

低温津贴为何年年提却难落实？低温津贴标准由谁制定、如何监督？发放低温保护物资可以代替低温津贴补偿吗？

# 低温津贴“喊冷”，暖心规定待细心落实

## 阅读提示

由于缺少低温工作证据、缺乏强制性法律规定，劳动者在争取低温作业权益保障时，时常陷入窘境。1月15日，人社部等部门联合印发通知，首次明确了严寒下劳动者权益谁来维护、如何维护。专业人士建议，参考高温保护的统一标准，国家应当就低温保护以及低温津贴的提出作出统一规定。



本报记者 唐妹 刘小燕

日前，人社部、中华全国总工会、中国企业文化联合会/中国企业家协会、中华全国工商业联合会联合印发通知，要求各地做好严寒天气下劳动者权益维护有关工作，并首次明确规定严寒下劳动者权益谁来维护、如何维护。

事实上，在2004年《最低工资规定》中就已明确提到的“低温津贴”，但不论是大众认知程度，还是实施落地效果都远不如“高温津贴”普及。2020年冬天寒潮一波波来袭，对于低温津贴难以落实的讨论再次进入公共视野。为何低温津贴年年提年年未解？相比普遍的高温津贴，落实究竟难在哪儿？记者对此进行了调查采访。

### 高、低津贴政策“冰火两重天”

1月28日，北京遭遇大风降温侵袭，气象局发布大风天气预警，外卖员小宇也收到了平台发给各位骑手的通知，通知显示已开启划定地区范围内的众包补贴，接单将获得额外奖励。小宇裹紧平台发放的冬季工作棉服，抓紧时间争取达到奖励门槛。

晚上5时30分，北京东城区环卫工人唐师傅和几个同伴钻进一家为户外劳动者提供爱心套餐的餐馆，一碗暖汤下去驱走不少风寒。即使如此低温的天气，唐师傅在户外工作的时间也并没有缩短，更没有听说过低温津贴。“给我们发了棉帽子和棉手套，还会发保暖内衣。”唐师傅告诉记者，比起夏季有三个月的高温费，冬季的补贴几乎没有。

上个世纪，学校、工厂等单位会在冬季给职工发放“烤火费”，作为对职工低温作业下

的一般性规则。

一位建筑业管理人员告诉记者，夏季防暑降温用品和冬季劳保用具是常态化的保护措施，但低温津贴并未纳入补贴发放范围。有企事业单位人事部门的工作人员也表示，低温津贴的发放往往由企业自行规定并在劳动合同中约定。实际情况是，低温津贴并未成为固定化、标准化的部分，更多情况是以低温保护措施的形式呈现。

北京市百伦律师事务所律师钱振华表示，低温津贴其实已体现在劳动法对劳动者的保护中，但由于不同地区的气候条件不同等因素，导致标准难统一。如果各地不制定详细的政策，用人单位发放就没有依据，监管、执法也没有依据。

由于缺乏强制性和更明确的规定，劳动者在争取低温作业权益保障时，也时常陷入窘境。记者在中国裁判文书网查询发现，涉及“低温作业”的也仅有11个省或直辖市的47份判决，判决结果往往是劳动者的低温津贴诉求被驳回，原因大多是由劳动者缺少低温工作证据或者缺乏强制性法律规定。

2017年，江西省一家食品公司的后勤员工张女士在诉请劳务清算时，提出足额发放低温津贴的主张。一审法院认为，由于国家对低温津贴并无强制性规定，各单位可根据自身情况决定，而原告并未举证证明该公司向其他人员发放了低温津贴，因此，要求支付低温津贴的诉请不予支持。

### 落实难在哪？

相比高温津贴，为何低温津贴面临的境遇不同？沈剑锋认为，高温补贴规范更完善，而对低温作业劳动者的保护，目前仅有个别地方做了规定，全国层面并没有统一立法和

沈剑锋指出，就目前情况来看，由于各地对低温津贴的规定没有细化的标准，更多依赖于用人单位的自主落实，又由于这些地方文件大多无强制力，因而执行得也不好。

### 相关提案屡被提，法规亟待完善

如此被“冷藏”的低温津贴是否有继续实行的必要呢？对此，广东华商(龙岗)律师事务所律师、合伙人管铁流表示，低温津贴对于从事低温工作的劳动者及用人单位有其现实意义，一是体现对劳动者生命健康的保护，二是引导用人单位改善工作条件。

在上海市总工会开展的线上调查中，90%以上的受访职工认为应建立低温津贴制度，低温作业容易造成冻伤，还会诱发加重心脑血管疾病。2015年修订的《职业病危害因素分类目录》中，也将低温列为新增职业病危害因素之一。

沈剑锋建议，从高温津贴制度实施的效果看，国家层面的规则设计有利于相关制度落实。因此，参考高温保护所出具的统一标准等，国家应当就低温保护以及低温津贴的前提做出统一的规定，防止地方担心因设置低温保护而增加用工成本。

近年来，为推动低温津贴得到有效落实，相关提案不时出现。2020年全国两会期间，对外经济贸易大学保险学院教授孙洁委员呼吁在较为寒冷的北方地区试点低温津贴制度，明确温度标准、补贴标准以及资金筹措方式等。1月21日，山西省政协委员、运城市政协副主席、民进运城市委会主委翟冬鸿在该省两会建议，建立低温津贴制度，鼓励企业发放低温津贴。

1月15日，人社部等部门联合印发通知，首次明确了严寒下劳动者权益谁来维护、如何维护，督促企业履行劳动保护的主体责任，缩短户外工作时间，合理提高工资待遇。尤其提出了针对快递、外卖员等新型用工的低温保护，指导平台企业视情况采取延长配送时限等措施保障外卖员等平台从业人员职业安全。

管铁流建议，对于室外作业人员尤其是流动作业的快递员、外卖员，考虑到其与网络平台的特殊关系，可将低温津贴强行规定在配送费中，且规定低温津贴必须直接支付到快递员外卖员工资账户上。



### 小手拉大手 守法保平安

中国铁路郑州局集团公司洛阳工务段积极开展“中国少年儿童铁路平安行动”，组织青年志愿者进校园与学生面对面宣讲铁路安全知识，通过一个学生影响一个家庭，实现小手拉大手、依法共筑平安铁路的目的。图为该段青年志愿者在河南临汝镇中学宣讲《铁路安全管理条例》。

陈斌 摄

让“信息多跑路、群众少跑腿”

### 跨域立案服务在四级法院实现全覆盖

本报讯(记者卢越)记者从最高人民法院获悉，自2月1日起，跨域立案服务在全国四级法院实现全覆盖。当事人可以就近选择一家中级、基层法院或者人民法庭，申请对四级法院管辖的案件提供跨域立案服务。

据悉，最高人民法院于2019年12月25日推动跨域立案服务在中级、基层法院和海事法院率先实现。2021年2月1日，经过四级法院共同努力，跨域立案服务主体从中级、基层法院和海事法院拓展到高级法院、最高法院、军事、知识产权等专门法院，并延伸至1万多个人民法庭，实现跨域立案服务主体全覆盖。

跨域立案服务范围从一审民事、行政和执行案件拓展到一审刑事自诉、国家赔偿申请和民事申请再审案件，将能够提供跨域立案服务的案件类型全部纳入，做到跨域立案案件类型全覆盖。

自2019年8月部署跨域立案服务改革以来，截至2020年12月31日，全国法院共提供跨域立案服务82022件，88.77%的管辖法院实现30分钟内响应。

跨域立案服务是在四级法院网上立案功能实现全覆盖基础上，针对不会、不便使用信息化手段的当事人在异地立案时面临痛点、难点、堵点问题，进一步创新立案服务渠道，由非管辖法院帮助代转诉讼材料的便民举措。同时，在不改变法定管辖权基础上，开启“收立分离”模式，打破立案材料接收的地域限制，实现起诉材料异地接收、无差别办理，促进四级法院立案标准统一，让立案工作更加公开、透明、可监督。

为确保跨域立案服务落地落实，最高人民法院依托移动微法院诉讼服务“一网通办”公共服务入口优势，建成四级法院统一跨域立案系统。

在常态化疫情防控时期，通过跨域立案服务，全国法院形成一张“立案协作网”，让“信息多跑路、群众少跑腿”，大幅减少人员流动和诉讼成本，在保障群众生命安全的同时，让诉讼服务不停摆、公平正义不止步。

### 谨记！干扰防疫触犯法律！

这个春节，最大的事莫过于疫情防控。

为了自己和他人的安全，许多人听从建议，留在原地过年。回家过年的人也必须经过几次核酸检测，才能安心回家。

然而有人却想要小聪明，破坏全国人民辛苦建立起来的抗疫防线！

这种害人害己的行为必将被依法严惩！

### 假核酸检测报告

1月12日，河南一男子为躲避酒局，用P图软件将核酸检测报告中的阴性改为阳性，并发布在微信群内。

虽然确实可以不用去参加酒局了，但这样的检测结果也引起了其他群成员的恐慌。

该男子的行为已涉嫌违法，被当地警方处以行政拘留5日的处罚。

《治安管理处罚法》第二十五条规定：散布谣言，谎报险情、疫情、警情或者以其他方法故意扰乱公共秩序的，处五日以上十日以下拘留，可并处五百元以下罚款；情节较轻的，处五日以下拘留或者五百元以下罚款。

### 假健康码APP

1月11日，一位微博博主发布消息称，在某应用软件商店中发现一款名为“健康码演示”的APP能够根据个人所需随意显示各地健康码。

这款APP用来干嘛呢？

简单说就是可以模拟生成各地的健康码、通行码，并可自定义输入地区、城市、姓名并显示相关数据。

截至被发现时，这款软件在境外的应用商店上已经被下载超过1000次。

1月13日，浙江省杭州市政府新闻办官方微博“杭州发布”通报称，解某某(男，41岁)于2020年4月5月份擅自研发“健康码演示”APP并上传至应用市场，严重扰乱了社会秩序。

目前解某某已被杭州市公安局西湖区公安分局采取刑事强制措施，案件在进一步侦办。

### 还有哪些干扰防疫的违法行为？

辱骂防疫人员、隐瞒行程、散步谣言、泄露信息、拒绝隔离、殴打防疫人员……

## 已签自愿放弃社保声明，如何维权

本期主持人 本报记者 李润钊

### 读者来信

编辑您好！

我是一家汽车运输有限公司的司机。日前，我们当地一位公交车司机在工作期间突发心脏病猝死，据了解，这位司机所在的汽运公司以职工自愿签署放弃社保声明为由，认为该事故不应被认定为工伤。看到这一消息，让身为同行的我倍感焦虑。

我们公司的大多数司机和我一样，入职后也按照企业要求签订了自愿放弃社保的声明书。但签订的时候，我们并不知道不缴纳社保会造成的后果，公司也并没有告知我们签订声明后我们要承担的法律风险。

请问，我们该如何维权？ 福建 盛帆

### 为您释疑

孟帆您好！

我国《劳动法》第七十二条“社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。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。”我国《社会保险法》第五十八条和第六十条分别规定“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记”“用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费”。

因此，依法参加社会保险、缴纳社会保险费是用人单位和劳动者共同的法定义务，双方对社会保险的参加和社会保险费的缴纳并无选择或协商的余地，不能自行以金钱给付或其他形式取代缴纳

社保的法定义务，也不能放弃缴纳社会保险费。

若劳动者签署了《自愿放弃社保声明》，该声明因免除了用人单位缴纳社会保险的义务，违反法律的强制性规定而无效。

劳动者已签署《自愿放弃社保声明》，建议与用人单位协商补缴社会保险费。若用人单位不愿意补缴社会保险，可向当地人社部门和税务部门投诉举报用人单位的违法行为，要求责令用人单位补缴社会保险，也可向当地劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，维护自己的合法权益。

在此，我们也呼吁广大用人单位，应当严格遵守法律法规，依法为职工缴纳社会保险，保障职工合法权益，避免日后因发生劳动纠纷产生不必要的诉累。

福建金磊律师事务所律师 邱媛媛

## 因公致残的职工即使退出工作岗位，依然享有参加企业年金的资格

### G

## 说案

### G

## 企业年金不仅是在职员工的“福利待遇”

方案执行时间和范围为2007年1月1日在册且在岗(含内退人员)职工。该方案施行后，蒋某礼一直未向单位提出参加企业年金申请，企业也一直未给蒋某礼缴纳企业年金。

2019年8月，蒋某礼向新疆维吾尔自治区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司补交企业年金3.6万元，仲裁委以申请人的仲裁请求不属于劳动人事争议处理范围为由决定不予受理。蒋某礼不服，向乌鲁木齐市米东区人民法院提起诉讼。

蒋某礼不服，向乌鲁木齐中级人民法院提起诉讼。

蒋某礼提出，新疆某能源公司要为其补交2006年1月1日开始至2019年8月31日共计3.6万元的企业年金。

新疆某能源公司认为，蒋某礼主张从2006年开始计算企业年金没有法律依据，其公司从2007年才开始为企业员工办理企业年金。蒋某礼自2014年做出工伤四级伤残鉴定后就享受了相应的一次性工伤待遇，2014年之后不再享受工资待遇。而企业年金是以职工个人工资乘以相应比例交纳，蒋某礼自2014年之后就不再享有企业年金资

格。此外，公司实行企业年金制度已经十余年，到现在才诉讼要求缴纳企业年金已超过诉讼时效。

一审法院认为，企业年金是企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上，自主建立的补充养老保险制度。国家鼓励企业建立企业年金。因患职业病不得不退出工作岗位的职工有权申请参加企业年金吗？

蒋某礼提出，新疆某能源公司要为其补交2006年1月1日开始至2019年8月31日共计3.6万元的企业年金。

新疆某能源公司认为，蒋某礼主张从2006年开始计算企业年金没有法律依据，其公司从2007年才开始为企业员工办理企业年金。蒋某礼自2014年做出工伤四级伤残鉴定后就享受了相应的一次性工伤待遇，2014年之后不再享受工资待遇。而企业年金是以职工个人工资乘以相应比例交纳，蒋某礼个人应承担的企业年金部分，由其个人缴纳。

### 【以案说法】

该案争议焦点为蒋某礼要求企业为其补缴企业年金有无事实及法律依据。新疆某能源公司制定的企业年金方案，合法有效。

本案中，蒋某礼被认定为伤残四级，其与公司劳动关系一直存续。根据《工伤保险条例》第三十五条规定，职工因公致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位的，享受以下待遇：(三)工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。一审法院以蒋某礼主张补缴企业年金已过仲裁时效为由驳回蒋某礼的诉讼请求欠妥。

本报记者 吴铎思

企业年金是企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上，自主建立的补充养老保险制度。国家鼓励企业建立企业年金。因患职业病不得不退出工作岗位的职工有权申请参加企业年金吗？

【案情回顾】

1999年4月起，蒋某礼在新疆某能源公司下属的一家煤矿从事采掘工作。2003年1月，该煤矿与蒋某礼签订了为期半年的劳动合同。2003年5月，蒋某礼进行尘肺职业病检查，诊断为疑似职业病。2003年6月30日，该煤矿与蒋某礼签订的劳动合同期限届满，双方签订了终止劳动关系证明书。

2012年2月，蒋某礼被诊断为矽肺一期。2013年1月15日，乌鲁木齐市人力资源和社会保障局认定蒋某礼为工伤。后又被认定为伤残四级。

2007年12月，新疆某能源公司经职工代表大会审议通过企业年金方案，该企业年金