# 责任编辑 陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

# 哪些情况可以拿高温津贴?

■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"的额外收入。

但是,还有很多人对于高温津贴的相关规定并不清楚,也

不知道这笔钱到底谁能拿、在什么情况下可以拿。

# 是给特定岗位的津贴

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, 首先需要明确的是, 高 温津贴并非所有劳动者都可以拿到

对于高温津贴, 劳动法上并没

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。

根据这一规定, "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

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,比如上海目前的发 放标准是每月300元,发放时间是每 年6月至9月共4个月。

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,并会相应进行

### 不同于"防暑降温费"

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 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"等福利待遇,是单位自主 发放的,并不是法律所规定的"高温

防暑降温费、高温费等项目并非 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 是用人单位的自由,单位不发也无须 承担责任。

#### 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

和晓科: 在高温时节, 一些单 位会发放饮料、夏季劳防用品、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 高温津贴纳人工资总额。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,是在夏季 对员工的一种关爱,它并不是法律强



资料图片

#### ■链接

# 多省份6月起发高温津贴 海南4月起连发7个月

据"中新经纬"报道,日 全国总工会印发《关于做好 2021 年职工防暑降温工作的通 知》, 对职工防暑降温工作进行 部署

《通知》要求、各级工会要 督促用人单位落实防暑降温主体 责任。要代表劳动者就高温作业 和高温天气劳动保护事项与用人 单位进行平等协商,签订集体合 同或者高温作业和高温天气劳动 保护专项集体合同。要督促用人 单位改进生产工艺和操作流程、 改善劳动条件和作业环境, 合理 安排作业时间、降低劳动强度, 组织职业健康检查、加强教育培 训,为职工提供必要的个体防护 用品和高温作业休息场所, 按规 定发放高温津贴等

盘古智库高级研究员江瀚表 按规定发放高温津贴,对于 劳动者来说意义重大。一方面, 保障劳动者合法权益, 是我国一

直以来所遵循的原则; 从用人单 位角度来说,发放高温津贴,让 劳动者真正感受到用人单位温 暖, 形成一个正向的激励机制。 有利于促进劳动者更好地工作, 提高劳动生产率。

北京大学国民经济研究中心 主任苏剑指出,高温补贴、工作 条件的保障等体现了企业和社会 对劳动者的人文关怀, 是社会文 明和进步的标志。

2012年6月制定的《防暑 降温措施管理办法》,规定了具 体的高温津贴制度。用人单位安 排劳动者在35℃以上(包括 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 作场所温度降低到 33℃以下 (不包括 33℃) 的,应当向劳 动者发放高温津贴,并纳入工资 总额。

记者发现, 因气候条件差 异,各地高温津贴开始发放时间

北京、天津、上海、浙江 山西、河南、陕西、广东、广 西、江西、江苏、山东、甘肃、 湖北、宁夏、贵州等多省份从6 月开始发放高温津贴;海南从4 月份开始发放;湖南、辽宁从7 月份开始发放

发放金额方面, 按月份发放 的省份中,上海、广东、 地发放标准较高,每月300元。 此外,河南、云南、海南、吉 林、四川、新疆、安徽、宁夏、 重庆, 陕西按天计算, 每天发放 高温补贴金额从8-18元不等。

从发放时长来看,上海、浙 陕西、江西、江苏、山东、 甘肃、湖北、宁夏、贵州等省份 从6月起连发4个月;广东、 广西从6月起连发5个月;海 南由于天气炎热,高温津贴发放 时间最长,从4月至10月连发 7个月。

# 维权可举报或申请劳动仲裁

对由于应发但未发、少发高温津贴而产生的纠纷,同样属于劳动纠纷,适用一般劳动纠纷的维权途 径, 劳动者可以向人社部门举报, 也可以依法申请劳动争议仲裁。

李晓茂, 对由于应发但未 发、少发高温津贴而产生的纠 纷,同样属于劳动纠纷,适用一 般劳动纠纷的维权途径, 劳动者 可以向人社部门举报,也可以依 法申请劳动争议仲裁

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

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