

如何正确处理相邻关系?

《中华人民共和国民法典》第288条规定:不动产的相邻权利人应当按照有利生产、方便生活、团结互助、公平合理的原则,正确处理相邻关系。这是关于不动产相邻关系主体处理相邻关系所应遵循原则的规定。近日,房山区法院发布相邻关系纠纷典型案例,通过以案说法的方式引导人们正确处理相邻关系,构建和谐邻里环境。

案例1

先行权利过度透支,不利后果需自担

徐某与康某两家系南北邻居。2016年康某翻建房屋,2023年徐某翻建房屋。因二人均是在平房原址上翻建二层楼房,房屋的主体布局较老房未发生变化。现两家之间的过道间距为80-90厘米,康某主张徐某翻建房屋影响其采光、通风和日照的权利,诉至法院要求徐某拆除整栋楼房。

法院认为,相邻建筑物的权利人应该互谅互让、公平合理地行使相邻权利。宅基地的相邻权人,在建房之初应合理规划、妥善布局,先建房人对自身房屋的建设应坚持谦抑性和可预见性的原则,为后建房相邻权人尤其是南侧建房人建设较高住宅留出己方采光通风的余地,预判性地将南侧建房后对己方的影响降到最低。

本案中,康某作为先建房人,在明知其南侧房屋与徐某家相邻的情况下,应当预测到日后徐某家建设高层建筑时将对其南侧房屋有一定的遮挡影响,并在相邻间距及建房面积上预留空间,但其仅在与徐某家相邻处预留了20-30厘米间距,该做法实为不妥。徐某家在建设房屋时预留了散水间距,且其建房经过了审批,其在自家宅基地上建设房屋的权利应予保护。现康某要求徐某拆除整栋楼房以恢复其采光、通风、日照的权利,实为抑制对方建房权利以扩张己方利益,该主张不仅于法无据,更不利于邻里关系的和睦相处。综上,法院判决驳回康某的诉讼请求。

点评

法官表示,农村缺乏统一规划和配套设施,因房屋建设影响邻居采光、通风、排水之类的事情时有发生,由此也导致邻居之间原有的权利义务内容发生重大变化。在这种背景下,依法妥善

处理相邻关系纠纷对新时代文明乡风的形成具有重要指导意义。

本案中,康某先行建房未预留合理间距的行为不仅为现在的采光受损埋下隐患,也有悖于社会主义核心价值观和谐、友善的精神,法院判决驳回其诉讼请求,系通过公正裁判树立行为规则,明确修建住宅的适当限制,旗帜鲜明地向相邻权人无限扩张自身权利说“不”,充分彰显司法裁判在社会治理中的规则引领和价值导向作用。

案例2

邻居排水要保障,必要便利需提供

杨某与王某为前后院邻居。2012年翻建房屋时双方达成协议,即杨某将自家房屋向南移50厘米,允许王某在此处建门垛,但要设置排水沟眼。后来,王某在杨某家房后建起门垛,但未按约定设置沟眼,严重影响杨某房后排水。杨某诉至法院,要求王某在南侧门垛下设置排水沟眼,保障杨某排水顺畅。

法院认为,不动产的相邻权利人应当按照有利生产、方便生活、团结互助、公平合理的原则,正确处理相邻关系。本案中,杨某与王某家系前后院邻居,除在宅基地范围内正常行使权利外,更应在一定的限度内给对方提供必要的便利,妥善处理相邻各方的关系。鉴于双方当年达成的协议合法有效,杨某的主张有法有据,遂判决支持杨某的诉讼请求。

点评

法官表示,相邻关系各方在生产生活中均应保持一定的容忍义务,尤其在农村更应相互容忍,以期团结互助、和谐安定。本案系拒不履行涉相邻关系调解协议而引发的纠纷。双方在2012年以协议的方式确定了王某应当以设置排水沟眼的方式解决该问题,王某应当遵守承诺,严格按照协议履行。且王某作为相邻一方,应为杨某的排水提供必要便

利。现王某拒绝设置排水沟眼的行为有违诚信原则和法治精神,故对杨某的诉求予以支持。

案例3

伙道通行互便利,与邻为善是关键

钱某、赵某两家南北相邻。钱某在自家宅基地范围内建设有南北两处院子,其中北院系30多年前建设,南院系4年前建设。赵某自述在钱某建房时其未向相关组织反映情况或提出异议,现其因钱某两处房屋东山墙侵占伙道影响通行诉至法院,要求钱某拆除东山墙或向里移40厘米。

法院认为,不动产的相邻权利人应当按照有利生产、方便生活的原则,正确处理相邻关系。本案中,赵某、钱某均认可诉争通道位于两家东侧,宽度约4米。钱某表示该伙道已存在多年,赵某从未提出异议,赵某亦不是诉争通道的物权人。赵某自述系因钱某到村委会反映他的问题,所以才提起诉讼。结合查明的事实,法院认为赵某的诉讼请求缺乏事实及法律依据,遂判决不予支持。

点评

法官表示,和谐、友好邻里的建立需要双方的共同努力。本案中,赵某因一时气愤与相邻权人产生矛盾甚至发生口角,此后又诉至法院。假如双方在纠纷发生时能够按照村委会协调处理意见执行或采取积极协商的方式处理争议,完全可以避免本次诉讼的发生。本案的判决充分发挥了个案的指引、教育、警示作用,有助于引导邻里互谅互让、友好协商,以更加理性、更加经济的方式去化解日常相处过程中产生的邻里矛盾。

案例4

摄像探头无死角,侵犯隐私应拆除

王某与李某是前后院邻居,

李某在自家大门、房顶、后窗安装一个摄像头。王某认为李某安装的摄像头监控范围正对其院子,严重侵犯其隐私权,故诉至法院要求拆除。

经现场勘验,王某家人的出入情况、整个院落及二层楼房的使用情况均在李某的拍摄范围之内。《民法典》规定,任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。侵害隐私权的活动中,包括拍摄他人住宅等私密空间、拍摄他人的私密活动。本案中,李某虽辩称其在自家房顶、室内后窗安装摄像头是为自家安全,但法院认为,所有的权利都应在合理的界限内行使,不得损害他人正当权益。因李某安装摄像头的监控范围不仅属于公共或者共有区域,还包括王某家的私密空间,该行为已经侵犯王某的隐私权,应当停止侵害,故判决李某拆除摄像头。

点评

法官表示,相邻权利人行使权利的同时,要避免侵犯他人的隐私权。或许安装摄像头是出于保护自身家庭财产安全的考虑,并没有侵犯他人合法权益的故意,但保护自身财产和住宅安全不应超出合理限度,更不能侵害他人合法权益。本案中,李某安装的摄像头侵犯了邻居王某家的隐私,应当依法拆除。如其确有必要安装摄像头,应当在合理限度范围内安装使用,注意避免摄像设备拍摄、窥视其他住户的空间,侵扰他人私生活安宁。

“与邻为善”是村规民约的道德规范,“友善”亦是社会主义核心价值观的基本内容。邻里之间在日常活动中应当秉持友善精神,做到换位思考,互谅互让,在行使自身合法权利的同时也要避免妨碍他人正当权利的实现,只有将自己的权利限制在合法范围内,才能构建和谐友善的邻里关系。

房山区法院 陈淙

姑姑立遗嘱赠与遗产,其儿女能否主张无效?

法律分析

法律根据取得遗产的自然人的身份不同,规定了遗嘱继承和遗赠。《民法典》第一千一百三十三条规定:“自然人可以依照本法规定立遗嘱处分个人财产,并可以指定遗嘱执行人。自然人可以立遗嘱将个人财产指定由法定继承人中的一人或者数人继承。自然人可以立遗嘱将个人财产赠与国家、集体或者法定继承人以外的组织、个人。”其中,按照遗嘱的内容,取得遗产的人

为法定继承人以内的人,则属于遗嘱继承;如果按照遗嘱的内容,取得遗产的人为法定继承人以外的人,则属于遗赠,其实质是赠与。

陶余保作为被继承人的侄儿,由于不在法定继承人之列,因此姑姑在遗嘱中给予陶余保部分遗产,在法律上属于遗赠,陶余保属于受遗赠人,而非遗嘱继承人。只要姑姑的遗嘱符合法定形式要件,陶余保就属于合格的受遗赠人。至于陶余保是否有权获得姑姑遗嘱中指定的部分遗产,

还要看陶余保是否在规定期限内作出了接受遗赠的意思表示。

因为,《民法典》第一千一百二十四条第二款规定:“受遗赠人应当在知道受遗赠后60日内,作出接受或者放弃受遗赠的表示;到期没有表示的,视为放弃受遗赠。”现实中,当一份遗嘱中同时包括遗嘱继承和遗赠时,很多人不能正确区分,一些受遗赠人误以为自己属于遗嘱继承人,因此没有作任何意思表示,从而被认定为放弃受遗赠。

潘家永 律师

劳动者年中辞职能否享受年休假待遇?

编辑同志:

我于2023年7月入职,与公司签订了为期3年的劳动合同。合同约定了我在公司的工作岗位、工资待遇和试用期等事项。今年以来,由于公司经常不能按劳动合同约定及时足额支付劳动报酬,我于2025年6月30日向公司提交《解除劳动合同通知书》,载明了辞职理由并明确次日起不再上班。在办理离职手续时,公司只同意补发拖欠的工资和经济补偿金,而拒绝支付应休而未休的年休假补偿工资,其理由是我年中离职,导致公司无法再安排年休假,责任在于我而不在公司。事实上,在我辞职之前,公司并未主动安排我休2025年度的年休假。

请问:公司的说法能够成立吗?

读者:邹建东(化名)

邹建东读者:

根据《带薪年休假条例》规定,只要职工连续工作1年以上或者累计工作满1年,就有权享受带薪年休假;对职工应休未休的年休假天数,用人单位负有按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬的法定义务。《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第二款规定:“用人单位安排职工休年休假,但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”由此可见,职工未休年休假的,用人单位可以不支付年休假工资报酬的条件只限于职工因个人原因未休年休假,而且还必须有职工出具的不休年休假的书面材料。

另外,《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条的规定:“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年休假的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬,但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。”据此,职工离职时存在应休未休的带薪年休假,应当进行折算并由单位支付补偿工资。但是,有观点认为,对上述年休假折算的规定只适用于用人单位主动与职工解除或者终止劳动合同的情形。在职工自愿提出离职时,因其离职导致单位无法安排年休假的,应归责于职工个人,职工无权主张未休年休假补偿工资。

撇开上述不同认识,就本案而言,公司应当向你支付年休假补偿工资。理由包括:一是你并没有向公司出具过不休年休假的书面声明方面的材料;二是你基于公司未及时足额支付工资而提出辞职,根据《劳动合同法》第三十八条的规定,这属于职工因单位过错即时解除劳动合同,因此,无法再行安排年休假应当归责于公司。

潘家永 律师