

业主车辆在小区内受到损害，物业公司需要担责吗？

【案例1】

车辆被刮伤小区监控却损坏，可以要求物业担责吗？

一天晚上，彭先生将其私家车停放于小区地面规划车位。次日早晨，他发现该车左侧有3处刮擦，遂联系物业公司要调取监控查找肇事者。但是，物业公司告知该区域监控因线路故障已损坏3个月，无法提供刮擦时段影像。事后，彭先生到4S店对车辆进行维修，支付修理费3000多元。那么，彭先生可以要求物业公司承担赔偿责任吗？

【点评】

《民法典》第一千一百九十八条第二款规定：“因第三人的行为造成他人损害的，由第三人承担侵权责任；经营者、管理者或者组织者未尽到安全保障义务的，承担相应的补充责任。经营者、管理者或者组织者承担补充责任后，可以向第三人追偿。”这就是说，首先由第三人承担侵权责任，当无法确定第三人或者第三人没有能力承担全部侵权责任时，则由安全保障义务人在其能够防止或者制止损害的范围内承担补充赔偿责任。

本案中，车辆刮擦的直接侵权人是肇事者，应当由肇事者负责赔偿。但是，物业公司明知监控损坏却不及时维修，明显属于“未尽到安全保障义务”。由于物业公司履职缺位，导致彭先生无法锁定直接侵权人，故其有权要求物业公司赔偿损失。具体赔偿比例，应当根据物业公司的过错程度进行

《民法典》第九百四十二条第一款规定：“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。”该规定明确了物业公司是小区内业主共有部分的管理人和服务人。那么，当业主的车辆在小区内受到损害，物业公司是否要承担赔偿责任呢？以下案例解析，对相关疑问作出了回答。

行确定，其因素包括监控设施损坏时间长短，有无采取公示、警示或临时巡逻等补救措施。

【案例2】

树被风刮倒砸坏车辆，车主如何索赔？

秦女士下班后将私家车停放在小区自家固定车位。谁料，该车被当晚大风刮倒的一棵绿化树砸中。秦女士请物业公司管理人员察看了现场，用手机录像固定了证据。之后，将受损车辆送至专业机构维修，共支付修理费1.2万元。那么，这笔修车费是由保险公司负责赔偿还是由物业公司负责赔偿？

【点评】

车辆在小区被林木砸伤，物业公司通常是要担责的。对此，《民法典》第一千二百五十七条的规定：“因林木折断、倾倒或者果实坠落等造成他人损害，林木的所有人或者管理人不能证明自己没有过错的，应当承担侵权责任。”该规定表明，林木损害责任实行过错推定归责原则。所谓过错推定归责原则，即推定责任主体存在疏忽大意、懈怠放任的过失，通过举证责任倒置的方式，由林木所有人或者管理人证明自己已经尽到了管理、维护职

责且不存在主观过错。物业公司作为小区林木的管理人，对林木负有管理、维护的义务。物业公司若不能举证证明其无过错，就应当承担受损车辆的赔偿责任。因此，在秦女士未购买车损险时，可以直接向物业公司主张损害赔偿。

本案中，如果秦女士购买有车损险，最好的方式是向保险公司索赔，以免徒增诉讼。当然，保险公司在理赔后享有代位追偿权。《保险法》第六十条第一款规定：“因第三者对保险标的的损害而造成保险事故的，保险人自向被保险人赔偿保险金之日起，在赔偿金额范围内代位行使被保险人对第三者请求赔偿的权利。”就本案而言，如果物业公司不能证明自己已经尽到了管理、维护职责且不存在主观过错，那么，保险公司可以向物业公司提出代位求偿请求。

【案例3】

小区井盖侧翻致车辆受损，物业要赔偿吗？

董先生驾驶车辆从其居住的小区的地下停车场驶出，经过出口处时窨井盖侧翻碰撞车辆底部，导致车辆受损。为此，董先生支付修车费5万余元。因物业公司拒绝承担赔偿责任，董先生

诉至法院，请求判令物业公司赔偿其车辆维修费用。法院经审理认为，物业公司未及时对小区内公共部位进行固定、修缮导致业主车辆受损，业主对事故的发生没有过错，故判决物业公司赔偿董先生支出的全部维修费用。

【点评】

《民法典》第一千一百六十五条规定：“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。”该规定确立了过错责任原则，即行为人对其造成的损害存在过错时应承担侵权责任。其中，过错包括故意或过失。

另外，《民法典》第一千二百五十八条第二款规定：“窨井等地下设施造成他人损害，管理人不能证明自己已经尽到了管理、维护职责且不存在主观过错，那么，保险公司可以向物业公司提出代位求偿请求。

本案中，物业公司对所服务区域内的公共部位负有维修养护义务。窨井盖侧翻后，物业公司明知极易造成业主或其他行人损害，却没有及时修复也未设置任何警示标志，对潜在的危险听之任之，导致董先生的车辆经过时发生碰撞，无疑存在过错，故其应对董先生的车辆损失承担赔偿责任。

潘家永 律师

竞业协议未约定补偿
劳动者可否不予履行？

编辑同志：

2年前，谷某进入公司担任主播，双方签订了劳动合同以及竞业限制协议。其中，竞业限制协议载明：谷某从公司离职后的2年内，不得到本地生产与公司同类产品或者经营同类业务的有竞争关系的其他用人单位任职相关岗位，并保守公司的商业秘密及与短视频相关的内容，若有违反，应支付违约金12万元。可是，双方未约定解除或者终止劳动合同后公司须给予谷某经济补偿。

请问：谷某在离职后可以该竞业限制协议无效为由而不履行竞业义务吗？

读者：任乐乐（化名）

任乐乐读者：

《劳动合同法》第二十三条第二款规定：“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿……”据此，竞业限制协议中应对给予劳动者的经济补偿数额作出约定。

但是，即使在竞业限制协议中未对应给予劳动者的经济补偿作出约定，这并不意味着用人单位可以不支付经济补偿，也不意味着竞业限制协议无效。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十六条规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。”该规定对未约定经济补偿的离职竞业限制协议未规定为无效协议，而是承认其效力。

本案中，因竞业限制协议中未约定经济补偿内容，谷某可以作出如下选择：一是在离职时与公司通过协商，解除竞业限制协议。如果公司不同意解除，谷某仍应依约履行竞业义务。否则，需要承担支付违约金的责任。二是在离职后按约定履行竞业义务，在公司没有依法支付经济补偿的情况下，可以通过申请劳动争议仲裁或者起诉，请求裁审机构判令解除竞业限制协议并判令公司支付拖欠的经济补偿。三是不再履行竞业限制义务。人社部发布的《企业实施竞业限制合规指引》第七条指出，企业未及时足额支付经济补偿超过1个月经劳动者提醒后仍未支付的，或超过3个月未支付的，劳动者可以不再履行竞业限制义务。

潘家永 律师

女职工休产假后还能享受年休假吗？

读者郑倩倩（化名）近日咨询，她于2023年7月进入公司工作，双方订立的劳动合同期限为3年。2025年10月底，她因生育按规定休完产假后返回公司上班。前几天，她向公司反映自己2025年度尚有5天的应休未休年休假待遇尚未落实，要求公司给予统筹安排。而对方表示，休完产假的职工不再享受当年度的年休假，故不同意她的要求。

为此，郑倩倩想知道：女职工休产假后能不能再休年休假？公司的答复是否合法？她应该如何维权？

法律解析

基于产假与带薪年休假截然不同的假期性质，二者不能作抵扣处理。因此，公司的说法缺乏法律依据，应当给予郑倩倩享受带薪年休假的待遇。

产假是指在职妇女产期前后享有的休假权利。《女职工劳动保护特别规定》第7条规定：“女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。”

除了上述规定的法定98天产假外，《人口与计划生育法》第25条还规定：“符合法律、法规规定生育子女的夫妻，可以获得延长生育假的奖励或者其他福利待遇。”据此，各省、自治区和直辖市结合当地实际情况，给予生育女职工不同天数的奖励假期，这些假期均属于产假范围。

延长生育假期的立法本意，在于通过提供额外的休息时间保障女职工产后身体机能恢复及对婴儿的照顾，是对女职工权益的进一步保障，也是国家鼓励生育支持政策的体现，用人单位应当全面执行，不得随意剥夺女职工享受延长生育假的权利。

带薪年休假简称年休假，是指连续工作时间在1年以上的劳动者，根据其累计工龄享受的一定期间的带薪年休假。《职工带薪年休假条例》第2条规定：“机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。”具体年休假天数为：职工累计已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已

满20年的，年休假15天。

上述规定表明，产假与带薪年休假是两种完全不同的假期。享受年休假，是劳动者一项不容剥夺的重要休息权，也是《企业职工带薪年休假实施办法》规定的劳动者的法定权利，只要其满足相应条件就应当享受年休假，此项权利不应因劳动者是否休产假、婚假等而加以折抵。

同时，针对产假等假期是否计入带薪年休假假期的问题，人力资源和社会保障部下发的《企业职工带薪年休假实施办法》第6条对此专门规定：“职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。”

那么，在哪些情形下劳动者不享受当年的年休假呢？

《职工带薪年休假条例》第4条规定：“职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：（1）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；（2）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；（3）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；（4）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；（5）累计工作满20年的职工，请病假累计3个月以上的。”

假累计4个月以上的。”据此，职工若存在以上情形之一，用人单位有权不给予劳动者带薪年休假的待遇。

此外，《企业职工带薪年休假实施办法》第10条第2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。如果未能同时满足上述条件，用人单位则被视为未履行法定责任，应支付3倍日工资作为未休年休假工资。

具体到本案，在公司拒绝安排休年休假又未支付相应报酬的情况下，郑倩倩可以采取以下措施维权：一是向相关部门投诉。可以向县级以上地方人民政府人社部门或者劳动保障监察部门投诉，要求公司依照《职工带薪年休假条例》规定给予年休假或者支付年休假工资报酬。二是申请劳动争议仲裁。如果投诉无果，可以向当地劳动争议仲裁机构申请劳动仲裁，要求用人单位支付应休未休年休假的工资报酬。三是提起诉讼。如果对劳动争议仲裁结果不满意，可以在收到仲裁裁决后15日内向人民法院提起诉讼，要求用人单位支付未休年休假工资。张兆利 律师