夏天到了,高温津贴该怎么发?

■圆桌主持 陈宏光

本期嘉宾

上海光大律师事务所 潘轶

- 上海尚法律师事务所 和晓科
- 上海中夏旭波律师事务所 李晓茂

主持人:

进入6月以后,我国多地将迎来高温期。伴随着气温上 升,很多地区都将持续为职工发放一笔高温津贴,而且一些省 份还对高温津贴标准做了上调。

比如江苏省今年就对高温津贴标准作了调整,从原来的每 月200元调整到每月300元,支付时间为6月到9月共4个 月。

但是, 还是有很多人对于高温津贴的相关规定并不清楚, 也不知道这笔钱到底什么人在什么情况下可以拿, 甚至会把 "高温津贴"和"防暑降温费"相混淆。

那么,高温津贴到底该怎么发呢?

何为高温津贴

劳动者享有高温津贴的前提是在35℃以上高温天气从事室外 露天作业或在 33℃以上的工作场所工作。

潘轶:对于高温津贴,劳动法上 并没有明确规定。

而在国家安全监管总局等四部 门联合印发的《防暑降温措施管理 办法》中规定了高温津贴,即"劳动 者从事高温作业的,依法享受岗位 津贴。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

可见, 劳动者享有高温津贴的 前提是在 35℃以上高温天气从事 室外露天作业或在 33℃以上的工作

目前,全国已有20多个省份明确 了高温津贴标准,有些地方的标准是 明确和固定的,比如上海目前的标准 是每月200元,发放时间是每年6月 至9月;

有些地方比如天津就规定, 防暑 降温费、高温津贴与上年度全市职工 平均工资水平挂钩。根据天津市人力 社保局公布的通知,2018年该市职工 的防暑降温费标准为 168 元每月,较 上一年上调了10元,高温津贴标准为 31 元每天,比上一年上调了 2 元。

并非人人都有

对许多常年在办公室从事工作的劳动者来说、通常是没有高温 津贴的,但可能会有"防暑降温费"。

李晓茂:高温津贴的发放要同 时满足时间和实际温度两个因素, 比如上海的劳动者只有在每年的 6 月至9月间,且工作环境的温度达 到相关法规规定的"高温"标准,才 能享受高温津贴。

因此,对许多常年在办公室从 事工作的劳动者来说,通常是没有 高温津贴的。

而且由于工作环境可能发生变

换,劳动者往年有高温津贴,今年也未 必有高温津贴。

有些在办公室工作的白领到了夏 季也能多领一笔钱,这应当属于"防暑 降温费"这一福利待遇,而不是法律所 规定的"高温津贴"。

防暑降温费并非法律强制单位必 须给予的待遇,除非明确跟劳动者作 了约定, 否则发不发是用人单位的自

不能实物冲抵

如果符合发放高温津贴的条件,单位不能用发放实物来冲抵高 温津贴。

和晓科:在高温时节,一些单位 会发放饮料、防暑降温用品等实物, 这些能否冲抵高温津贴呢?

根据上海市人力资源和社会保 障局发布的《关于做好本市夏季高 温津贴发放工作的通知》,"夏季高

温津贴纳入工资总额。企业在发放夏 季高温津贴的同时,应继续做好工作 现场清凉饮料的供应"。

也就是说,如果符合发放高温津 贴的条件,单位不能用发放实物来冲 抵高温津贴。



资料图片

■相关报道

江苏高温津贴标准提高至每月300元

据《新华日报》报道,6月 1日起, 江苏省高温津贴标准从 原来的每月200元调整到每月 300元,支付时间为4个月(6 月、7月、8月、9月)。用人单 位原则上按月计发劳动者高温津 贴, 纳入工资总额, 按规定税前

江苏省人社厅联合省财政 厅、省卫计委、省安监局、省总 工会近日下发《关于做好高温津 贴支付有关工作的通知》。明确 省域内企业、事业单位和个体经 济组织等用人单位安排劳动者在 35℃以上(含35℃)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到 33℃以下 (不含 33℃) 的,应 向劳动者发放高温津贴。高温天 气依据用人单位用工所在地设区 市以上气象主管部门所属气象台 向公众发布的气温确定。

劳动者正常工作时间工资及 国家规定的最低工资标准不包含 高温津贴,用人单位不得因发放 高温津贴而降低劳动者工资,用 人单位提供的防暑降温饮料、药 品等劳动保护用品费用不得冲抵 高温津贴

江苏省人社厅人士提醒,按

国家规定,用人单位在高温期间 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,确保职工高温期间的身体健 康和生命安全。

用人单位未按规定发放高温 津贴, 劳动者可向人社部门举报 投诉,或依法申请调解、仲裁、

用人单位对劳动者从事高温 天气作业情况及高温津贴发放情 况承担举证责任。

未发高温津贴不能解除合同

劳动者单独以用人单位未发放高温津贴为由主张解除劳动合同,并索要经济补偿金的,法院一般 不会支持。

李晓茂:相关司法解释明确: "因用人单位作出的开除、除名、辞 退、解除劳动合同、减少劳动报酬、 计算劳动者工作年限等决定而发 生的劳动争议,用人单位负举证责 任。"

但从目前的司法实践来看,针 对高温津贴的争议,司法机关对于 举证责任的分配规则并不明确和 统一,有些法院会要求用人单位举 证证明其已履行了发放高温津贴 的义务,或者证明其依法可不向劳 动者发放高温津贴;但也有的法院

会要求劳动者举证。 对此,有些地方从法律层面加 以了明确。

比如《广东省关于高温津贴发 放的管理办法》中就规定:

"用人单位应当如实记录劳动 者从事高温作业情况及高温津贴 发放情况,并至少保存二年。

劳动者从事高温作业情况以 及高温津贴发放情况,由用人单位 承担举证责任。"

如果举证不力,用人单位可能 承担不利后果。

根据《劳动合同法》,用人单位 未及时足额支付劳动报酬的,劳动 者可以解除劳动合同,用人单位应 当向劳动者支付经济补偿。

那么既然高温津贴属于工资, 并纳入工资总额。如果单位不发高 温津贴,劳动者能否依据《劳动合 同法》解除合同并索要经济补偿

对此虽然法律层面尚无明确 规定,但依据目前的司法实践和观 点,由于高温津贴在劳动者的工资 构成中所占比例很小,它的缺失并 不会对劳动者及其家庭成员的生 存、健康、发展权造成实质性影响。 因此劳动者单独以用人单位未发 放高温津贴为由主张解除劳动合 同,并索要经济补偿金的,法院一 般不会支持。