

高温来袭，为何不发高温费？

普陀区劳动争议调委会依法化解劳动争议

□法治报记者 金勇

2019 年 7 月，刘某某大学毕业后入职上海市普陀区一家宾馆担任客服经理，月薪 6000 元，奖金另计。宾馆内部惯例，每年 6 月至 9 月向全体员工发放每月 500 元标准的高温费。

由于受到新冠肺炎疫情的影响，宾馆的客流量急剧下降，经营状况每况愈下，宾馆决定取消 2021 年当年的夏季高温费。刘某某对此持有异议，坚持要求单位按惯例发放高温费。双方多次沟通未果。

刘某某在 2021 年 10 月某日向宾馆人事部以单位未履行相关法律法规规定支付高温费为由提出解除双方之间的劳动合同，其后又向普陀区劳动争议人民调解委员会提出调解申请，要求宾馆方向其支付 2021 年 6 月至 2021 年 9 月的高温补贴费共计 2000 元和解除劳动合同经济补偿金 15000 元。

是否该发高温费 调解员依法说理

调解员首先认真仔细查阅了刘某某的书面申请材料，然后电话联系了宾馆方询问是否有调解意愿，得到肯定的答复后及时组织双方到调解室进行现场调解。

为更有效化解纠纷，调解员采取了“背靠背”的调解方式。调解员与刘某某进行了交谈，刘某某表示能理解单位因受疫情影响收益下降，但作为劳动者在疫情环境下生活也很艰难，对于高温费的取消其表示难以接受，坚持要求宾馆方继续支付高温费。

针对夏季高温补贴，调解员向刘某某解释，高温费是为保障企业职工在劳动生产过程中的安全和身体健康，针对炎夏高温条件下从事经济建设和企业生产经营活动的职工发放的特殊补贴。根据《防暑降温措施管理办法》第十七条规定：劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。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，并纳入工资总额。由此可见，高温津贴确应属于劳动报酬的组成部分，但刘某某的工作场所为室内，客户经理办公室配备空调，夏季恒温在 26℃ 左右，不属于在 35℃ 以上高温天气从事室外露天作业的劳动者。

基于此，刘某某要求的高温补贴费并非前述法定高温津贴，而是宾馆内部的职工福利，并未写入劳动合同，宾馆方根据自身经营状况取消发放高温费不违反法律规定。

接着，调解员进一步对刘某某提出的解除劳动合同并要求给予经济补偿金的诉求进行说明。根据



资料图片

《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款：用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（二）未及时足额支付劳动报酬的。如果出现了法律规定的事由，劳动者可无需向用人单位预告就可通知用人单位解除劳动合同，但因劳动者行使特别解除权，可能会给用人单位的正常生产经营带来一定的影响，所以该项权利的行使仅限于用人单位有法定过错为前提，而刘某某是以单位未履行支付高温费为由提出解除劳动合同。

如前所述，宾馆没有违反法律规定和双方劳动合同约定，不存在过错，劳动者以此理由要求解除劳动合同并要求经济补偿金没有事实与法律依据。

耐心说服化解尴尬 当事双方握手言和

经过调解员一番析法明理、耐心细致循循善诱的劝说，刘某某彻

底理解上述法律规定，意识到自己之前只顾自身利益，对法律知识缺乏了解才造成和单位对立的尴尬局面，表示后悔不已，希望调解员能协助帮助自己重返工作岗位和单位一起共克时艰。

随后调解员与宾馆方进行了单独沟通，将刘某某的想法告诉了宾馆方，希望宾馆方能理解刘某某因收入减少心情难免低落，且现在刘某某也意识到自己的问题，也表明态度愿意继续工作，如果此时宾馆方仍坚持要和刘某某解约，重新招聘新人存在一定难度，此外新招录的人业务不熟悉，更加不利于宾馆各项工作的开展，因此希望宾馆方能慎重考虑，同意刘某某重返工作岗位。

宾馆方听完调解员的一番话后表示受疫情影响，客房率下降，收益降低，取消高温费也是不得已为之，考虑到刘某某平时工作勤恳，愿意给刘某某重返工作岗位的机会。

通过调解员的反复释法和疏导，刘某某认识到自己对相关法律规定理解的偏差，双方当事人均认为无需制作调解协议书，采取口头协议方式结案。一个月后，调解员到宾馆对双方当事人进行了回访，刘某某在宾馆正常工作，双方均对调解员公平公正的工作作风表示感谢和称赞。

【案例点评】

本案争议的焦点是刘某某是否符合高温津贴的发放条件，以及刘某某以宾馆方未支付高温费为由提出解除劳动合同的请求是否符合法律规定。

刘某某工作环境位于室内，且工作场所内设有空调，因此刘某某不符合在 35℃ 以上高温天气从事室外露天作业的条件。

宾馆方以高于上海市每月 300 元的标准发放高温费，或是停止不符合条件下的高温费的发放惯例，均属于行使用人单位自主管理权，可以认为是用人单位的福利待遇，因此宾馆经营方根据自身经营情况取消发放本案中的高温费不违反法律规定，刘某某以此提出解除劳动合同缺乏事实和法律依据。

夏季关于高温费争议层出不穷，但劳动关系的处理必须保持“冷思考”，尤其是疫情持续的当下，劳资双方都有各自的苦衷，疫情使得许多企业产能下降、销售额锐减，甚至出现停工停产、入不敷出的情况，缩减员工薪酬、解除劳动合同关系也情非得已。

调解员对于涉及劳动合同解除和经济补偿支付方面的争议，通常需采取谨慎处理态度，对于确有客观原因造成未及时支付劳动报酬的案件，也要尽量以协商求同方式化解矛盾，为双方当事人构建和谐劳动关系。

长年合作的两公司因欠款反目

疫情期间法官异步庭审成功化解矛盾

□法治报记者 夏天
法治报通讯员 王梦茜

受疫情影响，项目承揽款迟迟未付，长年合作的两家公司闹上法庭。疫情封控的特殊情况下，法院怎样审理，既能保护双方当事人的合法权益，又能使矛盾得以化解、助力企业尽快复工复产？

近日，上海市第一中级人民法院就通过异步微法庭，成功在线调解了这样一起案件，并收到当事人感谢信致谢。

承揽款未付，两公司涉诉

安远公司（化名）是一家建筑装饰公司，华宇公司（化名）是一家建设有限公司。2017 年，安远公司与华宇公司签订合同，由安远公司承揽华宇公司地下室耐磨固化地坪施工，双方一直合作友好。

后来，由于发生新冠疫情，华宇公司的生产经营受到疫情影响，尚余承揽款总额 19 万余元未支付。而安远公司也表示，由于疫情影响，公司的生产经营也有困难，希望这笔款项尽早结清。

为分担华宇公司的付款压力，案外人唐某与安远公司签订对账单，确认承揽款总额中的 12 万余元由华宇公司承担，另外 7 万元由唐某承担。安远公司法定代表人在对账单中签字确认。

因唐某和华宇公司仍未支付该笔款项，安远公司将华宇公司告上法庭，请求华宇公司支付安远公司承揽款 19 万余元及相应利息。

一审法院审理后认为，债务转让应得到债权人的同意，安远公司法定代表人在对账单签字不能得出

安远公司已同意 7 万元的债务由唐某承担的结论，仅能得出安远公司对双方账目数额及欠款金额的确认。一审法院判决华宇公司支付安远公司承揽款 19 万余元及利息。

一审判决后，华宇公司不服，上诉至上海一中院。

法官异步庭审促调解

华宇公司表示，自身是中小企业，生产经营受到疫情严重影响，并且双方有明确约定，7 万元应由案外人唐某承担。故请求改判华宇公司应支付安远公司承揽款 12 万余元，以及以此为基数计算相应利息损失。

安远公司则认为，作为一家建筑装饰公司，同样受疫情影响损失严重，希望能尽快收到款项，以便支持生产经营。一审判决认定事实清楚，请求维持原判。

案件二审期间，正值上海疫情爆发，该案审判长兼主审法官卢颖和双方公司代理人均封控在家。考虑到双方当事人均为中小企业，因疫情面临经营困难，为尽早妥善化解纠纷，卢颖决定居家采取异步庭

审的方式进行在线审理。

在线审理过程中，卢颖了解到，双方当事人均确认安远公司法定代表人的签字行为代表安远公司已同意涉案 7 万元债务由案外人唐某承担。基于此，安远公司要求华宇公司支付全部款项与实际约定不符。在全面了解双方当事人的诉请后，卢颖通过异步庭审方式充分向双方释法说理，在了解双方困难后，多次组织双方在线进行调解。

最终双方就还款金额达成一致，华宇公司于 2022 年 6 月 30 日前一次性支付安远公司承揽款 12 万余元（不含唐某个人承担的 7 万元）及利息损失 5000 余元。若华宇公司逾期未履行付款义务，则应另行支付安远公司违约金 2 万元。

调解成功后，双方当事人均表示，疫情期间，中小企业都面临经营压力，双方之间合作多年也不容易，以后会保持友好，继续合作。

【调解心得】

提到这次微法庭在线调解助力企业复工复产，本案主审法官卢颖说，疫情期间，部分中小企业面临经营困难，类似案件调解可以秉持

三大理念：

第一，“信守合同，促进发展”。对于疫情期间合同可以履行的，应促成当事人按照合同约定继续履行。本案中，疫情尽管使华宇公司的金钱给付能力受到影响，但并不影响华宇公司的金钱给付义务，华宇公司仍应按约支付款项。

第二，“共担风险，利益平衡”。充分发挥司法调节社会关系的作用，兼顾各方面因素，平衡各方利益。本案中，法庭引导双方当事人将还款日期定为 2022 年 6 月 30 日，即是出于平衡双方利益的考虑。一方面解决华宇公司疫情期间的付款困难问题，给了华宇公司喘息的时间，另一方面一定程度缓解了安远公司复工复产后的资金保障，帮助其恢复运营。

第三，“注重协调，妥善化解”。纠纷解决既要平等保护双方当事人的合法权益，又要积极引导当事人互谅互让、共担风险、共克时艰。本案中，双方公司长年友好合作，因疫情经营受影响，才导致项目款未能及时支付，调解方式可以引导当事人友好沟通，共同应对疫情难关，实质性化解矛盾。