

【案例分析】

哪些职工可以支付高温津贴？

【案情简介】

李某在某大酒店有限公司担任行李员岗位，月薪为4500元。双方签有固定期限的劳动合同。2020年6月至9月期间，酒店未向李某支付高温津贴。李某遂向某仲裁委提出申请，要求支付2020年6月至9月期间高温津贴。庭审中，李某称其工作环境在室外，工作内容系帮助住店客人搬运行李，故应当享受法定高温津贴的福利待遇。酒店方则提供了数张照片，证明公司已在李某的工作区域为其配备了遮阳伞、风扇和喷雾装置用以降温，另公司出于人性化考虑，已在李某2020年6月至9月期间工资中增加了每月100元津贴作为补偿。李某表示此津贴标准系酒店自行决定，并未得到李某同意，但李某表示同意在法定标准中予以扣除。

【争议焦点】

公司在工作场所采取降温措施，是否可以不予支付高温费？

【裁决结果】

因李某岗位系在室外，虽酒

店称在其工作场所采取降温措施，但仍无法证明将李某的工作场所温度降低到33℃以下的（不含33℃），故仍应向李某依法支付高温津贴。酒店虽发放了李某每月100元津贴作为补偿，但李某并未认同该标准，故仲裁委全额支持了李某关于高温津贴的申请。考虑到酒店已向李某支付了部分高温补偿，李某亦同意从中予以抵扣，故酒店还需向李某支付2020年6月至9月期间每月200元的高温津贴差额。

【案件评析】

所谓高温津贴，是补偿职工在特殊条件下的劳动消耗及生活费额外支出。作为项特殊的福利待遇，其产生背景，源于不同岗位在高温季节呈现的差异性，在高温条件下作业消耗较大的劳动者，理应比其他职工得到更多的物质补偿，这项福利待遇设置的本身体现了国家对一线工作人员的格外关怀。

那么哪些员工需要支付高温



费？根据《关于调整本市夏季高温津贴标准的通知》（沪人社规〔2019〕19号）文件规定：“企业每年6月至9月安排劳动者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℃），应当向劳动者支付夏季高温津贴。夏季高温津贴标准从200元/月调整为每月300元/月。对于劳动者工作场所难以确定

的特殊情况，企业应结合实际，通过工资集体协商等民主管理程序，合理制定发放办法。”

根据上述规定可知，判断是否属于高温费的发放对象有两个标准，一是从事露天工作，比如快递员、环卫工人、建筑工人等等……二是不能采取有效措施将工作场所降低到33℃以下的（不含33℃），比如炼钢工人、灶台厨师等等……具体要看工作场所的温度。同时，被派遣员工的岗位符合上述条件者，也应当与用工单位员工同工同酬，享

受相同的高温费待遇。

司法实践中，对于是否符合高温费发放条件而引发争议的，举证责任一般倒置由用人单位承担。本案中，用人单位已确认劳动者的岗位在室外，虽用人单位称其采取了相关措施用以降温，但并不足以证明其已将李某工作场所的温度降低到33℃以下（不含33℃），且根据生活经验法则判断，劳动者所在室外的环境，仅仅依靠电风扇喷雾装置，也难以有效降低环境的物理温度。裁判者已无法实地判断当时所处的环境状况，具体的举证责任仍应落在用人单位。因为用人单位掌控着劳动者的工作安排，对于工作环境和工作条件的提供方，本身比起劳动者具有更强的举证责任。本案中的用人单位既然安排了劳动者室外的工作岗位，就完全有条件对采取降温措施的区域进行实时监控，并提供有效的检测报告予以反映真实状况，而不是仅凭工作照片来简单判断。

总之，如何给不同劳动条件下的员工发放高温津贴，避免员工因负面情绪影响工作效率，需要发挥企业的智慧管理水平，多做实地调研，多听员工意见，多留意细节，依法走民主协商方式，才能制定出公平、合理的解决方案。

（金晶）

【政策小知识】

夏季高温津贴

发放范围

本市行政区域内的各类企业，有雇工的个体经济组织、民办非企业单位参照执行。

发放时间

每年6月1日至9月30日

发放条件

每年6月至9月安排劳动者

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（不含33℃），应当向劳动者支付高温季节津贴。

发放标准

每月300元

发放规定

可以按月发放，也可以提前

一次性发放。

重要提示

当气温达到38℃及以上时，除涉及国计民生、城市运行安全和人民基本生活等重要行业外，工作环境不能满足极端高温条件作业的企业，可视实际情况采取暂停工作和保证休息等措施。

【案例分析】

当月工作未全勤，高温津贴如何发？



【案情简介】

2019年1月，老李进入本市某外贸公司工作，岗位为外勤专员，月工资3500元，奖金另计。每年6月至9月期间，外贸公司向包括老李在内的外勤员工发放高温津贴每月300元。

2021年7月，老李除已申请7天事假外，其余15天工作日正常出勤。但到了次月领取工资时，老李却发现外贸公司未发放7月高温津贴。在与人事部门交涉未果后，老李遂于2021年8月6日向公司所在街道劳动争议调解组织申请调解，请求外贸公司向老李支付2021年7月高温津贴300元。

调解中，老李表示，其在2021年7月仅请了一周事假，但公司将当月高温津贴全额扣除显失公平，现要求外贸公司足额支付高温津贴300元。

外贸公司则主张，本市仅规定每年6月至9月按整月标准发放高温津贴300元，且公司此前对于其他请事假员工一律不予发放当月高温津贴，故不同意支付。

【争议焦点】

老李2021年7月的高温津贴应如何计发？

【处理结果】

经街道劳动争议调解组织主持，双方就高温津贴达成一致意见，外贸公司同意向老李支付2021年7月高温津贴204.54元，老李同意撤回调解申请，双方无其他争议。

【案件评析】

高温津贴，又称为高温费，是为保障企业职工在劳动生产过程中的安全和身体健康，针对炎夏季节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补贴。

《防暑降温措施管理办法》第十七条规定，劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。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。由此可见，高温津贴属于劳动报酬的组成部分，但有别于用人单位根据劳动者正常出勤及工作表现发放的工资或奖金，高温津贴系特殊情形下支付的劳动报酬。那么，外贸公司是否应向老李发放7月高温津贴呢？

虽然在本市出台的《关于调

整本市夏季高温津贴标准的通知》等文件中，未对根据实际出勤日计发高温津贴作具体规定，但用人单位因劳动者请事假全额扣发当月高温津贴的做法显然是有失妥当。而在实务操作中，用人单位原则上可按劳动者当月实际出勤日为标准对高温津贴进行折算发放。毕竟劳动者未出勤也就不存在高温作业，但依法按实际出勤日结算则是公平原则的重要体现。当然，每月按300元标准发放高温津贴也只是法定基准要求，用人单位还可以通过提高发放标准、改善工作环境条件、提供防暑降温物品等方式做好劳动保护。

值得一提的是，目前已有部分用人单位通过开展集体协商、签订集体合同、依法制定规章制度等方式建章立制，明确本单位高温津贴发放的具体岗位工种以及支付办法，就包括劳动者当月实际出勤且从事高温天气作业时间折算支付高温津贴等内容进行充分协商，是避免因制度不明确而发生纠纷的有效途径。

台风“烟花”已过境，高温天气可能将延续，但劳动争议的处理仍需时刻“冷思考”。尤其是在新冠肺炎疫情常态化的当下，用人单位和劳动者关于涉及薪资标准、福利待遇方面的争议，应秉持同舟共济的思维，采取协商求同，方能共克时艰。

（文/顾松林）

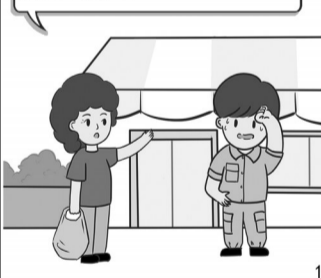
【漫说】

室内工作有高温津贴吗？

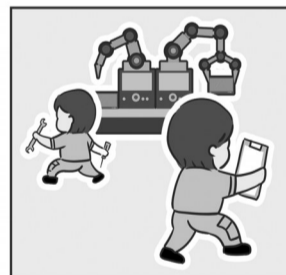
小赵，你这怎么满头大汗的，衣服都湿透了。

我刚才在厂房呢，热得很。

你不是在室内工作吗，没有空调吗？



我们厂房作业要求一定的高温，没法开空调。



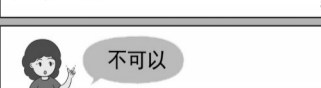
这可太辛苦了，那你们这几个月高温津贴都能拿到吧？



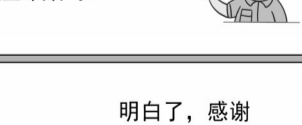
高温津贴不是只有室外工作才有吗？我们这室内工作还能拿到吗？



根据本市相关规定，每年6月至9月，对于露天工作的职工，不论当天温度如何，单位都要支付高温津贴；而对于像你这样室内工作的职工，如果单位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℃），也应当支付夏季高温津贴。目前夏季高温津贴的标准是每月300元。



原来如此，不过我们单位给我们发了防暑降温的饮料，这可以代替高温津贴吗？



不可以。单位应当为高温作业、高温天气作业的劳动者提供足够、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品，防暑降温饮料不得抵充夏季高温津贴。单位在高温季不仅要按规定发放高温津贴，还要做好高温现场清凉饮料的供应。



明白了，感谢王阿姨的科普~

