;
- (五)生活不能自理的,经劳动能力鉴定委员会

- 确认的生活护理费;
- (六)一次性伤残补助金和一至四级伤残职工按月领取的伤残津贴;
- (七)终止或者解除劳动合同时,应当享受的一次性医疗补助金;
- (八)因工死亡的,其遗属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和因工死亡补助金;
- (九)劳动能力鉴定费。

别让“包薪制” 把加班费和福利“包”没了

“包薪制”是指在劳动合同中打包约定法定标准工作时间工资和加班费的一种工资分配方式,部分企业企图用“薪资打包”的方式,模糊掉劳动者的劳动报酬、福利待遇等。“工资打包看上去不少,实际上,加班费、餐费补助、交通补贴、高温补贴都模糊掉了。”不少劳动者表示。

所谓“包薪制”,又称“打包工资”,是指在劳动合同中打包约定法定标准工作时间工资和加班费的一种工资分配方式,在部分加班安排较多且时间相对固定的行业中比较普遍。

由于“包薪制”让用工管理,变得

相对简单明了,能够快速促成劳动合同的签订,从而提高了企业用工效率,也因此,被越来越多企业所采用。然而,在推行过程中,有些企业心怀叵测,先打自己的“小九九”,比如,“包薪制”含糊了月工资、加班费,出发点即是不明确结算加班费,“一口价”薪资,其实“砍”掉了加班费。而且,“包薪制”中模糊的还有社保缴纳金额、公积金等各种福利待遇,在“一口价”中打折了。

尽管现行法律法规对“包薪制”的工资约定没有禁止性规定,用人单位有确定工资分配方式和工资水平的自主权,但用人单位与单位,不能搞着明白装糊涂,不能滥用天然优势地位,恣意侵害劳动者的合法权益,规避支付加班工资的义务,违反最低

工资标准或劳动者最长工作时间的相关强制性规定,甚至变相损害员工各项福利待遇。

劳动者的每一项合法权益,都必须得到有效维护。用人单位固然有依法制定内部薪酬分配制度的自主权,但前提是制度的制定和执行须符合相关法律的规定。用人单位不可利用“包薪制”的模式,侵蚀劳动者的权利,架空既有劳动法律法规;同时,劳动者在就业时 also 需增强法律意识,与用人单位明确约定标准工作时间的工资标准和各项福利标准,切实维护自身的合法权益;此外,劳动监管等职能部门要强化监管力度,严厉打击借“包薪制”侵害劳动者权益案件,有效杜绝“包薪制”把加班费和福利“包”没了现象的出现。

□吴睿鹤



6月12日,旬阳水电厂工会组织开展“同心聚力、追求卓越”健步走活动,以实际行动维护职工健康权益。
□通讯员 杨国迎 摄