

如何帮助户外劳动者安全度过“考验”?

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“考验”、坚守一线。

热浪之下,劳动者的工作和健康状况备受关注。他们有高温津贴吗?高温天气下能错峰户外作业吗?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。”自从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。

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,不计入工资总额,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,配送车上放的水桶都是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律师朱晓凯律师同时介绍,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



离职后身份证曝光,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文称,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,打印出来当天就不知道扔哪里了。

随着舆论发酵,霸王茶姬官方账号于15日发文称,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