



# 消防阀门爆裂淹了自家房，损失谁赔

本报记者 郑芳芳 实习生 文瑞

因物业对消防管道通水试水，导致银川市西夏区某营业房内的消防阀门两次漏水，房屋被泡、装修损毁、租户退租，业主想找物业索赔，物业却坚称己方无责，“是停暖导致太冷冻坏的”。

那么，房屋内消防阀门爆裂漏水，导致业主财产受损，到底该由谁来承担赔偿责任呢？

## 【案件回顾】

时间拨回2020年11月。当时，小马某将营业房消防阀门突然破裂，房屋大面积进水浸泡损毁了全部家具。几天后才发现“灾情”的小马找到物业说理：“你们试水泡了我的房，影响了出租就不说了，起码要对我的房进行整体维修吧。”

物业却表示，漏水是因为小马办理停暖手续导致消防阀门被冻坏。

几次上门索赔不成，着急继续出租的小马，只好自己花钱对房屋进行了维修。

哪知修好后再次出租没两年，2023年11月，物业公司在检修消防管道并试水后，导致营业房再遭“水灾”，看着

房内消防阀门破裂、报废，二楼楼梯口墙皮脱落、墙面开裂，地瓷砖起鼓、松动，踢脚线掉落，连部分房门及柜门都因泡水而变形掉落，种种景象让小马气不打一处来，怒而将物业公司诉至法院，主张赔偿装饰装修、拆除、重置、租金等损失。

受理该案后，银川市西夏区人民法院民二庭法官考虑到诉讼周期长，诉讼负担重，遂分别联系双方确认调解意愿。电话里同意调解的双方，在调解现场却是“鸡飞狗跳”，指责不断、争执不下。

承办法官便赶紧分开双方，确认彼此的真实诉求。

“说实话，物业固然有错，但坦诚来讲，您也存在疏于对房屋的管理及室内公共设施故障未能及时发现反馈的过错，对吧？不如咱们在赔偿上作一些让步？”承办法官坐在小马对面，耐心劝着仍在气头上的小马。

“物业但凡态度好些，我也不想闹得太极，租金损失这一项我可以撤回，但维修费起码得赔给我吧。”小马在承办法官的劝解下，给出了自己的“底线”。

“我们很难拿出来现钱去赔偿，我

们愿意用物业费抵顶赔偿。”经过多次协商，物业公司作出了答复。

最终双方约定以5年物业费抵顶小马的全部损失。考虑到小马担心中途物业换人，抵顶“失效”，承办法官建议“若物业提前离场，不能提供物业服务，则退还小马自离场之日起至2027年前的物业费”。

至此，一场反复多年的纠纷终于画上了句号。

## 【以案说法】

民法典第924条规定：“物业服务人应当按照约定和物业的使用性质，妥善维修、养护、清洁、绿化和经营管理物业服务区域内的业主共有部分，维护物业服务区域内的基本秩序，采取合理措施保护业主的人身、财产安全。”

本案中，涉案消防阀门虽然安装在小马的营业房内，但其是涉案房屋所在楼栋的整体消防系统的组成部分，因此属于服务业主设施的共有部分。

物业公司应当在征得业主同意的基础上，定期对共用设施进行维护管理，业主应当为物业公司履行养护义务

提供必要协助和便利。一方面，在未经许可的情况下，物业公司客观上也无法进入该营业房对涉案消防阀门进行管理维护；另一方面，物业公司未提交证据证明对涉案消防阀门进行日常维护管理，故应当对其因管理不善而造成的损失，应承担侵权责任。

但同时，正是因为涉案消防阀门位于小马的营业房内，相对独立于公共部分，小马对位于其室内的消防阀门亦负有妥善管理、维护及发现室内消防设施损坏及时报修的义务。尤其在供暖季来临前的打压试水时，若发现故障或者隐患，应当及时报告其他共有人、物业公司，必要时需及时采取措施避免损失发生或扩大。小马疏于对室内公共设施故障未能及时发现反馈的，也应对自身的损失承担相应责任。

根据民法典“行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的，应当承担侵权责任”及“侵害他人财产的，财产损失按照损失发生时的市场价格或者其他合理方式计算”之规定，承办法官在综合考虑双方过错程度的基础上，顺利调解完成了这起纠纷。

# 接受技术服务不付款，提供方如何维权

本报记者 刘炳宇

向西夏区人民法院申请了强制执行。案件进入执行程序后，执行法官经审查发现被告名下没有可供执行的财产，依法裁定终结执行程序，并向申请人明确告知：终结执行程序不等于执行终结，可继续搜集线索申请恢复执行；同时告知可以追加被执行人各种情形，并指导其搜集股东抽逃出资、财产混同等关键证据。

执行法官依职权调取工商档案信息及银行流水对比，发现被执行人的减资行为不符合法律规定，申请执行人据此获得对方公司存在股东抽逃出资的初步证据，申请该院依法启动追加审查程序，向被告天津某有限公司股东送达了听证通知书。听证会前夕，被告主动联系法院，全额支付了120万元执行款。经查，该公司股东得知可能会被追加为被执行人后，迫于法律压力，积极筹措资金履行了债务。最终，申请人撤

回追加申请，该案件得以圆满解决。

## 【以案说法】

民法典第7条规定：“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。”第509条规定：“当事人应当按照约定全面履行自己的义务。”

本案双方当事人在合同中明确规定了技术服务费的支付方式和时间，服务提供方有权要求对方按时支付。当事人还应当遵循诚信原则，根据合同的性质、目的和交易习惯履行相关义务。在原告完成技术服务后，对方拖欠技术服务费违反了诚信原则，服务提供方可以据此要求对方履行合同义务。

根据《最高人民法院关于民事执行中变更、追加当事人若干问题的规定》第十七条、十八条的规定，作为被执

行人的营利法人，财产不足以清偿生效法律文书确定的债务，申请执行人可申请变更、追加未缴纳或未足额缴纳出资的股东、出资人、抽逃出资的股东或对该出资承担连带责任的发起人为被执行人，在尚未缴纳出资的范围内依法承担责任的，人民法院应予支持。

本案中，天津某有限公司终结本次执行程序并非“执行终局”，债权人仍可通过追加被执行人等手段寻求突破。许多被执行人存在“公司没钱等于不用还债”的侥幸心理。通过追加股东为被执行人的程序，直接触及股东个人利益，往往能促使其主动协调公司履行义务。债权人终在终结执行后，可重点关注被执行人股东是否存在出资瑕疵、财产混同等线索，及时申请追加。



## 未签订书面劳动合同 员工主张二倍工资怎么算

本报记者 李娜

“用人单位未与劳动者签订书面劳动合同，劳动者主张二倍工资差额，二倍工资怎么算？按基本工资计算还是按应发工资计算？”3月26日，银川市兴庆区人民法院执行局强制执行直播过程中，不少市民向执行法官咨询“老板拖欠工资，劳动者怎么办”等劳动维权问题。

## 【案情回顾】

2024年3月21日，孙某入职某餐饮店，岗位为厨师，用人单位未与其签订书面劳动合同，约定月工资6000元。5月份孙某预支当月工资2000元，6月3日发放了下剩的4000元工资。2024年6月15日，孙某在多次要求签订劳动合同时缴纳社保一事无果后，无奈离职。之后，孙某多次索要工资，餐饮店却迟迟不支付。于是，孙某向兴庆区劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求餐饮店支付拖欠的2024年6月1日至6月15日的工资及未签订书面劳动合同二倍工资差额。

经审理，承办案件法官兴庆区人民法院执行局副局长龙文臣认为，本案争议焦点在于孙某与餐饮店是否成立劳动关系。餐饮公司具有合法的用工主体资格，孙某亦具有适格的劳动者主体身份。根据用人单位提供的规章制度及考勤表等证据，餐饮店对孙某进行考勤并发放劳动报酬，孙某提供的劳动属于餐饮店经营业务的组成部分，双方符合劳动关系的特征。孙某的工资由餐饮店老板通过微信转账方式发放，双方当事人存在管理与被管理的关系，应当认定双方成立事实上的劳动关系。

## 【法官说法】

依照劳动合同法第82条规定：“用人单位自用工之日起超过一个

月未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”用人单位与劳动者签订书面劳动合同是其法定义务，是规范用人单位用工管理、确定和保障劳动者权益的重要依据。本案中，某餐饮店在孙某入职后一直未与其签订书面劳动合同，违反了上述法律规定。

司法实践中，关于“二倍工资”的计算基数，劳动关系双方对月工资没有约定的，双倍工资的计算基数应按照双方约定的正常工作时间月工资来确定。双方对月工资没有约定或约定不明的，应按劳动合同法第18条规定来确定正常工作时间月工资。如果月工资未明确各构成项目的，由用人单位对工资构成项目进行举证，用人单位不能举证或证据不足的，双倍工资的计算基数按照劳动者实际获得的月收入确定。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地上年度职工月平均工资三倍的，按职工月平均工资三倍的数额支付；劳动者月工资低于当地最低工资标准的，按照最低工资标准支付。

本案中，孙某2024年3月21日入职，同年6月15日离职。故双倍工资应支付时间为2024年4月22日至6月15日。法官在此提醒：

用人单位应当建立良好的劳动

合同管理机制，妥善处理与劳动者的

用工关系，及时与劳动者签订书面

劳动合同，避免遭遇“二倍工资罚

则”的惩罚。

## 【案情回顾】

2018年9月，小张在某工地不慎从脚手架上摔落受伤，被送往医院住院治疗，后被认定为工伤，银川市劳动能力鉴定委员会确定小张为九级伤残，并认定小张的停工留薪期为9个月。某建设公司作为案涉工程项目的总承包方，为小张垫付了6.5万元的医疗费。不过，垫付之后，因该公司此前为项目上所有工人都购买了工伤保险，遂申报了小张的职工工伤保险医疗费、一次性伤残补助金等费用。2019年3月，根据银川市医疗保险事务管理中心的待遇核定表，宁夏回族自治区社会保险基金向该建设公司账户发放小张的工伤保险医疗费5.5万元、工伤保险其他待遇金额（也即一次性伤残补助金）5.5万元。

但该建设公司未向小张支付第二笔费用。“我公司垫付的工伤医疗费用多了1万元，理应从一次性伤残补助金中扣减。”用人单位辩称。

“我要求该建设公司支付其经济补偿金、一次性伤残补助金、一次性工伤补助金、一次性伤残就业补助金、停工留薪期工资等费用共计38万余元。”2024年8月，始终谈不拢赔偿金额，小张将某建设公司诉至银川市兴庆区人民法院。

法庭之上，双方对赔付金额仍争议不下，各有主张。

“根据法律规定，工伤保险医疗费、一次性伤残补助金应由工伤劳动者享有，用人单位无权占用该款项。至于垫付费用超过工伤保险医疗费的部分，应由公司承担，不存在扣减工伤员工一次性伤残补助金一说。”原告代理人作出最后陈述。

结合证据及庭上陈词，法庭判决被告支付原告小张一次性伤残补助金5.5万元、一次性伤残就业补助金5万余元、停工留薪期工资5万余元等共计15.5万元，并协助小张向工伤保险基金申报一次性工伤医疗补助金。

“对于超出工伤保险基金不予报销的医药费，除用人单位有充分证据证明系超过合理必要范围外，仍然由用人单位负担而非劳动者自行承担。”银川市兴庆区人民法院法官王怀成认为。

《工伤保险条例》第一条规定：

“为了保障因工作遭受事故伤

害或者患职业病的职工获得医疗

救治和经济补偿，促进工伤预防

和职业康复，分散用人单位的工

伤风险，制定本条例”，明确工伤

保险制度的主要目的在于及时救

治、补偿工伤职工，同时通过社会

化负担方式分散用人单位的工

伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性工

伤医疗补助金，由用人单位支付一

次性伤残就业补助金”之规定，则

为一次性伤残补助金、一次性伤残

就业补助金、一次性伤残就业补

助金、停工留薪期工资等。

因此，本案中多垫付的1万元

费用需由某建设公司自行承担，而

不应该扣减小张应得的其他补助

款项。



# 使用假证乘机，失信被执行人被定罪处罚

宁夏方和圆律师事务所律师 陈平渊

保障卡配合核查。翟某无法提供，安检人员报警，翟某随即被机场公安控制。到案后，翟某如实供述了购买、使用假军官证的经过，并承认“知道这是违法的，但没想到后果这么严重”。案件移送检察机关后，翟某被以使用虚假身份证件罪提起公诉。法院经审理认为，翟某的行为已构成犯罪，综合考虑其认罪态度、社会危害性等因素，判处其拘役4个月，并处罚金2000元。

【律师说法】  
本案中，翟某的行为看似只是“用假证买机票”，实则触犯了使用虚假身份证件罪。刑法第二百八十条之一规定：

“在依照国家规定应当提供身份证件的活动中，使用伪造、变造的或者盗用他人的居民身份证、护照、社会保障卡、驾

驶证等依法可以用于证明身份的证件，情节严重的，处拘役或者管制，并处或者单处罚金。”

本案的定罪关键有三点：一是“应当提供身份证明的场合”：民航安检属于国家规定的严格身份核验场景，翟某使用假证企图规避高限，符合构罪前提；二是“虚假证件类型”：军官证虽非居民身份证，但属于依法证明军人身份的法定证件，与护照、驾驶证等并列受刑法保护；三是“情节严重”的认定：翟某多次使用假证（达9次），主观恶性明显，且破坏了航空安全管理秩序，已超出一般行政违法范畴。

值得注意的是，除使用假军官证外，翟某本身是限制高消费人员，乘坐飞机属于违反人民法院限制消费令的行为，该行为还涉嫌拒不执行判决、裁定罪。经侦查，

翟某乘坐飞机的主要目的是拉投资化解债务，且之前并没有因拒不执行被采取过拘留、罚款等强制措施，故本案中未追究其拒不执行判决、裁定行为。律师提示，被列为失信被执行人后一般不允许乘坐飞机、G字头高铁等交通工具出行，如果确有必要的情况下，在经人民法院批准后方能乘坐上述交通工具。身份证件是国家开展高效、便民的社会管理所必须的措施，伪造身份证件以及使用虚假身份证件的行为将会严重扰乱社会管理秩序，产生社会不安因素。在任何情形下，都不应当抱有“钻空子”的侥幸心理，法律的红线从来不容试探。作为失信被执行人，充分发

挥主观能动性化解债务危机是唯一正道，而不是在被列为失信之后，又采取欺骗的手段试图“蒙混过关”，毕竟诚信是立身之本。

# 接单后维修师傅途中摔伤 合作平台是否担责

法院审理认为，叶某系因自己骑行电动车滑倒受伤，无证据证明某网络科技公司在此过程中存在过错或直接侵权行为。叶某主张其与某网络科技公司存在劳务关系，故在前往工作地点途中受伤应由对方承担责任，其实质是要求某网络科技公司基于劳务合同关系承担无过错责任。但是，签订的《合作协议》明确约定了双方为合作关系，而非劳动或劳务关系。

庭审中，叶某称其实没有仔细阅读协议文本，不清楚协议内容。对此，叶某作为完全民事行为能力人，应对自身的民事行为承担相应的法律后果。某网络科技公司在《合作协议》中以加黑加粗字体的形式告知并提示叶某相关权利义务，叶某自行选择忽视，是叶某对自身权利的疏忽，其应自行承担不利后果。

再从协议的实际履行来看，虽然叶某通过某网络科技公司运营的App接单提供空调维修服务，但其工作时间、接单选择以及维修工具等均由其自行掌控，报酬并非来源于某网络科技公司直接支付，而是按照约定自行从客户支付的服务费中提取其应得部分。尽管叶某在提供服

务过程中可能接受一定的管理，但这种管理是基于合作平台的运营需要，且十分松散，并非劳动法意义上或劳务合同中的管理与被管理关系。因此，叶某与某网络科技公司不属劳动关系或劳务关系，某网络科技公司对叶某因工作受伤不承担用人单位或用工单位责任。

据此，宝安法院驳回叶某的全部诉讼请求。该判决现已生效。

本案中，叶某通过某网络科技公司运营的平台接单，但其工作时间、接单选择以及所使用的维修工具等均由其自主决定，其报酬来源于交易完成后客户支付的服务费。平台公司对从业人员实施的管理措施，主要是基于平台运营管理的客观需求，并非对劳务提供方的实质性控制。因此，综合各方面因素判断，双方之间的关系并不符合劳务关系的特征。

法官提醒，劳动者在与互联网平台企业签订相关协议时，务必仔细研读合同条款，充分了解其中可能蕴含的风险，经过审慎理性思考后，再决定是否签订协议，以切实维护自身合法权益。

据《法治日报》