

租房结婚还装修 1年后“泡汤”了

淮海中路街道成功调解一起房屋租赁纠纷

□法治报记者 夏天
法治报通讯员 刘秀军

市民杨先生结婚后，因家中老房空间狭小，因此在等待动迁期间，租住了王阿婆的房子作为过渡婚房。2016 年双方签订一年续租合同后，还口头约定可续租到杨先生家动迁为止。杨先生因此花费数万元将房屋装修一新。谁知 1 年租约到期后，王阿婆声称坚决收回房子，而杨先生则威胁称，要将房中的装修全部拆除，并让王阿婆“住不安稳”。那么，王阿婆为何急于收房，而最终这起纠纷又是如何被人民调解化解的？

案情简介

2012 年 11 月，年过七旬的王阿婆将位于马当路约 20 平方米的老式石库门房子租给杨先生，当时双方约定租期 3 年。到期后，王阿婆与杨先生的妻子卢女士协商，签了续租一年的合同。2016 年 8 月，王阿婆女儿工作调动到该房附近，为方便女儿上下班，王阿婆想收回该出租房与女儿共同居住，但因联系不到卢女士，只得联系杨先生，称租房合同到期后不再续租，而杨先生以短期内租不到房子为由，断然拒绝了王阿婆的要求。为此，王阿婆曾多次上门却找不到杨先生。无奈之下，王阿婆来到淮海中路街道人民调解委员会，向人民调解员求助，并提出了调解申请。

调解过程

听了王阿婆的陈述后，调解员第一时间就此事联系了杨先生，谁知杨先生接电话后第一句话竟是：我要出差，没时间和你们谈。调解员马上指出要妥善解决问题，回避和拖延不是办法，希望他尽快抽空到街道调解工作室面谈，杨先生考虑后表示同意面谈。

第二天上午，杨先生如约来到调解工作室，通过耐心沟通，得知了杨先生的苦衷：杨先生因老房子面积小，且婚后与父母共住多有不便等，于 2012 年租用了王阿婆的房子作为过渡，等老房子动迁。当时续签租房合同时虽然租期只写了一年，但双方有口头协议，房主同意将该房屋一直续租到杨先生家老房子动迁为止。为此，杨先生花了几万元将房屋整修一新，搭了阁楼，铺了地板，添置了不少家具。

现在，杨先生和妻子感情出了



资料图片

问题，其妻离家外出，留下他和幼小的女儿，女儿由父母帮忙照顾。自己因工作原因经常出差，没有时间和精力找房子搬迁。他希望调解员能劝劝王阿婆，考虑到他的难处同意续租，并愿意适当提高租金。

调解员在了解杨先生的情况之后，分析了双方的主要诉求，认为双方当事人争议的焦点就在于房屋是否能续租，以及后续如何对另一方进行补偿的问题，特别是如果不再续租，如何对杨先生一家进行安置等问题。

几天后，调解员把双方约到调解工作室，针对双方的矛盾焦点进行当面协调。当杨先生提到短期内无法搬走时，王阿婆有些急躁，认为杨先生是在“耍无赖”，于是态度强硬地声称房子是她的，合约到期后自己有权收回房子，如果杨先生不搬，自己就要找人砸锁强搬。杨先生一听，也不甘示弱，扬言要将自己搭建的阁楼地板等设施全部拆除，让房东得不到便宜，也住不安稳。调解员马上制止了双方的过激言语，决定采用背靠背调解的方式，缓和双方情绪，力求找到能让当事双方都满意的调解方案。

首先调解员向王阿婆讲述了杨

先生的难处，并且指出她曾口头同意杨先生续租房子直到他老房子动迁，口头协议也是受法律承认和保护。王阿婆考虑后表示，其实自己收回房子真的是为了女儿，并不是对杨先生有意见，故意刁难。杨先生一不拖欠房租，二不惹麻烦，把房子借给他挺安心的。但如果她将自己的房子借给杨先生住，再去外面租房子终究不是长远之计。

调解员听后说，你也要换位思考，适当做点让步。既然你坚持要解约，那可否宽限一点时间，好让他另找房子？王阿婆表示同意。

然后，调解员把杨先生从隔壁房间请进来，首先向他指出拆除装修设施，费时费力，对双方都没有好处，然后向他诉说了王阿婆对他的评价和苦衷，明确王阿婆不是有意刁难他，希望他能体谅一下做母亲的心情，并提出只要他答应搬，并且不拆除房子里面的装修设施，王阿婆可以宽限点时间。

杨先生点头表示理解，但现在租房子不容易，尤其是在这个地段找同样大小、同样价格的房子。希望房东能宽限 3 个月，房租按之前的标准付，他一找到房子就搬。

调解员将杨先生的建议告诉王

阿婆，她当即表示同意这个调解方案。最终双方达成协议。

双方在协议书上签完字之后，纷纷感谢调解员的热心调解，一场历时数月的租赁纠纷圆满解决。

调解心得

随着老城区改造步伐的加快，房屋动迁、租赁矛盾逐渐凸显。这起看似简单的租赁纠纷若调处不当，会造成不良影响，甚至可能成为社会不稳定因素。

首先，对此类房屋租赁纠纷，调解人员要快速掌握双方诉求，及时洞察争议焦点，找到突破口，抓住关键点，看准时机，由点及面，快速找到合理调解方案。快速平息双方矛盾，不仅对双方，而且对周围群众和社区平安都是有利的。

其次，作为人民调解员，对调解双方都要保持热情、耐心、真诚。让双方感受到自己的诚意，建立和他们之间的良好信赖关系，这对深入了解双方各自的想法很有帮助。

最后，人民调解工作要做到依法依规、有理有据。通过摆事实、讲道理，化解双方心结，所有的调解内容都要在合法的框架下，做到合情、合理的调解，引导双方换位思考，寻求当事双方都能满意的调解结果。

社区调解工作是一项复杂而又严谨、细致的工作。作为一名基层的调解员必须学会运用多种调解方法。在这起纠纷中，调解员采用换位思考法，请当事人设身处地站在对方的立场、角度、环境着想，通过换位思考理解对方的苦衷，从而能将心比心地做出让步。此外，调解员采用“面对面”的协调，“背对背”的沟通，帮助他们分析情势利弊，从而缩短当事人之间的心理距离，达到解决矛盾的目的。

员工报销方式不合规遭公司“解约”

法院调解：公司一次性支付劳动者2万元补偿金化解争议

□法治报记者 胡蝶飞
法治报通讯员 杨嘉豪

李先生入职时与公司约定，每季度完成业务指标的情况下，可以报销一定额度的业务招待费。谁知，公司步入正轨后出台新规，认为李先生报销方式错误，并以此为由单方解除与李先生的劳动关系，双方由此引发纠纷并诉至虹口区人民法院。

虹口法院法官悉心调解，最终公司一次性支付劳动者 2 万元补偿金化解了争议。

【事件】

约定报销方式后“反悔” 公司欲单方解约引纠纷

2017 年 2 月 10 日，李先生放弃了诸多猎头公司的“橄榄枝”，加入某知名网络公司，担任其销售总监，每月工资 15000 元，劳动合同期限自 2017 年 2 月 10 日至 2020 年 2 月 10 日。因公司属于初创期间，公司根据其岗位性质，允诺李先生在完成一定额度的业务指标的情况下，另外报销一定额度的业务招待费。

李先生刚入职时，公司也刚刚成立，考虑到不能让员工垫钱，公司对于报销发票的相应管理制度不是很严苛，李先生上报的发票均领到了公司支付的报销款。有时候李先生给公司的发票超过一点点，公司也实报实销，而有时不足的，公司的行政也会想方设法为其弥补。

随着逐步走上正轨，出于完善管理的角度，公司变更了报销发票的管理方式，并在 2017 年 6 月出台了新的规定，即销售人员报销的款项，需要与其外出记录和客户情况等相符，才能予以报销。但李先

生的报销方式一切照旧，却也拿到了公司的报销款项。

然而 2018 年 1 月 2 日公司人事黄经理突然告诉李先生，在公司出台新的报销规定后，他的报销方式是错误的，有些明明没有外出记录，却开具了发票要报销，有些报销的费用和李先生从事的业务不一致，公司认为李先生属于不实报销，同时其采用欺骗等不正当手段侵占了公司近 1 万元的财产，给公司造成了重大损失。对此，李先生并不认可。黄经理当场依据公司员工手册的规定，以“采用欺骗等不正当手段侵占属于公司、公司员工或者客户财产的，属于严重失职”为由单方解除了与李先生的劳动关系。

被公司解雇后的李先生向虹口劳动争议仲裁委员会申请了劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金 3 万元，获得仲裁支持。但公司不服仲裁裁决，因此起诉至虹口法院。

【调解】

法官悉心调解

一次性补偿2万元化纠纷

虹口法院朱琼法官接手本案

后，组织双方进行庭前质证。李先生认为之前公司承诺过他可以用任意名目的发票进行报销，公司出台新的报销制度以后，依然未禁止其使用之前的报销方式，因此公司以该理由解除劳动合同不符合劳动法的相关规定。

公司辩称，李先生作为公司的销售不遵守公司的规定，在 2017 年 6 月出台新的报销制度后仍我行我素，导致 2017 年 6 月至 12 月期间报销异常，数张发票开具时间与报销事项发生时间不符、发票内容与其提供的明细不符，不仅违反了法律法规、劳动合同、公司规章制度更违反了诚实信用原则。因此公司与其解除劳动合同不违反法律，不需支付违法解除劳动合同赔偿金。

朱法官针对公司所提供的证据和李先生所阐述的事实进行了一一核对并指出，公司对李先生不符合公司规定的报销行为应及时予以提示或纠正，这对于促进公司报销制度的正确实施是十分必要的。从劳动者的角度看，劳动者服从用人单位的管理，遵守用人单位的规章制度是其义务，用人单位已经出台了相关规定，那么劳动者应该按照用人单位的规定开展各项工作。虽然

李先生之前曾未按公司规定的流程报销了部分钱款，但其在明知公司已经更新了报销制度后，仍然我行我素的行为，是违纪行为，最终导致被公司解除劳动关系。

经过朱法官的释明，双方在权衡各自的诉讼风险之后进行了调解，公司愿意一次性支付李先生经济补偿金 2 万元化解相关争议。

【点评】

本案中，李先生违反财务报销管理制度的行为，不仅仅是严重违反用人单位规章制度的违纪行为，更是违反诚信的行为，所以用人单位以李先生违纪为由解除劳动关系并无不当。同时，用人单位的财务报销制度仅流于形式，未落实到实处，这也是用人单位在管理上存在的瑕疵。这为双方最终调解奠定了协商的基础。法官提醒，作为生产经营的组织者和管理者，用人单位拥有对劳动者的管理权。其中制定规章制度是用人单位管理权利的一部分，也是其优化企业用工和提升企业效益的重要方式，而切实有效地贯彻执行用人单位的规章制度，既能保护劳动者的合法权益，更能维护好公司的自主管理权。