

因就业而租房：你该知道的事儿

又是一年毕业季。对于应届大学毕业生来说，因就业而租房居住也是不可或缺。

那么，为了避免租房纠纷，你应该知道这些事儿。

图片来自网络



承租人未经房东同意转租，租赁合同无效

【案例】：

2021年7月，刚毕业的苏同学便找到了心仪的工作。为了上班方便，苏同学在公司附近寻找出租房，预付了半年计6000元的房租之后，苏同学从李某手中租到了一套房屋。

岂料一个月后，自称房东的肖某找上门来，说自己只是将房屋租赁给李某，而李某转租给苏

同学并没有征得肖某同意，故苏同学必须立即搬离。而李某的电话此时已经停机。

【点评】：

房东肖某有权要求苏同学搬离。《民法典》第七百一十六条规定：“承租人经出租人同意，可以将租赁物转租给第三人。承租人转租的，承租人与出租人之间的租赁合同继续有效；第三人

造成租赁物损失的，承租人应当赔偿损失。承租人未经出租人同意转租的，出租人可以解除合同。”与之对应，李某只是个承租人，无权对房屋进行处分，其未经肖某同意的转租行为当属无效。本案的教训在于：租房人在签订租赁合同前，一定要确认房源的真实性和房东身份，如要求对方出具身份证件、房屋所有权证书等。

没有履行合同，押金打了水漂

【案例】：

因为大学毕业后所入职的公司不提供宿舍给员工居住，家在异地新入职的邱同学只好选择租房居住。她与房东签订的租赁合同中约定：房租按月交付，且于每月5日前付清。如果邱同学拖欠任何一个月的房租超过30天，房东有权拒绝退回邱同学缴纳的3000元押金。2022年11月，邱

同学基于合同将于次月到期，觉得届时可以用押金折抵房租而没有依约向房东交付当月房租。谁知，房东在次月不仅要求邱同学补交房租，而且拒绝退回押金。

【点评】：

房东的请求并不为过。《民法典》第五百零九条、第五百七十七条分别规定：“当事人应当按照约定全面履行自己的义务。”“当事人一方

不履行合同约定义务或者履行合同义务不符合约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。”本案中，在就交纳房租的时间有着明确约定的情况下，邱同学未经房东同意，一厢情愿地认为可以折抵，且未实际交付房租，无疑属于未“按照约定全面履行自己的义务”，即构成违约。房东自然有权要求补交房租，并以拒绝退回押金的方式让邱同学承担违约责任。

租了违章建筑，可以索要赔偿

【案例】：

吴同学与男友大学毕业后入职了同一家公司，为了能有一个属于自己的“爱情小窝”且不影响上班，两人选择租房居住，并由吴同学出面与房东签订租赁合同，约定租期五年，吴同学可以对房屋进行装修，费用由吴同学承担。可他们入住不到半个月，便得知该房屋缺乏用地许可证、建筑许可证、规划许可证，因此属于违章建筑，早已被政府列入强拆之列。而面对吴同学与男友的索

赔，房东却一口拒绝。

【点评】：

房东应当承担赔偿责任。这里涉及一个缔约过失责任问题，指的是在合同签订过程中，因当事人一方或双方的过错，致使合同不能成立，使对方的利益受到损害时，应承担的赔偿责任。《民法典》第五百条规定：“当事人在订立合同过程中有下列情形之一，造成对方损失的，应当承担赔偿责任：（一）假借订立合同，恶意进行磋商；

（二）故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况；（三）有其他违背诚信原则的行为。”本案所涉情形与之吻合：一方面，房东具有主观上的故意，即明知招租房屋系违章建筑，甚至已被列入强拆之列，却违反如实告知义务，对合同无法实际履行听之任之。另一方面，吴同学等受到了信赖利益损失，即不仅合同目的不能实现，装修的投入也将随着房屋的拆除而打水漂。

颜东岳

员工离职经济补偿金并非只能以12个月为限

编辑同志：

我在原公司工作9年后被其以工作需要为由安排去新公司上班7年。一个月前，我因新公司拖欠工资而辞职。我要求新公司支付包括在原公司工作年限的经济补偿金时却遭到拒绝，理由是原公司与其无关，且16年工龄最多只能以12年为限。请问：在我前12个月的月平均工资与所在设区的市去年职工月平均工资持平的情况下，新公司的做法对吗？

读者 谢萍萍

谢萍萍读者：

公司的做法是错误的。一方面，你的工作年限应涵盖原公司和新公司。《劳动合同法》实施条例第十条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”《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（一）》第四十六条也指出：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。”与之对应，原公司将你安排到新公司，你因为新公司拖欠工资而提出解除劳动合同，无疑新公司向你支付离职经济补偿金的工作年限应当涵盖原公司。另一方面，新公司支付经济补偿的年限不受12年限制。《劳动合同法》第四十七条规定：“经济补偿按劳动者在本单位的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。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区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。”即“不超过十二年”的前提，是“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区上年度职工月平均工资三倍”。反之，没超过“三倍”，则不受十二年限制。正因为你劳动关系解除前十二个月平均工资低于设区的市上年度职工月平均工资三倍，决定了新公司应当向你支付补偿金的年限应当是16年。

颜梅生