

隔离14天，出门就被邻居堵了

杨浦区长白街道调委会释法说理化解纠纷

“ □法治报记者 夏天

近日在杨浦区，刚刚经 14 天隔离期满的居民张某因一次出门，与邻居发生了纠纷。张某觉得自己已经尽到依法隔离义务，为何邻居还要戴着“有色眼镜”看待自己？街道调解员介入后，通过解读法律法规明确表示，不得歧视被隔离人员，而相关人员接受隔离也是法定义务，最终成功化解双方心结，定纷止争。

”

【事件起因】

近日，长白街道有一位从疫情重点地区回沪人员张某，在 1 月 26 日回到住所后立即联系居委，说明情况，并积极配合居委工作，自行居家隔离 14 天。隔离期间，居委干部为其送来了温度计和消毒酒精，并每天为其送菜、倒垃圾。2 月 9 日，隔离期满，张某身体状况一切正常，经有关部门批准解除隔离。次日，张某为采买一些生活必需品准备下楼，被楼下居民撞见，楼下居民认为其是被隔离人员，不应出门，表示该住户的行为有可能对他人造成“疫情危害”，上前阻拦，而张某觉得自己已经配合做到了 14 天的隔离义务，为什么周围邻居还会用“有色眼镜”看待自己，极其气愤，双方因此发生了纠纷。

【调解经过】

长白街道人民调解员了解情况

后，立即联系了双方当事人。

调解员首先以上海出台的最新规定提供法律支撑。2 月 7 日，上海市十五届人大常委会第十七次会议表决通过《上海市人民代表大会常务委员会关于全力做好当前新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作的决定》，即日起试行。决定是特殊时期的特别规定，依法支持并授权政府采取必需的临时性应急管理措施，具有优先适用的法律效力。

其次，调解员告知张某，其担负有如实告知、自觉隔离的义务，并向其明确了相关法律后果。根据上海警方发布的《依法严厉打击新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间违法犯罪、切实维护社会稳定的通告》，凡来自或者途经疫情重点地区的人员进入本市的，以及与上述人员、确诊或疑似新型冠状病毒感染肺炎病例有密切接触的人员，应主动接受体温检测，如实填写《健康状况信息登记表》，自觉实施居

家或者积极配合集中隔离医学观察 14 天。否则，公安机关将依法追究相关人员的法律责任。拒不接受隔离的，最高可判七年——按两高司法解释，患有突发传染病或者疑似突发传染病而拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗，过失造成传染病传播，情节严重，危害公共安全的，按照过失以危害方法危害公共安全罪定罪处罚。《刑法》第一百一十五条第二款，处三年以上七年以下有期徒刑；情节较轻的，处三年以下有期徒刑或拘役。

最后，调解员也依法向小区居民明确，被隔离人员依法获得关心帮助，并不得被歧视。因为《传染病防治法》第十六条规定：国家和社会应当关心、帮助传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，使其得到及时救治。任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人。

通过调解员在情在理的劝说，

以及对法律条例的解读，成功平息了双方当事人的矛盾，同时，也缓解了当事人紧张、惶恐的情绪。

【调解心得】

本案成功调处后，人民调解员认为，一是做到严格守法。继续严格执行疫情防控措施，特别是被依法采取隔离或者医学观察措施的人员，应当积极配合，严格落实相关要求。如果故意隐瞒行程、不报备不隔离，或者在隔离期间擅自外出、与他人接触，情节严重的，将按照以危险方法危害公共安全罪立案查处。

二是理性对待。疫情期间，社区居民要做到多一份理解、少一份责难，“隔离不隔心”，不得歧视接受隔离或者医学观察的人员，尊重其人身权、财产权和人格权。同时，发生纠纷矛盾时，通过调解、仲裁、诉讼等多元纠纷解决方式，寻求权利救济，实现定纷止争。

公司效益下滑 薪资新规引发纠纷

金山区朱泾镇温河村村委会调解维护职工权益

“ □法治报记者 金勇

王某等人认为公司新的薪资政策不公平，提出的意见又不为领导接纳，多次反映都无回音，于是，王某等人只能向村委会求助，希望能有一个合理的解决方案。

调解员了解情况后，通过耐心解释，平息了双方的对立情绪，再根据法律劝说公司管理层，最终公司与员工达成了共识，劳资纠纷得以圆满解决。

”

【案情简介】

王某在一家外资公司工作 6 年，2018 年春节休假后回公司，突然被通知从 3 月份开始，公司的薪资发放将施行新政策：岗位工资只发一半，剩下一半将归入“绩效工资”。半年以后，视员工的业务指标完成情况再确定是否发放。王某等人认为公司下达的业务指标，多数员工经过努力也很难完成，公司出台这个政策就是变相减薪、克扣工资。但是，公司领导层对员工们的意见不予理睬。于是，王某等人干脆不做事了，来到村委会寻求帮助。

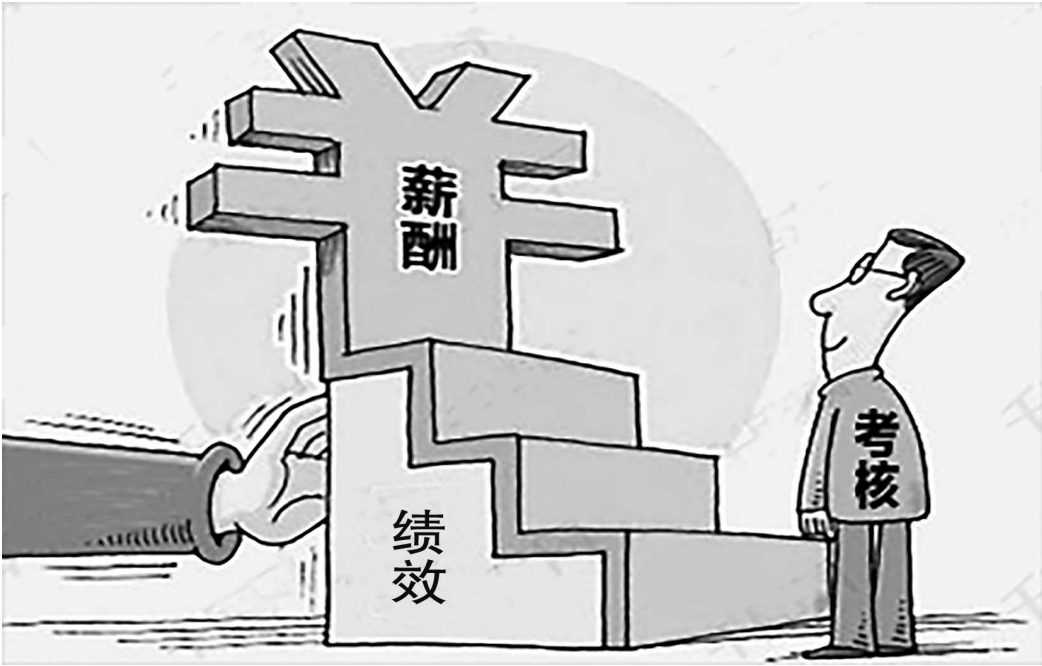
【调解过程】

为了维护公司正常运营秩序，维护员工合法权益，早日平息纠纷，调解员得知这一案情后，立即到公司了解情况：公司前几年经营业绩尚可，但近段时间公司经济效益迅速下滑，眼看员工的工资和福利是一笔不小的数目，公司为降低成本就从员工的工资下手，作出这样的决定。为了尽快解决问题，公司主动派代表到调解室与员工代表进行调解。

本案的争议焦点是公司的薪酬政策是否属于克扣工资或变相克扣工资的情况，是否违法。

调解员先向员工解释：公司将岗位工资只发一半，剩下一半归入“绩效工资”，视员工的绩效情况再确定是否发放，这是否属于克扣工资或变相克扣工资的行为，还值得商榷。所谓克扣工资，是指按照约定或既定的工资标准没有足额支付的行为。就此案而言，还不能确定是不足额支付，还是存在全额支付的可能性，尚不构成克扣工资事实。所以，调解员希望员工们先冷静下来，这样才能理性地与公司管理层进行协商。

同时，调解员明确告知公司管理层，虽然对即将施行的薪酬新规定是否属于克扣工资或变相克扣工资的行为，暂时下不了结论。但根



资料图片

据《劳动合同法》的规定，对于直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项，应该先经职工代表大会或者全体职工大会讨论，提出方案和意见，再与工会或者职工代表平等协商确定。调解员劝说公司管理层，公司想要节约成本可以理解。但是，公司没有经过上述程序，采用单方面突然下达“工资减半考核补齐”通知的方法降低人工成本，程序违法，是无效的。

听了调解员的讲解后，公司的管理层答应回去认真讨论研究，两天后会给一个答复。两天后再次调解时，公司与员工代表达成了共识，公司撤销了这一决定。同时，公司答应以后再决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，一定按照法定程序进行。

【调解经验】

多年来，调解员在调处群体性劳资纠纷中，始终坚持维护企业合

法经营与维护职工合法权益相统一的劳资双赢工作理念。

在制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度时，应当遵循法定程序。根据相关法律规定，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工大会讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在本案例中，公司解决成本问题存在不合理之处。员工是公司的主要人力资源，如果员工的薪酬得不到相应的满足，其工作积极性也会下降，在一定程度上会导致公司的经营业绩下滑。所以，与其在员

工身上节流，不如从公司本身找原因，采取其他措施，这样才能有效解决问题。

《劳动合同法》对保护劳动者合法权益，构建与发展和谐稳定的劳动关系具有重要意义。根据规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时应当经职工代表大会或者全体职工代表协商确定，实施过程中，工会或职工认为不适当的，可以向用人单位提出，通过协商予以修改完善。因此，劳动者在合法权益受到侵害后，可以像本案一样通过第三方介入与用人单位进行协商维权，也可以提起劳动仲裁或诉讼维权。用人单位也应当加强对相关法律法规的学习，自觉维护劳动者的合法权益，依法处理与劳动者的纠纷。