

强降雨下的公安身影



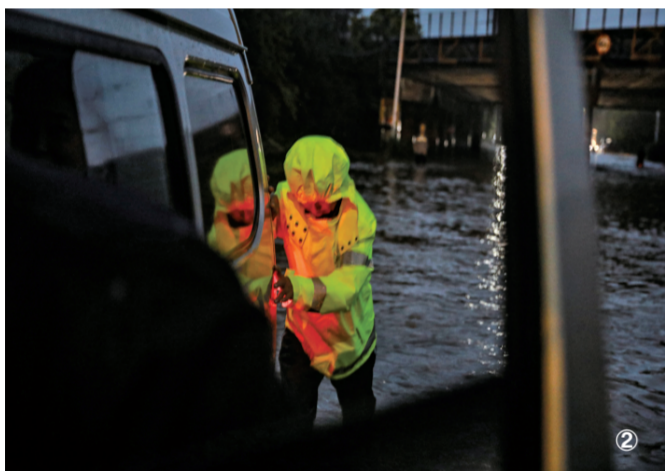
①



④



⑤



②



③

受台风“杜苏芮”影响，京津冀地区近日出现强降雨天气。暴雨肆虐，当地居民生命、生活、交通等多方面受到严重影响。各地公安民警迅速投入防汛救灾工作，做好降雨防范应对措施，全力守护人民群众的生命财产安全。

① 图为北京市公安局海淀分局恩济庄派出所民警帮助车主将水故障车辆推出主干道。

本报记者 张雪泓 本报通讯员 吴桐 摄

② 图为天津市西青区公安民警在桥洞积水处救助被困车辆。

本报记者 范瑞恒 本报通讯员 王晓辉 摄

③ 图为北京市公安局门头沟分局月李园派出所民警转移涉水车辆。

本报记者 张雪泓 摄

④ 图为河北省廊坊市公安交警在雨中帮助小女孩过马路。

本报记者 周育鹏 本报通讯员 冀公轩 摄

⑤ 图为河北省涿州市公安局双塔派出所民警搭乘冲锋舟前往救助被困群众。

本报记者 周育鹏 本报通讯员 于波 摄

物业公司莫以不可抗力为借口消极履职

北京西城法院解析暴雨后易引发的三类纠纷

□ 本报记者 徐伟伦
□ 本报通讯员 樊创 孟静怡

受连续强降雨影响，京津冀多地近日出现洪涝灾害。北京市西城区人民法院对相关案件梳理后发现，暴雨等极端天气出现后容易引发相邻关系、物业服务、车损理赔这三类纠纷，涉及不可抗力导致合同履行受阻的纠纷也不在少数。西城区法官结合以往审判案例对这三类纠纷依法处理进行了解析。

在西城法院此前审理的一起案件中，老张家和孙女士家是上下层的邻居，住楼上的老张在搭建房屋期间破坏了正常的排水结构和地面防水层。赶上雨季，雨水不停地渗进老张家中，不仅淹了自己，下渗的雨水也导致楼下孙女士家中的墙壁、地面木地板及室内空调机受到水浸。

“根据相关法律规定，因排水不当致他人财产受损的，侵权主体应当停止侵害并赔偿损失。”西城法院法官助理江漫月说，这起案件中正是由于老张搭建房屋时的不当行为，导致排水不畅，让自家和楼下都遭了殃，对邻居的损失，老张应当承担赔偿责任。

据江漫月介绍，因暴雨引发的相邻关系纠纷，主要包括两大类，一是因一方翻建、修缮房屋以及道路硬化等在相邻人之间本就存在矛盾，遇暴雨后相关矛盾激化；二是因排水不当叠加暴雨因素，导致他人房屋及屋内物品等财产损失。

“部分城区老旧小区或农村自建房屋本身存在安全隐患，不具备应对暴雨等极端天气的条件。”江漫月说，相关管理部门应进一步强化风险意识，加强对老旧小区、自建房屋改建管理，从源头防范邻里纠纷及安全隐患，防止因暴雨引发房屋浸泡受损或倒塌等严重后果。

此外，法官提醒，私搭乱建、占用公共空间等行为不可取，房屋所有权人、受益权人、承租人在修缮房屋时应考虑周全，避免给相邻人造成不便引发纠纷。对于因装修公司偷工减料造成的房屋漏水，应由装修公司按照合同承担相应违约责任，没有合同约定的建议按照实际损失由双方协商解决，协商未果的可诉至法院维权解决。

除了邻里纠纷，物业合同纠纷也是雨后常见的纠纷之一。对于业主的不满，物业公司常常拿出“暴雨是不可抗力”作为挡箭牌，试图为自身免责。

在西城法院审理的一起案件中，一公共露台直径约6厘米的下水地漏被杂物堵住，最终因暴雨导致业主家露台积水淹没。事后，物业公司称暴雨属于不可抗力拒绝赔偿业主损失。法院审理后认为，公共区域的下水地漏被杂物堵塞，存在暴雨时形成严重积水风险，且时值雨季，物业公司对此风险应当能够预见，作为管理人需要对相关排水区域进行必要巡检，但其并未采取积极措施处理杂物，最终造成管道堵塞，存在管理过失责任，须对此承担赔偿责任。

“不可抗力指的是不能预见、不能避免且不能克服的现象，如果从物业公司的预见能力来看，其应当预见（如气象部门提前发出了暴雨提醒等）而没有预见，或是消极履职，未采取任何措施阻挡损害后果，就不能以暴雨等极端天气为不可抗力进行免责。”西城法院法官助理于雯静说，根据《物业管理条例》相关规定，物业的职责范围包括按照物业服务合同的约定，提供相应服务，在遭遇暴雨等极端天气后，物业公司应当按照合同约定，采取积极措施保护小区业主的人身和财产安全。

西城法院对此类纠纷调研后发现，因物业公司管理失职造成的影响范围较大，很容易引发批量诉讼。对此，西城法院提醒，物业公司应加强对小区的管理，尤其在自然灾害多发季节，应严格落实小区安全管理责任；业主在发现存在楼顶漏水、下水管道排水不畅等隐患时应及时向物业报修，也可以联合其他居民集体向物业提出维权要求，同时采取措施降低自身财产损失，维护自身合法权益。

此外，针对地库进水导致车辆被泡引发的物业服务纠纷，于雯静说，物业公司应当对小区的排水设施进行周期性检查和维修，确保排水畅通。在雨季来临时，物业公司应当尽到更高的注意义务，比如准备沙袋、抽水机等防汛设施，随时关注暴雨气象预报，根据气象部门的预警向业主发出通知，暴雨险情发生后采取阻止车辆进入地库、关闭地库门的合理措施保护业主的人身、财产安全等。

“如果物业公司在预防和补救两方面未尽职尽责，则需要对损失承担赔偿责任。”于雯静说。

在本轮强降雨期间，有许多车辆被困水中，甚至被雨水冲走。对于车主来说，自己的车辆被淹能否获得赔偿？对此，西城法院提醒，根据2020年9月1日起施行的《关于实施车险综合改革指导意见》，将此前需要单独附加的发动机涉水险、全车盗抢险、玻璃单独破碎险等六项保险责任纳入机动车损失保险保障范围。根据车损险的相关条款规定，因为自然灾害、意外事故造成的机动车直接损失，且不属于免赔范围内的，都可以依照约定进行赔偿。

国家金融监督管理总局北京监管局在7月31日发布提示，车险综合改革启动后，车辆损失保险保障范围已涵盖暴雨、台风等自然灾害造成的财产损失。

“因此，购买了车险的车主，发现暴雨导致车辆受损的，可以向保险公司申请理赔。”江漫月说，需要注意的是，车辆被淹后发动机熄火，一定不要强制启动发动机，否则引起的发动机损坏，将把保险公司认定为属于“遭受保险责任范围内的损失后，未经必要修理继续使用，致使损失扩大的部分”的责任免除情形，不予理赔。此外，如被保险人或驾驶人明知前方积水严重还冒险涉水，此种情况下造成的损失，也不能获赔。

对于被洪水冲走的车辆，西城法院提醒，车主可在灾后通过公安机关协助寻找车辆并进行保险定损理赔；当车辆无法找回时，对于已投保车损险的车辆，车主可到公安机关申请开具车辆灭失证明，再到车管所办理车辆注销手续，一般而言，保险公司会视情况推定全损进行理赔。

(文中当事人均为化名)

分拣装卸快递一周仅到手100多元

记者调查暑期用工乱象

□ 本报记者 张守坤
□ 本报实习生 陈立儿

做了18天暑期工，拿到的工资竟然还不到三位数。

近日，有媒体接到两名大学生暑期工的求助。二人提供的工资单上显示，原本约定的底薪是1000元，招工时说好包吃住，结算时却一扣再扣，扣除各种费用后，只剩下不到100元了。同期的其他暑期工甚至还有有人工作了32天，最后只拿到126元。

每逢暑假，不少大学生选择做暑期工，但《法治日报》记者近日调查发现，社交平台上不少有过暑期工经历的大学生吐槽“暑假千万别打工”“暑期工全是陷阱”。有的用人单位招工明明承诺了“高薪”，但实际却用各种理由克扣工资待遇，有的用人单位仅把暑期工当作短期的廉价劳动力，完全忽视其应有的劳动权益。

暑期用工乱象为何不断？如何才能维护暑期工权益？带着这些问题，记者展开调查采访。

事先承诺事后落空 应得工资一扣再扣

今年6月，高考结束准备上大学的四川省宜宾市的肖梓在网上看到了一条招聘暑期工的消息，工作地点在位于郊区的物流园区，做分拣、装卸快递的工作。肖梓和同学5人一起相约前往打工。几个抱着“体验一下顺便挣点钱”想法的青年，没想到却被狠狠“泼了一盆凉水”。

“当时说好的是15元一小时，一星期工作5天，工资周结，每天工作时间是凌晨两点到下午一点。食宿全免，每人每天交10元的水电费就可以，算下来一星期能挣差不多800元。”肖梓说，招工单位提供的条件让他和小伙伴觉得挺不错，所以欣然同意，短期培训后就上岗了，没想到实际待遇却和对方承诺的完全不同。

肖梓回忆说：“第一周去领工资的时候，我发现原本预计800元的工资到手只有100多元：原先只有每天10元的水电费结果成了水电、保险、食宿等费用，加起来一星期扣了200多元，但实际并未给我们办理任何保险；工作了5天，结果说我打卡成功只有3天，关键在于没有任何人告诉我们要打卡；每天不是按照原定的11小时计算工时，而是直接扣除了我们吃饭和休息两个小时时间。”

同样遭受克扣工资的广东省汕头市大学生林逸就没那么幸运了。今年7月，林逸通过招聘中介找了个小区保安的暑期工，原来和中介说好的是做一个月，工资一小时20元，一天工作8个小时。

“我签合同的时候没注意，本来谈好的一个月成了三个月，现在我做了一个月想走人，对方不同意，说合同上写着三个月，干一个月的话工资只能拿到一半，工作时间也变成了每天12个小时，做不到12个小时每小时只给15元。”林逸说，这样算下来，最后能拿到的工资只是原来的三分之一。他也尝试找当地劳动监察部门求助，对方表示这种情况也没太好的方法解决。

记者通过调查采访发现，克扣暑期工资的情形时有发生，克扣的理由也是五花八门。值得注意的是，这些扣工资的情形，在暑期工领薪前，往往没有任何相关说明。

中央财经大学法学院教授沈建峰告诉记者，我国现行司法实践多认为学生不能建立劳动关系，导致学生利用暑假打工的现象得不到劳动法保护，而只能依据当事人自由约定来确定权利和义务。当事人依法达成的约定也具有法律的约束力，双方应当遵守约定。在实现明确约定报酬和扣除事由的情况下，违反约定任意扣除，构成了违约行为，学生有权要求用人单位继续支付劳动报酬并承担违约责任。

在中央财经大学法学院副教授李明看来，暑期工的就业性质是有争议的，学校组织的和学生自主的暑期工法律关系也有差异。如果是学生自主的暑期工，且与学生本专业关系不大，由劳动法调整比较合理。此时，应严格按照工资保障的法律制度，保护暑期工的权利。如果学生暑期工作的重点不是赚取报酬、补贴学习和生活，而是通过实习获得专业经验，那么则不宜适用工资保障的规则，但仍然应适用教育部关于实习的报酬和补贴规则。

“此外，这种承诺与兑现不一致的情况，关键不是是否构成了克扣工资，而是契约是否遵守的问题。学生如果能够充分的证据，应该有多重途径可以救济其报酬权利。”李明说。

招聘欺诈损害权益 各种借口拒付工资

来自江西省南昌市的大学生张历告诉记者，前段时间，他在兼职群中看到了一家公司正在招聘，工资为每月3000元，每周只用工作3天而且工作轻松，但具体做什么要面试才知道。

“待遇高又轻松，自然想去试一试。”张历说，根据对方提供的地址，他来到了一个居民楼里，上面没有任何招牌。负责接待的人告诉他，确定工作前要先交100元押金。

这种“实际与宣传不符”的情况，不少暑期工都遇到过。“来之前信誓旦旦地说实习生和正式工一视同仁，现在1000元的工资都拖着不发，真是没想到。”在江苏省苏州市上大学的陈贝告诉记者，她被“高薪”吸引，去了当地一家教培机构当暑期工。当时说好的是按照正式工80%的工资支付，干完一个月后却成了40%，一个月从8000元变成了4000元。“而且正式工的各种待遇我们也没享受到，比如打车补贴，每天的水果等，我们除了应做的工作外还要做清洁等杂活，远远超过之前说好的下班时间，就这样每个月的工资只发70%，等离职的时候再全部发完。”陈贝说，但待得不够一个月找对方离职时，对方却以“临时工不能随时辞职”为由拒绝支付尚未支付的1000多元工资。

记者在调查中发现，很多中介和公司都会通过兼职群、“朋友圈”、本地招聘平台等渠道发布高薪招聘信息，但实际待遇却可能大打折扣。一些地方招聘公众号和兼职群缺乏基本审核，上面还出现了1小时4500元的暑期工，备注中还要求联系时要说是在某招聘平台上进行的招聘信息。

北京声驰律师事务所合伙人、北京市朝阳区律师协会劳动与社会保障法律法研究会委员刘伟告诉记者，部分招聘单位通过在招聘平台上发布高薪信息的方式对求职者进行引流，然后坐地杀价，或者巧设各种名目进行克扣，这种行为属于典型的招聘欺诈，严重损害了求职者的权益。

李明认为，对此应该看约定，尤其是企业应当在面试前约定好。兼职应适用非全日制用工的规则，法律明确规定结算周期不得超过15日。还应该看具体工作内容，如果是按日的简单计件，就应该日结工资；如果仅仅是试试，可以尊重双方的约定，但也应该遵守最低小时工资标准。

郭杨向记者介绍，关于劳务费的支付周期，法律并无强制性规定，一般由劳务提供者与用人单位在劳务合同中自行约定，以小时、日、周、月等时间周期

为单位定期结算均可。由于暑期工提供劳务的时间往往较短，因此应当尽量与用人单位约定较短的结算周期，可以有效防止拖欠劳务费的行为。

多管齐下加强监管 提升学生维权意识

为何暑期用工乱象会长期存在？接受采访的专家认为，一个重要的原因在于学生维权困难，黑中介无法得到有效监管和处罚。

郭杨说，维权难点在于，若无劳务合同，难以证明暑期工与用人单位存在劳动合同关系。招聘广告一般不会被认为是企业的承诺，也不能认定双方在劳务关系。双方的权利义务应以劳务合同为准，因此暑期工尽量要签订劳务合同，并且应注意核对招聘广告与合同内容是否一致。

在刘伟看来，暑期工维权的成本往往比较高，比如劳动监察部门有可能基于暑期工和用人单位之间并不是劳动关系的考虑而不予处理，去法院起诉则面临诉讼周期过长，且还要支付一定的诉讼费和律师费等经济压力，加之暑期工的工资金额相对较低，很多人最后很可能不得已选择放弃维权。

刘伟说，暑期用工乱象的长期存在是源于多方面的原因，要想进行治理必须多管齐下。首先招聘单位即企业应当严格根据民法典的规定，坚持诚实守信原则，加强用工规范管理，按照和求职者约定的薪酬标准发放劳动报酬，不得擅自降低或变相克扣。人社局等主管部门则应当充分发挥监管职能，对于恶意克扣暑期工薪酬的行为严厉惩处，除责令补发外还应当依法作出罚款、整顿等处理。作为提供招聘信息的用工平台在发布招聘信息时也要尽量做到审慎审查的义务，如发现招聘单位存在虚假宣传和欺诈行为，及时停止向其提供招聘服务，甚至还可以设立“黑名单”制度，将缺乏诚信原则的招聘单位从合作客户中予以剔除。

在沈建峰看来，企业应严格落实今年8月1日实施的《人力资源服务机构管理规定》，同时相关部门应改变暑期工不能建立劳动关系，完全不受劳动法保护的裁判实践状况。

李明建议，学校和市场应该重视大学生教育，把大学生暑期工作实践纳入到大学生教育的重点工作中，为大学生提供规范、合适的暑期工作机会。

郭杨认为，暑期工应提升维权意识，可以要求与用人单位签订劳务协议，避免发生劳务纠纷，且避免因没有相关证据，导致后续维权困难。如果用人单位不愿意签订任何协议，可以通过考勤记录、网络聊天记录或录音、录像保存相关证据。当合法权益受损时，可以向人民法院提起民事诉讼进行维权。同时要注意鉴别用工信息，从正规渠道求职。