

阳光太仓劳动法务

Sunshine Taicang Labour Legal Affairs

【专题焦点】

※什么是高温津贴

※高温津贴的发放条件和方式

※不发放高温津贴的法律风险

※高温津贴的应对措施



【本期关注】

一、什么是高温津贴

高温津贴，也称高温作业临时补贴，系针对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的岗位津贴，目的是保证炎夏季节高温条件下经济建设和企业生产经营活动的正常进行，保障企业职工在劳动生产过程中的安全和身体健康。

二、高温津贴的发放条件和方式

◆ 高温津贴发放应满足以下条件之一：

<1>6-9月安排职工在室外露天工作；

<2>不能采取有效措施将工作场所温度降低到 33℃ 以下工作的（不含 33℃）。

◆ 高温津贴的发放方式：

防暑降温措施+发放高温津贴；

高温津贴标准为每人每月 200 元，可税前扣除；

不得以防暑降温饮料等实物代替高温津贴。

三、不发放高温津贴的法律风险

◆ 行政执法风险：近期，江苏全省人社部门将开展执法检查，检查的对象之一即为高温津贴的发放是否落实到位。

◆ 劳动仲裁风险：高温津贴属劳动报酬范畴，用人单位不依法发放的，劳动者可向劳动仲裁部门提请仲裁。

四、高温津贴的应对措施

➤ 明确界定高温津贴发放的岗位工种；

➤ 以书面形式确定高温津贴的防暑降温措施，保留工作场所温度已降低至 33 度以下的证据，如照片、公告、与员工协商材料等。

五、高温作业的其他注意事项

- 用人单位不得安排怀孕女职工和未成年工在 35℃以上的高温天气期间从事室外露天作业及温度在 33℃以上的工作场所作业。
- 劳动者应当服从用人单位合理调整高温天气作息时间或者对有关工作地点、工作岗位的调整安排。
- 劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑，经诊断为职业病的，享受工伤保险待遇。

【案例选登】

案件：2012年7月李某进入太仓某A公司工作。当月A公司为其缴纳了社保。2013年1月A公司与原告李某协商一致解除了劳动关系。李某于2013年2月向仲裁委员会提出仲裁申请，要求A公司支付2012年7月至9月高温费600元以及未签合同的双倍工资、周六加班工资、代通知金等。

裁决：关于李某高温费的请求，根据相关规定，企业安排职工在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℃以下工作的（不含33℃），应当向职工支付夏季高温津贴，支付标准为每月200元。本案中，李某所在的工作岗位处于车间内，车间内虽安装了风扇，但A公司未能提供证据证明已采取有效的降温措施，使温度降至33℃以下（不含33℃）。根据太仓市气象站证明，2012年的高温天气分布在7月和8月两个月，故仲裁委员会经查明后，裁决被告A公司支付原告李某2012年7月至8月的高温津贴400元；原告的其他请求不予支持。李某不服，于2013年4月诉至太仓市法院，法院维持了仲裁委员会关于高温津贴的裁决。

【法规链接】

《防暑降温措施管理办法》（2012年6月实施）

《江苏省劳动合同条例》（2013年5月实施）

《江苏省人力资源社会保障厅、省国税局、省地税局关于企业夏季高温津贴标准的通知》（苏人社发〔2011〕268号，2011年6月27日）

《江苏省人力资源和社会保障厅关于开展用人单位遵守劳动用工和社会保险法律法规情况专项检查的通知》（苏人社函〔2013〕273号，2013年6月25日）

【编者简介】

余云波律师，阳光太仓人才网首席法律顾问；司法界从业十年，曾担任检察官；拥有律师及注册会计师双证，并获苏州大学法律硕士学位；专注于劳动法务、公司法务以及知识产权法务，有丰富的法律非诉及诉讼经验，现为十多家内外资企业提供法律顾问及劳动法产品专项服务。余律师咨询热线：13952429912。

【服务项目】

- ◆ **咨询服务：**一般为6000-8000元/年，服务内容：为期一年的电话咨询、QQ咨询（律师团队）、《太仓市人力资源常用数据指引》1册、劳动法培训或企业内训1-2次、中英文常用劳动法律法规汇编及检索。
- ◆ **顾问服务：**一般为1-5万元/年，需根据具体服务内容面议。
- ◆ **劳动法律风险体检服务：**
根据单位提供的相关信息和资料，针对劳动用工的不同板块，对存在的法律风险进行初步评估。此项目为免费。联系电话：13773008989（张小姐）

二零一三年七月十六日