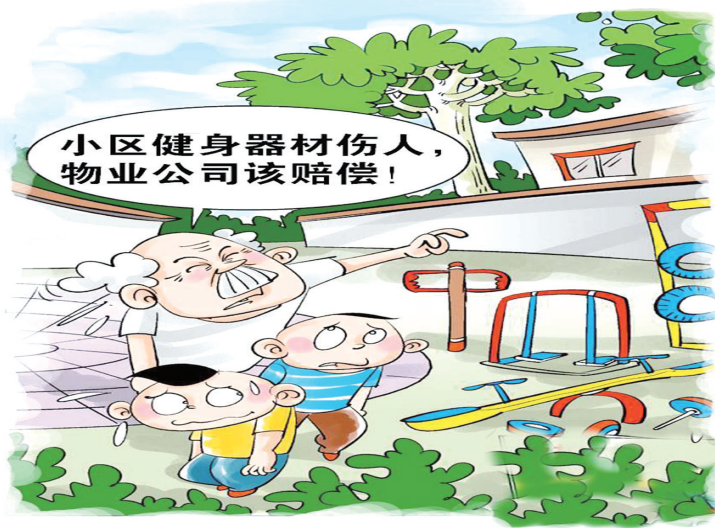


在别的小区受到损害

“外来人”并非只能自食其果

到别的小区探亲、访友、玩耍乃至观赏，是现实生活中再平常不过的事情。然而，却不时有人因此受到人身或财产损害，且对方物业公司往往会以受害人系“外来人”拒绝担责。其实，“外来人”并非只能自食其果。

本版图片来自网络



在别的小区乘坐电梯受伤，能否要求物业赔偿？

【案例】 一处小区A单元的电梯时有故障，物业公司作为管理人虽多次维修，但都只是零敲细打，没有从根本上解决问题，安全隐患时刻存在。2019年3月11日，邱女士受好友邀请前往其家中做客。不曾想在乘坐电梯时，由于电梯突然下坠而受伤，并因此花去3万余元医疗费用。事后，邱女士曾多次要求物业公司赔偿，但却一再遭到拒绝，理由是邱女士并非业主，使用电梯也未经许可，故自然

只能后果自负。

【点评】 物业公司必须承担赔偿责任。一方面，维护小区环境安全是物业公司的应尽义务。小区被交由物业公司管理后，物业公司便具有对小区里包括电梯在内的建筑物及其附属设施进行管理的义务，其明知电梯存在安全隐患，却未加排除，导致不明真相者照常使用，无疑是对可能造成的损害应当预见因为疏忽大意而没有预见，或者是已经预见但却轻信能够避免，

即具有主观上的过错。另一方面，物业公司必须承担赔偿责任。《侵权责任法》第三十七条规定：“宾馆、商场、银行、车站、娱乐场所等公共场所的管理人或者群众性活动的组织者，未尽到安全保障义务，造成他人损害的，应当承担侵权责任。”虽然小区电梯处在一定区域，但并非只有业主才能使用，即具有公共场所的特征，正因为物业公司未尽到职责，决定了其不得推卸责任。

在别的小区访友车辆被砸，能否要求物业赔偿？

【案例】 2019年6月7日，刘女士驾车去一小区拜访朋友，门卫不仅对小车进行登记、发放了取车凭证、指定了停放地点，还预收了50元停车费（每小时5元，出门时结算）。刘女士取车时发现车前挡风玻璃被砸。由于物业公司在监控设备出现故障后多日没修复，使得刘女士无法通过调取录像视频查找到砸车人，难以向砸车人索要赔偿。而物业公司面对刘女士的赔偿

请求却一口拒绝。

【点评】 物业公司必须承担赔偿责任。一方面，刘女士与物业公司之间已经形成保管合同关系。《合同法》第三百六十五条规定：“保管合同是保管人保管寄存人交付的保管物，并返还该物的合同。”刘女士按照物业公司的要求领取停车牌、交付停车费、将车停放在指定位置，无疑已经具备对应要件。另一方面，物业公司难辞其

咎。《合同法》第三百七十四条规定：“保管期间，因保管人保管不善造成保管物毁损、灭失的，保管人应当承担损害赔偿责任，但保管是无偿的，保管人证明自己没有重大过失的，不承担损害赔偿责任。”即保管人有权拒绝赔偿的前提是无权保管。而物业公司却不但收取了刘女士的保管费，而且对监控设施故障长时间没有排除，导致无法找到侵权人存在过错。

在别的小区锻炼身体致残，能否要求物业赔偿？

【案例】 见邻近的一处小区环境不错、健身设施俱全，肖女士不时会前往健身，小区物业公司也没阻拦过。2019年6月17日早晨，肖女士照常去晨练时，因单杠突然脱落受伤，花去6000余元医疗费用。原来单杠三天前就脱落过，物业公司工作人员只是将脱落的单杠放回原处，甚至没作出安全警示，让人无法察觉到危险。肖女士事后曾要求物业公司赔偿，却遭到拒绝，理由为肖女士是外人，本来就无权使用小区的健身器材。

【点评】 物业公司必须承担赔偿责任。一方面，物业公司违反了法定职责。《物业管理条例》第二条规定，物业管理是指业主通过选聘物业服务企业，由业主和物业服务企业按照物业服务合同约定，对房屋及配套的设施设备和相关场地进行维修、养护、管理，维护物业管理区域内的环境卫生和相关秩序的活动。即物业公司作为小区的管理者，负有对小区内的健身器材等进行管理、维修、养护的义务。在单杠已脱落的情况下，物业公司明

知存在隐患却放回原处，没有作出安全警示，误导不明真相者照常使用，无疑是对可能出现的损害存在过错。另一方面，物业公司应当担责。《民法通则》第一百二十六条规定：“建筑物或者其他设施以及建筑物上的搁置物、悬挂物发生倒塌、脱落、坠落造成他人损害的，它的所有人或者管理人应当承担民事责任，但能够证明自己没有过错的除外。”即只要所有人或者管理人存在过错，都必须承担侵权责任。物业公司也不例外。颜梅生

为“拴住”员工，年终奖拖到节后上班发放也属于违法

编辑同志：

我们与一家公司签订的劳动合同及公司规章制度中，都明确规定公司应当按我们完成任务的情况，依据一定比例发放年终奖，且于年底前付清。2019年元旦过后，公司担心员工跳槽导致人手短缺，表示年终奖要过完春节上班之后才能发放，如果我们没按时回公司即视为放弃，这无疑是为了“拴住”大家。请问：公司的做法对吗？读者：肖红珊等15人

肖红珊等读者：

公司的做法是错误的。

一方面，公司将年终奖拖到节后上班时发放违法。《关于工资总额组成的规定》第四条规定：“工资总额由下列六个部分组成：（一）计时工资；（二）计件工资；（三）奖金；（四）津贴和补贴；（五）加班加点工资；（六）特殊情况下支付的工资。”鉴于本案所涉年终奖已在劳动合同及规章制度中作了具体规定，意味着其作为“奖金”形式，明确属于工资范畴。而《劳动法》第五十条规定：“不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”《工资支付暂行规定》第七条也指出：“工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。”《劳动合同法》第二十九条同样规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”即依约在“年底前付清”年终奖既是公司的法定义务，也是公司的合同义务，即使公司有正当理由需要变更支付时间，也必须得到员工的同意，更不用说公司出尔反尔的目的只是为了“拴住”员工、避免因为员工跳槽导致人手短缺，具有明显的违法性。另一方面，如果公司我行我素，你们可以依法维权。因为《劳动合同法》第三十条第二款规定：“用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。”第八十五条也指出：“未按劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的”，可以由劳动行政部门责令限期支付，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。颜东岳