

“占房不还！”再婚老人状告儿孙

法院：变租为买，化解父子、爷孙之间的矛盾隔阂

□记者 胡蝶飞
通讯员 陈玲

今年 4 月，年过八旬的唐老伯将自己的儿子唐先生和孙子小唐告上法庭，要求他们返还位于静安区的一处房屋。“我们还是希望老人可以来法院，见个面谈一下。”唐先生表示，自己已经很长时间没有见过父亲了，但唐老伯因为腿脚不便拒绝来法院调解，唐先生几次想上门探望也都吃了闭门羹……近日，上海市静安区人民法院审理了这起纠纷案件。

老夫妇：租期已到，儿孙占房不还

2020 年，唐老伯夫妇将自有的位于静安区的 A 房屋无偿租给了唐先生，双方签订了合同，约定租期两年，唐先生则将自己位于他区的 B 房屋给唐老伯夫妇居住使用。

现在租期届满，唐老伯要求儿子一家返还房屋。庭审中，唐老伯的代理人表示，唐老伯是丧偶再婚，再婚后的他们与儿孙关系并不和谐，否则也不会来打官司。而老两口年事已高、腿脚不便，B 房屋楼层过高，老人居住不便，他们想收回 A 房屋，转卖后置换低楼层房屋用于自己养老。

儿孙：归还房屋将影响婚房使用

法庭上，被告唐先生和小唐提交了公房出售合同等多项资料，原来 A 房屋是唐老伯单位分配的公房，其中有唐先生和他已故母亲的权益份额，唐先生一家有权占有使用 A 房屋。而且，唐先生不返还房屋也有不得已的理由，几年前他们已购买了 A 房屋隔壁的住房，将两房打通用作小唐的婚房居住使用多年，如果归还



资料图片

A 房屋，装修打水漂，一家人的居住使用直接受影响。基于此，他们愿意将 B 房屋给唐老伯夫妇使用，也愿意花钱租电梯房给老人养老，但老两口不同意这一方案，也始终不愿意见面谈一谈。唐先生希望法庭进行调解，一次性彻底解决问题。

法院：变租为买，纠纷“一揽子”解决

考虑到双方都有各自的需求和难处，如果就案论案，仅在租赁案件中处理房屋返还的问题，后续双方仍可能进行多次诉讼，也埋下了执行隐患，能否能够换个视角，打开解决问题的思路？

“卖给谁都是卖，要不索性将 A 房屋卖给唐先生一家，唐老伯你们直接拿钱反而便当。”承办法官提议道。对于唐老伯来说该方案可以免去 A 房屋挂牌成交等冗长的交易流程，能够尽快拿到置换现金又可以保证其在置换期间不至于无处可居；对于唐先生一家来说则可以保住婚房的居住使用，又无需另案诉讼排除妨害收回 B 房屋。于是唐老伯在 A 房屋的折价款上给予让步，唐先生也在 B 房屋的居住使用上作出让步。

双方：解决住房问题，又修复了亲情

沿着这一思路，法院与双

方反复沟通房屋价格等各项内容，考虑到唐老伯身体原因不便来院，法院致电双方数十次，最终敲定了最关键的 A 房屋的购买价格、过户时间、交房时间以及 B 房屋的交还时间等要点，并确立了最终的调解方案。“现在调解方案也敲定了，还是过来法院签个调解协议，双方见个面缓和一下关系，事情也算圆满解决了，以后还是一家人。”电话里，法官对唐老伯说道。

听从法官的建议，最终唐老伯夫妇来到法院与被告一起办理了后续的手续，不仅房子的事解决了，更重要的是缓和了家人之间的关系。

【法官说法】

民事案件的处理应当审视当事人的根本需求，并在此基础上力求实质化解纠纷。本案并非只是单纯解决房屋租赁问题，更重要的是解决双方当事人住房需求，化解父子、爷孙之间的矛盾隔阂。

最终调解结案，实现了原告变现置换房屋、被告居住使用房屋的需求，同时修复了亲情，有利于家庭和谐，在一个简单的租赁案件中处理了多项纠纷，避免“一案结，多案生”，取得了法律效果和社会效果的统一。

女职工到达法定退休年龄办理手续遭拒

普陀区人民调解员帮助解决劳动争议纠纷

□见习记者 王葳然

2022 年 6 月，普陀区某人民调解委员会（以下简称调委会）接待了一位焦虑的中年女子陈某。当年 6 月刚满 50 周岁的陈某想提前向其工作单位提出申请，办理退休手续。但单位相关部门负责人一再推脱，不愿意帮其办理。于是，陈某来到调委会，提出调解申请，请求调解员帮其说服公司，并为其办理相关的手续。

到达法定退休年龄公司说没有义务办理

据介绍，2016 年 8 月开始，陈某就职于上海某食品连锁经营有限公司，工作期间与公司正常签订了劳动合同，社会保险费用也正常缴纳，可是马上就要到法定退休年龄了，公司却推脱说没有义务办理退休手续。陈某便前往所属街道咨询，街道工作人员告知：只要是在合同期内，退休人员退工手续应由单位的相关人员来负责办理，街道只负责帮助无就业性质的协保人员，在缴纳社会保障金满 15 年以后，办理养老待遇手续。陈某两次碰壁后，选择提出调解申请。

调解员了解事情经过后，主动联系了陈某所在的公司总部相关部门负责人，明确向其表明：根据《劳动合同法》第

五十条第一款：用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在 15 日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。如因公司不按时按规定办理退休后的退工手续，导致员工无法享受正常申领每月养老金待遇，那么陈某今后的一系列养老待遇均由用人单位全部承担和负责发放。

调解员释法明理 双方握手言和

在征得单位同意后，调解员约双方进行面对面的调解。调解员告知公司调解代表：劳动者已到法定退休年龄时，用人单位应及时为劳动者申请办理退休手续，这是用人单位的法定义务；《中华人民共和国劳动合同法》第七十七条规定：劳动者的合法权益受到侵

犯的，有权要求有关部门依法处理，或依法申请仲裁提起诉讼。《国务院关于劳动者退休的暂行办法》第一条：全民所有制企业、事业单位和党政机关、群众团体符合下列条件之一的，应该退休：（一）男年满六十周岁，女年满五十周岁，连续工龄满十年的。（二）从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或者其他有害身体健康的工作，男年满五十五周岁、女年满四十五周岁，连续工龄满十年的。本项规定也适用于工作条件与工人相同的基层干部。

调解员通过释法明理，运用“情、理、法”相结合的方式，引导双方当事人依法依规、换位思考，最终经耐心沟通，双方当事人握手言和，并签订了如下协议：上海某公司于 2022 年 6 月底前按照国家相关规定和公司内部制度为陈

某办理退休手续。陈某对此事再无异议。确认双方的劳动关系于 2022 年 6 月底终止。

【案例点评】

本案是由一起因退休终止劳动合同后，用人单位不予按规定办理退工手续而引发的劳动争议纠纷，公司在经营管理中出现问题时，无视法律法规而严重侵害劳动者的合法权益。作为调解员在此情况下，一是依法依规，说理释法；二是情理相融，引导双方换位思考；三是提出合理方案，实现共赢。

在办案当中，抓住事情的主要矛盾，采取应对的解决办法，耐心劝慰，分析案情，成功说服了公司方纠正了违规行为，有效避免了矛盾激化，切实保障了劳动者的合法权益，同时也规范了公司方的用人行为。