

旧房改造遇鸽舍 “迁移费”该谁出？

金山区司法局朱泾司法所调委会拒绝用“持证养鸽”当“挡箭牌”

□见习记者 翟梦丽
法治报通讯员 朱文

2021年5月初，金山区临源一村小区按照施工计划将进行旧房改造，包括对平顶多层楼房进行“平改坡”。前期，某建设施工方已经完成房屋外墙脚手架的搭建工作，由于居民陈某在屋顶上饲养了300余只信鸽，他认为一旦搬迁，鸽子存在死亡等不确定因素，提出给予搬迁相关补偿费4.5万元。由于在鸽舍迁移问题上未能和施工方达成一致，导致这栋楼的旧房改造进度迟迟不能推进。施工方万般无奈之下，找到金山区司法局朱泾司法所临东调委会要求进行调解。

拿鸽子当“挡箭牌”
调解过程一波三折

调委会接受施工方的调解要求后，立即致电陈某约定了调解时间。施工方认为，旧房改造是政府为民实事项目，居民应当配合做好相关工作，不能因为一户人家影响到整栋楼的施工。陈某认为，自己是信鸽协会会员，他在自家楼顶搭建的鸽舍获得了信鸽协会颁发的鸽棚合格证。如要搬迁，鸽子存在死亡等不确定因素，必须要有一定的经济补偿。双方各抒己见，各说各的道理，第一次调解不欢而散。

调解未成，调解员及时向镇房管所了解了周边小区因旧房改造涉及的居民养鸽搬迁的处置情况。当了解到南圩新村在2020年旧房改造时，成功处理了几起居民饲养鸽子的问题，调解员及时赶往南圩调委会请教处理的经验和方法。在第二次调解中，调解员继续做陈某的思想工作，指出如果因为鸽舍问题没有协商通过，导致这栋楼不能按时完成改造项目，到时居民肯定归咎于陈某。况且，附近居民曾投诉过鸽子叫、鸽毛乱飞、鸽粪味道大等问题，噪音和气味也让邻里们“难以忍受”。

经过劝说，陈某表示愿意迁走鸽舍，但是必须给予搬迁相关补偿费4.5万元。施工方提出另一个方案：在小区内找一处场地，用于临时存放陈某的鸽子，由陈某将楼顶的鸽舍移位到临时场地，待屋顶平改坡工程完成后，再将鸽舍移回原位。施工方提供相应的材料和人力，帮助其搭建临时场地。但是，陈某对此也提出了自己的顾虑，表示鸽子搬迁中可能丢失、鸽子受惊吓导致死亡等很多问题，到时损失该由谁来承担？看着陈某态度坚决，双方再讨论下去也很难有进展，为此，调解员让施工单位负



资料图片

责人先行离开。

持证也不能“任性”
调解员使出“杀手锏”

调解员随即改变策略，表示自己对讲鸽也很感兴趣，陪着陈某聊起了他养鸽的历史。这一改变，瞬间打开了陈某的话匣子，聊起赛鸽就有说不完的话题和故事，一下子拉近了彼此的距离。在交流过程中，陈某表示自己在就近的村里建设了一个养鸽基地，平时的精力都放在基地上，家里基地两边跑也确实有点累。调解员听到此处，立即找到了突破点，劝说陈某不如将鸽舍全部移到基地，省得两头奔波。看到陈某态度有所松动，调解员马上趁热打铁地表示，根据《民法典》第二百八十八条“处理相邻关系的原则”：不动产的相邻权利人应当按照有利生产、方便生活、团结互助、公平合理的原则，正确处理相邻关系。虽然陈某饲养信鸽得到了协会批准，但从实际情况来看，已经

对邻居的生活造成一定影响，甚至超出合理容忍范围。同时，按《上海市信鸽活动管理规定》，实施文明和谐、有利于市容环境优美整洁的养鸽政策。但陈某养鸽时没有严格遵循与邻居和睦相处的原则，一定程度上影响到了市容环境，引起了邻居不满。如果陈某还是不愿意配合，居委会将会向上海信鸽协会反映，建议他们实地指导，履行管理和监督职责。

陈某一听，终于认识到事情的严重性，在打了几个电话协调后，便同意了将鸽舍迁移至养鸽基地，还表示愿意配合旧房改造工程地开展。

经过调解员的耐心沟通，双方最终达成一致意见，由施工方协助陈某将楼顶的鸽舍等配套设施拆除。鸽子的转场由陈某自己负责。这场因鸽舍引起的纠纷案件最终圆满解决。

【案例点评】

老旧房屋改造实事工程，是一项改善人民生活、强化民生保障、消除安全隐患、为民办实事的重要工作。一项项修缮改造工程的全面开展，离不开当地居民的理解和支持。此案中，陈某以“持证”养鸽做“挡箭牌”，不愿配合旧房改造，实为不智之举。但最终，陈某能在调解员教育引导后幡然醒悟，从大局出发，以旧房改造实事为重，及时调整了鸽舍位置，保证了老旧房屋改造实事工程顺利进行。在此，也提醒养鸽人：一要文明养鸽，做好鸽舍清洁和鸽子防疫等工作，尽量不影响居民的日常生活。二要和谐邻里，对于因养鸽产生的日常摩擦，及时沟通解决，避免矛盾激化。三要大局为重，积极响应和支持党和政府的为民实事工程，为构建环境优雅、秩序良好的和谐社区作出贡献。

试用期满再延长，考核合格却被解除劳动合同

普陀区劳动争议调委会化解一起劳动合同纠纷

□见习记者 陈友敏

2个月试用期满再遭延长4个月，次次考核均达线，却被公司解除劳动合同。刚毕业的黄某，初入社会就遇到了这样的“糟心事”。调解员摆事实、讲法律、耐心细致又循循善诱，终于让投资理财公司认识到此类行为的违法性，并同意继续履行与黄某签订的劳动合同。一场劳动争议纠纷就此化解。

勤恳工作，却一再遭遇不公

黄某是上海某高校应届毕业生，2020年7月1日与某投资理财公司签订了期限为2年的劳动合同，从事公司大客户理财部的销售工作。双方合同约定试用期2个月，试用期工资为5000元/月，转正后工资6000元/月。2020年9月1日，黄某试用期届满后向公司人事部递交了转正申请后，人事部书面通知黄某因其在试用期内的考核未符合公司录用条件，公司决定再延长4个月的试用期至2020年12月30日。黄某书面回复人事部不同意公司单方面延长试用期，但仍尊重公司的决定并认真工作。2020年12月25日，公司突然通知黄某次日不用来上班了。黄某不服公司解除劳动合同的决定，并要求公司拿出解除劳动合同的理由。而公司认为黄某连续考核排名靠后，足以说明其工作能力达不到公司的要求，即不符合录用条件。在双方协商未果的情况下，2021年1月5日，黄某向普陀区劳动争议人民调解委员会提出申请调解，要求公司支付其违法延长试用期的赔偿金和恢复劳动关系。

黄某告诉调解员，虽然自己刚开始每个月的业绩考核前两个月排名垫底，但通过努力后排名已逐渐上升，达到了公司设置的合格线。何况公司招聘时也没有规定考核分数靠后就不符合录用条件，因此他认为公司解除其劳动合同和延长试用期是违法的。

在听取了黄某陈述的理由后，调解员又与公司负责人进行了沟通，负责人说公司理财部对所有销售人员每月都要进行绩效考核，并根据

考核分数进行排名。黄某入职后连续两个月的考核分数排名垫底，公司考虑到黄某为新员工，仍给予黄某一次延长试用期并改正工作表现的机会，黄某本人也接受了延长试用期的事实。虽然此后黄某的考核分数达到了最低合格线，但连续几个月的排名靠后足以说明其工作能力不符合公司的录用要求，因此公司决定与黄某解除劳动合同。

延长试用期，公司已违法

听了公司负责人的陈述后，调解员从法律角度出发告知公司负责人，根据《劳动合同法》的规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。但首先用人单位要证明与员工有明确的录用条件；其次用人单位要证明员工不符合录用条件；最后在试用期到期前方可解除劳动合同。

而本案中公司在录用条件的规定中，并没有对员工考核分数排名的要求，同时黄某的考核分数达到了公司规定的合格线，即其考核合格。因此公司以黄某试用期考核分数靠后不符合录用条件为由解除劳动合同缺乏依据。

同时，公司延长试用期的决定，实际上是增加了一次试用期，是侵害黄某权益的行为。试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期。按照《劳动合同法》第十九条规定，用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，因此用人单位延长试用期的行为是违法的、无效的。超过部分期限双方仍保持劳动关系的，被视为已经过了试用期，进入正式合同期限，黄

某有权要求按照法定或约定标准支付劳动报酬，并且公司不得再按照试用期的规定解除劳动合同，否则公司就会面临行政处罚和支付赔偿金的危险。公司负责人在听了调解员的释法析理，认识到公司违反了法律规定，遂同意与黄某恢复劳动关系。调解员让双方面对面进行沟通协商，帮助找到了双方的平衡点，最终达成一致意见。

在调解员的主持下，双方当场签订了人民调解协议书，投资理财公司当场向黄某支付违反约定试用期的赔偿金4000元，并同意继续履行与其之前签订的劳动合同。

【案例点评】

劳动合同试用期是用人单位与劳动者建立劳动关系后，双方为了相互了解而协商约定的考察期限。试用期虽不是劳动合同的必备条款，但用人单位往往通过设定试用期来考察确定劳动者是否真正符合录用条件，能否适应工作需要。但在实践中，一些用人单位错误地认为在试用期内，单位解除劳动合同的权限“至高无上”，因此常常在试用期随意“炒鱿鱼”或随意延长试用期，使得“试用期”成为了劳动争议的多发期。其实《劳动合同法》对用人单位解除劳动合同试用期员工有明确规定，用人单位如果未依法进行解除，将面临一定的法律风险。

本案涉及的试用期届满后，公司单方面延长试用期和违法解除劳动合同存在明显的违反法律的情形，应承担赔偿责任。调解员适时采取不同的调解方式，帮助当事双方达成共识，有效避免了矛盾激化，切实保障了劳动者的合法权益，也规范了公司方的用人行为。