

□ 记者 章炜

几年前，王先生通过房屋中介将自己的房屋租赁给李先生。多年来，双方维持着良好的租赁关系。2024 年年初，双方又续签了租房合同。但不久，王先生因个人原因想要收回房屋，于是按照双方签订的租房合同，提前一个月告知了李先生。但到次月，王先生上门收房时，李先生却拒绝搬离。协商无果后，王先生找到闵行区马桥镇人民调解委员会（以下简称“调委会”）申请调解。

### 房东想收回房子 租客却拒绝搬离

房东王先生认为，他已经提前一个月通知李先生要将房屋收回，符合租房合同中的相关条款。而租客李先生认为，他已经通过中介公司将情况转达给房东，房东也已经回复同意他居住到次月，并收取了房租，但现在房东却突然上门要求立即搬离，他无法接受。

调解员发现双方的说辞不一，当即与双方约定时间进行面对面调解。调解员了解到，原来，房东王先生从未直接与租客李先生沟通过收回房屋一事，而是委托房屋中介公司的业务员小朱进行沟通交流。而李先生也曾通过小朱提出两点要求：第一，他已经对房屋进行了重新装修，并且产生了一笔数额不小的费用，希望房东能够补偿自己一定的经济损失；第二，因为给予自己的搬离时间太紧了，很难找到房子，希望房东能够宽限到次月。但中介方并未将这些要求转达给房东，就私自答应了李先生的要求。

在综合了双方的描述后，调解员迅速理清调解思路。认为本案的矛盾是由中介方引起的，小朱单方面与双方进行沟通，并在未经同意的情况下，就私自答应双方的要求，最终导致了双方的矛盾。

调解员对当事人双方的心情表示了理解，但要解决三个主要问题：第一，租客需要时间找到房子，并对房屋内的物品进行打包搬离；第二，租客的房租支付到次月，现在才月初，需要退回部分房租；第三，租客之前在征得房东的同意后对房屋进行了装修，就此产生的费用租赁双方如何分担？

### 不久前刚给房子装修 房东该不该给补偿？

王先生表示，和李先生多年关系良好，此前的误会是由中介导致的，解释清楚后双方无其他矛盾，因此愿意在合理期限内给李先生一定的时间找房子和搬家。而李先生多付的房租，他也可以全数退还，但要求李先生结清水、电、煤等费用。至于装修费用，他认为是李先生为了居住舒适而进行的个人行为，他无义务补偿。李先生提出，装修发生在不久之前，并得到了王

# 调解员发现矛盾源头在于沟通不当，最终成功化解 原来是中介惹的祸 房东要他立即搬家？

先生的允许，他搬离后，王先生将享受装修获利，因此王先生应当对他作出适当补偿。

双方在限期搬离和房租退还两个问题上已经无异议，需要解决的就是装修费问题。调解员提出，根据最高法的相关解释，李先生在装修前征得了王先生的同意，且装修过的房屋对于王先生来说无论是自住还是另租，都有好处。王先生应当对李先生进行一定的经济补偿。最后，王先生仔细查看李先生提供的装修明细，并进行现场核对，同意补偿 5200 元的装修费。

经调解，房东王先生与租客李先生达成调解协议。李先生尽快搬离房屋，王先生退还李先生三个月租金合计 11100 元以及租房押金 3700 元，并补偿 5200 元装修费用。以上费用总共 2 万元，于交房当日，完成钥匙、水、电、煤等事宜交接后当场支付给李先生。

### 【案例点评】

本纠纷是典型的因沟通不当而引起的租赁纠纷，这起纠纷点明了在房屋租赁中的两点法律知识。第一，对于按照租赁合同约定提前解除合同，一定要房东亲自通知，并了解租客搬离需要的时间和相关情况，便于确定合理期限，预防产生矛盾。第二，租客在装修租赁房屋的时候一定要提前与房东进行沟通，取得房东的同意，从而维护自己在搬离时得到折价补偿的权利。

调解员认真听取了当事人陈述，从不同的角度了解案件事实和各方需求，敏锐地洞察到矛盾的源头在于沟通不畅，再深入获悉双方的需求，从而互相达成理解，是本次纠纷调解成功的基础和关键。

# 公司是否违反劳动法？调解员联手工会促成和解 与新上司合作不畅遭解聘 老员工按『习惯做法』做事

### 理念不同，员工被解聘

拿到解约通知书后，张先生表示，自己一直为公司勤恳工作，已经超过三年，公司怎么能说解聘就将解聘了呢？今年4月初，张先生向静安区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁，要求撤销公司与他解除劳动合同的决定。张先生在提请劳动仲裁的同时，也向公司工会反映了情况，工会随即联系福民法律服务中心。中心选派了调解经验丰富的律师迅速对案件“会商把脉”。

张先生提出，公司对采购工作的日常管理，有书面的规章制度和某些不成文的“习惯做法”，对此，公司予以认可。张先生称，他始终是按照公司的规矩办事，不存在违规现象，只是近日公司高层变动，新领导对采购工作有自己的想法和要求，不再认可原来的规矩。此次，张先生按照“习惯做法”履行采购部负责人的职责时，被新领导认为是“自作主张”，由此被解除了劳动合同。

对此，张先生很不理解，公司领导人事变动本属正常现象，新老领导对于工作规范应该衔接好，怎么能仅凭一次做法不合领导心意，就将自己解聘呢？张先生认为公司的行为已违反了劳动合同法，要求继续履行原来签订的劳动合同。

公司则认为，既然“习惯做法”没有在规章制度中以书面形式明确下来，对这种做法是否认可，就由公司说了算。新领导认为张先生的做法不符合工作要求，将其行为认定为“违反规章制度”的表现，并无不

□ 记者 章炜

张先生是一家房地产物业公司的采购部负责人，今年年初，公司以严重违反用人单位的规章制度为由，解除了与他的劳动合同。张先生认为自己一直按照公司规矩做事，怎么能仅凭一次不合领导心意的举动，就将自己解聘呢？近日，静安区福民法律服务中心运用法治思维和法治方式成功化解了这起劳动合同争议。通过专业调解和说“法”，双方达成和解，这起劳资纠纷得到妥善解决。

妥，公司有权解除劳动合同。

律师表示，因为领导间理念不同，而让员工承担被解雇的结果，显然有悖法律规定。公司的规章制度中既无相关条文对“严重违纪”的行为作明确界定，公司也难以举证因张先生的做法遭受到重大损失。因此，张先生的行为实际并没有达到《劳动合同法》规定的“严重违反用人单位规章制度”的程度，属于违法辞退。

### 联手工会，促成和解

除了在仲裁庭据理力争之外，福民法律服务中心的律师还向公司工会反馈了案件焦点和法律意见。工会十分重视，不仅联系仲裁委表明了支持劳动者依法维权的态度，同时也配合律师积极协调，希望双方协商解决此案。6 月，工会委派专职委员与律师、双方当事人一起参加了仲裁委就该起案件组织的专场调解会。

在调解会上，律师进一步就违法解除劳动关系的法律后果进行了释明。根据《劳动合同法》相关规定，公司未证明员工违纪即解约，员工不仅可以主张双倍赔偿，也可以要求公司继续履行劳动合同。一旦员工选择后者，公司在恢复员工岗位的同时，还需向员工支付违法辞退期间的工资收入，因为此时双方的劳动关系依旧存在。律师清晰、详尽的法条解读让公司认识到，与张先生解除劳动关系，缺乏事实与制度依据，仲裁结果可能对公司不利，一旦仲裁委依张先生请求对劳动关系作恢复判定，公司在额外支付张先生工资收入的同时，还将在用工上面面临尴尬境地，因为公司已开始物色新的采购部负责人。

针对公司的困境，律师再度与张先生开展沟通，律师劝导张先生，作为公司的老员工，突然被解聘，难免有情绪。但也应该看到，公司将他辞退，与新领导认为与他合作不畅不无关系，若选择留在公司，未必有好的上升空间。如今，公司已经认识到“领导要求改变”不能成为随意解除劳动合同的理由，但公司也在这两个月内找到了新的采购部负责人，因此希望协商解除劳动合同，并承诺可以多支付一些经济补偿。最终，张先生与公司达成和解，双方协商一致解除劳动合同。公司一次性向张先生支付经济补偿 12 万元，双方当场签订协议予以确认。