

一个可视门铃引发的纠纷

徐汇区华泾镇非诉讼纠纷调解中心疏通矛盾促和解

□法治报记者 季张颖

新来的 502 室邻居在装修期间频频引发矛盾，为保留证据 501 室的业主装了可视门铃，而就是这新装的可视门铃，却进一步点燃了邻里之间的怒火。徐汇区华泾镇非诉讼纠纷调解中心介入后，调解员实地查看、分析矛盾，组织双方进一步调解，用情理法三条路打通双方矛盾症结点，最终促成和解。

可视门铃背后另有故事

2021 年 9 月 1 日，华泾镇信访办收到某小区 502 室业主张某信访件，投诉同楼层 501 室业主任某在公共部位安装可视门铃，严重侵犯个人隐私，要求立即拆除。镇信访办随即即将案件转至镇非诉讼纠纷调解中心进行调解。

调解中心立即派调解员上门进行实地走访。只见 501 室铁门旁安装着一个 360 度可视门铃，在门铃边上贴着一张白纸，上面写着：“让他三尺又何妨”。是何矛盾导致双方关系这么紧张？

调解员敲开了 501 室的门，开门的是一位年约八旬的老太太，对于调解员的到来，她气愤地表示 501 室是她女儿和外孙女一起住着，而隔壁 502 室是新搬进来的，从装修到现在也就几个月，却闹得不可开交，她们处处忍让，对方却处处紧逼，还满嘴谎话，为了留证据她女儿只能安装可视门铃。

为了解详细情况，调解员敲开了 502 室的门，502 室业主王某也一脸无奈，原来双方矛盾的根源并不是可视门铃，而是因误会不断累积造成的。他们装修时，大概因为装修人员不小心将公共部位的窗撞出了裂缝，玻璃碎了。501 室要求他尽快修复，几次下来，王某觉得面子上过不去，便要求 501 室业主拿出相关证据。这样一来二去，双方结下了梁子，矛盾越来越深。

情理法结合疏导情绪

在现场，调解员提出是否能搭建平台让双方当事人坐下来好好沟通，双方均表示同意。为了不影响正常工作，调解员主动提出利用休



资料图片

息时间调解矛盾。

调解开始，501 室的任某便滔滔不绝，而 502 室王某的妻子温某却一言不发，明显不善言辞。待任某说完，调解员以询问方式引导温某说出自己的真实想法，温某开始向调解员倾诉，因为她是外地人，平时也不太会说话，老公经常会出差，她带着女儿两个人生活，有时候她工作忙，就让女儿放学后一个人回家。她担心任某会通过摄像头知道她和女儿的行程轨迹，乘机报复她和女儿，也担心任某把她出入的信息泄露出去，影响她家正常生活。

任某听完哭笑不得，她告知温某，她安装摄像头也是出于对自己安全的考虑，因为之前有人深夜 11 点多来敲她家的门，并不是针对 502 室，并当场保证拍摄内容仅保存 24 小时，不会存在外泄可能，

她也绝不会故意外泄。

调解员首先用《民法典》中的相关规定向任某解释了其行为已经涉嫌侵害他人的隐私权。在情理层面，调解员引导温某，称在她家装修之际，装修工人没水喝，任某还主动倒水给他们；装修期间灰尘大，任某也主动帮忙清扫楼道，可见任某是个热心的人，讲话也很直爽，完全可以沟通。希望双方都卸下防备，诚恳地和对方协商。

在调解员的努力下，双方终于不计前嫌，化干戈为玉帛。任某同意将可视门铃摄像头位置调整至正前方，保证不拍到 502 室。温某则放弃要求任某拆除可视门铃的要求。调解结束后，温某还与调解员商量，晚上买些水果去任某家串门，以感谢任某装修期间对她家的照顾，调解员也为他们最终的和解

感到高兴。

【案例点评】

近几年人们的安全防范意识大幅提升，而技术水平的发展让一系列智能家居产品扎堆涌现，可视门铃就是其中之一。越来越多的家庭都在使用这类产品，甚至成为一些高档小区的标配。然而这原本给人们提供安全的装置，却因为可能给邻居造成隐私方面的困扰而成为潜在的“导火索”，诉讼纠纷屡见不鲜。

俗话说远亲不如近邻，何况是隔壁邻居，低头不见抬头见，因为一个门铃闹上法庭撕破脸实在没必要，双方各退一步就可以小事化了。邻里之间的纠纷，最好的解决方法还是坐下来沟通，寻找双方都接受的解决方案才是不伤和气的最佳方式。

疫情下多次拖欠工资是否合理？

调解员耐心释法化解劳动争议纠纷

□法治报记者 金勇

胡某入职上海市某教育科技有限公司，从事教师工作岗位已 1 年多。自 2019 年 7 月起，公司就拖欠胡某的部分工资、奖金及津贴，2020 年 2 月至 2020 年 4 月的工资也未发放。胡某曾多次向公司负责人讨要上述款项，但公司以受疫情影响无资金为由，表示等到公司正常复工后再向胡某发放拖欠款项。

双方协商无果。2020 年 5 月初，胡某申请劳动人事争议调解仲裁。调解员理清双方诉求，耐心释法说理，最终成功化解了这起劳动争议纠纷。

疫情影响无法复工 公司无力发放薪资

调解员分别与申请人胡某、被申请人法定代表人方某进行电话联系，在确认了双方都愿意接受调解之意愿后受理了本案。考虑到疫情还未彻底解除，调解员通过电话进行调解。

通过与胡某通话，调解员了解到胡某于 2018 年 9 月入职公司后，公司多次拖欠或少发工资。

胡某表示，2019 年 12 月的工资中有 3000 元的差额没有收到；2020 年 1 月的工资未全额收到；2020 年 2 月到 4 月未收到工资；2019 年 7 月至 2020 年 1 月有 14000 元的奖金没有收到。

在通话中，胡某情绪激动，称自己是外地来沪人员，因受疫情影响公司让其在家自我隔离并待命复工。直至 2020 年 4 月下旬，公司以经营不当为由单方面与其解除了合同。

调解员及时安抚了胡某的情绪，随后立即电话联系方某了解情况。

方某表示，受疫情影响，公司

现在仍不能正常复工。目前，外地员工回到上海后需要居家隔离等待复工。如若员工都按照疫情以前的标准要求公司给付工资的话，公司复工后将无法运转。

方某希望胡某体谅、理解公司当下的困境，表示公司并非不支付工资，而是打算复工后再支付工资。

理清双方当事人诉求 耐心释法化解纠纷

与双方通话后，调解员理清双方诉求，梳理出矛盾焦点在于公司希望胡某能够理解公司现在所处的困境，适当降薪与公司共渡难关。而胡某希望足额拿到拖欠自己的工资及奖金以缓解生活压力。

调解员再次电话联系劝说方某，向其告知，根据人力资源社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》的规定：企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当

地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。

更何况在疫情之前，公司已拖欠胡某部分工资和奖金，已经属于违法。《中华人民共和国劳动法》第五十条规定：工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定：用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者支付赔偿金：（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（三）安排加班不支付加班费的；（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

听完调解员对上述有关法律规定的宣讲后，方某表示愿意妥善处理此事。

调解员见方某的态度有所改变，于是适时提出建议：一是对于疫情前拖欠的工资等款项应当足额补发给胡某；二是疫情期间有关工资等款项的给付数额可以依据法律和有关部门的规定与胡某进行协商确定。

同时，在与胡某交流时，调解员建议胡某也适当让步，让在疫情中损失严重的公司有个缓冲余地。

【案例点评】

新冠疫情给人们的生活、企业生产造成重大影响，围绕着企业和劳动者之间的劳动争议层出不穷。

疫情以来，因疫情影响而申请劳动仲裁的案件增长迅速，导致此类案件不同程度积压，仲裁所耗的时间被拉长。通过人民调解委员会的调解，不但能缓解劳动仲裁的工作量，而且使得解决纠纷更及时、更便捷。

同时，疫情期间调解员灵活运用在线调解，抓住矛盾焦点，在维护申请人合法权益的同时，寻找被申请人与申请人双方之间利益的平衡点，利用好特殊时期的有关政策做好调解工作。