

疫情期间高管被辞引争议

徐汇区人桥人民调解委员会释法说理促成双方和解

□法治报记者 季张颖

疫情期间公司经营大受影响，开发部副总自愿签署“离职协议”后又反悔，以公司系违法解除劳动合同为由提起劳动仲裁，案件随后转至徐汇区人桥人民调解委员会。调解员通过组织双方协商，进一步释法说理抚平当事人情绪，最终促成了双发的和解，由公司一次性支付劳动者协议解除劳动合同补偿金及两个月工资共计21万元整。

受疫情影响清退高管 如何赔偿引发劳动纠纷

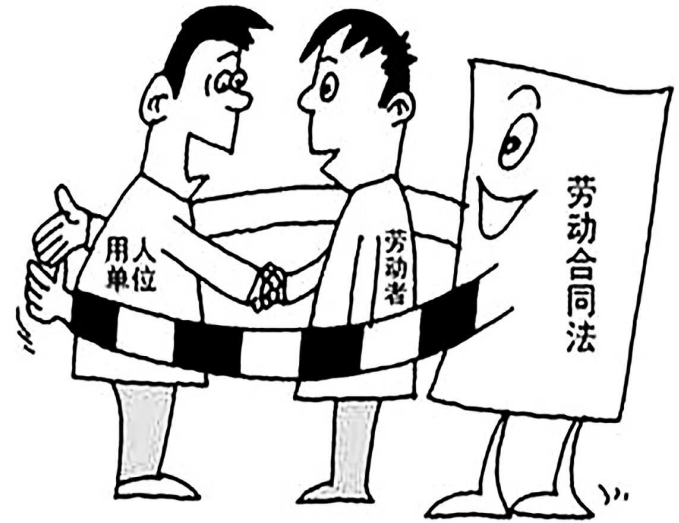
2020年春节后，由于受到新冠疫情的影响，上海某实业公司所对应的市场现状不好，公司的营业状况受到较大影响。至2021年初，公司为了缩减开支，逐步清退高级管理人员。

郑某某2016年2月进入该公司任职，因业绩突出，由部门经理升任至公司开发部副总。至2021年1月，其每月工资为23000元，每年末另有不固定的奖金、提成等收入。其第二份劳动合同至2021年2月到期。公司根据目前实际运营情况，决定不与郑某某续签新一期劳动合同，另外给与其适当的补偿。郑某某对公司的不续签决定及补偿方案自始至终表示不满意。

2021年3月，郑某某以该实业公司系违法解除劳动合同为由，向徐汇区劳动仲裁委员会提起劳动仲裁，要求赔偿255880元。在双方当事人的同意下，该案由徐汇区人桥人民调解委员会进行调解。

在沟通过程中，公司人事经理施某透露了一个重要消息，原来，郑某某其实已经与公司达成协议，并出示了一份“离职协议”，大致内容为郑某某与某实业公司协商一致，于2021年1月31日解除劳动关系，郑某某的工资计算至2021年2月28日，补偿金为14万元，工资另计，全部费用于2021年3月31日支付。协议结尾处有郑某某签字及公司盖章，签署日期为2021年1月27日。随即，施某又出示了一份“离职交接表”。离职原因一栏，勾画的是“个人原因”，表格处有郑某某的签字，签署日期为2021年1月27日，与上述离职协议系同一天。

郑某某对于“离职协议”与“离职交接表”的真实性均表示认可。但是他对于自己继续任职主张的理由是，公司有相应的工会组织，自己系该工会委员。其工会委员任期于2023年5月结束，自己的劳动合同也应延长至2023年5月结束。因此公司的行为系违法解



资料图片

除劳动合同，理应给予相应的赔偿金。赔偿金计算方法为2n，工资基数系2020年全年实发工资的平均数25588元，n为5年，2n即为10年，合计255880元。

释法说理缓和情绪 努力劝解促双方和解

在调解中，调解员和郑某某再三确认，其和公司签署的相应文件是他真实的意思表示，不存在诱骗胁迫等行为。得到肯定答复后，调解员和郑某某分析道，郑某某确认于2021年1月与公司达成协议，签署了相应的文件，也确认此行为，因此可以认定其签署的“离职协议”与“离职交接表”均反映了郑某某真实的意思表示，即郑某某由于“个人原因”实际已于2021年1月31日与某实业公司协议解除劳动关系。

郑某某认为工会委员应该有相关权利，其最近一份劳动合同理应顺延至2023年5月结束，而不是

2021年2月终结。

对此，调解员解释道，根据《中华人民共和国工会法》第十八条：“基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间；非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。”的确是有这条法律规定，郑某某系公司工会委员，任职期间既无个人严重过失也没有达到法定退休年龄。但是郑某某在与公司的协商过程中并没有提出其延长劳动合同的要求，即视为郑某某放弃其权利。且公司和他之前的协商系提前与其“解除劳动合同”，并不是“到期不续签劳动合同”。

调解员耐心细致地向郑某某解释相关法律法规，尤其是工会法的相应规定，明确了工会法的确有延长工会成员劳动合同期限的规定，但是此权利需要员工及时向单位提出。另外离职协议已经签署，公司

也明确了补偿金的数额和付款期限，加上郑某某1月份、2月份的工资及年终奖和提成，总数额超过20万元。如此一笔大额的钱款，公司承诺3月底就发放了。实业公司的委托代理人也表示，既然郑某某之前已确认过离职协议等事项，就该为自己的行为负责到底。调解员也建议郑某某不要过于纠结自己已经放弃的权利，而致公司推迟或者拒绝发放其理应得到的补偿金及其他费用。最后在调解员的努力劝解下，公司方施某也表示确认协议中的补偿方案不会改变。郑某某懊恼的情绪有所缓和，双方终于达成一致意见。

最终，双方签订了调解协议，公司一次性支付郑某某协议解除劳动合同补偿金及两个月工资共计21万元整。经过回访，郑某已于2021年3月31日收到公司支付的全部款项。

【案例点评】

本案涉及双方协商解除劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。协商解除劳动合同没有规定实体、程序上的限定条件，只要双方达成一致，内容、形式、程序不违反法律禁止性、强制性规定即可。若是用人单位提出解除劳动合同的，用人单位应向劳动者支付解除劳动合同的经济补偿金。《劳动合同法实施条例》第三十六条：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”本案中双方确实是在真实意思表示对等的情况达成离职协议，这是进行后续调解的基点。

案件涉及一个比较特殊的法规，即《工会法》，包含有劳动人事部分的内容，虽然条目不多，但也关系到员工切身利益。此案件涉及工会法，但当事人对该法律的理解不够透彻，导致了后续矛盾。经过调解员的解释明理，使当事人明白了相关法律法规里包含诸多有益于劳动者的条款，但这些权益需要劳动者有积极提出等行为，不能一味等待用人单位主动发现。若用人单位忽视或者规避此条款，最后受损失的仍旧是劳动者。

4S店污染影响学校 别拿学生健康开玩笑

闵行区环境纠纷人民调解委员会说理解法圆满化解矛盾

□法治报记者 金勇
法治报通讯员 张峥华

有多家名牌汽车在闵行区某地段开设4S店。去年以来，其中有两家4S店因异味、噪声、食堂油烟污染，附近一所中学因此受到了不小的影响，师生及家长意见很大，多次投诉环保部门，要求解决，消除影响。由于4S店具备合法的审批手续，并且环保上达标排放，所以闵行区环保部门委托闵行区环境纠纷人民调解委员会进行调解，化解矛盾。

核实案情了解状况

调委会接案后，调解员首先与学生家长代表王某取得联系，了解详情。据了解得知，学校周边的两家4S店同属于一个公司，分别经营不同品牌，除汽车销售外，还设有汽车修理（喷漆），并合用一个食堂，一墙之隔即为学校。“异味、油烟、噪声太厉害了，学校就在隔壁，这个会不会影响小孩子的身体健康？”王某告诉调解员。他表示这样的情况必须要整改，不能拿学生们的健康开玩笑。

调解员随后前往学校进行现场勘察，核实情况，随后将该情况告知4S店相关负责人。

“一是由环境监测对4S店重新进行一次监测，了解排放情况和

程度，视检测结果作整改；二是告知4S店，对食堂是否保留进行评估，如继续存在必须按照环保要求进行整改；三是对靠学校后墙完善密封处理，避免噪声影响。”在了解当事人实情和核实现场实际情况的基础上，调解员即邀请环保部门、环境检测、汽车4S行业主管等的专家一同商讨，进行把脉会诊，探讨切实可行的措施和对策，以期对化解矛盾纠纷达成一致意见。经过一番讨论，调解员形成了总体的调解方案和化解措施。

把脉会诊达成调解协议

“学校是学生长期生活和学习的场所，长时间的噪音、油烟、异味难免会对学生的身心造成一定的影响。”调解员在与企业方沟通时

表示，“4S店作为企业，应当有社会责任感，要配合社会，给学生创造一个良好的学习环境。”

双方经过多次沟通后，调解员代表学生家长向企业提出了两个要求，“一是要求4S店将后墙和喷漆车间进行密封，处理后的喷漆废气管道向背离学校方向的路延伸，尽可能远离学校，最大限度降低对学校影响；二是停止使用没有配备环保措施的食堂。”

而4S店相关负责人也承认了自身的不足，他告诉调解员，“接下来，我们4S店一定加强日常管理，完善环保处理装置，欢迎学校和家长监督检查。”

随后，调解员组织当事人进行面对面调解，并邀请镇环保部门和学校代表、家长代表参加。在调解会上，双方采纳调解员意见，达成

一致，并共同在学校建立爱车俱乐部，开展结对共建。

【案件点评】

大多汽车4S店在销售的同时，存在着因汽车修理而产生的喷漆废气、噪声等排放，不免会产生污染影响。调解的目标是创造当事人双方的和谐共存，本案中一方是学校，在环保上属于特别敏感目标，所以更加需要予以重视，强调企业在达标的前提下仍需要进行深度治理。调解员的及时介入，不但缓解了学生、老师和家长的不安情绪，更加使矛盾纠纷得到了圆满化解，双方更友好结对。但是预防环境污染纠纷的注意，如何在规划布局时引起注意，慎之又慎，避免引起污染矛盾更为重要，须方方面面引起重视。