

高温津贴≠防暑降温费,有公司以发放防暑品代替现金损害劳动者权益

# 高温津贴咋被混淆成了冷饮、防暑药品

## 阅读提示

高温津贴与防暑降温费是不是一回事儿?单独主张高温津贴的诉求能否获得法院支持?要求高温津贴有时效限制?谁来承担举证责任?

本报记者 刘友婷

“每年6月,工资必涨。”深圳市顺丰快递员丁先生拿出手机,打开上个月的工资单,指着明细条,笑称马上就会多增一项——300元/月的高温津贴。

夏至已至,气温逐日攀升,劳动者的“高温权益”话题也随之“热”了起来。

所谓高温津贴,是指劳动者从事高温作业的,依法享受岗位津贴。《防暑降温措施管理办法》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。

然而,实践中,有的用人单位对高温作业劳动者依法享有的高温津贴进行“冷处理”,不发放,或用清凉饮品、西瓜、防暑药品等防暑降温“福利”代替。

高温津贴,能否用防暑降温“福利”代替?“高温津贴属于国家明文规定的津补贴项目,而防暑降温费属于企业福利。”深圳市中级人民法院劳动争议审判庭法官黄真光建议用人单位严格依法保障劳动者的合法权益,在发放高温津贴时要在工资条中将该项的性质予以明确,避免发生纠纷时无法举证其已向劳动者发放了高温津贴。

### 有劳动者不知高温津贴为何物

“没有高温津贴,也没跟老板提过。”来自湖南岳阳的易先生是一名建筑工。

当被问及为何不向“包工头”提出发放高温津贴要求时,易先生直言,大多数建筑工人都没有高温津贴。“我是跟着老乡出来干的,给我一人发,就得给所有工人都发。”

## 宁夏公安厅

### 新举措优化营商环境

本报讯(记者马学礼 李静楠)近日,宁夏回族自治区公安厅出台了《自治区公安厅优化营商环境服务保障经济社会高质量发展意见》,通过采取“总体规划部署+小切口精准改革+长效机制深化”的方法,重点推进户籍管理、创新车驾管服务、便利出入境服务、防化金融风险、强化安全治理、规范涉企执法等工作,以更大力度、更实举措强化民营经济健康发展机制保障。

据了解,在户籍管理方面,宁夏将重点落实个人经常居住地为基础的新型人口登记制度,年内逐步研发推出户籍类电子证明,在银川试点推行派出所“综合窗口”改革,更好地服务落户办证。为做好创新车驾管服务,将重点优化车辆登记审批和通行管理,6月底前将中型客车注册登记业务由市级车管所延伸增加至海原、中宁、灵武3个县级车管所办理,对符合条件的中型、轻型厢式货车在城区道路不限行,并在5月底前全面推行轻微交通事故通过线上视频方式快速处理。

在便利出入境服务方面,将落实国家移民局外国人“五星卡”政策,畅通外国人永久居留身份证在区内政务、公共服务领域全方位应用。面向重点行业企业提供“上门办、指导办、提前办、即时办”定制服务,将“绿名单”企业办理港澳证件签注时限由5个工作日压减为1个工作日办结,企业外省户籍人员办理护照时限由“全国通办”的20日压减为10日办结。

## 说案

# 以“混同用工”降低员工离职补偿 用人单位被判赔偿

本报记者 赖志航

为降低应当支付给李进发(化名)的经济补偿金,用人单位先后采取两家公司用工、分别支付工资等方式掩盖其一直在一家公司工作的事实,进而使其工作年限由9年多缩减为2年,并使其应得经济补偿大幅降低。

近日,北京市第二中级人民法院终审判决用人单位向李进发补发欠薪106586.21元、按9.5年工作年限足额支付李进发解除劳动关系经济补偿金104500元。

### 【案情回顾】

李进发于2013年2月25日入职A公司,该公司营业执照显示法定代表人为刘某。另外,刘某为B公司的股东,持股比例为100%。

2022年7月21日,李进发以未及足额支付劳动报酬为由提出辞职,同时要求A公司向其支付经济补偿金等费用。因多次交涉未果,他向仲裁机构申请劳动仲裁。

A公司表示,2013年2月25日至2015年5

月李进发与其存在劳动关系,之后与B公司存在劳动关系。

李进发提交的社保缴费记录表明,A公司为他缴纳了2018年12月至2022年6月的社会保险。

仲裁机构审理后裁决,确认A公司与李进发2013年2月25日至2022年7月21日期间存在劳动关系;A公司支付李进发工资106586.21元;并支付解除劳动关系经济补偿金104500元。

双方均对仲裁结果不服,诉至法院。

### 【庭审过程】

庭审中,A公司主张,2015年5月之后李进发与其不存在劳动关系,且由B公司发放工资,但无法提交双方劳动关系解除的证据。

A公司与B公司均主张二者之间属于合作关系,2015年开始,A公司开始陆续停止经营,包括李进发在内的人员陆续前往B公司,两家公司不存在混同用工。

李进发称,A公司与B公司是关联公司,他在职期间的工资由A公司支付,A公司为其缴纳社会保险,2016年4月被派往B公司工作,

工作地点发生变更,但工作内容与工作岗位均未变化。

法院审理认为,A公司法定代表人刘某为B公司股东,持股比例为100%,双方为合作关系,由此,一审法院认定A公司与B公司是关联公司。B公司与A公司交叉轮换使用劳动者,属于混同用工。

李进发非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,应在原用人单位的工

### 【以案说法】

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十六条的规定,用人单位及其关联企业轮流与劳动者订立劳动合同,新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,劳动者可以请求把原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限。

“此种情形下,劳动者主张高温津贴则在因举证不能导致不予支持的风险。”该自认为,劳动者需要提供证据证明其工作环境的温度确实达到了法律规定的高温津贴标准,这可能专业的温度测量设备和记录;其次,劳动者需要提供证据证明其在高温环境下工作的具体时间段。劳动者平时工作基本不会有温度测量设备和在高温环境下工作的具体时间段记录。

### 有无高温津贴与劳动关系相关

近年来,随着互联网经济迅速发展,就业人群中涌现了一大批网约配送员,他们的高温津贴也引起了关注。

2021年6月14日,李先生入职某货运代理公司,并注册为某配送平台骑手,次年6月30日离职。去年1月4日,李先生申请劳动仲裁。公司主张,双方之间是合作关系。同年4月25日,仲裁委裁决该公司一次性向李先生支付2022年6月1日至6月30日期间的高温津贴300元。

庭审时,广州市黄埔区人民法院认为,劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系是高温津贴诉求能否得到支持的前提。根据在案证据,法院认定,李先生与货运公司之间形成劳动关系。

关于高温津贴问题,法院认为,该公司对李先生没有采取降温措施,而李先生作为骑手,基本处于户外工作。2022年6月1日至6月30日期间,广州气温一直处于33℃以上,该公司应支付其高温津贴300元。

“针对户外工作的新就业形态劳动者,高温津贴维权要点在于是否存在劳动关系。若能认定存在劳动关系,且属于户外作业的,劳动者关于高温津贴的诉求基本上都能得到支持。”该自如是说。



### “校园欺凌案”现在开庭

6月24日,在广西柳州市融水苗族自治县融水镇古鼎村小学,模拟法庭正在“庭审”。学生穿上制服化身“审判长”“审判员”“书记员”“法警”等,按照法律程序模拟审理一起“校园欺凌案”,并向全校直播实况,让师生在沉浸式体验中了解法律知识、增强法治观念。

本报通讯员 龙涛 摄

## 法问

# 人职后不想转社保关系 可以要求单位给补贴吗

本期主持人 本报记者 柳珊珊 彭冰

### 读者来信

#### 编辑您好!

我是一位自由职业者,多年来一直没有固定地方上班,所以社保也是以灵活就业形式自己缴纳。最近,我打算找一份固定工作,并且已经有了意向公司,但又担心自己无法适应早八晚五的生活,所以不想立即转移社保关系。

请问,如果我不和用人单位签订劳动合同,是不是我还能继续以灵活就业形式参保,同时要求公司给予一定补贴?

长春 张女士

### 为您解答

#### 张女士您好!

首先,关于不签订劳动合同的问题,根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同,第八十二条规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。

如果劳动者拒绝签订劳动合同,用人单位有权拒绝录用,法律依据为《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条规定:“自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。”

其次,关于不将社保关系转移到单位的问题,根据《中华人民共和国劳动合同法》第七十二条,用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。为员工缴纳社保费用是用人单位的法定义务,而不是由员工自行缴纳,更不能因为双方的约定而免除用人单位的责任。

如果双方约定了以补贴的形式补给员工,由员工以灵活就业的形式自行缴纳,那么事后劳动者反悔,要求单位给予补交拖欠的社保,诉至仲裁/法院的话,法律是支持劳动者的请求的,同时用人单位也可以主张将以往发放的社保补贴返还。

所以一般正规合法的用人单位为防止日后发生仲裁、诉讼的风险,大多不会同意员工自行缴纳保险,而是要求员工必须将社保关系转移到本单位来。如果劳动者拒绝转移,或者拒绝签订劳动合同,用人单位可以考虑不予录用该劳动者。

最后,考虑到您对早八晚五的工作时间有所担忧,您可以与意向公司进行沟通,提出您的需求和顾虑。根据劳动法的相关规定,你可以和单位在劳动合同中约定一些灵活的工作安排,采用非全日制的方式办公,如弹性工作时间,与公司商讨是否可以在劳动合同中约定公司为员工缴纳灵活就业的社保费用,并在工资中体现出来,而不是要求公司给予额外的补贴。

因此,在签订劳动合同前,建议您与公司的人力资源部门进行沟通,了解公司的社保政策和福利待遇,以便做出更明智的决策。同时,您也可以咨询当地的社保部门或相关律师,以获取更具体的法律建议和操作指南。

广东广和(长春)律师事务所律师 王雨琦

## 海南

### 为解决国际商事纠纷提供法律依据

本报讯(记者赖书闻)近日,“海南自贸港政策解读”系列主题新闻发布会——《海南国际商事仲裁规定》,该规定共27条,将于今年7月1日起正式实施,标志着海南省仲裁制度改革创新取得了积极成果,为海南进一步打造国际商事纠纷解决“优选地”提供了更加坚实的法律基础。

该规定明确,将率先在海南自贸港探索开展临时仲裁,在海南自贸港注册的企业之间,海南自由贸易港(注册)的企业与国外、港澳台企业之间,以及国外、港澳台企业之间的商事纠纷,可以在海南自贸港进行临时仲裁,丰富了商事纠纷解决工具箱,为商事纠纷当事人提供了高效便捷,与国际接轨的临时仲裁制度服务。

该规定赋予省仲裁协会协助选择临时仲裁员,制定临时仲裁示范规则等职能,确保《海南国际商事仲裁规定》的创新制度落地见效。鼓励海南自贸港内的仲裁机构聘任的境外仲裁员自愿申请加入海南仲裁协会,以进一步加大对外开放力度,提高海南仲裁行业的国际化水平、专业化水平。明确省仲裁协会根据章程加强行业自律和行业诚信建设,规范行业发展秩序。同时,海南自贸港有管辖权的人民法院推出了经审查后执行保全措施、根据申请对调查取证给予支持等创新做法,以推动临时仲裁的审查和执行,着力打造仲裁友好型司法环境。

## 北京西城法院

### 诉前化解案件助金融机构回款数亿元

本报讯(记者周倩)针对金融批量案件激增态势,北京市西城区人民法院依托北京金融监管局与北京市高级人民法院共同打造金融案件多元解纷一体化平台,创新推出金融纠纷“一站式”司法确认机制,并自主开发西城法院诉源治理调解平台。截至5月底,在诉前共化解金融案件29218件,近3万余名群众挽回信用,助力金融机构回款数亿元,为各方节约诉讼费用达千余万元。

这是6月14日记者从西城法院召开的深入推进金融纠纷诉源治理交流座谈会上了解到的。

国家金融监督管理总局北京监管局消保处处长姜以明在会上表示,下一步要加强运用诉源化解解力诉源治理,畅通诉求反应渠道,落实即时联系机制,实时将相关投诉转送金融机构并督促其快速反应,力争做到简单纠纷不出机构,复杂纠纷不出行业,化解纠纷少去法院。

“把金融纠纷诉源治理作为服务国家经济发展大局,优化营商环境的重要着力点,形成具有西城特色的金融纠纷诉源治理工作法,切实维护好金融机构及金融消费者权益。”西城法院党组书记、院长李经纬说。