

取暖费是福利 单位不给合法吗？

新闻背景

立冬节气临近，不少地方的温度一降再降，北方有的地方甚至已经开始供暖，随后北方大部分城市也将逐步进入供暖季，“取暖费和取暖费补贴”也再次跃入大众视野。

取暖费补贴是什么？单位必须发吗？劳动者讨要取暖费能否得到法院支持？对于这些问题，法官结合审判实践，给大家说一说法律“暖”知识。

□ 陈自喜

“你们单位有没有发放取暖费？”
“我能不能享受取暖补助？”
……

气温降了，供暖费的热度升了。“单位不发供暖费”的话题成为朋友圈里常会讨论的内容，劳动者向用人单位讨要取暖费的纠纷也时有发生。

事实上，大家常说的供暖费、供暖补助等指的就是供暖补贴。这种补贴是单位必须发的吗？

取暖补贴是一种福利

冬季取暖补贴，是我国上世纪50年代就实行的一项制度。当时指的是国家政府机关以及企事业单位的职工在冬季发放的一项费



今年的供暖工作已经在很多地方开始，图为10月24日，山东省烟台市热力公司祥和分公司工作人员点火烘炉。 唐克 摄/中新社

用，别的单位职工是没有的。而且，这个取暖补贴是由单位承担，即有取暖设备的，给予免交取暖费；没有取暖设备的，发给补贴，列入成本，由各单的部门负责造册。当时，取暖补贴就是国家机关以及企（全民所有制企业）事业单位职工的一项福利。对于私营、民办企业是否给予职工取暖补贴，我国法律并无强制性规定，这些企业可以根据经营状况自己决定。

除此之外，《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》明确规定，《企业所得税实施条例》第四十条规定的企业职工福利费，包括以下内容：为职工卫生保健、生活、住房、交通等所发放的各项补贴和非货币性福利，包括企业向职工发放的因公外地就医费用、未实行医疗统筹企业职工医疗费用、职工供养直系亲属医疗补贴、供暖费补贴……这就意味着取暖费属于职工福利费的范围。

讨要取暖费官司劳动者有赢有输

年近古稀的王大爷是北京申美公司的职工，2004年王大爷从单位退休。从2011年开始

随着社会的发展，政府逐渐将取暖列为民生问题。在国家尚未出台统一规定的情况下，目前各个省市政府加大取暖保障力度，对于低保户、特别的困难户，由政府帮助解决部分取暖问题，给予减免费用等等。并且，为了推进供热体制改革，转换居民住宅取暖费补贴方式，保证使用清洁能源分户采暖居民冬季正常取暖，地方政府给予符合各地政府出台政策的居民一定的自采暖补贴。

值得注意的是随着我国供热体制改革，“热”作为一种商品，供暖走向市场化，商品化，取暖补贴由“暗补”走向“明补”，机关、事业单位职工的取暖补贴随个人工资在每年10月份发放，供热企业直接向用户收取取暖费。

法院经审理后认为，汽车公司虽然不属于必须向职工发放取暖补贴的企业，但其可以根据公司经营状况决定是否向职工发放取暖补贴，并依据公司出台的相关文件进行管理。根据李刚提供的汽车公司《关于发放2014年冬季取暖补贴的通知》，汽车公司决定向职工发放取暖补贴，李刚属于领取取暖补贴人员范围之内，汽车公司应向其支付诉讼请求。

2014年冬季取暖补贴。据此，法院判决汽车公司向李刚支付2014年冬季取暖补贴1200元。

哪些人可以获得取暖补贴？

哪些人能获得取暖补贴？每人该获得多少取暖补贴？对于这些问题，我国目前尚无统一规定，各省市规定也不相同。以北京市为例，北京市劳动局、北京市财税局、北京市房管局《关于冬季职工宿舍补贴发放办法的通知》中规定，在北京享有取暖补贴的主体为全民所有制的企业、事业单位和国家机关、人民团体等单位职工。

除此之外，对于其他性质的企业或用人单位来说，取暖补贴是用人单位向员工发放的一项福利，其有权根据自己的经营状况决定是否发放，不具有法律强制性，这些用人单位如果因为“取暖补贴”与职工发生纠纷，如果职工有证据证明用人单位拖欠自己该项费用，可以向劳动仲裁部门提起仲裁索要取暖补贴，对仲裁不服可向人民法院提起诉讼；如果用人单位和职工关于取暖补贴没有约定，职工无权要求用人单位支付取暖补贴，且此类争议不属于劳动争议受理范围。适用《关于冬季职工宿舍补贴发放办法的通知》的用人单位和职工（包含退休、退职工和在职人员）发生取暖补贴时，该类争议属于劳动争议，劳动争议仲裁委员会及人民法院应予受理。

（作者单位：北京市房山区人民法院）

前两年，李刚到北京一家汽车公司干喷漆工，双方签订劳动合同。2014年李刚在一起生产事故中受伤在家养病，汽车公司一直照常向其发放工资。2015年病好后回来工作的李刚在和同事聊天中知晓单位在2014年11月份向在岗员工发放了1200元取暖费，而自己工资中并没有这一项。在和单位多次理论无果后，李刚将汽车公司诉至法院，要求单位支付1200元取暖费。汽车公司一方认为，自己作为民营企业，有权自主决定是否发放取暖费这样的福利，不同意李刚的诉讼请求。

王大爷的诉讼结果不同，李刚却在索要取暖补贴的诉讼中获得胜诉。

去年12月4日，营业厅以与江某约定了劳动合同期限届满为由，当天就向江某发出《解除（终止）劳动合同通知书》，告知江某合同期满后与其终止劳动合同关系。12月9日，江某向营业厅寄送《关于要求签订无固定期限劳动合同的函》，并多次要求营业厅与其签订无固定期限劳动合同，但并没有得到明确答复。

今年1月4日，营业厅以合同期间满为由，做出《关于终止江某劳动合同的决定》，要求江某1月20日前来开具终止劳动合同证明，办理档案和社会保险关系转移手续。

江某认为营业厅此举违法，便向连城县劳动争议仲裁委员会申请仲裁，最后因不服劳动仲裁，诉至法院。

法院经审理认定江某在连续工作满10年后，就和营业厅之间形成无固定期限的劳动合同关系。营业厅与江某订立固定期限的劳动合同违反了相关法律规定，解除劳动关系属违法解除。

依法判决用人单位支付江某24个月的双倍月平均工资作为经济赔偿金。

据办案法官介绍，在该案中，江某已经连续工作满10年，并且同意继续与营业厅订立劳动合同，营业厅就应当与其订立无固定期限劳动合同。此外，员工在用人单位工作满10年以上或多次订立书面劳动合同关系，如果单位提出到期不续签劳动合同，员工需要在到期前主动提出异议，不同意终止合同并要求签订无固定期限劳动合同。如果用人单位不同意续签仍然要求终止合同，此时用人单位就属于违法终止的情形。

今年1月4日，营业厅以合同期间满为由，做出《关于终止江某劳动合同的决定》，要求江某1月20日前来开具终止劳动合同证明，办理档案和社会保险关系转移手续。

江某认为营业厅此举违法，便向连城县劳动争议仲裁委员会申请仲裁，最后因不服劳动仲裁，诉至法院。

法院经审理认定江某在连续工作满10年后，就和营业厅之间形成无固定期限的劳动合同关系。营业厅与江某订立固定期限的劳动合同违反了相关法律规定，解除劳动关系属违法解除。

依法判决用人单位支付江某24个月的双倍月平均工资作为经济赔偿金。

据办案法官介绍，在该案中，江某已经连续工作满10年，并且同意继续与营业厅订立劳动合同，营业厅就应当与其订立无固定期限劳动合同。此外，员工在用人单位工作满10年以上或多次订立书面劳动合同关系，如果单位提出到期不续签劳动合同，员工需要在到期前主动提出异议，不同意终止合同并要求签订无固定期限劳动合同。如果用人单位不同意续签仍然要求终止合同，此时用人单位就属于违法终止的情形。

据办案法官介绍，在该案中，江某已经连续工作满10年，并且同意继续与营业厅订立劳动合同，营业厅就应当与其订立无固定期限劳动合同。此外，