

# 发放高温津贴应提防4个误区!

高温津贴是为在高温下工作的劳动者提供的津贴,是工资的一部分,只能以现金发放,不得以实物如饮料等替代发放。然而,高温津贴并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,或者虽然在室内但工作场所温度在33℃及以上的职工才能拿到高温津贴。

可是,由于对高温津贴的性质、发放条件等认识不清,一些用人单位或劳动者就对此产生了错误认识。以下4个案例反映出来的问题,提醒人们一定要准确把握什么情况下必须发放高温津贴以及应该怎么发放高温津贴。

## 误区1

### 补发高温津贴受一年诉讼时效限制

2013年8月5日,才玉红进入一家物业公司从事保洁员工作,双方没有签订劳动合同,公司也没有为她缴纳社会保险。2017年11月27日,才玉红年满50周岁达到法定退休年龄后继续在该公司工作。

在此期间,即2014年至2017年的7月至9月,公司每月支付给才玉红高温费50元,2018年7月支付50元,8月支付20元。了解到高温津贴每月应发200元,2018年8月7日,才玉红与部分职工一起向公司索要剩余部分高温津贴。双方发生争执后,才玉红未再到公司上班。

事后,才玉红要求公司向她给付2014年至2018年高温补贴1800元。公司回答说,高温补贴是劳动保护范畴的福利,不是工资待遇,不具备追溯力,不能主张前两年或三年前的高温补贴费。同时,公司认为其要求的高温补贴已经超过《劳动争议调解仲裁法》规定的一年仲裁时效,坚决拒绝支付。

公司的说法对吗?

### 【评析】

公司说法错误。

国家安全生产监督管理总局、卫生部、人力资源和社会保障部、中华全国总工会印发的《防暑降温措施管理办法》第十七条第二款规定: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。该规定表明,高温津贴属于劳动报酬之一。既然是劳动报酬,依据《劳

动争议调解仲裁法》第二十七条第四款之规定,才玉红主张高温津贴并未超过时效。

才玉红从事的工作为保洁工作,其工作岗位和性质符合领取高温补贴标准,但才玉红在2017年11月27日到达法定退休年龄后,其与公司之间就没有劳动关系了,双方之间只是劳务关系。此时,她就不应再享受高温补贴了。

不过,按照相关规定,2014年至2017年7、8、9月的高温费每月200元,扣除已给付的每月50元,公司还应向才玉红给付1800元。对于这些钱,才玉红可向公司说明法律规定的的内容,如果公司还不认可,她可以通过仲裁及起诉主张自己的合法权益。

## 误区2

### 车间用冰块降温可不支付高温津贴

2018年初,范书华入职一家塑料制品公司,工作岗位在圆织车间。入职当年,公司向其支付了7月、8月的高温津贴,金额分别为90元、100元。此后,就未再支付过高温津贴。

范书华于2019年10月离职时,要求公司补发高温津贴。公司认为,根据相关规定,只有在气温达到33℃的情况下才支付高温补贴。而范书华所在车间有通风设备,气温过高时就放置冰块降温,可以使车间气温降低到33℃以下。因此,公司就不需要发放高温补贴了。

### 【评析】

公司主张错误。

北京市安监局、卫计委、人社局和市总工会联合发布的相关文件规定,北京市高温津贴的发放时间为每年6至8月,室外

露天作业每人每月不低于180元;在33℃(含33℃)以上室内工作场所作业每人每月不低于120元。

在工作期间,范书华领取了2018年的7月、8月的高温津贴。虽然公司支付的高温津贴低于规定标准,但此举表明公司认可其应当支付高温津贴。至于公司提出的曾经使用冰块降温、已经使车间气温降低到33℃以下,其应提供证据予以证明。否则,就应当向范书华全额支付高温津贴,其中包括2018年7、8月未足额支付部分。

## 误区3

### 使用空调就不属高温津贴发放对象

2015年11月11日,刘英进入赣州开发区一家广告制品厂工作。因其所在车间安装有空调机,公司一直未给包括刘英在内的职工发放高温津贴。2019年8月6日,刘英离职时向公司提出补发高温津贴要求。

公司回答是:“根据相关规定,用人单位安排劳动者在高温天气下,即日最高气温达到35摄氏度以上露天工作,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。”而你是室内行政办公人员,办公室里都配有空调,每年6月至9月工作环境的温度都能保持在26度以下,你不属于高温津贴发放对象。

### 【评析】

公司主张错误。

江西省财政厅《关于江西省调整高温津贴标准有关问题的通知》规定,对室内非高温作业的劳动者每人每月由原来80元调整增到160元,发放的时间每年为4

个月,用人单位未按规定标准向劳动者支付高温津贴的,视为拖欠或克扣工资,劳动者有权向人力资源和社会保障部门举报或依法申请劳动争议仲裁。

该通知并没有规定使用空调等降温措施就不发放高温津贴,只规定了应当发放高温津贴的情形。据此,刘英通过举报或申请劳动争议仲裁维权,其请求是会得到法律支持的。

## 误区4

### 不发高温津贴可以辞职索赔

2018年3月,于晓波进入公司从事电焊工工作。2019年11月8日,他以公司拖欠高温补贴为由提出解除劳动关系,并要求公司支付2018年至2019年期间高温补贴1600元、支付其解除劳动合同经济补偿金52000元,但公司予以拒绝。

2019年9月9日,于晓波申请劳动争议仲裁,但未获支持。此后,他又诉至法院。法院审理后,判决公司向于晓波支付2018年、2019年高温津贴,对其主张的解除劳动合同经济补偿金的请求不予支持。

### 【评析】

公司主张错误。

高温津贴不同于一般的劳动报酬。本案中,公司与于晓波对于高温津贴是否应当发放、如果不发放高温津贴是否违法等问题存在争议。此时,于晓波误以为高温津贴属于工资,与一般的劳动报酬获得条件完全一样,于是,就以公司拖欠高温津贴为由解除劳动关系并要求支付经济补偿。其实,这样的要求并不符合《劳动合同法》第三十八条的规定,所以,不能得到仲裁机构及法院的支持。 杨学友 检察官

## 租客擅自转租赚取收益 房东可收房不能收差价

编辑同志:

我把一套闲置的房子以每月1500元的租金租给胡某,后胡某未经我同意又以每月1800元高价转租给了赵某,他骗赵某说房子是他的,收了人家3个月的租金,从中赚了900元,现在胡某不知去向。

由于胡某与赵某签有房屋租赁合同,所以,赵某现在不愿意搬出租住房。我找了派出所,民警说这是民事纠纷,他们无法干预。

请问,我怎样才能收回我的房子?另外,我可否找胡某讨要其转租赚的900元?

读者:马进

马进读者:

首先,你有权跟胡某解除合同并让赵某腾房。

现行《合同法》第224条规定:“承租人经出租人同意,可以将租赁物转租给第三人。承租人转租的,承租人与出租人之间的租赁合同继续有效,第三人对租赁物造成损失的,承租人应当赔偿损失。承租人未经出租人同意转租的,出租人可以解除合同。”

由于本案已出现法定解除合同的要件,所以,你有权解除合同收回房屋,而且只要通知胡某即可生效。如无法通知胡某,也可登报公告解除合同。合同解除后,你为房屋所有权人,有权要求次承租人赵某搬出。

《最高人民法院关于审理城镇房屋租赁合同纠纷案件具体应用法律若干问题的解释》第18条规定:“房屋租赁合同无效、履行期限届满或者解除,出租人请求负有腾房义务的次承租人支付逾期腾房占有使用费的,人民法院应予支持。”据此,如赵某拒不搬离,你可以到法院起诉,并可以要其支付逾期腾房损失。

其次,胡某高价转租所获收益归其本人所有。

现行《合同法》第225条规定:“在租赁期间因占有、使用租赁物获得的收益,归承租人所有,但当事人另有约定的除外。”也就是说,承租人未经出租人同意转租房屋,出租人解除合同时,要求承租人返还向次承租人收取的超出出租人应收租金部分收益的,法院不予支持。

从你讲述情况看,你和胡某之间并无转租方面的约定,因此,你无权向胡某讨要其转租所赚取的900元。

另外,你要收回房屋,务必尽快办。

《最高人民法院关于审理城镇房屋租赁合同纠纷案件具体应用法律若干问题的解释》第16条规定:“出租人知道或者应当知道承租人转租,但在6个月内未提出异议,其以承租人未经同意为由请求解除合同或者认定转租合同无效的,人民法院不予支持。”

根据以上规定,你要尽快收回房屋,不能错过6个月异议期。否则,胡某高价转租就生效了。

潘家永 律师

## 员工的休息休假权被侵犯怎么办?

“虽然你享有10天年假,但公司不同意你休假。如果你坚持要休,公司只能按辞职论处。”面对这样的答复,这位请假的员工只能选择让步。其实,情况并非这样。以下3个案例表明,当员工遇到这种侵害自己休息休假的用人单位时,可以大声说“不!”

### 【案例1】

#### 员工的带薪年假不能随意抵消

因自己在2019年没休年假,公司也一直未支付年假工资,高洁茵便主动向公司索要。可公司答复:虽然按规定你享有10天的年假,但你全年已经请了5天事假、6天病假,累计超过了10天,所以,两者已经抵消了。

### 【点评】

公司无权抵消年假。

《职工带薪年休假条例》第4条规定:“职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:

(一) 职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的; (二) 职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的; (三) 累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的; (四) 累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的; (五) 累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。”而高洁茵的事假、病假并没有超过上述规定的天数。

### 【案例2】

#### 占用法定假日不能调休完事

2020年清明节假期期间,公司为按时完成临时接到的大笔订单,要求陈珍菲等19名员工照常上班。事后,陈珍菲等索要加班工资时,公司一口拒绝,理由是已经为她们安排了3天调休,与清明节假期扯平了。

### 【点评】

公司不能调休了事。

《劳动法》第44条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬: (一) 安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬; (二) 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬; (三) 法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。”清明假期系法定休假日,只要公司安排了工作,就必须支付加班工资。

### 【案例3】

#### 不得为员工因病休养设置障碍

2020年3月21日,张丹丹在周末与好友外出游玩时不慎摔伤,需要住院治疗2个月。当她拿着医院出具的相关证明向公司请假时被告知:你是因为私事受伤,公司不可能给

你那么长的假期,也不可能发工资养着你。你要么来上班,要么主动辞职。否则,公司将按旷工处理,依据规章制度单方将你解聘。

### 【点评】

公司不得为张丹丹休假设置障碍。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第3条规定:“企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予3个月到24个月的医疗期:实际工作年限10年以下的,在本单位工作年限5年以下的为3个月;5年以上的为6个月。实际工作年限10年以上的,在本单位工作年限5年以下的为6个月;5年以上10年以下的为9个月;10年以上15年以下的为12个月;15年以上20年以下的为18个月;20年以上的为24个月。”

颜东岳 法官