



# 拖欠租金“玩消失”，法院作出缺席判决

本报记者 郑芳芳

在繁华的城市市区，经常会上演各类租赁纠纷。2021年9月10日，某物业公司与王某签订了一份《场地租赁合同》，约定将其位于兴庆区某购物中心的一处商铺出租给王某，租赁期限为三年；同时双方还订立了《物业服务协议》，明确了租赁场地的物业服务费。

然而，合同的履行之路却充满坎坷。王某连续出现欠付租金等费用的现象，物业公司多次送达《公函》向王某催款。其中，2023年8月20日王某签收的《公函》显示，他尚欠物业公司租金8万余元、水电费用1.8万余元、物业费5万余元。面对王某的拖欠行为，物业公司忍无可忍，于2024年4月将王某诉至银川市兴庆区人民法院，要求王某在同年8月25日前必须付清15万余元欠费，否则将单方面解除合同并采取相应措施。

刘辰法官受理此案后，多次尝试联系双方进行诉前调解，可惜均未成功。无奈之下，法院依法适用普通程序开庭审理。原告物业公司在庭上

表示：“被告王某从2023年7月起店面处于停业关闭状态，人也始终联系不上，我们无法向他提前送达解除合同通知。而且，在合同到期前后，王某本应将场地恢复原状，但他却从未露面，我公司只能委托第三方对场地进行恢复。”物业公司提交的施工派遣单、发票等证据表明，他们已于2023年9月5日对案涉场地进行了恢复，产生围挡搭建、商铺拆除费用合计2万元。

王某经公告送达民事起诉状副本、应诉通知书及开庭传票等材料后，并未到庭参加诉讼，法院只能作出缺席判决。考虑到物业公司此前已多次催告王某限期支付相关费用，且王某下落不明，店面停业关闭，物业公司请第三人将案涉场地商铺围挡搭建工程等因素，法院最终减免一月租金，判决王某在保证金3万元冲抵后，再支付原告租金4万元、违约金8000元、场地恢复费用1.3万元。

【以案说法】

本案的一大特点是，在被告不出

庭的情况下，法官进行了缺席判决。这份判决是否公正呢？

承租人应当按照约定的期限支付租金。民法典第722条规定：“承租人无正当理由未支付或者迟延履行租金的，出租人可以请求承租人在合理期限内支付；承租人逾期不支付的，出租人可以解除合同。”本案中，王某失约在先，物业公司单方面告知王某解除合同并无不妥。那么，为何会在判决中减免一月租金呢？原来，被告王某自2023年7月开始就未再继续经营，也未使用该场地，并且物业公司提供的施工派遣单显示，物业公司进行场地恢复的时间早于合同到期的时间。

民法典第585条明确规定：“当事人可以约定一方违约时应当根据违约情况向对方支付一定数额的违约金，也可以约定因违约产生的损失赔偿额的计算方法。”本案中，物业公司主张王某应支付2万元违约金，为何法院仅支持8000元？王某逾期支付租金给物业公司造成的损失，主要表

现为资金被占用期间的利息损失以及主张权利的合理成本。法院判决支持王某向物业公司支付欠付租金，基本上可实现物业公司基于合同履行后可以获得的利益。法院结合双方在合同中关于违约责任约定、合同履行情况、违约方过错程度、履约背景等因素，最终支持王某向物业公司支付违约金8000元。

那么，场地恢复费用又为何“打折扣”？虽案涉合同约定“乙方在场地返还前清理完成该场地内装修、物品的，视为乙方的遗弃物，甲方有权自行清理，所发生的费用由乙方承担”。但同时，原告行使有关权利时亦应当遵循诚实信用原则，在合理范围内防止损失扩大，并向被告告知有关事项。而在本案中，物业公司并未提供其在采取有关措施之前或之后通知告知被告的证据。法官结合原告提供的有关工程清单、发票，从已支付费用客观性和合理性、当事人知情参与权利保障、当事人过错程度等方面加以考量，最终支持1.3万元。

## 离职后从事同类职业可能违反竞业限制约定

本报通讯员 张雅星

电商平台运营员小莉(化名)与某商贸公司签订《保密与竞业限制协议》，之后离职做起电商，被原公司以违反《保密与竞业限制协议》为由要求支付20万元违约金。经劳动仲裁后，某商贸公司不服仲裁结果，向法院提起诉讼。贺兰县人民法院审结一起有关竞业限制的劳动争议案件，判决酌情降低电商平台运营员小莉应支付的违约金金额。

【基本案情】

某商贸公司主要经营某产品生产及电商平台推广，小莉于2020年9月入职该公司负责电商平台店铺运营，双方签订劳动合同，因小莉的工作岗位能够通过其从事的业务掌握并知晓客户信息、销售渠道，双方签订《保密与竞业限制协议》，竞业限制期限为离职后2年。小莉因个人原因于2022年4月离职，此后与朋友共同运营淘宝店铺，期间接受某科技公司销售订单，并于2023年2月起担任该科技公司的分公司负责人。原单位某商贸公司得知后，以违反《保密与竞业限制协议》为由要求小莉支付20万元违约金。经劳动仲裁，某商贸公司不服仲裁结果，向法院提起诉讼。

小莉是否属于竞业限制主体？小莉辩称自己并非企业高管，且离职后从事新工作岗位运营的店铺平台与原公司不同，面对的客户群体不一样，没有与原公司形成竞争关系。

法院经审理认为，小莉与某商贸公司签订的《保密与竞业限制协议》系双方真实意思表示，不违反法律、行政法规的强制性规定，合法有效。该协议适用范围包括公司高级管理人员、公司核心技术人员及关键岗位人员、其他负有保密义务人员，小莉是某电商平台部门人员，属于协议中负有其他保密义务人员，且小莉新入职的某科技公司与原公司经营系同类产品，两公司构成竞争关系。该案中，小莉属于竞业限制主体。

竞业限制标准如何确定？该案中，双方约定的违约金为20万元，但依双方竞业限制协议约定，某商贸公司在小莉履行竞业禁止义务期间应给予经济补偿金约为2万余元，违约金金额约定显失公平，且某商贸公司未在小莉离职后按约定支付经济补偿金，也未举证证明其损害情况。法院综合考虑案涉《保密与竞业限制协议》约定的用人单位支付竞业限制经济补偿数额，劳动者在用人单位的工作年限、职务、给用人单位造成的损害等因素，并体现劳动者违反竞业限制义务应承担违约责任，判决酌情降低小莉应支付的违约金金额。

【法官说法】

竞业限制协议具有双务合同的属性，用人单位支付经济补偿金的义务与劳动者的竞业限制义务无履行顺序先后的要求，一方义务的履行不以另一方义务的履行为前提。用人单位未支付竞业限制经济补偿金，并不意味着劳动者可以随意毁约。劳动者要仔细与用人单位约定包括竞业期限、范围、违约金赔偿、补偿金方案、支付方式等，综合评估、慎重考虑后再与用人单位双向签署竞业限制协议。

离职后，如劳动者履行了相关义务，用人单位未及及时支付经济补偿，为防止违约，劳动者可先与原单位进行沟通，询问原因。沟通未果，可申请劳动仲裁。用人单位不支付经济补偿金未超过三个月，双方未约定解除协议，劳动者在此期间违反竞业限制义务，仍应当承担相应的违约责任。用人单位拒付经济补偿金，劳动者可以向法院诉请要求用人单位按约支付，或在用人单位未付补偿金达三个月后提出解除竞业限制协议，而非以用人单位未付补偿金为由直接违反竞业限制义务。

## 维护劳动者合法权益

### 一次意外引发舅甥之间劳动纠纷

本报记者 李娜

#### 舅舅状告当总经理的外甥

“公司从来没有不管舅舅，他的医药费是公司垫付的，想着他还得进行二次手术，我想到时候一起结算赔偿，咋在诉状中就变成我不配合了呢？”在一个公司工作的舅甥二人，亲戚关系加持合作关系，本应亲密无间，为何反目走上法庭了呢？

2015年11月，魏某因征地拆迁变为失地农民，其外甥张某当时是一家物业公司的总经理。看舅甥没有工作，张某就把他安排到公司从事物业维修工作，工作地点位于银川市西夏区某小区，公司正常发放工资。不料，今年3月18日上午，舅舅魏某在小区工作期间路过地下车库时，被地库边的警戒线缠绕左腿，突然摔倒致左膝受伤。

舅舅杨某因担心公司不给全额报销医药费，情绪较为激动，在魏某住院后便委托律师准备走工伤认定手续。然而，在律师代理魏某申请工伤认定后，银川市人社局以“劳动关系不明确”为由中止了杨某的工伤认定程序。

原来，舅舅魏某自行缴纳了失地农民社保，未参加公司员工社保，物业公司虽然正常发放工资，但双方未签订劳动合同。

#### 亲情裂痕得到修复

“你舅舅在你的公司干了9年，平时任劳任怨。现在受了伤，这年纪还到哪儿找工作去？”舅舅杨某在律师的建议下，索要赔偿近20万元，此举让原本心生愧疚的外甥无语又无奈。

“我开的是公司不是金库。尽管舅舅能力水平有限，工作多次出错造成公司损失，我也提醒了好多次，但我总想着亲戚间互相帮衬，都只是口头提醒了舅舅，并没有责罚。我还好心给舅舅买了一份意外伤害保险。谁知道现在不仅要报销医药费，还要承担20万元的巨额赔偿……”

魏某与张某损害赔偿纠纷一案，于8月19日经银川市西夏区人民法院调解中心主持调解。

银川市西夏区劳动争议仲裁委员会、调解员牛卫东接到调

解委托后，详细了解案情经过，鉴于双方情绪均较为激动，为避免二人再次起冲突，牛卫东将双方分别带到单独的调解室内，采取陪伴式调解法，以陪伴、关怀的方式平复当事人情绪，引导其正确认识纠纷。

“一家人嘛，哪有解不开的结。”牛卫东经过长达4天的调解，引导二人回顾往昔亲情，剖析矛盾根源，并鼓励双方以宽容和理解的心态，共同寻找解决问题的办法，最终双方达成调解协议：外甥所在的某物业公司向舅舅魏某支付损害赔偿(包括伤残赔偿金、误工费、营养费、护理费、交通费、住院伙食补助费、后续治疗费、医疗费等各项费用)共计8.4万元，除去垫付的医疗费4000元，8万元后续结清；魏某配合某物业公司进行伤残鉴定并申报意外保险，若保险报销后的费用低于8万元，则由某物业公司就差额部分进行补足，若保险报销后的费用高于8万元，则由保险公司和某物业公司将高出的费用及8万元支付给魏某；若在2024年11月19日之前意外保险未能报销费用，则

由某物业公司就总金额8万元承担全部责任，并在2024年11月19日前全部支付，如有逾期，魏某有权就全部欠付款项申请强制执行。

至此，舅甥俩握手言和，一场劳动纠纷顺利化解。

#### 【案例警示】

银川市西夏区劳动人事争议仲裁院调解员牛卫东：用人单位应依法用工，如与劳动者之间建立劳动关系，应及时签订书面劳动合同并缴纳社保。同时提示劳动者涉及事实劳动关系，单位未签合同也未缴纳社保，员工应事先保留银行转账工资记录或者考勤记录等证据，或其他接受单位人事管理的相关证据，以此作为确认劳动关系的重要依据。

本案中，双方虽未签订劳动合同，未缴纳社会保险，但双方形成事实劳动关系，基于此，外甥张某应支付舅舅魏某相关损害赔偿。但考虑到二人的亲情关系，调解过程中要做到法、理、情的统一，一碗水端平才能更有公信力，在合理合法地解决双方矛盾的同时，又能修复亲情，达到了双方都满意的调解结果。



近日，贵阳市一家销量较高的烤鱼外卖店被曝出在墙面、地面满是发霉、发黑污垢的厕所里清洗食材，剖开的鱼直接堆放在蹲坑旁。当地市场监管部门已责令涉事外卖店停业整顿。此事对食品安全敲响警钟，“隐蔽的角落”也要重视。

新华社发

### 不服公司安排旷工被辞，能否获得经济补偿

本报记者 郑芳芳

日前，某饮料公司与李某解除劳动合同，缠身一年之久的官司终于落下帷幕。

事情还要从去年的一封降职通知邮件说起。

2023年5月及6月，入职某饮料公司12年，一路从普通员工升至业务代表、营业部主任、营业部经理、区域经理的李某，连续两月销售达成率<100%。

“因你5月、6月销售收入达成率<100%，根据与公司签订的《薪资确认书》，结合公司经营管理需要，统一安排你及其他业绩未达标人员于2023年9月19日至2024年3月31日前往厂部进行为期6个月的带薪培训。请你于2023年9月8日至16日与宁夏销区经理进行银川区域工作交接。”8月，饮料公司向李某送达一封邮件，请其交接工作并接受公司安排的统一培训。

孰料，李某在接到公司人力资源部负责人的邮件、电话、微信等多次沟通后，仍然认为公司这一决定未按照公司颁布的规章制度进行，要求自己参加远距离的长期培训不合理，且未明确培训期结束后的工作岗位，因此9月19日至21日连续3天未到厂部参加业绩提升带薪培训。

公司《员工手册》载明，解除劳

动合同的处分行为包括“一个月内旷工/旷课(带薪培训)累计三天以上(含)或虽到岗但故意不从事本岗位要求的工作三次以上(含)”，以及“不服从正常工作调动，工作变动时工作交接不清，抗拒、拖延交接给公司造成严重损失的”。为此，经公司工会同意后，2023年9月23日，该公司以邮件、微信及快递等方式向李某发出《关于解除劳动合同的通知》，要求其即日起依法与公司办理相关离职手续，包括但不限于交回工作服、工作包、业务电脑、员工手册等。

认为自己合法权益受到损害的李某，拒绝办理离职手续，又于2024年1月向银川市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金6万元。4月27日，银川市劳动争议仲裁委员会作出裁决，驳回其仲裁请求。李某不服该裁决，向银川市金凤区人民法院提起诉讼。

庭审中，法官根据双方提交的证据及庭前调查，认为双方在劳动合同期限内，可根据公司业务发展和经营需要以及员工的专业技能和职业表现，依法调整员工工作岗位、职责及工作地点，公司实行绩效考核制度，同时李某与公司签订

的《薪资确认书》约定了根据业绩确定薪资及职级的具体条件。

现李某的工作业绩未达标，公司根据双方约定调整了李某的职位，并按统一安排进行带薪培训，经双方多次沟通李某拒绝参加。此外，公司对旷工(带薪培训)等情形有明确规定，李某已学习并知悉相关内容。

故公司依据《员工手册》的相关规定，经工会同意后解除与李某的劳动合同不属于违法解除，法院未支持李某的相关诉讼请求。

【以案说法】

本案涉及两个问题：第一，企业根据员工手册相关制度解除与李某的合同，违法吗？第二，李某违反《员工手册》相关规定而被辞退，能否申请经济赔偿金？

首先，企业履行用工自主权，是用人单位生存、发展所必需。该公司依据劳动合同法规定，通过民主程序建立健全企业的规章制度，以此作为企业奖惩员工的法律依据，以实现企业用工自主权。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》规定：“用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规

定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。”结合本案，该公司依法定程序制定《员工手册》，并以此作为自主订立、变更、解除劳动合同及内部奖惩员工的法律依据的权利，应受到法律的保护。

同时，该公司根据其业务经营发展需要与李某签订《薪资确认书》，李某业绩未达标触发《薪资确认书》约定的降级条件，该公司对其进行职级调整并安排李某带薪培训，属于用人单位的自主经营管理行为，未违反双方劳动合同的约定。

其次，用人单位与劳动者的合法权益均受法律保护。劳动合同法第三十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：“(一)在试用期间被证明不符合录用条件的；(二)严重违反用人单位的规章制度的……”李某在申诉被驳回后未按公司安排参加带薪培训，违反了该公司《员工手册》的相关规定，经公司工会同意以严重违法用人单位规章制度为由解除与李某的劳动合同，符合劳动合同法的规定，故其要求该公司支付单方解除劳动合同赔偿金的诉讼请求未被支持。

## 银川刑辩

本栏自由银川市律协刑事专业委员会支持

### 错把信鸽当肉鸽偷食 赔偿之后仍领刑受罚

北京德恒(银川)律师事务所律师 王升 冯煜恒

“勿以恶小而为之，勿以善小而不为。”这句古老的训诫在当今社会依然有着深刻的警示意义。那怕是一些偶发的不当行为，其背后所反映的却是行为人自我约束的缺失，以及对他人财产权利的漠视。在现实生活中，一时的疏忽大意所导致的错误判断，极有可能引发一系列法律问题。法律的公正性和严肃性并不会因为当事人的无知或者无意而有所改变，它始终以一种客观、公正的姿态维护着社会的公平与正义。

【案情简介】

时光回溯至2021年11月4日的夜晚，在某单位员工宿舍内，四名男子酒过三巡后，做了一个错误的决定——盗窃鸽子来改善伙食。凌晨2时许，四人偷偷潜入附近一处鸽舍盗取了28只鸽子，并迅速进行宰杀处理。然而，他们万万没有想到，自己的行为已经逾越了法律的红线。当天17时许，警方迅速展开行动，成功抓获了四人之一的程某，并在其住所查获了被盗的鸽子，找到被掩埋的信鸽足环。其余三人得知程某被抓，内心充满了恐惧与懊悔，最终选择了主动投案。面对警方的审讯，四人均如实供述了自己的犯罪事实。

经过专业的鉴定机构评估，被盗鸽子总价值高达4.2万元。案发后，四人积极主动对受害者进行赔偿，赔偿金额高达15万元，最终取得了受害者的谅解。尽管如此，法律的裁决依然不可避免。法院经过审慎的审理后，依法作出判决：程某被判处有期徒刑3年，缓刑4年，并处罚金5000元；其他三人则被判处有期徒刑2年6个月，缓刑3年，并处罚金5000元。

【律师分析】

从法律的角度来看，这四人以非法占有为目的窃取他人财物，其行为已经构成盗窃罪。在整个犯罪过程中，四人相互协作、配合，在共同犯罪中所起的作用相当，因此并不适宜划分主从犯。程某在被警方抓获后，能够如实供述犯罪事实，属于坦白，可以从轻处罚；其余三人主动投案，如实供述罪行，属于自首，可以减轻处罚。此外，四人积极赔偿受害者损失，并取得了受害者的谅解，也可以酌情从轻处罚。综合考虑以上各种因素，法院依法作出了上述判决。

值得注意的是，尽管这四人并非蓄意盗窃高价信鸽，但这并不能成为他们免除法律处罚的理由。从主观方面来看，四人的目的十分明确，就是为了偷吃鸽子以满足口腹之欲，在他们实施盗窃行为的那一刻，其主观上的故意已经形成，加之四人在盗窃得手发现了鸽子的足环，掩埋了足环并宰杀了这些鸽子，足以认定其具有盗窃“数额巨大”的财物的主观认识，应当以盗窃信鸽的实际价值来论处其盗窃金额。从客观方面而言，四人团伙作案，翻墙入院，这种有组织、有计划的盗窃行为本身就具有区别于普通盗窃的人身危险性和社会危害性，因此同样应当以鸽子的实际价值来认定其犯罪情节的轻重。

此案无疑为我们敲响了警钟，它提醒人们必须时刻保持对法律的敬畏之心，切不可因为无知或者一时疏忽大意而触碰规则的边界。我们应当将法律意识深深地内化于心，让法律规范成为日常行为的约束准则，只有这样，我们才能在法律的保障下，自由、平等、安全地生活在社会之中。