

业主向物业公司申请出具允许安装充电桩施工证明被拒——

法院判决: 物业公司应予协助

□ 李金玲 刘芳

何某系某小区业主,与开发商签订长期车位租赁使用协议,某物业公司承接了该楼房及附属设施车位等的物业服务。何某购买新能源汽车后,在与电力部门沟通安装充电桩事宜时,电力部门告知其安装充电桩需提供物业公司允许充电桩施工的证明材料。何某与物业公司多次沟通安装充电桩的事宜均遭拒绝,何某将物业公司诉至孟村回族自治县人民法院。

物业公司认为何某只是长期租赁使用停车位,并不享有停车位的所有权,并非本案的适格主体。物业公司的义务仅限于配合提供其所掌握的相关图纸资料、协助现场勘察、施工,而出具允许施工证明不是物业公司的合同约定或法定义务。并且,地下停车位安装充电桩存在用电的安全隐患。

法院经审理认为:关于原告是否为本案适格主体的问题,原告与开发商签订了车位使用租赁协议,该协议明确表述原告何某系该车位所在小区的商品房业主及案涉车位位于该小区地下车库停车位,由此可以证明原告具有该车位的合法使用权,系适格原告。依据民法典第二百七十二规定,业主对其建筑物专有部分享有占有、使用、收益和处分的权利。业主可根据自己的意志,通过其选定的合法方式对建筑物专

有部分进行使用,但该使用方式应当符合该部分的规划用途。涉案车位的规划用途为停放汽车,原告使用的新能源汽车符合该用途可以停放至该车位。但其要求安装充电桩并非汽车本身,是否可安装在涉案车位上,并无明确法律规定,故应根据民法原则对车位用途进行理解。并且,大力发展新能源汽车,对保障能源安全、促进节能减排、防治大气污染等方面具有重要意义。从上述原则出发,安装充电桩系新能源汽车实现使用目的不可或缺的设备,充电设施建设,是新能源汽车应用推广的重要举措。国家发改委关于印发《电动汽车充电基础设施发展指南(2015-2020年)通知》和河北省人民政府(办公厅)关于加快全省电动汽车充电基础设施建设的实施意见,均要求物业服务企业在充电设施建设时发挥积极作用,予以配合,提供便利。原告何某作为车位的承租方有权在其车位上安装与其汽车配套的充电桩,其要求物业公司出具同意安装新能源汽车充电桩证明的诉请,予以支持。关于被告辩称地下停车位安装充电桩可能存在安全隐患的意见,缺乏证据证明,不予采纳。法院遂依法判决:被告某物业服务有限公司于判决生效之日起五日内出具同意原告何某在地下停车位安装新能源汽车充电桩的证明,并在原告安装新能源汽车充电桩时给予必要协助。

说法:

就本案而言,争议焦点有两个,即:一、业主与开发商签订租赁协议是否对物业公司产生约束力,何某是否系适格原告;二、物业公司是否具有对业主申请安装充电桩的协助义务。

针对何某长期租赁使用停车位,其与开发商签订租赁协议,该协议是否对物业公司产生约束力,何某是否系适格原告,民法典第九百三十九条规定:建设单位依法与物业服务人订立的前期物业服务合同,以及业主委员会与业主大会依法选聘的物业服务人订立的物业服务合同,对业主具有法律约束力。反之,业主与开发商签订的长期承租协议,属于物业服务范畴,在物业公司全面承接物业服务之后,租赁协议对物业公司亦具有约束力。物业公司作为案涉小区的物业服务企业,与业主何某之间形成物业服务合同关系,依法应向其业主履行物业服务企业的相关社会义务。何某为业主且与开发商签订了车位使用租赁协议,该协议对车位予以明确,何某具有该车位的合法使用权,应为本案适格原告。

针对物业公司是否具有对业主申请安装充电桩的协助义务这一焦点问题,法院基于民法典第九条“民事主体从事民事活动,应当有利于节约资源、保护生态环境”的规定,此即为民法典上的

“绿色原则”。国家发展改革委、国家能源局、工业和信息化部、住房城乡建设部发布的《关于加快居民区电动汽车充电基础设施建设的通知》第六条规定:在居民区充电基础设施安装过程中,物业服务企业应配合业主或其委托的建设单位,及时提供相关图纸资料,积极配合并协助现场勘查、施工。本案原告系长租车位的业主,业主进行安装新能源汽车充电桩具有较高的必要性,物业服务合同虽未约定物业公司有配合安装充电桩的义务,但规范性文件明确物业服务企业有配合安装的义务,把物业企业具有业主申请安装充电桩的协助义务解释为物业服务合同义务的必要含义,符合我国倡导的“绿色、环保、节能”的可持续发展战略,同样符合我国民法典第九条的“绿色原则”的合同解释规则。针对物业公司“出具允许施工证明不是合同约定义务或法定义务”之辩称,法院认为根据民法典第五百一十一条第五项之规定,履行方式不明确的方式履行。安装充电桩是新能源汽车实现使用目的不可或缺的设备,物业公司将新能源汽车充电桩拒之门外,显然不利于社会发展进步和人民群众生活。至于安装充电桩是否会造成安全隐患,不应由物业公司进行主观认定,而应由相关部门进行勘察和把关。基于以上法律规定,何某的诉讼请求应予支持。

彩礼返还纠纷中“共同生活”如何认定

□ 刘志慧

刘某与王某经人介绍相识,熟识之后有了结婚的意向,遂通过双方父母安排结婚事宜。双方父母经协商,按照当地习俗,刘某父母一方先后向王某支付了彩礼。后刘某与王某二人举办了婚礼,并办理了结婚登记。然而,婚后不到半年,刘某就以双方感情破裂为由起诉离婚,并要求王某返还彩礼。王某辩称,其已与刘某办理结婚登记并共同生活,无法返还。

法院经审理认定,关于彩礼的返还需要看双方是否已共同生活。根据最高人民法院关于适用民法典婚姻家庭编的解释(一)第五条的规定:当事人请求返还按照习俗给付的彩礼的,如果查明属于双方办理了结婚登记手续但确未共同生活的,

应当予以支持。结合原、被告之陈述,双方登记结婚后仅仅一起居住过几日,并未持续稳定地居住在一起,故认定原、被告虽办理了结婚登记但并未共同生活。综上所述,对于刘某要求返还彩礼的请求予以支持,具体数额根据查明的案件具体情况予以认定。

说法:

随着社会环境的变化以及生活条件的提高,不少地区的彩礼水涨船高,涉及金额也愈发增大,一旦婚姻无法订立或者订立后难以继之时,双方就彩礼是否返还以及返还的数额问题容易产生争议。本案即是由此引发争议的典型案例。

根据法律的相关规定,具体来说,存在以下三种情况时,给付彩礼

一方可以主张返还:一是双方未办理结婚登记手续,但这并不包括双方已共同生活的情况,如双方已共同生活,仅是最终未办理婚姻登记,给付彩礼方要求返还彩礼的,通常会根据双方共同生活的时间、彩礼数额并结合当地的风俗习惯等因素,确定是否返还及返还的数额;二是双方办理结婚登记手续但确未共同生活,是否构成共同生活应结合双方的居住、财务等具体情况综合判断;三是婚前给付并导致给付人生活困难的。根据司法解释,对于“生活困难”的描述是指,依靠个人财产和离婚时分得的财产无法维持当地基本生活水平。当然,后两种情况应当以双方离婚为条件。

按照此规定,上述案例属于第二种情况即双方办理结婚登记手续

但确未共同生活。在案件审理过程中如何认定“共同生活”的问题是关键所在。关于“共同生活”的认定,法律及司法解释并没有明确的规定,一般为说,共同生活是指男女双方结婚后互相扶持,共担生活压力,共创美好生活的持续、稳定的状态,除夫妻双方共同居住在同一住所外,还应从物质、精神、生活等多方面进行综合考量,做到主客观统一。主观上应当具有长期共同生活的愿望,客观上又有共同履行夫妻义务、家庭义务的行为。本案中,根据原、被告陈述,双方登记后仅极为短暂地一起居住过几日,难以认定为共同生活。此外,关于返还的具体数额,应根据双方的过错程度、彩礼使用情况,参考当地的风俗习惯,由法院结合案件的具体情况酌情予以确定。

连续两次固定期限劳动合同期满用人单位可否拒绝续签

□ 李建永

劳动者与用人单位已经连续两次签订了为期两年的固定期限劳动合同,合同期限届满后,劳动者要求继续与用人单位签订劳动合同,用人单位可否拒绝,不再续签?近日,石家庄市桥西区人民法院依法审理了这样一起劳动争议纠纷案。

张某与某劳务派遣公司签订了为期两年的劳动合同,后被派遣到某公司工作。两年期限届满后,张某与某劳务派遣公司再次续签了两年的劳动合同。此次合同期限届满后,某公司以派遣期满为由,将张某

退回了某劳务派遣公司。某劳务派遣公司遂通知张某不再续签劳动合同,并支付了经济补偿金。但张某不同意终止劳动合同,要求与某劳务派遣公司继续签订劳动合同,并申请了劳动仲裁。后张某不服仲裁驳回其请求的裁决,向法院提起诉讼,要求某公司恢复其工作,并续签劳动合同。

法院经审理认为,劳务派遣协议期满终止的,用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位,本案中某公司将张某退回某劳务派遣公司,符合法律规定。张某与某劳务派遣公司先后两次签订固定期限劳动合同,而某劳务派遣公司

终止劳动合同前并未征求张某意见,且张某明确要求继续签订劳动合同,根据劳动合同法的有关规定,某劳务派遣公司应当与其订立无固定期限劳动合同。最后,法院依法判决某劳务派遣公司与张某续签劳动合同,驳回张某的其他诉讼请求。

说法:

无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。劳动合同法第十四条规定,用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动

合同。有下列情形之一的,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同:……(三)连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的。本案中,张某和某劳务派遣公司能够连续两次签订了固定期限劳动合同,一定程度上证明劳动者符合用人单位对于工作岗位的基本要求,如无法律规定的特殊情况,劳动者要求与用人单位订立无固定期限劳动合同,用人单位应当依法订立。

终止劳动合同前并未征求张某意见,且张某明确要求继续签订劳动合同,根据劳动合同法的有关规定,某劳务派遣公司应当与其订立无固定期限劳动合同。最后,法院依法判决某劳务派遣公司与张某续签劳动合同,驳回张某的其他诉讼请求。

说法:

税务发票体现的是国家与纳税人的纳税关系,是一种行政管理行为。因此,在未约定付款必须以开具发票为前提的情况下,开具发票既不是付款的合同约定条件也

不是法定条件。开具发票是收款方的法定义务,无论有无约定,收款方均应向付款方开具相应的发票,即开票属于合同履行的附随义务。

本案中,虽然双方约定了先开发票后付款,但开具发票并非合同履行的主义务,与付款方支付相应的款项不能形成对等给付,不能构成被告拒付款项的抗辩理由。

陈春雷
(作者单位:献县人民法院)

悬赏承诺不能随意反悔

□ 徐志林

在日常生活中,经常会在小区里、微信朋友圈中看到“重金悬赏”的广告。悬赏,顾名思义就是用出钱奖赏的方式,公开征求别人帮助做某件事情。然而有个别悬赏人在找回遗失物后会以各种理由拒绝履行“悬赏”的承诺。这种悬赏广告是否能够约束悬赏人?到底是赏还是不赏?李某在一次出门的过程中,不小心将携带的公文包丢失,因为包里装有重要文件,于是他在微信朋友圈、所住小区发布悬赏广告寻物,声明:给予拾到并归还者3000元的酬谢。三天后,拾得此包的王某与其联系,并将公文包还给了李某,但是李某却后悔了,不想给付王某酬金,两人为此事发生争执。于是王某到法院起诉李某,要求李某支付酬金3000元,最终法院支持了王某的诉讼请求。

说法:

民法典规定,权利人领取遗失物时,应当向拾得人或者有关部门支付保管遗失物等支出的必要费用。权利人悬赏寻找遗失物的,领取遗失物时应当按照承诺履行义务。拾得人侵占遗失物的,无权请求保管遗失物等支出的费用,也无权请求权利人按照承诺履行义务。悬赏人以公开方式声明对完成特定行为的人支付报酬的,完成该行为的人可以请求其支付。

根据民法典的相关规定,本案中王某有权获得酬金。李某发布的悬赏寻物启事是具有法律效力的。失主的悬赏寻物启事可以视为一种要约行为,只不过要约的对象是社会上不特定的人,而不是某一个特定的人。对于这种要约行为,任何人都可以承诺,只要找到遗失物,并且如数返还失主,这种承诺就具备法律效力,双方也因此建立起了一种合同关系,合同双方当事人就应该按照合同约定履行自己的义务。本案中王某主动如数归还了遗失物,李某就应当按照寻物启事的内容给付王某酬金。

诚信原则是民法典规定的基本原则之一,要求民事主体从事民事活动,应当遵循诚信原则,秉持诚实,恪守承诺。发布寻物启事、寻人启事之类的悬赏广告,通俗讲就是事先承诺,一旦别人帮你把事情办成,达到你预期的目标,作为悬赏人,就得兑现承诺,按要求支付报酬。民法典的相关规定,更好地监督了悬赏人履行兑现承诺的义务,保障了“做好事者”的正当权益,也有助于弘扬诚实守信、助人为乐的社会正气。

用工单位违法转包应当承担工伤保险责任

刘某从某公司承包了高速公路部分维修工程后,委托在工地干活的桑某找人来从事路面切割、清扫工作,并口头答应每日工资250元。桑某找到了同村村民谢某。后谢某在清扫路面时,掉落到路边排水沟受伤,当日入院治疗。刘某垫付了医疗费2万元,后又支付了谢某工资1400元。经谢某申请,某区劳动人事争议调解仲裁委员会裁决某公司与谢某存在事实劳动关系。

某公司不服裁决,起诉至某区法院。某区法院经审理后认为,谢某在刘某处取得的劳动报酬不属于我国劳动法意义上的工资,且谢某从事的工作也不具有长期、稳定的性质,故判决认定双方不存在事实劳动关系。谢某不服一审判决提起上诉。二审法院经审理后,维持原判,并认为某公司在本案中存在违法转包行为,对谢某应承担用工主体责任,谢某是否属于工伤,应由相关行政部门予以认定。

经刘某申请,某市人力资源和社会保障局依法作出了认定工伤决定。某公司不服该工伤认定,向某区法院提起行政诉讼,请求撤销该认定工伤决定。法院审理后,认为某公司将工程违法转包给不具备施工资质的自然人刘某,应为承担工伤保险责任的单位,故判决驳回某公司的诉讼请求。某公司不服该判决提起上诉,二审法院经审理后,维持原判。

谢某依据《认定工伤决定书》及《鉴定结论书》向某区劳动人事争议调解仲裁委员会申请了对某公司的工伤待遇赔偿,某区仲裁委受理后裁决某公司一次性给付申请人各项工伤待遇。某公司不服裁决,起诉至某区法院。法院判决某公司给付谢某一次性伤残补助金等各项赔偿合计191764.40元。某公司不服该判决提起上诉,二审法院经审理后,维持原判。

说法:

本案经多轮诉讼,主要的争议焦点是,某公司对谢某所受伤害应否承担工伤保险责任。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款第(四)项规定:用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人,该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的,用工单位为承担工伤保险责任的单位。国家建立工伤保险制度,其目的在于保障因工作遭受事故伤害的职工获得医疗救治和经济补偿。该条规定从有利于保护职工合法权益的角度出发,规定存在违法转包的情形时,用工单位承担职工的工伤保险责任不以是否存在劳动关系为前提。

本案中,某公司违反法律法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的自然人刘某,谢某发生工伤事故时,应由违法转包的某公司承担工伤保险责任。

本案警示:企业要依法及时为劳动者办理工伤保险,主动承担工伤主体责任;相关主管部门应切实履行监管职责,源头治理,杜绝违法转包,有效避免给劳动者及用工单位带来诉累,避免浪费司法资源,保障劳动者合法权益。

王伟伟(作者单位:承德市双滦区人民法院)