

劳动者“高温权益”不能打折扣

高温补贴是为在高温条件下从事经济建设和企业生产经营活动的职工发放的特殊工资性补偿。按照《防暑降温措施管理办法》规定，用人单位在日最高气温达到35℃以上的高温天气下安排劳动者露天工作，或者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补贴。

可是，由于一些用人单位对高温补贴、高温津贴的性质认识不清，或者发放方式不当，进而侵害了劳动者应当享有的“高温权益”。以下3个案例结合不同情形，分别对相关问题的发生及如何防范作出了详细的法律分析。

【案例1】

员工在高温下劳动，防暑物品与高温津贴可以兼得

为完成生产任务，即使室外气温持续在36摄氏度以上，胡女士等所在的公司也要照常露天工作。今年以来，胡女士等人发现，他们近两三个月的工资一直没有“高温津贴”项目，公司给出的解释是高温津贴早已发了，大家平时领取的解暑物品、饮料和保健用品就是高温津贴，再发这些钱就重复了。

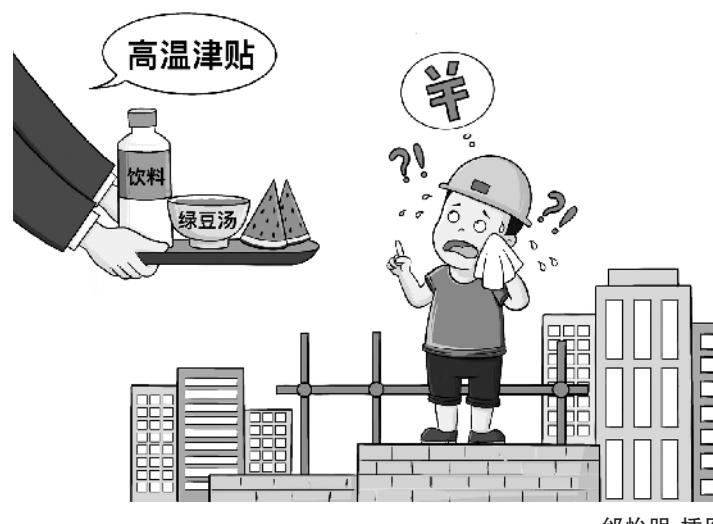
【点评】

公司不得以员工平时领用的解暑物品、饮料和保健用品，冲抵胡女士等员工应当享受的高温津贴。

从性质上讲，解暑物品、饮料和保健用品的开支属于防暑降温费的范畴。但是，高温津贴和防暑降温费是不同的概念。

所谓高温津贴，是在高温下工作的人提供的津贴，是工资的一部分，只能以现金发放，不得借故以实物如饮料等发放。高温津贴不是所有人都能领取，只有那些在35℃以上高温天气下从事室外露天作业，或者虽然人在室内，但工作场所温度在33℃及以上职工，才能拿到高温津贴。根据《防暑降温措施管理办法》第11条第2款规定，防暑降温饮料不得充抵高温津贴。这就是说，高温津贴不得以福利支出抵扣。

而高温补贴是通常所说的防暑降温费，防暑降温费是福利的一种，目的是“防暑降温”，对工作环境是否高温没有特别要求，可以以现金发放，也可以以实物如饮料等发放。只要用人单



邹怡明 插图

位愿意提供这项福利，每个工作人员都可以领取获得，不像高温津贴那样有严格的温度要求。除特殊工种外，不少单位在每年5月至9月份即夏天所发放的东西或现金都属于防暑降温费，而非高温津贴。

从上面的分析可以看出，高温下工作的劳动者在领取高温津贴的同时，也可以享受防暑降温费的待遇。而这也是胡女士可以要求公司支付高温津贴的法定理由。

【案例2】

员工在高温下劳动，最低工资中不包含高温津贴

孔女士等4人与公司在劳动合同中约定，其月工资按当地最低工资标准计算。进入2021年夏季以来，为降低天气炎热对工作的影响，公司从调动员工工作积极性的角度出发，表示可以在月初预付给大家450元高温津贴。

可是，当孔女士在月底领取工资时，发现每人都被扣除450元。经询问，公司称其将在月初发放的高温津贴从最低工资中扣除了。

【点评】

公司不得将高温津贴从最低工资中抵扣。

最低工资是劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。

对于最低工资的发放，原劳动和社会保障部制定实施的《最低工资规定》第十二条明确规定：“在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：（一）延长工作时间工资；（二）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；（三）法律、法

规和国家规定的劳动者福利待遇等。”由此来看，高温津贴并不包括在最低工资标准范围内，必须由用人单位另行给付。

本案中，公司的做法明显与上述规定相违背。

【案例3】

员工在高温下劳动，缩短工时不能降低工资

进入高温季节后，朱女士等人所在公司决定暂停等高温时段工作，即每天缩短2小时的工作时间。可是，出乎他们意料是其月工资收入也随之减少了四分之一。

对此，公司的解释是根据按劳付酬原则，工作时间减少了，工资自然必须随之减少。

【点评】

公司不得因缩短工时而降低员工工资。

卫生部、劳动和社会保障部、国家安全监管总局、全国总工会等四部门共同发布的《关于进一步加强工作场所夏季防暑降温工作的通知》第六条规定：“用人单位不得因高温停止工作、缩短工作时间扣除或降低劳动者工资。”

中华全国总工会《关于继续做好高温天气职工防暑降温工作的紧急通知》中，也明确要求应适当调整夏季高温作业劳动和休息制度，严格控制加班加点，减少高温时段作业，增加生产作业中的职工轮休，缩短一次连续作业时间。用人单位根据这些规定而停止或缩短工作时间，并非出自劳动者自身原因，故不得扣除或降低工资。

根据上述规定，公司不得降低朱女士等人的工资。

颜东岳 法官

试用期限源于法定 员工同意延长无效

编辑同志：

我与公司签订为期2年的书面劳动合同时，公司暗示我试用期必须是5个月，否则不予签约。无奈之下，我为了获得该份工作只好答应。事后，我对此表示后悔并要求修改，而公司以我已经同意为由拒绝。

请问：我真的不能反悔吗？

读者：肖丽丽

肖丽丽读者：

你有权反悔，可以要求公司修改试用期。

一方面，试用期不得超过法定期限。

试用期是用人单位和劳动者为相互了解、建立互信、双向选择而在劳动合同中约定的考察期。《劳动合同法》第十九条规定：“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。”

上述规定表明，法律对试用期有着严格的时间限制，用人单位可以因劳动者的工作表现优秀而决定提前结束试用期，但决不能随意延长。试用期届满时，则应当及时决定是否继续留用劳动者。任何违反延长试用期的做法都是对法律禁止性规定的违反，其中当然也包括“员工同意”。

与之对应，在你的试用期本来不得超过二个月的情况下，姑且不论当初你是基于公司暗示不得不答应，就是你完全自愿，公司也不得以你已经同意按5个月计算为由抗辩。

另一方面，用人单位应承担超长试用期的法律风险。

《劳动合同法》第八十三条规定：“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”正因为你同意延长试用期，也是与公司协商的结果，所以，如果公司不纠正错误做法，你有权向有关部门投诉，公司需要对自己违法行为承担责任的法律责任。

颜梅生 法官

因骚扰女同事被开除 不能要求单位赔偿

【案例】

张某于2013年1月1日入职后，先后与公司签订两次固定期限劳动合同。最后一份劳动合同期限为2016年1月1日至2021年1月1日。2013年3月23日，公司发布的《劳动合同订立办法》第8条规定：“对于严重违反公司劳动纪律制度的员工，公司有权予以开除，并且无需支付任何离职补偿金。”此外，公司于2009年1月6日制定的《公司员工行为规范》第4条规定：“男员工不得言语调戏、猥亵女员工。违反本规范，罚款100元/次，记警告处理。”

2020年4月10日凌晨4时许，因机台操作出现问题，女员工佟某联系带班师傅张某，请其对设备进行检修。张某闻讯后立即到达现场，在检修设备过程中，张某未经佟某同意对其做出拥抱举动。

法院开庭审理时，张某答辩称，公司未曾告知其相关规章制度，制度中并未提及严重违反规章制度的相关情况。另外，其不

收敛的意思，她当即报警。辖区民警到场调查时，张某如实陈述了自己的错误行为。经办案民警调解，公司与佟某达成一致意见并签署了《治安调解协议书》。该协议载明：“双方经协商，同意公司开除张某。张某被开除后，佟某不再追究张某的法律责任。”2020年4月11日，公司依据该协议解除了张某的劳动合同。

收到解除劳动合同通知书后，张某以公司为被申请人，向劳动争议仲裁机构提起仲裁，请求裁决公司向其支付违法解除劳动合同的赔偿金9万余元、加班工资10万余元。仲裁机构审理后，裁决公司支付张某赔偿金83825元，驳回张某其他仲裁请求。公司不服该裁决诉至法院，请求判令公司无须支付赔偿金。

法院开庭审理时，张某答辩称，公司未曾告知其相关规章制度，制度中并未提及严重违反规章制度的相关情况。另外，其不

收敛的意思，她当即报警。辖区民警到场调查时，张某如实陈述了自己的错误行为。经办案民警调解，公司与佟某达成一致意见并签署了《治安调解协议书》。该协议载明：“双方经协商，同意公司开除张某。张某被开除后，佟某不再追究张某的法律责任。”2020年4月11日，公司依据该协议解除了张某的劳动合同。

法院审理认为，张某在协议中明确表示同意由公司将其开除，作为其免除行政处罚、获得佟某谅解的条件。法院认为，张某应当遵守其已经作出的真实意思表示。

法院认为，公司根据张某的意思表示，配合公安机关履行《治安调解协议书》载明的内容，解除与张某的劳动关系，属于合法行为，不属于违法解除合同。

此外，张某承认与佟某之间的纠纷，在行政调解中同意由公司将其开除，换取佟某的谅解，免除法律责任。在被公司开除后，其又反悔，并要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。法院认为，张某这一行为违背诚实

信用原则，也违反公序良俗，对其抗辩理由不予支持。

综上，法院判决公司无需支付张某赔偿金。

【评析】

《妇女权益保障法》第四十条规定：“禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。”

《女职工劳动保护特别规定》第十一条规定：“在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。”

本案中，公司制定的《公司员工行为规范》遵从了上述法律的规定，不为法律所禁止，应当为劳动者所遵守。况且，用人单位有义务保障女职工的工作环境条件，预防和制止职场性骚扰的发生。张某在明确同意公司将其开除进而免除行政处罚的情况下，其事后反悔缺乏正当理由与合法依据，不应得到法律的支持。

杨学友 检察官