

# 全勤奖没了还被“炒鱿鱼”

## 徐汇区劳动争议人民调解委员会明理释法促调解

□法治报记者 季张颖

员工因为全勤奖被扣与公司发生矛盾，公司还以员工消极怠工为由解除劳动合同，由此发生了劳资纠纷。徐汇区劳动争议人民调解委员会在受理此案后组织双方现场调解，通过“背对背”调解的方式明理释法，最终促成双方达成一致意见。

### 劳动合同被解除 双方各执一词

2014年初，李某入职某科技股份有限公司从事线装工作。2022年3月，李某因全勤奖被扣与公司发生矛盾，后公司以李某消极怠工为由提出解除劳动合同。

李某要求单位按其在公司服务年限支付经济补偿金共计25150元，虽双方多次沟通，但始终无法达成一致，此后李某向徐汇区劳动争议人民调解委员会申请劳动纠纷调解。

调解中，双方却对案件事实各执一词，争论不休。李某称，自己原本工资每月5000元左右，其中并没有全勤奖，合同中也未约定有全勤奖，只是事发前公司管理层变动，新任的领导一来就开会称原来发放的工资中包含有全勤奖项目，并要求全部人员签字确认，但是全部车间工作人员均未签字。员工们提出除非公司在原来工资不变的情况下，另行增加相应金额作为全勤奖才能接受，否则公司现在的做法等于变相减少员工的工资。但公司对此没有回应，并擅自从工资中扣除了很多员工的全勤奖，李某也因为这件事与公司发生矛盾，直至公司与李某解约。调解员进一步征询李某的诉求，李某表示同意解除劳动合同，但要求公司按照一年一个月的补偿标准支付经济补偿金。

对此，公司负责人邱某称，关于全勤奖一事早就召开过全体员工会议，公司在会上告知过所有员工，且已写入公司规章制度。李某因请假等原因，在2022年2月和3月均被扣除全勤奖，这符合公司的规章制度。李某因全勤奖被扣就在上班期间消极怠工，



资料图片

不服从公司的工作安排，多次警告均未改变工作态度，在公司内部造成了恶劣影响。因此公司迫不得已按照规章制度规定与李某解除劳动关系，所以公司不同意支付李某经济补偿金。

### 明理释法达成一致 劳动纠纷得以解决

在听取了双方的态度之后，调解员及时安抚了双方情绪，希望双方能够以理智、冷静的态度处理纠纷，然后采取“背对背”的方式分别展开调解。

调解员向公司方普及了相关法律，根据《公司法》十八条规定：

“公司研究决定改制以及经营方面的重大问题、制定重要的规章制度时，应当听取公司工会的意见，并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议。”且结合《劳动合同法》的规定，公司在调整增加规章制度条款时必须至少提前一个月告知员工，且需要多数员工同意后才能实施。

关于此次全勤奖相关事宜，公司没有提前一个月告知员工关于全勤奖的规定，且没有听取工会、多数员工的意见，在未获得大部分员工的同意情况下，公司就不能以此新增的规章制度对员工进行考核。公司方解释，李某因全勤奖被扣除与公司发生矛盾后，工作相当不

责，公司与之解约，算是过失性辞退。调解员解释道，根据《劳动合同法》中关于过失性辞退的规定，公司方得有相关证据证明，且必须在和劳动者沟通一致的情况下才合法合理。

调解员又对当事人李某进行劝说。李某在全勤奖被扣后与公司不能沟通一致时，应该走正常的法律途径维护自身的合法权益，而不是在上班时间内消极怠工，不服从车间管理人员的管理。在与公司协商解决劳动合同时应根据相关规定要求经济补偿金，而不能无限制地向公司提出不合理的要求。在调解员耐心地劝说和分析下，双方都认识到了自己的不足之处，并同意根据法律规定来解决这次劳动纠纷。

双方通过人民调解员的明理释法，最终达成一致意见，这起劳动纠纷得以解决。

### 【案例点评】

如今，越来越多的劳动者愿意拿起法律武器维护自身的合法权益，同时也需要劳资双方更多地规范自己的行为，用法律来切实维护各自的合法权益。

很多劳动纠纷案件所涉标的金额不大，为免诉累，通过人民调解的方式化解纠纷对双方当事人来说较为合适。但在调解过程中，双方均坚持违约责任在对方身上，为了快速、有效地解决纠纷，调解员采取了“背对背”调解的方式，避免了双方当事人在规章制度归责问题上僵持过久，分别单独解释澄清相关法律内容，不仅稳定了当事人情绪，也让当事人认识到了该次解约中各自的不足。

双方当事人调解员的建议下各让一步，平衡了双方的利益诉求，促成纠纷的最终解决。

# 不交物业费就拒收停车费？

## 普陀区长征镇运旺新村居委调委会以法服人化解矛盾

□法治报记者 金勇

2022年2月，沈某某前往小区物业公司续交停车费，续延停车期限，物业公司值班经理邹某某查阅业主缴费记录时发现，沈某某家中已有2年没有缴纳物业管理费。此外，因沈某某家中违法搭建占用了部分公用区域，导致小区无法对该楼栋门禁系统进行更新安装。于是，邹某某提出不同意续延停车期限，并拒收沈某某续交的停车费。

普陀区长征镇运旺新村居民委员会人民调解委员会介入纠纷后，抓住矛盾焦点，以法服人，通过晓之以理、动之以情的耐心调解，最终使得纠纷得到了圆满解决。

### 业主拒交物业费 物业拒收停车费

从双方的陈述中，调解员了解到，矛盾的主要原因涉及到了过往遗留问题。起因是，2年前小区改建，沈某某家住1楼，晾晒衣服的位置正好需要改建车位，因此造成沈某某家中在外晾晒衣服的架子被拆除，沈某某一家以拒绝缴纳物业费来表达不满。之后，物业公司对全小区内的防盗门禁进行升级，因沈某某家中购买了该幢楼一楼的两间房并将中间打通，占用了中间公共空间，导致物业无法对旧的门禁进行升级。为此，该楼其他业主也表示不满，多次向物业公司反映，物业公司也多次与沈某某一家沟通，都未果。

随后调解员前往现场进行实地查看，发现门禁问题不难解决，只需沈某某将东西挪一挪，腾出地方就能进行门禁的更新。

弄清事情的原委后，调解员分别与双方当事人沟通。调解员首先与物业公司经理邹某某沟通，根据《民法典》第二百七十五条规定：建筑区划内，规划用于停放汽车的

车位、车库的归属，由当事人通过出售、附赠或者出租等方式约定。占用业主共有的道路或者其他场地用于停放汽车的车位，属于业主共有。同时，《民法典》第九百三十七条规定：物业服务合同是物业服务人在物业服务区域内，为业主提供建筑物及其附属设施的维修养护、环境卫生和相关秩序的管理维护等物业服务，业主支付物业费的合同。

物业合同和停车合同是两个不同的专项合同，停车费属于公共收益，而物业费属于物业公司的收益。如果物业公司按照物业服务合同约定提供服务，业主不缴纳物业费，物业公司可以通过公示催缴等法律手段要求业主支付并承担违约责任。而在业主配合停车管理的情况下，通过拒收业主停车费的方式来催讨物业费的行为不当。

物业公司是为业主服务的，帮助居民解决问题，而不应该将两件事进行不当关联制造新的矛盾。

### 调解员以法服人 当事双方化解矛盾

事情有轻重缓急，目前的当务

之急是沈某某的停车期限即将到期，调解员建议物业公司先同意让沈某某续上停车管理费，然后再通过合法途径向沈某某追讨物业费。至于沈某某一家晾晒衣物问题，希望物业公司能积极配合，帮助解决。物业公司经理邹某某听后表示认可。

随后调解员与沈某某进行单独沟通，根据《民法典》第九百四十四条规定：业主应当按照约定向物业服务人支付物业费。物业服务人已经按照约定和有关规定提供服务的，业主不得以未接受或无需接受相关物业服务为由拒绝支付物业费。《物业管理条例》第七条规定：按时交纳物业服务费用是业主在物业管理活动中应履行的义务。可见，从法律层面而言，沈某某不交物业费的行为属于违法行为。且根据《民法典》第九百四十四条第二款规定：业主违反约定逾期不支付物业费的，物业服务人可以催告其在合理期限内支付；合理期限届满仍不支付的，物业服务人可以提起诉讼或者申请仲裁。虽然物业公司用拒收停车费来追讨物业费的方式欠妥，但是若业主坚持不交物业费，物业公司也可以通过诉讼途径

追讨物业费。

调解员向沈某某表示，现物业公司已同意收取停车费，希望沈某某也能积极配合物业公司的工作，对门禁进行更新升级，同时缴纳之前拖欠的物业费。对于晾晒衣物问题，调解员表示，会督促物业为沈某某尽早解决。沈某某也意识到了自己的问题，表示愿意采纳调解员的建议，配合物业公司做好相关工作。

### 【案例点评】

本案看似是一起因物业公司拒收业主停车费而引发的矛盾纠纷，实际是因过往遗留问题导致物业公司与业主间积怨已深。化解该起纠纷的关键在于找出引起矛盾纠纷的根本问题，针对系列问题一件件提出相应的解决方案。

在本案中，调解员行动迅速，对案件进行了全面分析，抓住矛盾焦点，一方面从法律角度出发，实现以法为教、以法服人，另一方面从情理角度出发，善于沟通，当好纠纷双方的媒介。通过晓之以理、动之以情的耐心调解，最终使得物业公司与业主之间的矛盾纠纷得到了圆满解决。