

顶高温冒酷暑陪顾客打球 10余年未领过高温津贴

高尔夫球童讨要高温津贴获法院支持

法院认为,高温津贴的性质为工资,应强制发放且不能以其他形式代替

□孟强

众所周知,打官司靠的是证据,谁有证据谁就能赢官司。可是,田女士与其所在体育俱乐部有限公司之间的劳动争议,由于在应该由谁举证证明她从事的工作属于高温作业一事上看法不一,在仲裁时田女士首先输了一场官司。

田女士不服裁决,向法院提出诉讼。法院审理认为,本案应由用人单位承担举证责任。这一戏剧性的大反转,彻底颠覆了仲裁的观点。由于该公司举证不能,法院遂判决其承担败诉的责任。由此,该公司不但要向田女士支付一直拖欠的高温津贴,还要向其支付相应的解除劳动合同经济补偿金。

“像现在这样的数伏天气,大太阳顶在头上,我们做球童的天在高尔夫赛场上奔跑,能不是高温作业吗?”近日,田女士谈及这场官司时说:“我觉得,法院将高温津贴的性质视为工资的做法是一大进步。既然属于工资,公司未及足额发放,员工离职就有权要求公司支付相应的离职经济补偿金。”

10余年未领高温津贴 女球童以此为理由提离职

热爱运动、身材较好、聪明伶俐的田女士,于2004年11月入职这家公司经营的一处高尔夫球场,球场安排她做球童工作。

“做球童有时还挺辛苦的,夏天最难熬,要不怕日晒,不怕雨淋。只要有客人下场打球,不管多热的天气,轮到你出场就必须出场。”田女士说,她必须按照规则给球员提供帮助,为球员背包、递杆、擦杆、指示打球路线等都得干。

尽管比较辛苦,可她喜欢这项工作,所以,工作起来就不觉得苦和累了。去年6月,她不经意间了解到,在高温季节工作单位须向员工发放高温津贴和防暑降温饮料等。而她工作这么多年,从没领过这些费用,于是,她的好奇心问了一下主管经理。

“本来这不是什么事儿,公司发不发这些东西、给不给这些钱,我都无所谓。这么多年没有,不照样坚持过来了?”田女士说,最让她不能容忍的是,她就这么一问,仿佛问错了什么似的,惹得经理十分不高兴。

“从此,经理对我没了好话。我是直性子,也是吃软不吃硬的人,就跟他顶了起来。”田女士说,

没想到,这么一顶竟顶出了事。最后,连工作都没法干了,她干脆提出了辞职。

自身难证作业属高温 员工申请仲裁输掉官司

离职后,田女士只想到一件事,那就是公司应该给她补足近来的高温津贴费。可是,她一了解,依据《劳动合同法》相关规定,她还可以申请劳动仲裁,要求公司按工龄向她支付11年的离职经济补偿金,即11个月的工资。

于是,在去年7月,田女士向仲裁机构递交了劳动争议仲裁申请书,要求公司支付上述费用。

庭审中,田女士主张其从事的工作是露天工作,工作期间需要背包捡球,全程陪同客户,属于高温作业工种。而公司在她工作期间从未支付过这些费用,违反了相关政策法规规定,故提出这项请求。此外,由于她的辞职请求得到了公司批准,且其已经离开了工作岗位,故公司应向她支付相应的离职经济补偿金。

公司不认可田女士的主张,辩称高尔夫球场是高档休闲娱乐场所,场所有灌木绿地、遮阳设施、空调设备等,并且球场每年夏季为每位员工,包括田女士在内,提供冷饮等消暑用品,等于支付了防暑降温费用,田女士无权就此向公司提出额外的高温津贴要求。

公司还认为,球童陪同客人打球时也不用长时间阳光下直晒,其工作不属于户外高温作业工种。因此,不同意支付所谓的高温津贴等费用。至于解除劳动合同经济补偿金一项,因此次离职是田女士自动提出的辞职,其行为已经打乱了公司正常工作部署,公司还需另外招聘工作人员进行顶替,所以,不同意支付该笔费用。

仲裁委审理后认为,由于田女士不能举证证明其所从事的球童工种属高温作业工种,故依法驳回其全部请求。

不能证明高温天休息 单位即应发放高温津贴

田女士对仲裁裁决不服,向通州区人民法院提起诉讼。庭审中,双方均不能提供新的证据以证明自己的主张。

法院审理认为,高尔夫球场属于露天娱乐场所,且其在夏季高温时并不会暂停营业或关闭经营场所。依据田女士从事的球童



工种的特点,她需要在客户打球时全程陪同,并下场为客人捡球。

而公司在辩论中,虽主张田女士的工作场所有灌木绿地、遮阳设施、空调设备等,并且为所有员工提供冷饮等消暑用品,但未能举证证明本单位未安排田女士在35℃以上高温天气从事室外露天工作,也未能证明公司已经采取有效措施将田女士的工作场所温度降低到33℃以下,故该公司应当支付田女士相应的高温津贴。

法院还认为,由于公司拖欠田女士的高温津贴未支付,其以此为由离职,符合解除劳动合同经济补偿金的条件,故公司应当支付田女士自2008年1月1日起至2015年8月10日期间的解除劳动合同经济补偿金。

综上,法院判决该公司支付田女士工作期间的高温津贴及解除劳动合同经济补偿金。判决作出后,双方均未上诉,现该判决已经发生法律效力。

法理剖析

高温津贴属于工资 须强制发放不可替代

结合本案审理情况,通州法院法官对诉讼标的之一——高温津贴,进行了详细的法理剖析,并认为:高温津贴性质为工资,须强制发放且不可替代。

应该认定为工资组成部分

法官认为,所谓高温津贴,是为保障职工在劳动生产过程中的安全和身体健康,对其发放的特殊补偿。2012年7月4日,我国《防暑降温措施管理办法》正式发布

执行,其中固定了《关于进一步加强工作场所夏季防暑降温工作的通知》的部分内容。根据该办法,用人单位对日最高气温35℃以上室外露天作业者,以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的,应当向劳动者支付高温津贴。

该办法出台后,将我国的高温劳动保护事宜提高到了一个新高度,为各地制定政策提供了法规依据。于用人单位而言,高温津贴到底是一项可给可不给的企业福利,还是一项按照法律规定必须强制支付的法定福利,在实践当中结论不一。有些企事业单位没有按照规定发放高温津贴,而是以提供绿豆汤、雪糕等方式代替高温津贴,或者以生活补贴、凉茶费等形式发放高温津贴,但发放的额度明显少于政府部门的规定。发放对象也有区别,有的单位发放高温津贴既未一刀切,也不与高温下的劳动强度挂钩,而是与级别、编制挂钩,高温津贴甚至成为一种身份的标志。一些临时工、农民工、劳务派遣员工等所谓编外人员,享受不到高温津贴,有的地方甚至发生过农民工申请高温津贴被辞退的实践,这些行为侵犯了职工的合法权益。

通州法院法官认为,由于工资是劳动者的报酬,津贴则是为补偿特殊劳动消耗而支付的报酬,因此高温津贴费应该认定为工资组成部分。这种观点的法律依据是2007年7月27日由北京市劳动和社会保障局等四部门联合下发的《关于进一步做好工作场所夏季防暑降温工作有关问题的通知》,该通知明确指出:“高温津贴属于劳动者工资组成部分,应

计入企业工资总额”,同时,也明确了“高温津贴”的性质及其发放的强制性。此外,国税总局也表示,个人取得的高温补助要并入工资,薪金所得计算缴纳个人所得税。这是又一个例证。

须强制发放不可替代

通州法院法官认为,既然高温津贴属于劳动保护费,是在有碍身体健康环境中工作的保健费用,是为了防止工伤事故和职业病而采取的保护措施。所以,它不是一种可有可无的福利,而是一项必不可少的权利。而福利就不一样,一个单位福利的好坏、有无由单位性质、经济效益、领导价值取向等决定,并没有强制规定。

至于企事业单位不能以其他补贴形式代替高温津贴,像绿豆汤、雪糕等给员工消暑的方法只能算是企业的关爱行为,企事业单位可以给员工夏日消暑提供多种方式,但不能以其他形式抵消员工享有的正常高温津贴补助。关于这一点,《防暑降温措施管理办法》第11条:“防暑降温饮料不得充抵高温津贴”,已经对实践乱象做出了统一规定。

基于以上观点,通州法院法官认为,既然高温津贴的性质为工资,那么,依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第13条:“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”的规定可以看出,用人单位需要对不支付劳动者高温津贴的理由承担举证责任。换句话说,用人单位需要证明劳动者的工作环境不符合领取高温津贴的条件,而且,基于用人单位和劳动者在举证能力方面的较大差异,由用人单位承担是否属于高温作业的举证责任比较合理。

既然高温津贴属于劳动者工资组成部分,企业每年都应按时足额发放。如果用人单位拒绝发放,属于克扣拖欠工资。劳动者可及时向劳动保障部门举报投诉。劳动者也可以《劳动合同法》第38条“用人单位未及时支付劳动报酬的,可以解除劳动合同”为由,解除劳动合同,用人单位还应支付经济补偿。本案中,田女士以公司未支付其高温津贴为由离职,符合法定的支付经济补偿金的事由,故法院据此判决被告支付原告解除劳动合同经济补偿金。

作者单位 通州区人民法院

市园林局实施机关负责人出庭应诉制度

本报讯(记者 边磊)记者昨天从市园林绿化局了解到,今年4月1日,北京市园林绿化局一名主管副局长出庭应诉,使该案成为审理法院第一起行政机关负责人出庭应诉的案件,而该局也成为全市首个落实行政机关负责人出庭应诉制度的政府职能部门。

近年来,市园林绿化局修订

完成了本局行政复议工作管理办法,成立并逐步健全了园林绿化行政复议委员会,其中设主任委员、副主任委员、常任委员和非常任委员共36名,成为第一家成立行政复议委员会的市级政府部门。

为使申请人清楚、方便的申请行政复议,市园林局向社会公

布了园林绿化行政复议案件的受案范围,即区园林绿化局、市种苗站、市林保站、松山国家级自然保护区管理处、百花山国家级自然保护区管理处等5类主体作出的森林资源保护、古树名木保护等9类具体行政行为,并明确了受理主体。

据了解,市园林绿化局成立

了统一的行政纠纷排查领导小组,在行政复议案件的接待咨询、受理审理过程中积极使用行政复议调解,通过深入细致的沟通、疏导工作,尽量促使当事人各方在自愿的基础上达成调解协议,将当事人间的争议化解在最前端、化解在初级阶段。

在审理案件过程中,坚持以

事实为依据,以法律为准绳,不偏袒任何一方当事人,做到该维持的维持,该撤销的撤销。自2006年以来办理的15起案件中,3件撤销,2件驳回,纠错率23%。所有案件均在法定时限内办结并将复议决定书送达复议双方当事人。几年来,没有发生因对行政复议决定不服而引起的行政诉讼案件。