2019年7月29日 星期一

"高温津贴"是否人人有份?

■圆桌主持 陈宏光

太期喜宝

上海光大律师事务所 潘轶 上海尚法律师事务所 和晓科

上海中夏律师事务所 李晓茂

主持人:

每年的7、8月份,各地都将迎来一年中最热的天气,不 少劳动者也能获得一笔叫做"高温津贴"的额外补贴。

今年5月上海人社部门宣布,夏季高温津贴标准从每月 200元调整为每月300元,每年6月至9月发放。

但是, 还有很多人对于高温津贴的相关规定并不清楚, 也 不知道这笔钱到底在什么情况下可以拿。

那么,高温津贴是否人人有份呢?

给高温岗位的津贴

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 额。

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 场所工作。

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,比如上海今年调整后 的标准是每月300元,发放时间是每 年6月至9月;

还有的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

不能用实物冲抵

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。但如果劳动者并不符合 领取高温津贴的条件,那么单位发放 的这些实物实质是一种额外的福利。

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

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。

负举证责任。"

对此,有些地方从法律层面



资料图片

■相关报道

多地调整高温津贴标准

进入7月以来,全国多地 进入"烧烤模式",各地也就做 好防暑降温工作出台措施, 重申 高温津贴应发放到位。

记者调查发现,一些行业和 企业发放高温津贴仍不到位,有 劳动者反映"听说过、没拿过"。 此外, 今年以来, 上海、福建、 天津等省市陆续调整高温津贴标 准,但有的地方标准多年未变。

记者发现, 自防暑降温措施 管理办法 2012 年印发以来,至 少 24 个省区市调整对高温津贴 标准。今年以来, 上海、福建、 天津等省市又陆续调整高温津贴

4月底、福建省对现行夏季 高温津贴发放标准进行调整,5 月应当按实际高温天数向劳动者

支付高温津贴, 支付标准由每人 每天 9.2 元提高到 12 元; 6 月 至9月应当按月或按实际高温 天数向劳动者支付高温津贴,每 人每月由此前的200元调整为 260 元。

今年5月,上海人社部门 宣布, 夏季高温津贴标准从每月 200 元调整为每月 300 元, 每 年6月至9月发放。

与此同时, 上海、福建两地 都把高温津贴纳入了工资总额。 这就意味着,企业在计算职工社 会保险费基数时,也应将高温津 贴计算在内。

天津市则明确规定, 高温津 贴的标准为上年度全市职工日平 均工资 12%, 按照 2018 年度天 津职工月平均工资 5871 元计 算,今年的高温津贴标准为每人 每天32元,较去年增加3%左 右。

按照规定, 高温津贴标准由 省级人力资源社会保障行政部门 会同有关部门制定,并根据社会 经济发展状况适时调整。但有的 地方高温津贴标准"原地踏步" 多年, 有的超过10年未变。

河南省每天10元的高温津 贴标准,从2008年沿用至今;

广东省自2007年以来,高 温津贴的最高金额始终为每月 150元;

湖南省2005年规定,高温 津贴标准为每人最低每月 150 元, 如需按天数折算高温津贴, 每人每天不低于6.9元,这一 标准已有14年未予调整。

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

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 扫举证责任。'

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

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