

疫区来沪不隔离 小区居民不干了

普陀区长征镇人民调解委员会“以和为贵”化解邻里纠纷

□见习记者 张叶荷
通讯员 陈德芳

新冠肺炎疫情刚发生的时候，小区里竟然有一个湖北来沪的居民没有被隔离，还外出倒垃圾，叶某某因此与该户人家发生了口角冲突。近日，普陀区长征镇人民调解委员会调解了一起因疫区来沪却未隔离引起的邻里纠纷，调解员从大局出发，从调解效果和社会影响两方面考虑，既让当事人主动配合执行居家隔离措施并签署居家隔离协议，也化解了邻里之间的矛盾。

因居家隔离问题生口角

陶某与丈夫为湖北人，居住在普陀区某小区 1 楼某室，今年春节前，陶某母亲从湖北来沪。几天后，居住在 2 楼的叶某某下楼倒垃圾时，遇到陶某母亲要外出。叶某某知道陶某夫妻为湖北人士，猜想陶某母亲是从湖北来沪的。因此，叶某某主动与陶某沟通，得知陶某母亲确实是刚从湖北来沪。

叶某某认为，从疫区来沪人员应当居家隔离 14 天，不能随意走动，陶某在特殊时期应约束家人，主动配合疫情防控。然而，陶某认为家人并未发病，叶某某的态度强势，大惊小怪。双方因为疫区来沪人员居家隔离问题发生口角，产生了邻里纠纷。随即，叶某某报警。

普陀区长征镇人民调解委员会接到该起 110 非警务警情纠纷后，高度重视，派出专职调解员，主动与 110 接警人员、社区工作人员联系，沟通情况，并一致认为应对该案高度重视并迅速处置。

拒签隔离协议

经过初步联系沟通后，调解员会同相关人员立即来到了陶某家门口，明确告知陶某，疫区来沪人员应实施居家隔离，不得随意出门，并签订居家隔离协议。陶某表示，其母亲过年前就来了，已经有 6 天了，没有发热、咳嗽等症状，身体很好，无需签署协议。社区工作人员表示，按照疫情防控的政策和措施，疫区来沪人员必须要严控隔离，执行 14 天居家隔离。

陶某表示，保证不让母亲出门，但居家隔离协议没有必要签署。一方要求签，一方拒绝签，双方就这样僵持着。

面对陶某的不理解和不配合，以及双方僵持不下的局面，调解员认为，这么多人在居民家门口聚集说事不合适。于是，调解员先请一起上门的其他工作人员暂时到大门外等候，由调解员单独和陶某一家人沟通。

随后，调解员用平和的语气询问陶某母亲来沪后的一些基本生活情况，疫情期间家庭必要物资保障情况等。陶某情绪有所缓和，也一如实回答。但陶某表示，楼上叶某某的态度非常恶劣，认为叶某某太不近情理了，平时大家相处得不错，为了这事大声质问还骂人，现在还召来了这么多人，弄得自己一家人像逃犯似的，让一家人非常难堪。

换位思考 让难题不再“难”

调解员告诉陶某，对外来人员执行自行居家隔离政策，是政府为了控制疫情传播而制定的，是把人民群众的生命安全放在第一位。陶某作为在上海打拼的年轻人，相信也一定会遵守政策，共同维护好疫情期间的城市秩序，以便早日恢复正常的生活。针对叶某某的行为，调解员劝慰陶某，现在病毒传播速度很快，人人自危，而且陶某家就在叶某某家楼下，如此近的距离，碰到这样的事，叶某某产生紧张的情绪也在情理之中。叶某某得知陶某母亲刚从疫区来沪，并且仍要出门，四处随意走动，自然会内心慌乱，她的做法虽然有点粗糙并略有不当之处，但是出于安全考虑也属人之常情，陶某不应该太在意和纠结于这一点。

在详细阐释疫情防控政策和不执行政策的危害后，调解员向陶某表示，试着去换位思考，如果主动居家隔离，一方面是对自己母亲负责，详细观察身体状况，另一方面，让邻里之间安心生活，就不会出现这样的邻里纠纷。

调解员在情在理的一番话使得陶某敞开心扉，了解居家隔离措施的具体情况后，她希望社区在对楼道消毒时，也能到她家里进行消毒。陶某对调解员表示佩服和感谢，当场签订居家隔离协议，承诺会配合居委会做好疫情的

相关防控工作并及时报告每天体温和身体状况，同时对叶某某的担忧和质问也表示了释怀和理解。

【调解心得】

本案是一起发生在当前新型冠状病毒肺炎疫情防控时期的一个纠纷。因来沪当事人不能及时、严格地执行居家隔离政策，导致邻里间发生纠纷，在社区工作人员上门要求执行居家隔离时，又拒绝配合签署居家隔离协议。

疫情就是命令，防控就是责任。在特殊时期，调解员接到该纠纷后，首先高度重视，通过与 110 接警人员、社区工作人员等初步沟通，掌握事态发展后，一起上门调解该起纠纷。其次，面对当事人陶某的不理解、不配合，调解员主动采取“一对一”的沟通措施，在化解过程中，重点展现了调解员的职业能力和职业技巧。最后，调解员有条不紊，有理有据，通过引导当事人认识到顾全大局和落实居家隔离措施的重要性，既化解了相邻之间的冲动和误解，又促使疫区来沪人员签订了居家隔离协议，从中也体现了人民调解不拘形式、灵活调解、便捷利民的特点和优势。

邻里相处中“以和为贵”的核心精神和特殊时期的疫情防控在本案中得到了有效融合。最终，一起因未自觉遵守疫情隔离规定而与邻居产生的纠纷得到了平息。

工伤回家休养 工资福利都没了？

闵行区莘庄工业区人民调解委员会耐心沟通化解劳动争议纠纷

□法治报记者 金勇
法治报通讯员 张峥华

胡某工伤回家休养期间，公司却没有给他发工资。对此，胡某与公司多次协商无果，只能前往公司所在地的闵行区莘庄工业区人民调解委员会寻求调解。

调解员听取了双方意见后，调查核实事件经过，通过耐心沟通，最终公司认识到错误，补发了工资福利，一起劳资纠纷得以圆满解决。

【案情简介】

胡某是某仪器有限公司员工，在工作期间不慎受伤，经工伤鉴定部门评定等级后在家休养。此后，胡某身体恢复便返回了工作岗位，但是他发现自己休养期间公司未向他发放工资，因此向公司提出异议。双方多次协商无果后，胡某遂向公司所在地闵行区莘庄工业区人民调解委员会寻求调解帮助。

【调解过程】

调委会受理该纠纷后，调解员首先向胡某和他所在的某仪器有限公司了解相关情况。公司方承认未发放胡某在家养伤期间的工资，并表示已多次向胡某解释，因为胡某已经在社保部门拿到一次性伤残补助金，而在工伤期间他并未前来公司上班，因此不再额外发放工资。但胡某则认为该笔补助金是社保部门对工伤进行的赔偿，与公司无关，且他认为自己属于工伤期间停职留薪的情况，公司应当照常支付原有的工资福利等待遇给他。双方对此产生争议，胡某认为自己的权益得不到保护，后多次与某仪器有限公司协商，但均无果。

调解员听取了胡某和某仪器有限公司的意见后，收集了相关资料，调查核对了事件经过，并分析认为：双方的争议焦点在于某仪器有限公司是否应当在员工工伤期间照常支付员工工资福利等。根据《工伤保险条例》第三十条的规定，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗，享受工伤医疗待遇；以及第三十三条之规定，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过 12 个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过 12 个月。

在理清事件的情况后，调解员组织双方当事人进行面对面的调解。调解员在调解过程中，详细地向双方当事人解释了相关的法律法规，并告知公司方，根据《工伤保险条例》的相关规定，工伤员工停工留薪的期限应当根据员工受伤的实际确定，在此期间内，原工资待遇不变，原工资包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和按月发放的住房补贴、交通补贴、通讯补贴、节假日补贴、午餐补贴等，因此公司之前的做法是不对的。经调解员的耐心沟通、细心分析，某仪器有限公司认识到自己的错误，

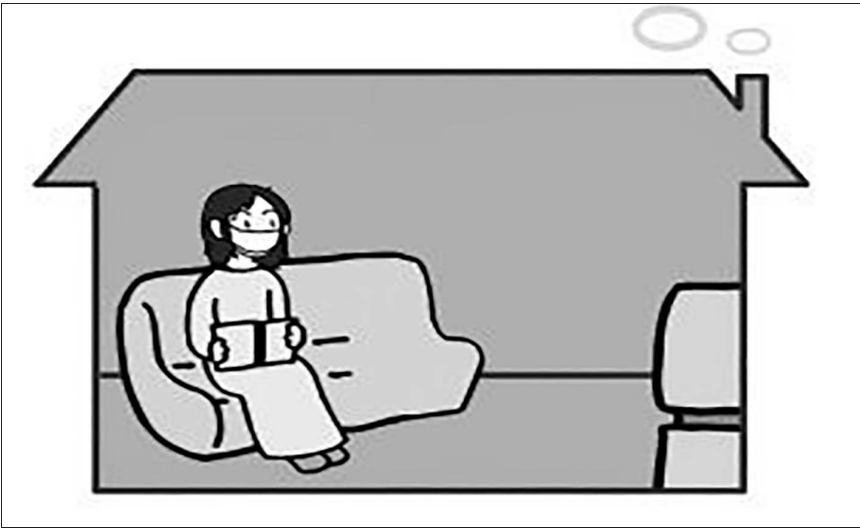
并表示将马上补发胡某工伤期间漏发的工资福利等，使得纠纷得以圆满解决。

双方最终达成一致意见，并在调解员的支持下签订了人民调解协议书，约定某仪器有限公司补发胡某工伤期间漏发的工资福利等 3700 元。

【案例点评】

本案的矛盾焦点在于某仪器有限公司是否应当在员工工伤期间照常支付工资福利等。公司方认为胡某已享受社保部门给予的补助金后不应再享有公司发放的工资福利等；而胡某则认为社保部门给予的补助金与公司无关，公司应当照常发放。在双方当事人想法各异的情况下，调解员收集资料、调查研究，并查阅《工伤保险条例》的相关条款，最终分析得出：某仪器有限公司应当在员工工伤期间照常支付工资福利等。

调解员在摸清事实、理清脉络后，组织双方当事人面对面沟通协商。在调解的过程中，调解员详细地向当事人宣传解释了《工伤保险条例》的相关条款，使得某仪器有限公司认识到自己的过错并及时予以纠正，最终双方作出让步，达成一致意见，纠纷得到圆满化解。



资料图片