

单位发放高温津贴应做到“六不能”

把劳动者的高温待遇落到实处，让劳动者享受到充分的劳动保护，是每一个用人单位应尽的义务，也是法律法规明确的强制性规定及要求。可是，因认识上的偏差或受其他因素影响，在实践中总有一些不尽如人意的地方。以下6个案例表明，用人单位只有做到“六不能”才能确保自身不违法、无侵权，劳动关系更加和谐稳定。

【案例1】 高温津贴不能想不发就不发

江淼是一家私营物流公司的搬运工。工作苦累不说，最难熬是每年夏季顶着高温干活却没有一分钱高温补贴。近日，他得知在同城打工的同乡每年夏季都有700元至1500元不等的高温补贴，于是就找老板谈了高温补助费用发放一事。岂料，老板不仅不同意向他发放高温补助费，还称高温补助费发与不发是企业自己的事，职工无权过问。

【评析】

物流公司老板的说法与相关法规规定相悖，江淼可依法主张高温补助费。

《关于进一步加强工作场所夏季防暑降温工作的通知》第4条第7项规定：用人单位安排劳动者在高温天气下（日最高气温达到35℃以上）露天工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的（不含33℃），应当向劳动者支付高温津贴。高温津贴的具体标准由省级政府或省级劳动保障部门制定。在这里，江淼要求公司发放的高温补贴、高温补助费，实际上就是该规定中的高温津贴。因此，江淼可依据所在地区高温津贴标准，要求公司予以发放。

【案例2】 不能不给非正式员工发高温津贴

刚从职业学校毕业的裴林林与同学赵楠来到一家盐业公司干临时工。近日，公司向每位正式员工按照每月450元的标准发放了高温补贴，而他俩却没有。他俩向公司询问原因，公司答复称他俩属于非正式员工，且未与公

司签订劳动合同，当然没有高温补贴费用。

【评析】

裴林林与赵楠虽然是盐业公司临时工，但并不影响他们主张高温时段劳动时应当得到高温补贴费的要求。

《关于进一步加强工作场所夏季防暑降温工作的通知》第4条规定，只要用人单位安排劳动者在高温天气下露天工作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。该规定对劳动者并未区分正式工与非正式工，所以，公司应当向裴林林与赵楠等所谓的“临时工”发放高温津贴。

【案例3】 不能以免费降温饮料替代高温津贴

盖亚莉是一家成衣制品公司的员工。每年夏季，公司都免费提供两种以上的清凉饮品。当有人提出发放高温津贴时，公司称每天的饮料费用比高温津贴不低，二者完全可以相抵。若算细账，公司发放的饮料费甚至比高温津贴还要多。

【评析】

用人单位向劳动者支付高温津贴是法律法规作出的明确规定。目前，全国各省、市、自治区都结合当地实际制定并实施了不同的高温津贴发放时间、形式和标准。其中，发放形式全部是现金给付。

此外，《深圳市高温天气劳动保护暂行办法》在规范高温津贴数额的同时，该办法第12条还明确规定每年5月至10月期间，用人单位应视高温情况按下列规定向员工免费供应符合卫生标准的清凉饮料。由此可见，免费降温饮料

是不可以顶替高温津贴的。

【案例4】 不能因缩减工时扣除高温津贴

王磊在一家生物制药公司工作。每年夏季高温时段，该公司都出台规定，要求全体职工每天工作6小时，但不减少工资，也不另行发放高温津贴。近日，王磊提出发放高温津贴要求时，公司的回答是：减少工作时间就应减少工资，公司不减少工资等于是用工资来顶替高温津贴了。

【评析】

高温津贴不是企业可发可不发的企业福利，而是一项按照法律规定必须强制支付的法定福利。

对此，《关于进一步加强工作场所夏季防暑降温工作的通知》第4条6项明确规定：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。《防暑降温措施管理办法》第17条规定：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。正因为高温津贴作为一项防暑降温费用已经纳入劳动者的工资总额，所以，减少高温时段作业工时不能成为扣减工资的理由。

【案例5】 不能因职工离职取消高温津贴

2021年8月30日，陈爱南与所在建筑安装公司解除劳动关系。当年国庆节前，公司发给每个员工4个月高温津贴费共计1200元。陈爱南得到这一消息后

找到公司，要求给付其两个半月的高温津贴。公司认为，陈爱南在发放高温津贴前已经离职，不能享受该补贴。

【评析】

高温津贴是补偿职工在特殊条件下的劳动消耗及生活费额外支出的工资补充形式。只要劳动者在高温条件下付出了劳动，就应获得高温津贴。本案中，陈爱南虽然已离职，但他在高温时段为公司工作了两个多月。既然他与其他职工一样在高温时段付出了劳动，就应当与其他人一样，理所当然地享有领取高温津贴的权利。

【案例6】 不能在最低工资里包含高温津贴

曹颖是一家保健品公司的推销员。2021年夏季，因公司效益不好，曹颖与其他员工一样每月只能按照最低工资标准领取工资。最近，她找公司要求补发去年的高温补贴费用，公司答复说：“去年发放的工资里已经含着高温津贴，再补发就发双份了！”

【评析】

《最低工资规定》第12条第2项规定：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、条件下的津贴等项以后，不得低于当地最低工资标准。由此可见，最低工资中不应包含高温津贴。因此，公司的答复是错误的。如果公司坚持不补发此前的高温津贴，曹颖可向劳动监察部门投诉或申请劳动争议仲裁维护自己的权益。

（本文当事人均为化名）
杨学友 检察官

档案被原单位“抹黑” 员工有权索要赔偿

编辑同志：

我从一家公司离职后，通过了新单位的笔试、面试、体检并最终脱颖而出，成为唯一合格者。可是，新单位并没有录用我。究其原因，原来是公司在移交的档案中，有我“作风败坏”“工作漂浮”等内容。由此，新单位不得不对我的求职“忍痛割爱”。此后，我找公司交涉此事，公司对其捏造事实、毁坏我名誉的上述内容表示“一概不知”，并称可能是公司个别工作人员私自所为。

请问：我能否就此“抹黑”行为向公司索要赔偿？

读者：沈丽丽

沈丽丽读者：

你有权向公司索要赔偿。

职工档案作为国家档案的组成部分，是指企业劳动、人事部门在招聘、调配、培训、考核、奖惩和任用等工作中形成的有关员工个人经历、政治思想、业务技术水平、工作表现以及工作变动等情况的文件材料，是历史、全面地考察员工的依据。由于档案管理的特殊性，员工本人对其档案记载了什么并不知道，而记载的内容对员工影响又很大，这就要求记载者务必严谨、严格、严肃，确保客观真实，尤其不能抹黑。

本案中，公司移交的档案出现捏造事实、毁坏你名义的内容，意味着公司违反了自身的法定义务，且其对你会被新单位放弃录用等侵权危害后果，无论是希望发生、或者听之任之，抑或疏忽大意、轻信可以避免，都意味着其存在过错。

《民法典》第一千一百六十五条规定：“行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的，应当承担侵权责任。”《档案法》第五十一条也指出：“违反本法规定，构成犯罪的，依法追究刑事责任；造成财产损失或者其他损害的，依法承担民事责任。”因此，公司对其错误应当承担赔偿责任。

此外，《民法典》第一千一百九十一条规定：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”也就是说，即使抹黑你档案的行为并非公司的意愿，系其工作人员私下所为，但由于其工作人员对档案的管理、记载属于“执行工作任务”，公司只能在“代人受过”后再向相关人员追偿。

廖春梅 法官

遗产管理人的职责有哪些？

案情

孙某在公司从事电工工作。因父亲早年去世，他的母亲靠做家庭保姆的收入，抚养孙某兄妹二人长大并各自成家。今年6月，孙母病故时留下遗嘱指定孙某作为其遗嘱执行人。而孙某没有学习过法律，不知道自己成为遗嘱执行人后该做些什么事情？

说法

设立遗产管理人的目的是要保护遗产的安全和完整，保护继承人的合法权利，保护被继承人之债权人的合法权益。因此，遗产管理人的职责是该制度的最核心内容。按照《民法典》第1145条规定，继承开始后，遗嘱执行人为遗产管理人。也就是说，孙某通过遗嘱成为其母亲的遗产管理人。

《民法典》第1147条规定：“遗产管理人应当履行下列职责：（一）清理遗产并制作遗产清单；（二）向继承人报告遗产情况；（三）采取必要措施防止遗产毁

损、灭失；（四）处理被继承人的债权债务；（五）按照遗嘱或者依照法律规定分割遗产；（六）实施与管理遗产有关的其他必要行为。”具体来讲，这些职责的含义是：

1.清理遗产并制作遗产清单。清理遗产目的是为了确立遗产的范围。专业的遗产管理人会对被继承人死亡时遗留的个人合法财产进行清点、核实。一般来说，继承人对于被继承人的存款、不动产、贵重动产等实物财产都会知晓一些大概情况，但是一些非实物类财产，例如股权、数字货币、纸黄金、知识产权等则较为隐蔽，不易被其他继承人掌握，极易造成遗产的遗漏。因此，遗产管理人清理遗产并制作遗产清单，以有效保障遗产的详尽、完整，确保遗产安全。

2.向继承人报告遗产情况。遗产管理人在清理并制作完遗产清单后，要及时向继承人报告遗产情况。此时，遗产管理人不仅要报告遗产的具体情况，还要向“全体”

继承人进行报告，即遗产管理人要依法查明继承人的范围，不能遗漏部分继承人。

3.采取必要措施防止遗产毁损、灭失。实际生活中，被继承人死亡后，由于需要操办丧葬事宜、处理一些逝者身后事等，继承人可能不会立刻要求分割遗产。因此，在被继承人去世后到遗产分割前，遗产管理人要负责防止遗产毁损、灭失。例如，对于破旧房屋的修缮、对于遗产中存在生鲜易腐货物的变卖处理以及对于大量现金的保价处理等等。

4.处理被继承人的债权债务。被继承人去世后，并非债务就此一笔勾销，在分割遗产前，要在其遗产范围内优先清偿应当缴纳的税款和债务。同理，被继承人去世后，也不意味着他的债务人可以不用再还钱了，此时被继承人的债权也是遗产的一部分，应予以确定并分配。

5.按照遗嘱或者依照法律规定分割遗产。遗产分割，一般是遗产管理人职责程序中的最后一

步。在分割顺序上并非优先法定继承，而是需要先查明被继承人是否留有遗嘱抚养协议、遗嘱或遗赠协议等。如果未存在上述情形，则按照法定继承分割。如果是无人继承的遗产，则依据《民法典》第1160条“无人继承又无人受遗赠的遗产，归国家所有，用于公益事业；死者生前是集体所有制组织成员的，归所在集体所有制组织所有”的规定执行。

6.实施与管理遗产有关的其他必要行为。这是一项兜底的职责规定，立法赋予遗产管理人必要时的职权，可以更好地管理遗产，保护继承人权益。例如，在确定被继承人债权时，遗产管理人可以继承人的委托诉讼代理人身份提起或参与与遗产有关的诉讼。

本案中，孙某被其母指定为遗嘱执行人，依据上述规定，孙某应履行清理其母亲遗产、制作遗产清单并向其他继承人报告遗产情况等义务。

张兆利 律师