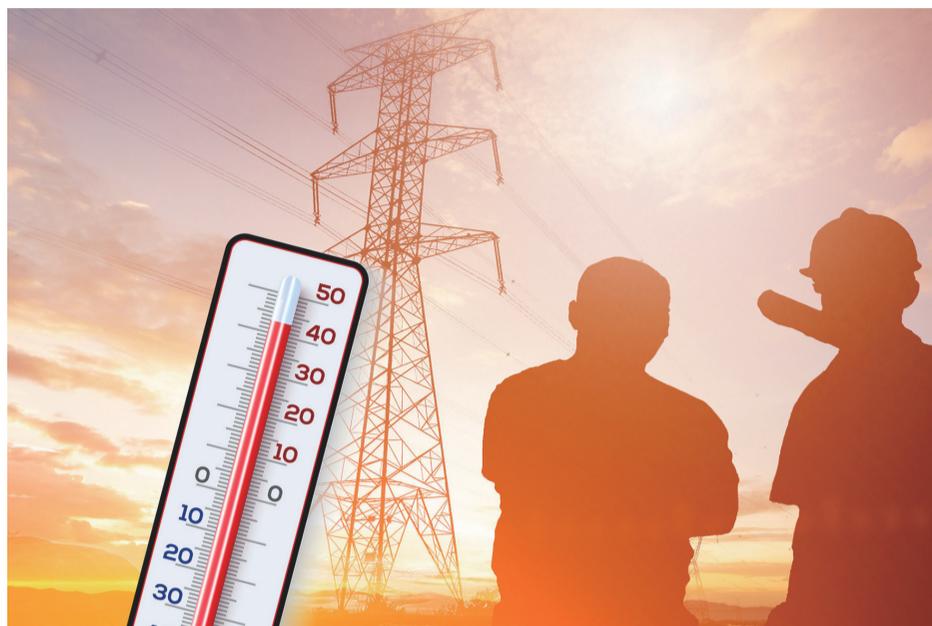


发放高温津贴 应提防6大误区

核心阅读

时下,高温不断来袭,不少人顿觉酷暑难耐。为加强对高温天气作业人员的劳动保护,国家规定劳动者享受高温津贴等高温权益。然而,由于认识上偏差、劳动保护意识薄弱等原因,有些企业在发放高温津贴时仍存在不少误区。



误区 1

高温津贴与解暑物品可以相互替代?

案例

以往,小赵供职的公司往年从未发高温津贴。今年公司宣布,鉴于往年解暑物品浪费严重,决定给大家按规定月份发放高温津贴,不再供应解暑物品,各自可以根据实际需要自购解暑物品。小赵质疑:高温津贴与解暑物品可以相互替代吗?

提示

《防暑降温措施管理办法》(以下简称《办法》)第11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。”

由此可见,发放防暑降温物品属于劳动保护措施,而高温津贴则是对劳动者额外劳动消耗的补偿,两者的性质和目的不同,不能互相冲抵,劳动者有权同时享受。因此,企业在发放高温津贴后,仍然负有向高温作业的职工提供毛巾、清凉油、清凉饮料等防护用品的义务。

误区 2

高温津贴应按实际高温天数计发?

案例

小吴在某民营企业从事露天作业,每逢夏季都惦记着能拿多少高温津贴,因为其老板的做法是,安排专人负责查看当天的天气预报,统计出夏季中出现的凉爽天,然后按实际高温天数发放高温津贴。小吴想知道:老板的做法对吗?

提示

《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。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。”

按此要求,各省都明确了高温津贴的发放月份和标准,其中,山西省规定为每年6月至8月,标准为每月240元。因此,即使当月遇到若干低于35℃的凉爽天,企业也须全额支付高温津贴,而不能“偷工减料”。由此来看,该企业老板的做法显然错误,应予纠正。

误区 3

只要采取了降温措施就不发高温津贴?

案例

晓勤在某服装厂的车间工作,公司在车间安装了两台空调,可车间很大,远离空调的地方温度仍很高,室温都在34℃左右。近日,晓勤等人要求发高温津贴时,公司说已采取了降温措施,所以别再惦记这笔钱了。

提示

根据《办法》第17条的规定,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。在这里,这个33℃以下是个硬

指标,不管企业是否采用了降温举措,只要室内温度超标,就应当发放高温津贴。如果企业不发这笔钱,又无法举证证明已将工作场所温度降至33℃以下,则要承担不利的法律后果。

误区 4

最低工资已包含高温津贴?

案例

小李是位职场新人,劳动合同约定其工资按当地最低工资标准支付。进入夏季后,从事高温作业的小李要求公司发给高温津贴,公司答复说:“给你发的工资已经包含有高温津贴了。”小李想知道:最低工资能否包含高温津贴?

提示

《最低工资规定》第12条第1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……”

可见,最低工资标准不包含高温津贴,该公司必须在最低工资之外另行向小李发放高温津贴。

误区 5

拿了高温津贴 就别想停工休息?

案例

郑某等人在一家建筑工地工作,由于酷热难熬,大伙儿很想多休息一会儿,就斗胆向老板提出把每天的上班时缩短1-2个小时。老板怒斥道:高温津贴和清凉饮料都发了,个人防护用品也样样俱全,目前正在赶工期,怎么能停工休息呢?大伙儿质疑:难道拿了高温津贴,就得拼命干活吗?

提示

《办法》第8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,而且,如果日最高气温达到40℃以上时,企业不停止露天作业就涉嫌强令冒险作业。因此,不能用已发了高温津贴做挡箭牌,该停止室外作业时还应当停止。

误区 6

外卖小哥不享受高温津贴?

案例

朱某是位外卖骑手,平时送餐就很辛苦,到了夏天还要冒着中暑的风险,可每单的提成还是那么多。近日,朱某获知有的平台给外卖小哥发了高温津贴,于是要求自己的送餐平台也发放这笔钱。平台老板回复道:外卖小哥哪有什么高温津贴?那么,这种说法对吗?

提示

《办法》第2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。”

由于该规定中使用的是“用人单位”而非“用工单位”,所以,外卖小哥等新就业形态劳动者能否享受高温津贴,主要看其与对方之间是否存在劳动关系。本案中,如果朱某与平台之间存在劳动关系,那么平台拒发高温津贴就属于违法;如果不存在劳动关系,老板不发这笔钱虽不违法,但基于社会责任感,也应考虑适当发些高温津贴或增加每单的提成。

潘家永