

N 工人日报 扬子晚报

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。

可是实践中,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、防暑药物等防暑降温“福利”代替。

那么,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?

现状

有劳动者不知高温津贴为何物

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。

“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。”

近日,记者在采访建筑工人、网约配送员等户外工作者时发现,不少劳动者没有拿到过高温津贴,甚至有些对这份“热权益”仍不知情。以建筑工人为例,在询问多个建筑公司、在建项目工地后,记者得知“劳务工人”大多都没有领取过高温津贴。“我们会开展夏送清凉活动,在施工现场送绿豆汤、藿香正气水等防暑品。”某建筑集团华南公司工作人员说。

能否用防暑降温“福利”代替?

“高温津贴与防暑降温费不是一回事。”深圳市中级人民法院劳动争议审判庭法官黄真光介绍,高温津贴属于用人单位依法应当向劳动者支付的津贴,有相应的行政规章予以规范及约束。如用人单位未依法向劳动者支付高温津贴,劳动者可以依法寻求救济。高温津贴需要以货币形式(现金)支付。而防暑降温费属于企业福利费的一部分,现行法律法规对此无强制性规定。

“二者的发放方式也不同。”广东鹏浩律师事务所律师谈自成补充说,高温津贴纳入工资总额,而防暑降温费可以以现金发放,也可以冷饮、防暑用品等实物形式发放,用人单位有自主决定权,但清凉饮料等实物不能充抵高温津贴。

“劳动争议纠纷的诉讼请求是复合型的,因此,劳动者一般都是在与用人单位发生其他劳动争议时才会一并诉请高温津贴。”黄真光告诉记者,实务中遇到的案子,劳动者几乎没有单独就高温津贴向用人单位主张权利的。他解释道,高温津贴的金额不高,且每年仅有特定的几个月份才享有;劳动者单独针对高温津贴起诉的成本较高。

劳动者的 高温权益 趁热说清

高温津贴被混淆成冷饮、防暑药品,合法吗?

注意

讨要高温津贴权益也有“保质期”

2015年6月9日,胡女士入职深圳某儿童床上用品公司,工作岗位为平车车工。2022年2月28日,因公司未支付加班工资、高温津贴等,胡女士与公司发生劳动争议。

关于高温津贴部分,胡女士认为,公司应支付2015年至2020年的高温补贴4500元及2021年的高温补贴1500元。“公司未举证证明劳动者工作场所存在降温设备及工作场所温度未超过33℃,应当承担举证不能的法律后果。”深圳市光明区人民法院认为,公司应当依法支付胡女士高温津贴1500元。

“关于2015年至2020年的高温补贴请求,因已超过仲裁时效期间,法院并未支持。”谈自成说。记者了解到,2021年6月1日起,广东省规定的高温津贴标准从每人每月150元调整为每人每月300元。劳动争议调解仲裁法第二十七条规定,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。“高温津贴属于普通劳动争议诉求,申请仲裁的时效

期间为一年。”黄真光表示。

“证据收集关键是看举证责任属于劳动者还是用人单位。”谈及劳动者关于高温津贴维权方面的困难,谈自成介绍,目前在广东地区,当用人单位未提供证据证明已支付劳动者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℃以下的高温津贴,劳动者主张高温津贴应予以支持。在其他地方,由于没有明确规定,存在司法机关处理依然遵循“谁主张,谁举证”原则的情形。

“此种情形下,劳动者主张高温津贴则存在因举证不能导致不予支持的风险。”谈自成认为,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,这可能需要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。

说法

新就业形态劳动者 维权要点在于是否存在劳动关系

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,他们的高温权益也引起了关注。

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支付高温补贴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。

“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。”谈自成说。

观点

用举证责任倒置 给劳动者高温维权“添把火”

在因追讨高温津贴等诉求而引发的高温维权过程中,劳动者常常陷入弱势、被动地位。劳动者高温维权的最大障碍在于举证。由于目前相关法律法规并未对高温津贴纠纷中的举证责任做出明确规定,一些地方的司法机关在审理高温津贴争议案件时遵循“谁主张,谁举证”原则,这就给劳动者出了一个难题。

高温权益是法定权益,关乎劳动者的收入、安全和民生,关乎社会公平。要强化对劳动者高温权益的保护,应把促进劳动者维权公平作为一个重要的发力点。而促进劳动者维权公平,关键在于减轻劳动者高

温维权的举证责任和压力。把高温津贴纠纷中的举证责任转移给用人单位,也即由用人单位承担举证倒置责任,是一个可行的办法,在法律逻辑上也能自洽。

在司法实践中,广东已经将高温津贴纠纷中的举证责任“倒置”给了用人单位——用人单位未提供证据证明已支付劳动者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℃以下的高温津贴,劳动者主张高温津贴应予以支持。广东的经验证明了在高温津贴纠纷案件中举证责任倒置的可行性,具有示范意义和推广价值。