

室内工作环境温度 由谁来举证

以案说法

★案情简介

钟某是本市某物业发展有限公司的一名保洁员，该公司负责本市市郊一处高档住宅小区的物业管理。钟某负责小区内4号至6号楼的保洁工作，每天对该三幢楼的一楼门厅及每一层过道上的楼梯及窗台进行一次清扫。2017年3月，钟某向公司提出辞职后向劳动争议仲裁委员会提出劳动争议仲裁申请，要求公司支付2016年800元高温费以及2015年1月至2016年12月的加班费差额。公司认为在核实加班费后，如有未足额支付的，愿意补足加班费，但是不同意支付高温费。



高温津贴发放情况，并由用人单位承担举证责任。某物业发展有限公司未能提供证据证明钟某工作场所温度在33℃以下，应当承担举证不能的不利法律后果，应当支付钟某2016年高温费800元。

★律师点评

每到夏季，高温费就成为广大劳动者所关心的问题。从2011年起，《关于调整本市企业高温季节津贴标准的通知》就明确了：企业每年6月到9月安排劳动者在高温天气下露天工作以及不能采取有效

措施将工作场所温度降低到33℃以下的（不含33℃），应当向劳动者支付高温季节津贴，标准为每月200元。大家对于高温天气下露天工作者高温费的支付一般没有争议，但是对部分岗位的劳动者，比如仓库、工厂流水线等，虽然工作场所在室内，但是否需要支付高温费的问题一直是争议的焦点。那么在此情况下，是由用人单位举证证明劳动者的工作环境不符合支付高温津贴的条件；还是由劳动者举证证明其工作环境需要支付高温津贴呢？理论上存在很大争议，实践中也出现不同的处理方法。如果让劳

★争议焦点

钟某认为公司应当支付其高温费的理由有两点：第一，她每日打扫三幢楼，虽然都是在室内，但楼道内的温度很高；第二，她负责打扫的4号至6号这三幢楼之间都有一定的距离，她要冒着高温在室外走，有时还要在室外洗拖把、抹布。

公司则认为尽管钟某需要在三幢楼之间走动，但是并不需要很长的时间，她主要的工作场所还是在室内。小区处于市郊，楼与楼间隔较宽，而每一层都有窗户可以通风，温度并不会很高。

★裁判结果

仲裁委认为：用人单位应当如实记录劳动者从事高温作业情况及

劳动者举证，劳动者由于举证能力欠缺，很难提供相应的证据；而让用人单位对每一位劳动者的工作环境温度进行记录并要求劳动者签名确认的方法又不太现实。

2016年5月，《上海市人力资源和社会保障局关于做好本市夏季高温津贴发放工作的通知》第二条明确：“夏季高温津贴纳入工资总额”。高温费纳入工资总额，也就是说，属于工资构成部分。对于减少劳动报酬的争议，由用人单位负责举证责任。

当然在司法实践中，在双方提供的证据证明力都较弱的情况下，有时候裁判部门也会根据劳动者具体岗位的性质和工作环境，根据生活经验及常识来进行判断。如环卫工人，根据常识可认定

在一般情况下属于露天工作，符合支付高温费的条件；而如果是普通的办公室工作人员，则一般来说不太可能存在高温作业的情况。但并不是所有的工种，裁判部门根据生活经验和常识就可以做出明确判断的，比如有的工厂通风条件比较好，安装了空调；而有些工厂通风设备可能没那么好，工作环境就比较闷热，室温就可能超过33℃。当这种情况出现时，用人单位又无法提供证据证明室内温度低于33℃，用人单位就要承担举证不利的后果。

通过本案，有些劳动者的岗位以及工作场所的性质存在难以确定的特殊情况，这时，企业应结合实际，通过工资集体协商等民主管理程序，合理制定发放办法。文 何永强 摄 金卫星

★乔法官说法

仅凭滴滴打车记录 就能处理员工吗？

乔法官：

我是一名从事医疗产品销售工作的员工。因为想到大城市发展，所以前年年初跳槽到了我们当地一家医疗产品公司在上海的分公司担任高级销售经理。上海分公司人员不多，工作主要由我负责。分公司各项费用的报销由员工填写、财务审核后发到总公司。

这两年，上海分公司的业绩越来越好，我们拿的绩效奖金也比其他分公司的同事多不少。后来，分管领导暗示我几次，讲公司的管理人员要轮岗，希望我主动将上海分公司的位子让出来。我没接他的话。此后，总公司就多次在业务指标、财务报销等方面给我们下绊子。今年年初，总公司突然发了一张解除通知给我，理由为严重违反公司纪律。我找他们分辩。总公司人事拿出我去年7月报销的几张杭州出差时打车费的报销单和滴滴打车的记录，说滴滴打车记录显示的上下车地点均为旅游景点及酒店，认为我属于虚假报销，那两天亦属于旷工。同时称公司制度规定两次严重警告可以解除合同，而虚假报销及旷工2天均可处以严重警告，所以公司解除合同没问题。我们搞销售的，常常在外面跑，公司平时对我们也不怎么考勤，而且出差亦不同于朝九晚五的上班，通常只要事前提交出差计划、事后提交相关报销凭证及工作汇报即可。我到杭州是找客户洽谈生意的，有经批准的出差计划单证明。至于滴滴打车记录，因为杭州几乎到处是景点，有时谈生意的茶馆、酒店就在景点附近，我也可以找客户证明的，公司凭啥说我是旷工。我递交的出差报销单据等，公司也早就审核批准了，现在凭啥倒过来讲是虚假报销呢？而且，公司规章制度规定两次严重警告才可解除劳动关系。收到解除通知前，公司从未对我做出过严重警告处理，他们现在这样做明显是想赶我走。难道仅凭滴滴打车记录就可以处理员工了吗？请问，我该怎么办呢？

读者 楚先生

楚先生：

你与公司因劳动合同解除而产生争议。而公司解除你的理由是认为你存在虚假报销及旷工的事实，上述行为严重违反公司规章制度。该解雇行为是否合法主要看你是否

存在上述违纪事实，以及你的行为是否属于公司规章制度规定可以解除劳动合同的情形。

按劳动合同约定提供劳动是员工的基本义务，而对员工是否正常工作进行管理并据此发放报酬则是用人单位的职责。至于如何对员工进行考勤管理，各企业根据行业特点、员工工作性质等亦有不同。对于实行标准工时的员工，企业通常会采用签到、电子打卡、指纹考勤、人脸识别等方式考勤，以确定员工是否正常工作。而适用不定时工作制度的员工，因其可自由安排工作时间，用人单位对其日常管理相对宽松，故对其是否履行劳动义务多从劳动成果来判断。日常生活中，我们也常常看到一些用人单位对工作流动性较大的员工，通过定位、微信工作汇报、工作照片上传等方式进行日常管理。而员工出差一般是为了完成某一特定的工作任务，对其是否正常工作提供劳动，通常系通过其是否从事了出差计划所确定的工作来判断。

你主张至杭州系出差，有经批准的出差计划单，并称可以找客户证明。而杭州是国际有名的旅游城市，商务洽谈的茶馆、酒店在景点附近也符合常理。因此，公司仅根据你报销差旅费中滴滴打车记录显示上下车地点均为旅游景点及酒店就推定你系出游而非工作，并主张你旷工，依据不足。至于是否存在虚假报销，当然亦需看报销事由是否存在及是否符合企业报销制度。你至杭州系出差的事实一旦确定，则符合公司规章制度的差旅费用应由公司报销。据你所述，公司财务经审核并报总公司批准，已为你报销了相应差旅费，现仅凭滴滴打车记录就认定你是虚假报销，依据不足。此外，用人单位在规章制度中针对不同的违纪行为设置了不同层级的惩戒措施。对于职工轻微违纪的，通过严重警告处分等惩戒手段可以起到警示、教育作用，避免其再犯类似错误导致合同解除。你们公司规定两次严重警告可解除合同，然在发生争议前，却从未就其主张的违纪行为对你做出任何警告处分，现直接解除劳动合同亦不符合制度规定。建议你先与其协商，协商不成可通过仲裁解决。

（乔蓓华，上海市第二中级人民法院民二庭副庭长，2017年获评全国优秀法官）

★给你提个醒

事假扣双倍工资不符合法律规定

2018年10月，小王因家中有事需向单位请假，由于他当年度的带薪年休假已使用完毕，小王就请了两天“事假”。次月5日，小王收到了单位发放的10月份工资，发现单位扣了他四天的工资。小王认为，他10月请了两天的事假，也获得单位的批准，为何扣了他四天的工资？他来到人力资源部询问，经理向他出示了《员工手册》，其中的请假制度中写着：“公司员工因私请事假的，当月工资按每请一日事假扣除两日工资的标准进行减扣。”经理告诉他，《员工手册》在小王入职时已经告知过他，里面的假期工资制度也已经实行多年，员工必须遵守假期工资制度。但小王觉得这样的做法是不对的，请事假扣工资无可厚非，但为何要按2倍扣呢？小王向所在地劳动保障监察部门进行了投诉。经劳动保障部门责令整改，公司退还多扣的工资部分。笔者借本文来为广大读者介绍一下，工资扣除时应当注重的一些法律问题。

一、用人单位的事假制度属于内部管理权限。

关于事假的规定，我国的劳动法律法规中并未有详细的规范，一般来说事假制度由用人单位自行在规章制度中进行管理。原劳动部《对企业单位工人、职员加班加点、事假、病假和停工期间工资待遇的意见》[59]中劳薪字第67号有

过这样的指导意见：“……为了巩固劳动纪律和提高出勤率，并考虑到企业和事业、机关的不同情况，对企业职工事假期间的工资待遇，提出如下意见：1.企业中的工人，由于他们的工作性质不同，进行加班加点工作的时候，可以享受加班加点工资待遇，因此，在一般事假期间一律不发给工资。2.企业的行政管理人员、工程技术人员和炊事人员、勤杂人员等，由于他们不享受加班加点工资待遇，所得经常性的生产奖金也很少，对于他们在事假期间的工资待遇，应该与工人有所不同。因此，他们请事假每一季度在两个工作日以内的，工资照发；超过两个工作日以上的，其超过天数不发给工资。”

上述规定是计划经济体制下的指导性文件，随着《劳动法》对加班工资制度的明确，该规定应该说已经不再具有现实的指导意义。但是，事假制度作为用人单位可以进行内部规范的一项管理制度，仍然是非常明确的。

二、事假制度的制定不能违反工资支付劳动标准。

请事假是否需要扣工资的问题，法律没有强制性规定。有些用人单位考虑到鼓励员工的工作积极性，允许在一定限度内享受带薪事假，是无可厚非的；有些单位则秉持公平原则，坚持工资是劳动者付

出劳动的对价基础，在事假制度中规定经用人单位批准的事假属于无薪假期（即在月薪中扣除当日工资），也是符合劳动法律规范的。

原劳动部制定的《工资支付暂行规定》第十五条规定：“用人单位不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：（一）用人单位代扣代缴的个人所得税；（二）用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；（三）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；（四）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。”而在《〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》（劳部发[1995]226号）第三条中进一步明确：“三、《工资支付暂行规定》第十五条中所称“克扣”系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资（即在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬）”

因此，本文前述案例中，用人单位以制度中有“公司员工因私请事假的，当月工资按每请一日事假扣除两日工资的标准进行减扣”的规则来管理，不仅把事假规定为无薪假期，还加上了一倍的惩罚性罚款，那就违反了《工资支付暂行规定》，属于无效的规章制度。文 张倩