

劳动和社会保障法律资讯

第十三期

深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会

二〇一三年八月

本期目录

一、最新文件

关于公布广东省 2013 年企业工资指导线的通知 2

二、案例参考

广东高院再审案例：李舒英与中山圣雅伦日用制品有限公司
劳动争议纠纷再审案 5

三、实务研讨

高温津贴发放办法及标准政策问答 10

关于公布广东省 2013 年企业工资指导线的通知

各地级以上市人民政府、顺德区人民政府，省政府各部门、各直属机构：

根据《广东省工资支付条例》和国家有关规定，经省人民政府同意，现公布 2013 年全省企业工资指导线，并就有关事项通知如下：

一、根据国家的有关企业工资分配政策和我省的社会经济发展预测，结合我省经济发展、物价水平、就业等因素，提出 2013 年我省企业工资指导线意见如下

（一）工资增长基准线为 10.5%。生产正常、经济效益达到同行业平均水平的企业，可根据本企业职工工资与人工成本水平及企业的经济效益，结合工会和职工代表意见，大体按照基准线安排本年度的工资增长。企业在安排工资增长时，要加强对企业人工成本的核算，保持企业的发展潜力。

（二）工资增长上线（警戒线）为 16%。对于经济效益增长幅度较大、职工工资水平偏低的企业，可以适当提高工资增长幅度，但一般不要超过警戒线，避免加大企业人工成本，影响企业的发展后劲和竞争力。

对于上年度本企业职工平均工资为本地职工平均工资 3 倍以上的竞争性企业，其工资增长原则上不应突破上线。

（三）工资增长下线为 4%。生产经营正常、经济效益增长缓慢的企业，可按不低于下线的标准安排企业工资增长。职工上年工资

水平较高、人均实现税利与上年度持平的企业，可参考下线安排本企业的工资增长。

经济效益下降幅度较大或亏损的企业，经与工会或职工代表协商同意，可视情况实行零增长，但支付给职工的工资不能低于当地最低工资标准，并应采取各项措施保障职工的基本生活水平不降低。

对于依靠国家特殊政策获取超额垄断利润的垄断性行业和企业，工资水平已达到本地区上年度在岗职工平均工资 3 倍以上的，原则上不应再增加工资。

二、部分行业工资指导线

部分行业工资增长建议：

（一）制造业：工资增长基准线为 12%，上线为 18%，下线为 5%。

（二）建筑业：工资增长基准线为 14%，上线为 19%，下线为 5%。

（三）住宿和餐饮业：工资增长基准线为 12%，上线为 18%，下线为 5%。

（四）批发和零售业：工资增长基准线为 10.5%，上线为 16%，下线为 4%。

（五）金融业：工资增长基准线为 4%，上线为 7%，下线为零。

三、实施建议

（一）各地区根据全省工资指导线，结合本地区的实际及周边地区的经济增长、物价水平、就业状况、人工成本等方面的情况，

制订颁布本地区的工资指导线，并报省人力资源和社会保障厅备案。

（二）各类企业在确定本企业工资增长时，应当着力提高工资水平偏低的生产一线职工的工资水平。对工资水平低于当地在岗职工平均工资 60%或两年以上不增资以及工资增长缓慢的生产一线职工，应予以倾斜。

（三）全省各类企业应根据省及本地区颁布的工资指导线，参照所属行业工资指导线，结合本企业实际，与职工积极开展平等协商，确定本企业人均工资增长水平，并签订工资集体合同或制订实施方案。制造业、建筑业、住宿和餐饮业、批发和零售业、金融业行业企业可根据行业工资指导线开展行业性、区域性工资集体协商，其他行业企业可根据企业工资指导线开展行业性、区域性工资集体协商。企业要运用好工资的激励作用，按照以人为本的原则，将工资指导线、人力资源市场工资指导价位和企业的工资分配有机结合起来，合理确定各岗位的工资水平，理顺内部分配关系，完善企业内部工资分配制度，充分体现工资的激励作用，调动各类人才的积极性，建立健全职工工资科学合理的决定机制和正常增长机制。

广东省人力资源和社会保障厅

2013 年 9 月 21 日

李舒英与中山圣雅伦日用制品有限公司 劳动争议纠纷再审案

广东省高级人民法院

民事裁定书

(2012)粤高法审监民提字第 174 号

抗诉机关：广东省人民检察院。

申诉人(一审原告、二审上诉人)：李舒英。

被申诉人(一审被告、二审被上诉人)：中山圣雅伦日用制品有限公司。

申诉人李舒英因与被申诉人中山圣雅伦日用制品有限公司（简称圣雅伦公司）劳动争议纠纷一案，不服中山市中级人民法院（2009）中中法民一终字第 2041 号民事判决，向检察机关申诉。广东省人民检察院于 2011 年 12 月 22 日作出粤检民抗字[2011]420 号民事抗诉书，向本院提出抗诉。本院于 2012 年 1 月 17 日作出（2012）粤高法审监民抗字第 56 号民事裁定，提审本案。本院依法组成合议庭，公开开庭审理了本案。本案现已审理终结。

2009 年 6 月 22 日，李舒英起诉至中山市第二人民法院称，其于 2004 年 11 月 22 日应聘入职被告圣雅伦公司担任客户代表，当时双方同意被告每月发给原告的基本工资约为 2300 元（不含加班费，含加班费约 3200 元 / 月）。原告在被告公司上班期间，被告不和原告签订劳动合同，不为原告购买社会养老保险，不向原告支付加班

工资，不支付带薪年假。原告多次要求被告履行上述义务，但被告不仅拒绝，还将原告解雇。2009年1月5日下午，原告办理了离职及交接手续，双方解除劳动关系。对双方的劳动争议纠纷，中山市劳动争议仲裁委员会于2009年6月9日作出中劳仲案字(2009)683号《仲裁裁决书》，为维护原告合法权益，现请求法院依法判令：一、被告支付原告6.5个月的工资20800元作为解除劳动合同的经济补偿金；二、被告支付原告未签订劳动合同的双倍工资35641.4元；三、被告支付原告2004年11月22日至2009年1月5日所有休息日的加班工资45997.7元；四、被告支付原告带薪年假工资4501.4元；五、被告支付原告4个月的失业补偿金12800元；六、被告支付原告因克扣拖欠休息日加班工资的额外经济补偿金11499.4元。

被告圣雅伦公司辩称，2004年李舒英入职被告处，但2005年后转归麦建敏管理，原告的工作只对麦建敏负责。2008年后，被告和麦建敏签订《特许加盟协议》，协议约定“乙方派驻一名客户代表跟进乙方的订单、设计稿审核等工作。甲方同意给予客户代表生活津贴1400元/月，该项津贴费用由甲方直接汇入乙方的帐户(每月末)。如对指定客户代表的服务有异议，乙方亦有权更换其他客户代表”。可见，原告是麦建敏派驻的代表。被告按照协议每月向麦建敏支付补贴，而麦建敏将该补贴作为自己对员工的补贴向被告支付。2005年开始，麦建敏就派原告到被告处工作，一直都是麦建敏对原告进行管理，原告和麦建敏是事实劳动关系。仲裁裁决忽视原告作为驻厂代表的特殊身份，作出错误的裁决。为维护厂方的合法利益，

特向法院提起诉讼，请求依法判令：一、圣雅伦公司无需向李舒英支付加班工资 5793.10 元、未签订劳动合同加付一倍工资 15400 元、解除劳动合同经济补偿金 3450 元、带薪年假工资 643.68 元、失业保险金赔偿金 5133.33 元；二、李舒英承担本案诉讼费用。另，李舒英不是被告的员工，是麦建敏、黄燕珍派到被告公司的驻厂代表，麦建敏、黄燕珍给李舒英发工资。原告的工资只是每月 1400 元，原告要求 2004 年开始的加班工资与事实不符，原告每个月都足额拿到工资，不存在带薪年假，原告不是被告的员工，被告无须支付失业补偿金，其他的请求应经过劳动部门处理。被告都是和员工约定固定的工资，每个月工作 26 到 27 天，每周都休息 1 天。

中山市第二人民法院经审理，作出（2009）中二法东民一初字第 484 号民事判决：驳回李舒英的诉讼请求。案件受理费 10 元，减半收取为 5 元，由李舒英承担。李舒英不服一审判决，向中山市中级人民法院提起上诉，中山市中级人民法院作出（2009）中中法民一终字第 2041 号民事判决：驳回上诉，维持原判。二审案件受理费 10 元，由上诉人李舒英负担。

广东省人民检察院抗诉认为，终审判决认定事实和适用法律错误，导致实体处理不当。一、圣雅伦公司擅自将员工李舒英调整为中山非常小器礼品有限公司（简称非常小器公司）员工，违反劳动关系变更的协调一致原则。而终审判决据此认定李舒英与圣雅伦公司不存在劳动关系，属认定事实错误。首先，圣雅伦公司虽然没有与李舒英订立书面劳动合同，但李舒英一直在圣雅伦公司工作，双

方已经形成事实劳动关系。其次，圣雅伦公司与麦建敏擅自约定将员工李舒英调整为非常小器公司员工，既未经李舒英同意，也未告知李舒英，违反劳动关系变更的协调一致原则，其变更约定无效，李舒英仍属圣雅伦公司员工。二、圣雅伦公司未为李舒英缴纳社保费，迫使李舒英提出解除劳动关系，应支付补偿金。而终审判决驳回李舒英向圣雅伦公司主张支付补偿金的诉讼请求，属适用法律错误。三、圣雅伦公司未与李舒英订立书面劳动合同，应支付二倍工资。而终审判决驳回李舒英向圣雅伦公司主张支付二倍工资的诉讼请求，属适用法律错误。

本院再审过程中，申诉人李舒英称同意广东省人民检察院的抗诉意见。被申诉人圣雅伦公司辩称，抗诉意见没有事实和法律依据，请求维持原二审判决。

本院再审查明，在劳动仲裁程序中，非常小器公司提交了其与圣雅伦公司之间签订的 2005 年至 2007 年间的特许加盟协议，圣雅伦公司对这些协议予以确认。2005 年特许加盟协议第九条第 5 点、2006 及 2007 年特许加盟协议第十条第 5 点均约定“经协商，双方一致同意聘请一名客户代表予以跟进订单……工资由甲方（即圣雅伦公司）按月支付”。

本院再审认为，原一审、二审判决认定事实不清。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百八十六条第一款、第一百五十三条第一款第（三）项的规定，裁定如下：

一、撤销中山市中级人民法院（2009）中中法民一终字第 2041

号民事判决及中山市第二人民法院(2009)中二法东民一初字第484号民事判决;

二、本案发回中山市第二人民法院重审。

审 判 长 黄湘燕

代理审判员 谭 甄

代理审判员 钟向芬

二〇一二年十一月二十日

书 记 员 胡 珊

高温津贴发放办法及标准政策问答

《广东省高温天气劳动保护办法》经省政府常务会议通过，自2012年3月1日起正式施行，改变了以往对高温劳动保护的监督检查缺乏法律依据和统一标准的尴尬局面，切实加强了对劳动者合法权益的保护力度。为了正确贯彻实施，省人力资源社会保障厅会同省直其他部门，出台了《关于印发〈关于高温津贴发放的管理办法〉的通知》（粤人社发〔2012〕117号）、《关于公布了我省高温津贴标准的通知》（粤人社发〔2012〕118号）。我们就相关内容梳理出12个问题，以问答的形式进行政策的解读。

一、我省高温津贴政策的适用范围？

答：在每年6月至10月期间我省行政区域内的企业、个体经济组织以及民办非企业单位等组织安排劳动者工作以及国家机关、事业单位、社会团体安排与之建立劳动关系的劳动者工作的高温津贴发放适用我省高温津贴政策。

二、什么是高温作业？

答：劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到33℃以下（不含33℃）的统称高温作业。

三、我省高温津贴标准是多少？

答：目前，我省高温津贴标准为每人每月150元；如按照规定需按天数折算高温津贴的，每人每天6.9元。

四、高温作业人员的高温津贴如何发放？

答：用人单位应当按月向高温作业人员发放高温津贴，并在工

资清单中列明具体项目及数额。

五、用人单位在哪些情形下可按劳动者当月实际出勤且从事高温作业的天数折算高温津贴？

答：《关于高温津贴发放的管理办法》（粤人社发〔2012〕117号）规定，从事高温作业的劳动者因下列情形之一未能正常出勤的，用人单位可按劳动者当月实际出勤且从事高温作业的天数折算高温津贴：

（一）因事假、旷工未提供劳动的；

（二）在医疗期、因工伤需要暂停工作接受工伤医疗期间、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等未提供劳动的；

（三）劳动者其他个人原因未出勤从事高温作业的情形。

六、用人单位临时安排劳动者从事高温作业、安排非全日制劳动者及实行特殊工时的劳动者从事高温作业的高温津贴如何发放？

答：用人单位当月临时安排劳动者从事高温作业的，应当按其当月从事高温作业的天数以及政府有关部门规定的标准折算发放高温津贴。

用人单位安排非全日制劳动者从事高温作业的，按从事高温作业的天数折算高温津贴。

用人单位应当按月向实行不定时工作制或者综合计算工时工作制的高温作业人员发放全额高温津贴。

七、高温津贴标准如何确定？是否是一成不变的？

答：高温津贴的标准根据经济发展水平、职工平均工资、消费物价指数等因素确定。高温津贴标准不是一成不变的，省人力资源和社会保障部门可会同有关部门根据上述因素进行调整。

八、高温津贴与工资有什么关系？高温津贴从哪列支？

答：正常工作时间工资及最低工资标准不包含高温津贴且用人单位不得因发放高温津贴而降低劳动者工资。

发放高温津贴所需费用在企业成本费用中列支，税前扣除按现行企业所得税法有关规定执行。

九、用人单位在发放高温津贴方面承担哪些责任？

答：用人单位应当如实记录劳动者从事高温作业情况及高温津贴发放情况，并至少保存二年。劳动者从事高温作业情况以及高温津贴发放情况，由用人单位承担举证责任。

十、用人单位在高温天气期间，未按照规定发放高温津贴的，劳动者如何维权？

答：《广东省高温天气劳动保护办法》第二十一条规定，“用人单位违反本办法第十三条规定未向劳动者发放高温津贴的，由县级以上人力资源社会保障主管部门责令限期改正，给予补发；逾期未改正的，处 2000 元以上 10000 元以下罚款。”因此，对用人单位违反相关规定，未向从事高温作业的劳动者发放高温津贴的，劳动者可以向用工所在地县级以上人力资源社会保障主管部门投诉，由县级以上人力资源社会保障主管部门责令用人单位限期改正，给予补

发，以维护自己的合法权益。对高温津贴发放双方存在劳动争议的，也可以通过劳动争议处理程序解决。

十一、用人单位因高温天气停止工作、缩短工作时间而扣除或者降低劳动者工资的，劳动者如何维权？

答：用人单位在高温天气期间，应当合理安排劳动者工作时间，减轻工作强度，采取有效措施保障劳动者的身体健康和生命安全，同时应按照国家规定和劳动合同约定，按时足额支付劳动者工资，不得因高温天气停止工作、缩短工作时间而扣除或者降低劳动者工资。用人单位无故拖欠或者克扣劳动者工资的，劳动者可以向用工所在地县级以上人力资源社会保障主管部门投诉，以维护自己的合法权益。

十二、《关于高温津贴发放的管理办法》及《关于公布我省高温津贴标准的通知》何时实施？

答：《关于高温津贴发放的管理办法》（粤人社发〔2012〕117号）及《关于公布我省高温津贴标准的通知》（粤人社发〔2012〕118号）自2012年6月1日起施行。