

连日来,陕西多地持续高温,为切实保障劳动者权益,陕西省总工会权益保障部提醒——

■基层动态■

# 符合条件可同时领取防暑降温费及高温津贴

本报讯(记者 王何军)进入7月以来,陕西多地最高气温连续超过35℃。高温下,防暑降温费和高温津贴是否能够同时领取成为广大职工关注的焦点。对此,省总工会权益保障部给出明确答案——符合条件的高温作业人员可同时领取防暑降温费和高温津贴。

依据人社部、安监总局等部门下发的《防暑降温措施管理办法》,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,劳动者在领取防暑降温费的同时,可以领取高温津贴。

《防暑降温措施管理办法》规定,高温天气的定义是指地市级以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日最高气温达35℃以上的天气。高温天气作业是指用人单位在高温天气期间安排劳动者在高温自然气象环境下进行的作业。工作场所高温作业WBGT指数测量依照《工作场所物理因素测量第7部分:高温》(GBZ/T189.7)执行;高温作业职业接触限值依照《工作场所有害因素职业接触限值第2部分:物理因素》(GBZ.2.2)执行;高温作业分级依照《工作场所职业病危害作业分级第3部分:高温》(GBZ/T229.3)执行。

另外,2019年5月31日,省人社厅下发的《关于做好2019年夏季防暑降温工作的通知》明确,高温津贴发放标准为每人每天25元,发放时间为6月1日至9月30日。高温津贴由劳动者所在单位负担,纳入工资总额,不包括在最低工资标准范围内。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。

省总工会权益保障部部长杨景龙解释,高温津贴与温度有关,以气象部门预报为准。只要劳动者所在工作场

所温度达到33℃,就应该享有高温津贴。高温津贴是工资的一部分,不是福利,要纳入工资总额,发放时间不得超过10月底。而且,高温津贴不在最低工资范围内,必须现金发放。企业提供的防暑降温所需的清凉饮料和必需药品不得冲抵高温津贴。

同时,省总工会权益保障部要求,各级工会在“送清凉”活动中要督促企事业单位不断改善夏季职工生产生活条件,及时足额发放防暑降温费和高温津贴,并为劳动者提供足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及药品。

## 镇安县总工会 为患病职工解燃眉之急

本报讯(孙守雅 小松)近日,商洛市镇安县总工会职工互助保障办的工作人员来到县科教系统患病女职工王某家中,为王某及时送去互助保障理赔资金24000多元,并鼓励她要树立战胜疾病的信心,积极治疗,早日康复。

王某去年3月在县医院查出泌尿系统肿瘤,后转至西安市第四人民医院做了肿瘤切除手术,住院治疗十多天。县科教系统工会了解到王某的情况后,及时给予关心同时积极与县总工会互助保障办工作人员沟通,及时为王某进行了理赔。

今年以来,镇安县总工会已为全县201名患病职工赔付保障资金30多万元。自2014年以来,镇安县总工会连续五年被省总工会评为职工互助保障模范县、被中国职工保险互助会评为先进集体。

### 光电股份构筑起网格化医疗救助体系

本报讯(王蓓)不久前,北方光电集团有限公司北方光电股份有限公司(以下简称“光电股份”)的职工程某,因缺血性脑血管病住院治疗,总花费64000余元,医保支付40000余元,互助医疗保险理赔3000余元。程某还在光电股份领取住院慰问金500元、帮扶关爱基金4800余元,程某个人承担仅剩15700余元。“多亏了我们公司有完善的医疗救助制度,要不然像我这种情况不知道要拖累家庭到啥时候……”职工程某感慨地说。

近年来,光电股份工会着力提升职工获得感、幸福感、安全感,为职工筑起了网格化医疗救助体系,让职工真正感受到了企业大家庭的温暖。

光电股份网格化医疗救助体系,即基本医疗保险、补充医疗保险和互助医疗保险的“三保”,职工患病住院慰问金和帮扶关爱基金的“两金”。其中,基本医疗保险、补充医疗保险是社会统筹性质的保险,而互助医疗保险由行政支出办理,是全国及省市工会组织开展为期一年的互助性质的医疗保险。职工患病住院慰问金与帮扶关爱基金是工会按照职工需求建立起来的,分别由工会支出和行政拨付,以减轻职工经济负担为目的。

职工患病住院时,由工会和分公司到医院探望,给予500元慰问金。职工出院后分别启动基本医疗保险、补充医疗保险和互助医疗保险。当三项保险理赔后,个人自付部分仍超过1万元的,即可最高按照60%的比例申报帮扶关爱基金,大大减轻了职工的经济负担。

光电股份的职工何某,因患眩晕症住院治疗,总花费8300元,医保支付6200元,互助医疗保险理赔830元,领取住院慰问金500元,何某个人仅承担770元。

自2018年起,该工会明确建立了职工患病住院慰问金,且互助医疗保险工作得到了公司领导的高度重视和大力支持,深受职工欢迎。同时,职工帮扶关爱基金,使职工在生病、家庭困难等重大困难情况下,得到了一份温暖和关爱。

目前,光电股份工会已建立起一套完整健全的职工住院慰问金、互助医疗保险理赔、帮扶关爱基金申请工作流程,固定人员、固定时间、缩短周期,使得申报、审核、办理、领取等各个环节畅通无阻,确保职工在最短时间内领取到救助款,从而面向基层,着力解决困难,积极营造暖人心、稳人心、聚人心的和谐氛围。

## “应援尽援”职工维权机制值得借鉴

■有话直说■

广东省总工会最近公布一个数字引人关注:9.1万多人次——这是截至今年5月,广东职工热线12351一年来答复咨询职工的人次数。同时,这也是广东工会构建“应援尽援”职工维权机制的一个生动缩影。

劳动争议难免存在,建立起完善的劳动维权机制,不仅有助于维护劳动者合法权益,且能够有利于构建和谐劳动关系,促进经济社会高质量发展。据介绍,广东工会坚持法治思维,运用法治方式,将劳动争议纠纷类的法律援助与信访工作相结合,及时为合法权益受到侵害的困难职工提供法律援助,做到应援尽援。

强大的劳动维权机制,一方面有助于让劳动者维权后顾之忧,比如,广东省总工会热线平台,半年来,已累计交办处理1600余件寻求解决类工单,按期办结率100%,共为1797

名职工成功追讨应得权益金额1308余万元。而且,全省工会通过组织工会律师团为广东职工提供法律服务和援助,也取得了不错的成效。

另一方面也有助于消弭不法用工行为。去年出台的《广东省人民检察院广东省总工会关于加强职工合法权益保护工作的意见(试行)》就提出,综合运用刑事、民事、行政审判监督、提出检察意见建议、支持职工起诉、探索试行公益诉讼等多种手段措施,加强职工合法权益保护。而这样的法治常态,也必然能够促进规范用工。

同样,“应援尽援”职工维权机制,在维护了劳动者权益的同时,一则有助于增强劳动者法律维权的意识,使其能够通过合法渠道维护自身权利;二则也有助于消弭劳动者不理性维权的行为;三则更有助于引导和督促相关单位和社会组织直面问题,优化职工就业条件与劳动环境,为构建和谐劳动关系营造良好的法治环境。

■以案说法■

王某是某啤酒公司员工,4月21日工作期间身体不适,次日凌晨2点在家身体不适入院治疗,因抢救无效死亡。事后,人社部门未认定工伤,王某家属请求上诉。

案情

该案中,王某4月21日正常上班,期间出现身体不适。17点45分王某下班回家,4月22日凌晨2点左右,王某突发疾病,其家人拨打120急救电话,经抢救无效于4月22日7点死亡。经诊断,死因是急性心肌梗死及心源性休克。根据王某家属提供的劳动合同、证人证

解析

《工伤保险条例》第14条明确规定,职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;工作时间前后在工作场所内,从事

## 借调期间发生工伤,原单位要承担责任

■职工信箱■

百事通先生:

2018年6月,我入职一家广告公司,任市场运营总监。同年10月,广告公司法定代表人武某朋友的公司在因技术上遇到困难,找武某求助。于是,武某指派我去其朋友公司帮忙3天。在我帮忙的第二天,工作间隙上厕所时滑倒受伤。受伤后,我需要工伤赔付,可两家公司互相推诿,谁都不愿担责。那么,像我这样在被借调期间发生的工伤,应由谁承担工伤赔付责任呢?

读者 王嘉

王嘉同志:

依据我国相关法律的规定,职工借调期间受到工伤事故伤害的,由原用人单位承担工伤保险责任,但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。同时,职工毕竟是在借调期间发生的工伤,原用人单

位可以在借调前或事后与借入单位就被借调职工的工伤问题约定协议,当原用人单位承担了被借调职工的工伤保险责任后,可以按照协议要求借入单位给予补偿。

《企业职工工伤保险试行办法》曾规定:职工借调期间发生工伤事故的,由借调单位承担工伤保险责任。《工伤保险条例》之所以做出修改,是基于以下考虑:

(1)被借调职工的劳动关系在原用人单位,原用人单位自然应当承担缴纳工伤保险费等工伤保险责任。

(2)被借调职工的工资、福利等与工伤保险有关的档案资料,一般应由原用人单位保管,并不在借调单位之间转移,借调单位对被借调职工的有关情况并不清楚。现实中,就曾发生借调单位以被借调职工不是本单位职工为由拒绝承担工伤保险责任,当双方发生争议时,也不利于当事人提供证据,不利于对纠纷的调查取证和及时处理。 □百事通

## 下班回家因病死亡不能认定工伤

言、院前急救病历等材料,当地人力资源和社会保障局认为王某所受到的伤害不符合《工伤保险条例》第14条、第15条认定工伤或者视同工伤的情形,未认定为工伤。

王某家人对此决定不服,提起行政诉讼,要求撤销该不予认定工伤决定书,并重新作出认定工伤的决定。

“因工死亡”要符合工作时间、工作岗位、突发疾病、径直送医四要件。庭审中,各方当事人对王某能否适用《工伤保险条例》产生争议。《工伤保险条例》第15条规定,职工在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的视为工伤,适

与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;患职业病的;因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的。

同时,人力资源和社会保障部法规司对《工伤保险条例》进行补充规定:对“因工死亡”的理解和适用,应当严格遵守工作时间、工作岗位、突发疾病、径直送医四要件。至于其他情形,如虽在工作时间、工作岗位发病或自感不适,但未送医抢救而是回家休息,48小时内死亡的,不应视同“因工死亡”。 □董建新



近日,宝鸡热电厂团委举办“10元关爱”慈善募捐活动,青年志愿者将一张张传递爱心的10元钱投进募捐箱,表达了他们对社会公益事业的热情。



暑运前夕,中国铁路西安局集团有限公司韩城车务段联合西铁疾控所,邀请专家深入沿线站点巡回宣讲健康知识,向职工普及中暑与处置知识,增强职工自我保护意识,提高预防疾病能力和应急处置水平。



7月5日,华山三特索道公司工会委员会邀请华阴市总工会领导来到索道运营现场,进行了一次“促进工作场所性别平等,维护女职工合法权益”的宣传活动。图为工作人员现场发放维权资料。

■典型案例■

## 拒绝员工上班 酒店被判赔付近两年工资

郦玫曾在多家大型酒店任职。为充分利用其管理经验及人脉关系,北京一家酒店通过猎头公司聘用了她。入职当天,双方签订了期限为2015年8月17日至2018年8月16日的劳动合同。合同约定其担任酒店人力资源部总监职务,月工资标准为18500元。在职期间,酒店通过银行代发郦玫的工资,每月26日至次月25日为一个考勤计薪周期。

一年后的2017年2月5日,酒店召开会议,在未事先通知的情况下决定将郦玫无理辞退。

郦玫认为,酒店不履行法定程序解除其劳动关系违法。在交涉无果的情况下,向仲裁机构申请劳动争议仲裁,要求酒店与其继续履行劳动合同,并支付2016年12月26日至2017年8月14日工资、2015年9月21日至2017年8月14日未休年假工资等。

该案经仲裁委仲裁,一审法院一审、上级法院二审终审后,于2018年6月29日判决酒店继续与郦玫履行劳动合同,同时,按照月工资18500元的标准支付其2016年12月26日至2017年8月14日的工资及2015年度、2016年度的未休年假工资。

由于酒店不履行生效判决确定的义务,经郦玫申请,法院决定强制执行。在此压力下,酒店支付了相关费用。但是,没有安排郦玫重返岗位上班。

员工再诉索要工资 酒店以未劳动拒绝打赢官司后,郦玫认为自己可以顺利恢

复工作了。当她走到酒店门口时,被保安拦下,理由是她已经不属于酒店员工了。

“法院明明判决继续履行劳动合同,我怎么就不是酒店员工了?如果真是这样,还怎么履行劳动合同?”郦玫说,由于酒店拒绝说明理由,她思前想后决定再次申请仲裁。

2018年10月,郦玫向仲裁委申请,请求裁决确认酒店与她自2018年8月17日至2018年9月12日期间存在劳动关系。同时,她要求酒店向其补发自上次争议结束日,即2017年8月15日至2018年9月12日的工资240500元、支付违法解除劳动合同赔偿金129500元、未提前30天通知解除劳动合同代通知金18500元、2017年和2018年度未休年假工资71447.88元、2017年1月1日至2018年9月份通讯费3150元、交通补贴费8400元。

2018年11月5日,仲裁委裁决酒店支付郦玫2017年8月15日至2018年6月29日工资195456.52元,驳回郦玫其他仲裁请求。双方均不服仲裁裁决书,各持理由及请求诉至一审法院。

借口工作简历虚假 企图否认合同效力

“为了规避赔偿责任,酒店想来一个釜底抽薪,企图通过否认合同效力,毁掉我家各项赔偿的基础。”郦玫说。

法院庭审时,酒店主张郦玫虚构在北京某五星酒店工作的经历,欺骗酒店与其签订劳动合同。由于受到欺诈,该劳动合同效力应当归于无效。对此,酒店提交郦玫入职时

填写的职位申请表、个人简历以及郦玫的社会保险个人权益记录予以证明。

职位申请表及个人简历显示:郦玫自2012年至2015年在某五星酒店任行政人力总监。社会保险个人权益记录显示:郦玫2009年1月至2015年7月的社会保险由一家香港饭店缴纳,2015年8月、2015年9月的社会保险由五星酒店缴纳。

郦玫辩称,其所填写的工作履历均属实,社会保险关系不能代表劳动关系和工作经历,其入职酒店的时间与酒店为其缴纳社会保险的时间也不一致,且其入职酒店时已经提交了相应材料,包括五星为其出具的离职证明,否则酒店不可能让其入职。

郦玫称,上次争议二审法院终审判决后,她曾要求返岗上班并向酒店邮寄了上岗申请书,但酒店未给予任何回复,因此酒店应当按照劳动合同的约定支付此期间的工资。

为证明其主张,郦玫提交了快递单及查询单。快递单的邮寄日期为2018年7月9日,收件人为酒店工作人员荣某,内件品名为上岗申请书。查询单显示上述邮件于2018年7月11日由他人代收。

酒店认可上述证据的真实性,但主张荣某不能代表酒店,且认为生效判决确认双方继续履行劳动合同后,郦玫应到公司报到并工作,而不是通过邮件方式要求上岗。因双方签订的劳动合同无效,郦玫也未提供实际劳动,其要求支付此期间的工资缺乏依据。

上诉理由不能成立 法院判令支付赔偿

法院认为,酒店虽主张郦玫虚构在五星酒店工作的经历,并提交郦玫社会保险个人权益予以证明,但社会保险缴费记录不等于劳动关系,且郦玫提交了与五星酒店签订的劳动合同,对酒店称双方签订的劳动合同无效的主张,不予采信。

关于2017年8月15日至2018年8月16日的工资,因酒店已被生效判决认定与郦玫解除劳动合同依据不足,且未安排郦玫上岗工作,所以,仍应按照郦玫在岗期间的正常工资待遇向其支付上述期间的工资。

对于郦玫主张的诉讼费、交通费,已经生效的判决已经认定依据不足,并驳回该项主张,在郦玫未提交新的证据的情况下,不予支持。

因年休假制度保护的是职工的休息权,而郦玫在相应期间并未提供实际劳动,因此,不予支持。

酒店在主张劳动合同无效的同时,主张双方劳动合同已经终止,并提交其于2018年7月11日向郦玫邮寄送达的劳动合同到期不续签通知。该通知载明:“郦玫女士:酒店与您所签订的《劳动合同》期限将于2018年8月16日届满。因酒店决定不与您续签劳动合同,请您于劳动合同到期当日按规定办理离职手续。特此通知。”

法院认为,《劳动合同法》规定,除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动

合同,劳动者不同意续订的情形外,依照劳动合同到期终止的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。上述通知表明,酒店明确表示不再与郦玫续签劳动合同,依法应支付终止劳动合同补偿金。

根据上述情况,法院判决酒店在判决生效7日内支付郦玫相关期间工资223701元,支付终止劳动合同补偿金55500元,两项合计279201元,驳回酒店及郦玫的其他诉讼请求。若酒店未按判决指定的期间履行给付金钱义务,应当依照《民事诉讼法》第253条之规定,加倍支付迟延履行期间的债务利息。

酒店不服法院判决提起上诉。其理由是:一审判决酒店支付郦玫的税前工资违反公平原则。判决支付终止劳动合同经济补偿金,违反劳动争议仲裁前置程序,即使支付该补偿,也应按照郦玫实际提供劳动的时间支付。

二审法院认为,酒店违法解除劳动关系后,法院终审判令继续履行合同,在郦玫已经邮寄上岗申请书的情况下,酒店不履行生效判决安排相关工作,应当按照正常出勤支付工资。由于郦玫在仲裁阶段提出的是违法解除劳动关系赔偿,一审期间变更为终止劳动合同经济补偿金,这两项请求均是针对双方劳动合同的解除行为及解除补偿的认定,诉争的事实同一,故一审法院为了节省诉讼资源,对此予以一并处理并无不当。鉴此,判决驳回上诉,维持原判。 □赵新政