

如何帮助户外劳动者安全度过“烤验”？

今年入夏以来，全国多地持续高温，一些地方最高温突破历史极值。建筑工人、保安、导游、快递员、外卖配送员等户外劳动者直面“烤验”、坚守一线。

热浪之下，劳动者的的工作和健康状况备受关注。他们有高温津贴吗？高温天气下能错时户外作业吗？因工作中暑能认定工伤吗？针对高温下的劳动热点问题，《工人日报》记者在北京、深圳和济南等地开展了实地探访。

一些户外工作难以避开高温时段

脱下袖套、头盔，连续送了5个小时外卖，网约配送员李添喜回到家吃上午饭，已将近16点。“上午高峰时段最忙，订单多，不可能休息。”记者采访当天，深圳最高温33摄氏度。当天，他的排班是10点半到15点半、17点半到24点。

“以前没有套防晒袖套，穿着短裤就上岗，直接被晒掉皮了。”自前几年送外卖途中中暑后，李添喜就养成了一个习惯，天热时，送餐前先喝一瓶藿香正气水。

谈及高温劳动，从事导游工作14年的李特向记者倾诉“苦水”：“我和周围很多同行都有晒伤的经历，脸颊、额头、手臂通红，碰到热水有刺痛感……”

李特透露，尽管能通过合理安排行程，尽量避免在高温时段选择户外景点，但进入暑期旅游旺季，游客多，大部分景点都需要排队。导游一般先将游客带到阴凉地等待，自己赶去排队买票，“排队、沟通停车点、找临时安置或接送游客的阴凉地等，都是导游难以避开的高温户外工作。”

广东鹏浩律师事务所律师谈自成介绍，根据《防暑降温措施管理办法》，在高温天气期间，用人单位应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。

“这两天，平台有个高温关怀金活动，在特定时段内完成规定单量，就能领取20元奖励，但很难完成。”李添喜向记者展示了这笔“有条件”的高温关怀金。国家特级导游刘艳红坦言，中国注册导游约为65万，超七成是自由职业，没有与旅行社签订劳动合同，无法享受到高温劳动保护待遇。

“目前的司法实践中，一般是在存在劳动关系的情况下，用人单位才需要支付高温津贴。”为维护劳动者在高温时段作业的权益，谈自成建议进一步明确高温津贴的适用人群，应包括与单位建立劳动关系、劳务关系、承揽关系等的所有从业人员。



离职后身份证件曝光，还被公司“拉黑”？ 律师：已侵害员工隐私权

离职后被店方张贴身份证号

7月14日，河南周口一名女子在社交平台发消息称，自己从霸王茶姬离职后，被店方张贴身份证号公示，还表示上班时就被店长打压。从截图中可以看到，公示上写着：扶沟一峰广场员工，多次违反公司规定，造成不良影响，经公司研究，给予开除拉黑处分，三年内不得从事霸王茶姬任何相关工作。女子表示事后她联系了门店，门店称公示只张贴了1个小时，为了贴给督导看。而女子却质疑自己已经离职了，为什么还要张贴公示，上面还有自己的身份证号。对方则称女子如果要闹去分公司，不要找他。

涉事门店连夜道歉

7月15日，涉事霸王茶姬工作人员称，该员工与顾客发生争执遭投诉，公告是为安抚顾客，上面的身份证信息是假的不是员工本人的，告示也从来没有贴出来过，打印出来当天就知道扔哪里了。

随着舆论发酵，霸王茶姬官方账号于15日发消息称，公司已要求门店立即“撤销公示”，对涉事门店负责人与区域管理负责人进行停职调查，并成立专项小组赴当地进行信息和情况核实，并要求门店“与公司一起联系该伙伴，进行道歉和慰问”。

事件登上热搜以后，引发了网友对该公司管理方式的不满以及对员工隐私权的关注。还有网友质疑，门店行为是否已触犯法律。

律师解读：侵害隐私权

根据《中华人民共和国民法典》规定，处理个人信息应当遵循合法、正当、必要原则，不得过度处理，并应征得该自然人或者其监护人同意。

律师表示，在通过姓名、肖像等信息组合能够识别出员工身份的情况下，霸王茶姬公开员工身份证号码、姓名等信息，已超出必要的限度，侵害了员工的隐私权和个人信息权益。隐私成立的条件之一是信息处于隐秘状态，且不为社会公众普遍知悉。即便霸王茶姬因内部管理需要，需公开员工的个人信息，也应当遵循合法、正当、必要原则。

综合来源：新闻晨报、潮新闻、安庆市中级人民法院、红星新闻、广东省高级人民法院、燕赵晚报、人民日报、新华社等

一些单位以清凉物资冲抵高温津贴

“我们每个月的工资是固定的，没听说有高温津贴。”近日，北京市朝阳区青年路附近某小区保安张大爷对记者说，他从外地来京从事保安工作已有3年，未收到过高温津贴。

张大爷告诉记者，每年夏天，他所在的物业公司都会搭起一顶帐篷，用来遮阳，还会送来绿豆汤、矿泉水、藿香正气液等。“正午，公司不会强制要求我们暴露在室外。”

当记者向张大爷介绍北京市高温津贴标准时，他表示不知情，也从未有人和他说过有高温津贴。“既然大家都没开口要，我也不想冒头。”

在北京市朝阳区青年路附近某建筑工地外，记者就高温津贴发放一事随机采访了几位工人。“我们干一天结一天的工钱，包工

头没和我们提起过高温津贴，我们也没拿到过。”一位工人说，工地每天会送两趟矿泉水和绿豆汤，用来防暑，包工头也会叮嘱他们施工时避开最热的时段。

记者采访了解到，一些建筑工人、保安、外卖配送员等群体并未拿到过高温津贴，有的只是以“防暑降温饮品”或“清凉物资”等名义发放的矿泉水、绿豆汤、冰棍、藿香正气液等物品。

“高温津贴与防暑降温物品不是一回事，更不可取而代之。”北京海安律师事务所律师赵璐凯介绍，根据《防暑降温措施管理办法》规定，劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴，且高温津贴纳入工资总额。

赵璐凯表示，高温津贴标准由省级人社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。高温津贴不等于防暑降温费，区别在于，前者是工资的组成部分，只能是货币支付；后者属于福利，不计人工资总额，可以是货币形式，也可以是发放物品等形式。用人单位不得用饮料、防暑药品代替高温津贴的发放。

根据北京市规定，高温津贴应在每年的6月至8月发放。发放标准为室外露天作业人员每人每月不低于180元；在33℃（含33℃）以上室内工作场所作业的人员，高温津贴为每人每月不低于120元。除发放高温津贴外，还应为从事高温作业、高温天气作业的劳动者提供防暑降温饮料和必需药品，不得以高温天气停止工作、缩短工作时间等为由，扣除或降低劳动者工资。

职业性中暑申请工伤认定存堵点

顶着炎炎烈日，一天派送200多件快递，上下爬楼几十趟，这是山东省济南市某片区快递小哥张朗坚守在岗的寻常一天。

张朗告诉记者，高温天气下，生鲜冰饮等订单激增，他每天骑车超过20公里，碰到老旧小区搬运重物，一次上下楼就能大汗淋漓。“衣服能湿透好几遍，干了湿、湿了干，配送车上放的水都是1升的桶，一天能喝好几桶。”

前些日子，由于持续升温，张朗派件时突然中暑晕厥，就医后想要申请工伤赔偿，但第一步就遇到难题，因为他没有签订用工协议，无法提交劳动关系证明。

《防暑降温措施管理办法》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。然而在实践中，一些劳动者和张朗一样，出现职业性中暑后，面临认定难、维权难。

“职业病诊断，首先得进行劳动关系确认。但对于很多外卖送餐员等新就业形态劳动者来说，因未与用人单位签订劳动合同，一旦发生热射病等情况，很难被认定为工伤。”山东崇辨律师事务所朱晓凯律师同时介绍道，防暑降温取证困难，对于不能采取有效措施将工作场所温度降低到33摄氏度以下的，大部分用人单位没有工作场所温度记录，即使有也基本是单方面记录，法律上也没有记录的强制要求。

“职业性中暑的工伤认定流

程、鉴定程序、鉴定机构职责都直接影响着劳动者工伤认定的效率。”四川恒和信律师事务所主任李正国建议，针对当前就业形态灵活性和多元性趋势，有必要优化认定程序、简化认定条件。

中国社会科学院法学研究所研究员谢增毅建议，劳动者应增强维权意识和证据意识，保留考勤表、工作环境温度等能够证明工作环境已达到发放高温津贴标准的证据。

“高温作业劳动保护涉及不同部门，应加强协调、形成合力，加大对拒不履行义务的用人单位的处罚力度，共同助力‘因工中暑’不再处于权益保护‘死角’。”谢增毅说。

来源：工人日报公众号