

2024年10月商事调解工作月报

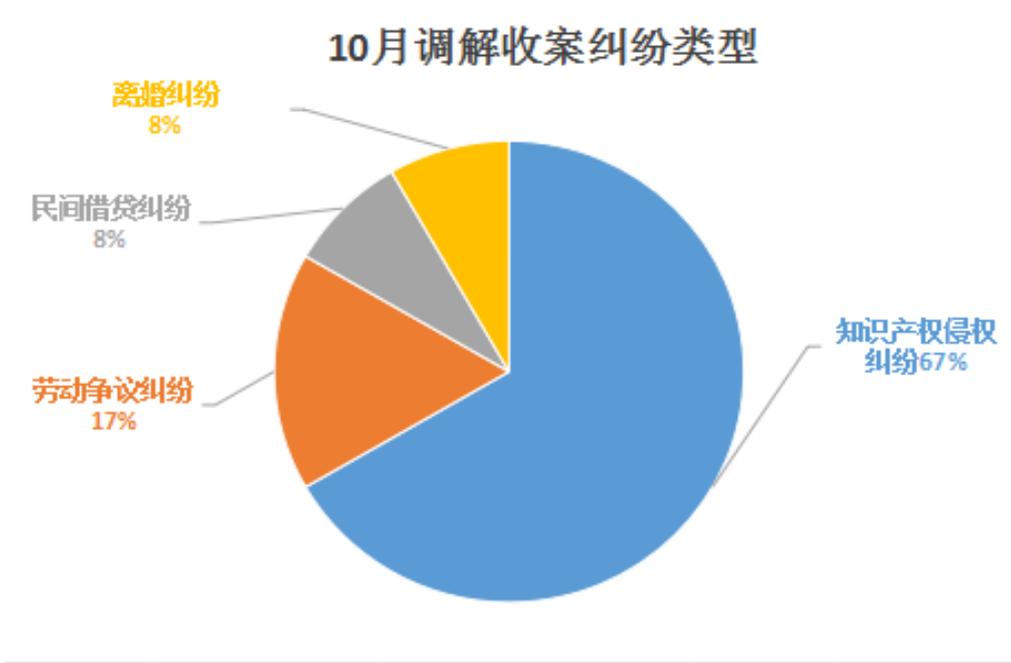
—中国贸促会湖南调解中心

一、纠纷调解基本情况

中国贸促会湖南调解中心自2024年7月入驻法院以来，10月新增收案12件，累计收案201件。10月已结案59件，调解成功6件。本月调解结案案件争议标的金额约4345万元。

二、纠纷类型分布情况

中心本月调解收案纠纷主要集中在知识产权侵权纠纷、劳动争议纠纷、民间借贷纠纷、离婚纠纷等。



三、重要资讯

1. 举行桃花岭国际商事调解室调解工作交流会



9月10日，桃花岭国际商事调解室调解工作交流会在长沙中院涉外商事审判庭举行。怀化市贸促会、怀化市中级人民法院、怀化市鹤城区人民法院、长沙市中级人民法院以及湖南调解中心相关代表参加会议。参会人员围绕涉外商事调解工作的现状、挑战与未来发展方向进行了深入的交流与探讨。

2. 湖南省调解中心赴厦门海丝中央法务区学习交流

10月16日至17日，湖南省调解中心一行前往厦门海丝中央法务区，就商事调解相关事宜进行深入学习。此次交流旨在借鉴先进经验，提升湖南省商事调解水平。通过实地考察与座谈，双方就调解机制创新、调解员队伍建设等议题展开热烈讨论，为推进两地商事调解合作奠定了坚实基础。

3. 湖南省商事调解协会赴湘江新区政法工作部学习交流

10月24日，湖南省商事调解协会一行赴湘江新区政法工作部进行学习交流。湘江新区政法工作部相关负责人及湘江新区商融多元调解中心四个发起单位的负责人共同参与了此次会议，共同探讨商事调解的未来。此次交流为未来的合作与发展打下了坚实的基础。

湖南省商事调解协会将持续加强与政府、法院、司法、调解组织等各方的沟通与互动，广泛宣传商事调解在多元化解纷中的优势和重要作用。持续凝聚各方智慧，形成共识，共同推动湖南商事调解事业的健康发展，为优化湖南营商环境贡献力量。

四、典型案例

湖南某公司与莫某劳动纠纷案——坚持调解 化干戈为玉帛

（一）基本情况

2019年9月19日，莫某与长沙某环保公司建立劳动关系。2023年10月17日，莫某以长沙某环保公司未提供劳动条件、未足额发放工资为由向长沙某环保公司送达了《被迫解除劳动合同通知书》。2023年11月16日，莫某向长沙市望城区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认与长沙某环保公司存在劳动关系、支付经济补偿金、绩效工资、退还质保金、拖欠的工资、2021年、2022年度奖金、2022年度未休年休假工资等。2024年3月25

日，仲裁委作出仲裁裁决书，裁决长沙某环保公司向莫某支付经济补偿金、2023年8月、9月、10月绩效工资、退还质保金、2022年度未休年假工资等大部分仲裁申请。长沙某环保公司不服，向长沙市望城区人民法院提起诉讼，法院以莫某未举证证明长沙某环保公司未向其提供上述劳动条件、绩效发放依据等判定莫某被迫解除劳动关系的理由不成立，从而判决长沙某环保公司不予支付经济补偿金、绩效工资，仅支持了返还质保金和支付未休年假工资。莫某不服，向长沙市中级人民法院上诉。

（二）案件分析

受纠纷的管辖法院长沙市中级人民法院的委托，在征得纠纷当事人双方同意的前提下，中国国际贸易促进委员会（中国国际商会）湖南调解中心对上述纠纷进行了诉前调解。

调解员首先查阅了本案案卷，综合本案前置程序中的仲裁裁决、一审判决，针对莫某向管辖法院提交的上诉状重点梳理双方主要争议焦点，主要为经济补偿金和绩效工资是否应当发放，调解员在阅卷中，通过对一审双方提供的证据进行反复核查，并基于自身工作经历和专业知识，判断出尽管长沙某环保公司在一审中“大获全胜”，但一审判决中的观点以及事实认定存在一定的偏差，二审改判的可能性非常大。

（三）调解情况

调解员基于本案情况，初步拟定了本案的调解工作方

案，先行联系长沙某环保公司就补偿金部分金额进行调解，而后向莫某的律师了解莫某的心理预期，同时，在与双方当事人进行这些庭前调解沟通的过程中，也进一步把握本案实情和影响因素。本案并不少见，在经济极其不景气的情况下，公司存在部分拖欠工资或者停止发放部分名为“绩效奖金”实为固定工资的组成部分，以此变相降薪从而“降本增效”，以渡难关。然而无论是拖欠工资还是未经与劳动者达成一致的降薪均是不符合劳动法的，劳动者基于此解除劳动合同亦符合法律规定中被迫解除劳动合同争议的情形，而一审基于绩效工资的名称迷惑性以及保护营商环境等多方考虑未能支持补偿金等诉求。

本案尽管在庭前甚至是庭中，双方均不能达成调解，但调解员通过接触，判断出双方是因为本纠纷对对方存在“对方不厚道”的看法，劳动者认为公司取消绩效，拖欠了一些工资，解除合同并且要求补偿是理所应当的，公司则认为公司正在艰难过程中，甚至濒临破产，而劳动者毫无协商之意直接对簿公堂让公司方难以接受，也担心动摇其他员工等。本案涉诉金额不大，调解员综合考虑之下，哪怕超出了调解时限，依然没有放弃调解工作，并与法院法官和法官助理进行配合，最终促成双方达成调解方案，劳动者对金额作出让步，公司亦尽快付款。

（四）启示思考

调解工作并不是替代法院进行法律适用的对错判定，而是应当基于事实，作出有利于双方的调解方案供当事人

参考，并通过与双方当事人的沟通，化解双方对彼此的意见，让双方能够化干戈为玉帛，从而化解矛盾，实现共赢。尤其是劳动纠纷过程中，尤其要注意双方“情绪”，不要让当事人因为“赌气”造成两败俱伤的场面，这样亦不利于双方的日后发展，对于企业而言，无论官司输赢，都会一定程度上影响其后续招聘人才，而劳动者若一直纠结于上一段劳动关系，难免不利于其放眼未来，开启新的职业生涯。且劳动者大概率仍然在同一地区从事同一或相关行业，尽量减少上一段劳动关系对当事人造成的影响非常有必要。

调解工作除了要有耐心、同理心，也对案件进行精准判断。精准判断案件最终结果的合理预判、双方的心理状态、案件预期，从而能够作出合理的调解方案供当事人参考。最重要的是，调解既要坚持不懈去促成双方的握手言和，也不能一味地给自己加担子，最重要的依据便是精准判断案件是否真的不再有调解可能。