陕西：防暑降温费和高温津贴本月起发放

防暑降温费：职工都可以有　高温津贴：工作环境高于33℃可享受

■维权动态■

6月1日起，劳动者在高温作业时，超过一定温度可享受高温津贴。6月15日起，普惠的防暑降温费开始发放。我省防暑降温费和高温津贴发放标准是什么？发放形式必须是现金吗？劳动者如何维权？近日，记者走访了相关部门和法律工作者，冀希能为大家答疑解惑。

1 防暑降温费：职工都可以有

按天发放，发放绿豆白糖需等价

对于防暑降温费，劳动法上没有明确规定，但《国家税务总局关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》（国税函[2009]3号）和《财政部关于企业加强职工福利费财务管理的通知》（财企[2009]242号）中均明确将防暑降温费纳入企业职工福利费。

目前，我省执行2015年《陕西省人才资源和社会保障厅　陕西省财政厅关于调整夏季防暑降温费和高温津贴标准》，按照该标准，党政机关、企事业单位、人民团体在岗工作人员均可享受防暑降温费。也就是说，防暑降温费适用对象具有普惠性，只要付出劳动，人人可以享受。

我省防暑降温费标准为：从事室外作业人员每人每天15元，其他人员每人每天10元。发放时间为：每年6月15日至9月15日，其中陕北地区执行时间为6月15日至8月15日。

省人社厅法律顾问、陕西永嘉信律师事务所律师赵杰说，防暑降温费按时间发放，不是按温度发放，每月按21.5天计算。室外作业，三个月防暑降温费共计967.5元。室内作业，三个月防暑降温费共计645元。

防暑降温费是职工福利，可以用绿豆、白糖等实物代替。赵杰强调，防暑降温费以实物发放时，不能是一斤绿豆、一斤白糖，必须同国家和我省规定的货币金额标准等价。

职工在休年假、病假、婚假、孕产假等期间是否享受防暑降温费？赵杰说，防暑降温费是职工福利，是否发放由用人单位自行定夺。

2 高温津贴：工作环境高于33℃可享受

现金发放，夜班也可领取

国家安全监管总局等四部门联合印发的《防暑降温措施管理办法》（安监总安健[2012]89号）中规定了高温津贴，即“劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。

目前，我省高温津贴发放条件为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。

也就是说，高温津贴是对特殊工种而言的，比如冶炼行业职工、环卫工人等，不是只有室外高温作业的人才有高温津贴，只要工作场所的温度不能降至33℃以下，室内工作者照样能领取高温津贴。

我省高温津贴发放标准为：每人每天25元。发放时间为：每年6月1日至9月30日。

“高温津贴与温度有关，以气象部门预报为准。”西安市桃园律师事务所律师杨雄说，夜班也可领高温津贴。高温津贴发放的条件只取决于工作环境温度，跟是否上夜班无关。如果员工上夜班期间的工作场所温度达到33℃，就应该享有高温津贴。

杨雄说，高温津贴是工资的一部分，不是福利，要纳入工资总额、扣减个税，发放时间不得超过10月底。而且，高温津贴不在最低工资范围内，必须现金发放。企业提供的防暑降温所需的清凉饮料和必需药品不得冲抵高温津贴。

3 聚焦：防暑降温费不等于高温津贴

异地工作，标准就高不就低

“防暑降温费不等同于高温津贴，不能相互替代。”赵杰说，按照相关规定，从事高温（天气）作业的劳动者除可以享受高温津贴外，仍可以享有防暑降温费。

工作地与企业所在地标准有异，防暑降温费和高温津贴执行什么标准？赵杰说，按照立法精神，应按照双方劳动合同约定执行，但劳动合同约定标准低于劳动合同履行地标准的，执行劳动合同履行地标准。

4 维权：可申请劳动仲裁

防暑降温费仲裁不受1年时限限制

我国《关于印发防暑降温措施管理办法的通知》第十九条规定：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。

高温津贴作为劳动者的重要权益，如果未得到保障，员工可以通过法律途径进行维权。杨雄说，就仲裁和起诉而言，员工主张高温津贴时与一般举证规定“谁主张谁举证”有所不同，企业有举证的义务。

在实际执行中，建筑工人、保洁员等属于比较容易界定的室外作业人员，其他行业如何界定是否属于户外作业呢？杨雄说，用人单位应充分考虑劳动者的工作性质，来确定哪些岗位属室外作业，及时足额发放防暑降温费。

用人单位未向劳动者发放防暑降温费，也可申请劳动仲裁，且不受1年时效限制。陕西泽界律师事务所律师孙冬松说，《劳动争议调解仲裁法》第二十七条明确规定，劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受规定的1年仲裁时效期间的限制。

□ 本报记者　薛生贵

医疗大数据　掘『金』要先惠『民』

■有话直说■

在5月27日的全国数博会上，关于医疗大数据的展望让很多人眼前一亮。它不仅能创造价值、带来健康，也将助力健康产业成为下一个国民支柱产业。中国卫生信息与健康医疗大数据学会会长金小桃：按照支柱产业来测算，也就是在10%左右，至少要达到8万亿产业规模。（5月28日　东方网——下一个国民支柱产业！八万亿“金矿”待挖掘　）

资本的天性是逐利，健康产业成为下一个国民支柱产业，而八万亿“金矿”待挖掘，这当然是我们所乐见的；但，在此，我想提醒的是，医疗大数据，掘“金”要先惠“民”。

不可否认，这些年来，我国医疗保障制度改革与发展取得了重大成就，这就是实现了全民医保，初步建立了适应市场经济体制的医疗保障制度，但也不得不承认，我国的医改是“喜忧参半”；现在的问题是，掘“金”之同时，怎样做到惠“民”，具体说来，有了医疗大数据，怎样来缓解人们的“看病难”与“看病贵”？

医疗大数据中的“智慧诊疗”，可以于预约挂号、手机付费诸方面节省一些排队时间，但，根本上，还是面临一个医护人员的“供给侧改革”问题。就护士而言，我们护士医生比，直到2013年才接近1:1，绝大多数发达国家护士数量明显超过医生，有些国家护士数量甚至超过医生的4倍；就医生而言，中国严重缺乏全科医生（家庭医生），致使城乡居民尤其是城镇居民蜂拥至医院看门诊，特别是大城市的大医院，总是“人满为患”。因此，“医疗大数据”，特别是在医疗人才资源供给上，当想办法尽快解决“看病难”。

再来说“看病贵”。虽然说，2003-2016年政府卫生支出增长指数明显超过财政总支出增长指数，但，城镇居民（含城镇职工）的自负医疗保健负担占消费支出的比重，从2013年略低于6.1%上升到2016年的7.1%以上，恢复到2009年的水平，这意味着此阶段医疗费用增速超过了可支配收入增速。因此，“医疗大数据”，怕就怕医疗机构盈利多多而老百姓仍然“看病贵”。

特别是“老龄化+少子化”，一方面，老年人越来越多，且身患多种疾病的老年人越来越多，而劳动力人口在减少，社会上患病老年人的医疗及护理的任务越来越重，对此，虽然说，医疗大数据可以“助一臂之力”，但，特别是对于那些“新农保”而每月只有百把几十元的老保收入和那些“下岗职工”而每月只有两千元上下的退休金，他们能不能承担得起你们这个“医疗大数据”的经济负担？

所以说，“健康产业成为下一个国民支柱产业”，相关方面，切不可将目光只盯在八万亿“金矿”上，根本上还是要着眼于解决“看病难”与“看病贵”，要让医疗机构与患者“双赢”，这个产业的发展才会有“可持续”。

□ 张传发

加班工资如何计算才正确

■以案说法■

当下，人们的生活工作节奏越来越快，加班已经成为上班族的家常便饭。可是，有很多人月月领工资，却不知加班费是如何计算的。

计算加班费很重要的一个标准就是加班工资的计算基数，对于这个基数，《工资支付暂行规定》第十三条规定应当“按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准”，可现实中经常存在劳动合同没有约定工资标准，或实际发放工资高于约定工资的情形。此时，该如何确定加班工资计算基数呢？以下案例，给出了相应的答案。

邱婷婷入职时在劳动合同中与公司约定：她的月工资为6000元。如果公司需要安排她加班，则按3000元/月作为计算加班工资的基数。

两个月后，即2017年11月，邱婷婷因加班较多，觉得公司按3000元/月计算加班工资太吃亏，就要求公司依据月工资6000元计付。但是，公司以有约在先为由拒绝。

【点评】

邱婷婷就加班工资的计算享有选择权。

用人单位与劳动者在劳动合同中就加班工资的计算基数有约定的，原则上应当以约定为准。尤其在约定的加班工资计算基数高于工资标准时，因其未损害劳动者合法权利，更应按照约定执行。

但是，如果约定的计算基数低于工资标准，因其违反《工资支付暂行规定》第十三条“不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准”的强制性规定，该约定无效。在这种情况下，如果劳动者不愿放弃自己的权利，且要求以劳动合同规定的工资标准作为加班工资计算基数，用人单位必须执行。

商洛发电公司：请孩子们体验父母的辛劳

5月31日，商洛发电公司项目建设工地迎来了十余位小朋友，大的七八岁，小的四五岁，他们都是公司职工的子女。在公司党群工作部与安健环部叔叔阿姨的带领下，第一次近距离了解了发电的大致流程和简单原理，为孩子们打开了探索电力知识的大门，并带他们参观体验了爸爸妈妈的工作环境。

活动最后，公司党委书记侯安柱、副总经理张世明为孩子们发放了精心准备的图书、护眼灯等礼物，并祝愿孩子们健康成长。

□ 闫鹏伟　摄

产假期间的工资该谁支付

■职工信箱■

百事通先生：

我是一家房地产公司的人事助理，我们公司刚刚成立没多久，很多规章制度需要进一步完善，暂时还没有设置法务职位也没有请法律顾问。我想了解女职员在休产假期间，公司是否还要向其支付工资？法律对此有哪些规定？谢谢！

王玉

王玉同志：

根据《女职工劳动保护特别规定》第八条规定，女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

据此，如果贵公司已给单位女职员缴纳了生育保险，则女职工休产假时的工资应由生育保险基金按照生育保险规定的项目和标准支付生育津贴。如果贵公司未给单位女职工缴纳生育保险，则公司应按女职工产假前的工资标准支付产假期间的工资。

□ 百事通

到2020年，我国全职从事共享经济提供服务者将达到2000万人，但目前大部分并无“五险一金”，缺乏保障机制

“生活就靠一单单跑出来”

■热点话题■

编者按

打开手机APP轻轻一点，外卖骑手可以将美食送上门、代驾司机会在酒店门口等候、家政人员立即上门服务……这些通过互联网平台为消费者提供服务的人，被称为“网约工”。随着移动互联网的发展，这一群体不仅人数不断在增加，而且正在从过去的兼职向全职转变。

正因如此，网约工的权益维护问题是个全新课题，北京市朝阳区审结网约工劳动纠纷第一案距今不到一年时间，当时，7名APP平台上的签约厨师要求确认劳动关系并支付解除劳动关系经济补偿，最终得到法院支持。

国家信息中心的数据显示，目前我国共享经济的服务提供者人数约为7000万人。2020年，共享经济提供服务者人数预计将超1亿人，其中全职参与人员约2000万人。对于这些劳动者而言，和网上平台之间究竟有没有劳动关系，是否应当签订劳动合同并享受相应待遇，发生劳动纠纷和工伤等如何维权？这些问题，网约工需要的不仅仅是权威解答，更需要有关方面加快立法速度，并予以有效监管。

外卖骑手王先生，已经在家休养了3个月，原因是今年春节后他送外卖时与他人碰撞，腿部骨折。尽管保险有所赔偿，但“赔偿的3万元仅够医药费，但不能工作的这段时间，我没有工资和补贴，家人还指望着我养家糊口”。

究竟该通过何种途径向谁索要这3个月的工资，王先生自己并不知道，而在现实工作中，类似王先生这样的“网约工”，其面临的劳动问题并不局限于工伤本身。在今年3月全总发布的《推进货车司机等群体入会工作方案》，实现“八大群体入会”中的“八大群体”里，就包括了王先生所在的群体——网约送餐员。

面对处罚只能被动接受

北京的网约车司机何师傅两个月前刚在某平台注册账号，“蜜月期”还未过，账号就被关停了，关停的原因是有乘客投诉他“拾到贵重财物不予归还”。

何师傅觉得自己很冤枉，当时，乘客将钱包遗落车上后，他并未发现。第二天何师傅驱车到了郊区，乘客来电希望他能将钱包送至某处，因为两地相距30多公里，车程将近一个半小时，他便与乘客商定了油费，并最终物归原主。但后来的事情则是，平台只因为乘客的一面之词投诉，就将何师傅的账号关停，何师傅根本没有解释的机会，也没有得到处理结果，3天后账号虽然解封了，但这3天的损失却“无处说理”。

据了解，消费者的投诉往往会让网约工处于被动状态，有些网约平台不会同时向双方了解情况，网约工经常“莫名其妙”被处罚，并无申诉机会。

“一个差评意味着我们半天的工作可能都白干了。”某外卖平台的骑手张先生说，他经常会对消费者说声“给个好评”。根据平台的规定，一个好评可以拿到的奖励金只有几元，但一个差评则直接扣除50元钱，这意味着多少单都“白送了”。“有时候消费者毫无缘由给出差评，可平台不了解情况啊，50元直接扣掉。我们并没有说话的机会，只能默认。”

“以罚代管”是网约平台的常用管理办法，当然，在处罚的同时，有的公司也会设立奖励机制以调动网约工的积极性，“但是这些奖励门槛完全掌握在平台的手里。”网约车司机王师傅坦言，“比如平台规定，多少小时内跑满多少单即可获得奖励，但派单权在平台手里，且我们不知道是怎么运作的。经常出现快达到奖励门槛，平台就不派单或者派很远的单，无论我多么努力，都没有办法获得奖励。”

漏洞百出的保险

外卖骑手宋先生，有时候会发现自己要面临一个苦笑的选择，如果发生交通事故避险，是优先让自己躲开，还是让车躲开。“因为人有保险，车没有，车撞坏了没人赔。”作为兼职骑手，每次接单都会有一份意外保险，但是“只保人不保车”，维修费自理，平台不管。当然，这个意外保险赔偿额也是有限度的，一旦发生重大事故，骑手垫付的情况并不鲜见。

代驾司机娄师傅与代驾平台签订了一年合同，每天工作4-5单，常常深夜一两点还骑着折叠电瓶车在郊区奔波。每接一单，平台会从代驾费中扣除两元充作保险费，保险成本变相加给了代驾司机，更为关键的是，“保险只从接上客人到本单结束后两个小时内有用，如果我去接乘客的路上发生意外，保险却不涵盖，而此时正是代驾司机在深夜中骑着折叠电瓶车，非常容易发生事故。”

相关保险机制的漏洞百出，不仅在投保阶段存在，在兑现过程中也存在。在家休养了3个月的王先生并没有工伤保险，也没有工资，“公司只给我们买了人身意外险。”而《工伤保险条例》规定，“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。”

要求企业支付休养期间工资的关键，在于双方是否存在劳动关系。“网约工”与网络平台之间究竟是“劳务关系”还是“劳动关系”，网络平台是否应按照国家规定为网约工缴纳法定“五险一金”，全职和兼职“网约工”待遇是否一致，这些都需要尽快予以立法明确。中国劳动关系学院法学院副教授沈剑峰就表示：“如果企业对网约工有较强管理色彩、严格制度要求的用工形态，这种情况下，则可以认定网约工和企业间存在劳动关系。”

如果属于劳动关系，那么企业应该为员工缴纳“五险一金”，笔者采访中发现，对于大部分网约工而言，企业从未为他们缴纳“五险一金”，形同“隐形”，一旦发生意外，缺乏保障机制。

“从没仔细看过合同”

自从离开工厂当了网约车司机，何师傅从未交过养老保险，社保缴纳情况也不清楚，“没有保障，与公司签的合同中完全没有涉及这些。节假日也没有加班工资，生活就靠自己一单单跑出来。”如果有一天跑不动了怎么办，何师傅不知道答案在哪里。事实上，有关网约工劳动纠纷的案件数量正在与日俱增。

今年4月，北京市朝阳区法院发布《互联网平台用工劳动争议审判白皮书》，这家法院曾审结了网约工劳动纠纷第一案。数据显示，2015年至今年一季度，朝阳法院共受理互联网平台用工劳动争议案件188件，均发生在服务业，主要涉及司机、家政员、美容师、美发师、厨师等职业，这些案件中，61.2%的案件从业者要求确认劳动关系。在审结的171件案件中，超过84%的案件双方对是否建立劳动关系存在争议。但从判决的情况看，朝阳法院判决的105件此类案件中，确认平台与从业者建立劳动关系的仅为39件，不到四成。

在遇到劳动争议时，双方签订的书面合同是一项极为重要的证据，但笔者采访中发现，大部分网约工与平台签合同时，从未仔细阅读相关条款，更没有向平台咨询有关工时限制、加班费、解除合同限制、经济补偿等事宜。“我们就是在APP上签订合同的，按照引导一直点击下一步，那么多字，从没仔细看过合同，也不可能提出自己的要求，直到受伤才了解如何报销保险。”骑手王先生说。

对此，沈剑峰建议：“网约工签订合同时，首先应明确合同类型和用工方式，尽可能签订劳动合同，建立劳动关系。这样就可以得到更多法律保护。其次，如果签的不是劳动合同，则一方面应能通过较为明确的书面合同条款，确定双方的权利义务，避免因约定不明而引发的纠纷和权利受到侵害，另一方面应注意合同条款中报酬条款，比如报酬支付的数量、时间、方式等；以及工作时间条款，意外伤害条款，责任条款等。”

在现有状况下，网约工能做的，往往只是通过口碑，尽可能选择信用资质优良的平台服务。“面对庞大的网络平台，网约工依旧弱势。”沈剑锋说。

□ 曹玥