

# 发放高温津贴应提防6大误区

每年夏季，劳动者的“高温权益”都会成为一个“热”话题，今年也不例外。然而，由于理解上的偏差、新就业形态的出现或者其他原因，有些用人单位仍然对如何保护劳动者的“高温权益”存在误区。对此，以下6个案例分析对相关问题进行了详细的法律解读。

## 【误区1】新就业形态劳动者没有高温津贴

小唐是位外卖骑手，平时的工作风险就很大，到了夏天就更加辛苦了。尽管如此，他每单的提成还是那么多，他也从未奢望过得到单位给付的高温津贴。近日，当记者就高温津贴问题采访小唐的老板时，老板说得很直接：新就业形态劳动者哪有什么高温费？事实果真如此吗？

### 【说法】

外卖骑手等新就业形态劳动者能否享受高温津贴，主要看其与用人单位之间是否存在劳动关系。

《防暑降温措施管理办法》（以下简称《办法》）第二条规定：“本办法适用于存在高温作业及在高温天气期间安排劳动者作业的企业、事业单位和个体经济组织等用人单位。”在这里，该规定使用的是“用人单位”而不是“用工单位”，所以，只有与相关单位存在劳动关系的劳动者才能享受高温津贴。

当前，依托互联网平台就业的外卖骑手、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师等被称为新就业形态劳动者。如果这些劳动者与平台之间存在劳动关系，那就依法享有高温津贴。否则，就要看双方之间在用工协议中有

无高温津贴方面的明确约定，以及用工单位的法律意识和社会责任感了。

## 【误区2】以发放高温津贴取代防暑降温物品

以往，小徐所在的建筑公司只给职工发放解暑饮料和药品，从未发放过高温津贴。今年公司宣布，为了提高职工福利待遇，按法定月份发放高温津贴。小徐和同事听后很是高兴，但他们很快就发现，往年夏季天天发的解暑物品不见了。对此，公司解释说，发了高温津贴，解暑物品就不提供了，职工可以根据实际需要自行购买，避免浪费。

小徐质疑：公司发了高温津贴，就可以取代解暑物品吗？

### 【说法】

防暑降温物品属于劳动保护措施，高温津贴是对劳动者额外劳动消耗的补偿，这两项费用性质不同、保护目的不同，二者不仅不能相互冲抵，劳动者还可以兼得。

《办法》第九条规定：“用人单位应当向劳动者提供符合要求的个人防护用品，并督促和指导劳动者正确使用。”第十一条规定：“用人单位应当为高温作业、高温天气作业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品。不得以发放钱物替代提供防暑降温饮料。防暑降温饮料不得充抵高温津贴。”

根据上述规定，公司虽然发放了高温津贴，但其应尽的劳动保护义务不能免除，仍然应当向从事高温作业的职工提供毛巾、肥皂、清凉油、清凉饮料等防护用品，以加强对他们的劳动保护。

## 【误区3】高温津贴应按实际高温天数计发

小邵在一家私营企业从事露天作业，每逢夏季都惦记着高温津贴的发放，可老板特别抠门。该老板的做法是，每天认真统计夏季中出现的凉爽天气，并附上天气预报、实际测温等证据，在扣除这些凉爽天气的天数之后，再核算发放其他日子的高温费。

小邵想知道：老板这样的做法合法合理吗？

### 【说法】

无论夏季出现多少个凉爽天，高温津贴都必须按时足额发放。

《办法》第十七条规定，“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。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。”

事实上，各省、自治区、直辖市都明确了发放高温津贴的月份，而且都规定了每个月的发放标准。例如，北京市规定每年6至8月份发放高温津贴，其中，室外露天作业人员每月不低于180元，在33℃(含33℃)以上室内工作场所作业的人员每月不低于120元。也就是说，高温津贴的发放是以用人单位安排劳动者在高温月份工作为标准。因此，即使当月遇到若干低于35℃或33℃的凉爽天，用人单位也必须全额支付高温费，而不能“偷工减料”。

由此来看，小邵所在企业老板的做法是错误的，应予以纠正。

## 【误区4】只要采取降温措施就不发高温津贴

小孟是位洗车工。老板虽然在洗车间安装了电风扇，但暑期的热浪仍然会不时从外面灌进来，所以，洗车间温度仍然很高，电风扇吹出来的全是热风。近日，小孟和3位同事要求发放高温津贴时，老板说已经采取了防暑降温举措，洗车又不是露天在太阳底下洗，不具备发放高温津贴的条件。

### 【说法】

只要室内温度超标，就应当发放高温津贴。

根据《办法》第十七条规定，用人单位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。这就是说，无论是露天作业还是室内工作，只要符合高温津贴发放条件的，企业就得发放。而且这个33℃以下是个硬指标，不管企业是否采用了降温举措，只要室温未降到33℃以下，就应发高温津贴。如果企业不发放高温津贴，又无法举证证明已将工作场所温度降低到33℃以下，应当承担不利的法律后果。

## 【误区5】职工获得高温津贴就必须在高温室外作业

杨某等人在一家建筑工地工作，由于酷热难熬，大伙儿很想午饭后休息一会儿。近日，他们要求把每天的上班时间缩短1个小时。老板怒斥道：高温津贴发了，清凉饮料发了，个人防护用品样样俱全，目前正在赶工期，怎么能停工休息呢？

### 【说法】

按照法律及相关行政法规规章规定，高温津贴的发放与职工停工休息权并不冲突，只要符合相应的条件便可同时享受。

《办法》第八条规定，日最高气温达到40℃以上，应当停止当日室外露天作业；日最高气温达到37℃以上、40℃以下时，全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时。如果存在“因人身财产安全和公共利益需要紧急处理”的情形，则除外。由此可见，露天作业是有限制的。如果日最高气温达到40℃以上时，用人单位不停止露天作业就涉嫌强令冒险作业。因此，企业不能以发放高温津贴作挡箭牌，该停止室外作业时还应当停止。

## 【误区6】最低工资可以包含高温津贴

小陶是职场新人，劳动合同约定其工资按最低工资标准发放。进入夏季后，小陶要求公司发高温津贴，公司答复说：“给你发的工资已经包含有高温津贴了。”小陶想知道：公司的说法对吗？

### 【说法】

《最低工资规定》第十二条第一款规定：“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）延长工资时间工资；（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。”由此可见，最低工资标准不包含高温津贴，公司必须在最低工资之外另行向小陶发放高温津贴。潘家永 律师

# 公务员退休后被处罚，能否继续领取退休费？

编辑同志：

我是某局的公务员，贾某原是我们局的局长，属于正处级干部。现在，贾某已办理完退休手续，时间已经过了6个月。前些日子，由我局所负责监管的重点工程建设项目发生质量事故，并造成了重大损失。此事发生后，已经退休的贾某仍然受到追责。近日，法院以玩忽职守罪判处贾某拘役5个月。

请问：已经退休的贾某受到此次刑事处罚后，是否可以继续领取退休金？ 读者：蒋歆生

蒋歆生读者：

玩忽职守罪是国家机关工作人员对工作严重不负责任，致使公共财产、国家和人民的利益遭受重大损失的行为。我国《刑法》把玩忽职守罪归入渎职罪，也就是说，玩忽职守罪是渎职罪中的一种。

玩忽职守罪的主要三个特征：（1）犯罪主体必须是国家机关工作人员；（2）主观上出于行为人职务上的过失，如疏忽大意、过于自信、擅离职守等；（3）客观上表现为因行为人不履行或不正确履行应尽的职责，致使公共财产、国家和人民利益造成重大损失。《刑法》第397条

规定：“国家机关工作人员滥用职权或者玩忽职守，致使公共财产、国家和人民利益遭受重大损失的，处3年以下有期徒刑或者拘役；情节特别严重的，处3年以上7年以下有期徒刑。”

贾某是退休的正处级领导干部，已经开始按月领取退休费，但其因玩忽职守罪被判处拘役5个月。对于此类人员的退休待遇问题，中共中央组织部、人力资源和社会保障部、监察部、国家公务员局发布的《关于公务员被采取强制措施和受行政刑事处罚工资待遇处理有关问题的通知》对此已经作出了明确规定：“公务员退休后被判管制、拘役或判处有期徒刑宣告缓刑、有期徒刑被宣告缓刑期间，停发退休费待遇，按本人原基本退休费的60%计发生活费。刑罚执行完毕或缓刑考验期满后不再执行原判刑罚的，按40%降低基本退休费，补贴按办事员确定。今后国家调整退休费时，按办事员的标准执行。”

作为领导干部的公务员贾某虽然已经退休，但在被拘役期间是没有退休费的，只能按照规定比例领取生活费。拘役期满后，贾某的基本退休费也要降低40%，以后调整退休费时也不再享受正处级干部待遇。程文华 律师

## 房山区司法局

# 商业用房承租人能否主张减免疫情期间的房屋租金？

营管理主体，给予一定补贴。市国资委、各区分别组建房租减免工作专班，公告联系方式，协调督查政策落实，确保免租措施惠及最终承租经营者。

承租非国有房屋用于经营，因疫情或者疫情防控措施导致承租人没有营业收入或者营业收入明显减少，继续按照租赁合同支付租金对其明显不公平，承租人请求减免租金、延长租期或者延期支付租金的，可以引导当事人参照北京市有关租金减免的政策进行协商调解；协商调解不成，符合《中华人民共和国民法典》第五百三十三条情形的，可结合案件的实际状况，根据公平原则变更合同约定。受疫情或者疫情防控措施影响导致房屋无法正常使用的，承租人以此要求出租人减免一定期限内的租金的，可视情况予以支持。

能否实现减免租金，需要双方协商达成一致。有的能通过双方协商，实现减免部分租金；有的协商不成，也可以通过法律途径解决。能否减免租金及减免多少，关键看减免租金的要求是否合理合法，有无疫情对合同影响的事实和法律依据。通常可区分四种情况。

一是在有关政策的扶持范围内，可依据相关政策法规，少付租金。疫情期间，全国不少地方政府推出扶持中小微企业的特殊政策，明确减免租金。例如2020年2月5日，北京市人民政府办公厅发布《关于应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情影响而出台的促进中小微企业持续健康发展的若干措施》，对符合条件的中小微企业免收2月份房租。

二是不在政策扶持名录中的商户，如果认定本次疫情构成“不可抗力”并因疫情的原因受到很大影响，则可依据有关不可抗力的法律规定，与出租方协商变更合同租金的数额，即减免部分租金。

三是不在政策扶持名录中，也不属于“不可抗力”的情况，但由于疫情影响，继续履行合同确实显失公平，可以依据民法中的公平原则及有关情势变更的规定，请求适当减免租金。

四是疫情客观上对租赁合同没有影响，或有一定影响但不足以影响合同不能履行或不适当履行，或合同不能履行或不适当履行是由当事人自身原因造成的，承租人要求减免租金的，一般不能得到支持。（房司司）