

# 买家没找到, 离谱中介还住进业主家

## 法院: 认定中介存在不当居住使用涉案房屋的情形, 判赔1.2万元使用费

□ 记者 陈颖婷

业主委托中介出售房屋, 离谱的是, 中介不仅没找到买家, 反而趁房屋空关, 瞒着业主住了进去……浦东新区人民法院对这起财产损害赔偿纠纷案作出一审判决, 认定中介人员擅自入住房屋构成侵权, 判决其向房主支付房屋占有使用费1.2万元及水、电、燃气费200元, 并承担诉讼费用。后中介人员不服提起上诉, 近日, 二审法院判决驳回上诉、维持原判。

### 房屋没卖出去, 中介直接入住

王女士与李先生原为夫妻, 在上海共有一套房屋。后两人离婚, 但没有对房屋进行分割。该房自2019年起一直空置, 2021年, 李先生在多家中介公司挂牌出售, 但一直没有找到合适的买家。2023年11月, 李先生因个人购买新房, 急于出售该房屋, 便口头委托曾协助他办理购房手续的中介人员小杜(化名)帮忙卖房, 双方没有签订正式的书面合同。

小杜答应以个人名义帮忙出售和打理该房屋, 并提出为便于带客户看房, 需要配一把房屋钥匙, 李先生表示同意。此后, 李先生偶尔通过微信向小杜了解售房进展。

2025年4月13日晚上, 因出现意向买家, 李先生组建了包括王女士、小杜在内的三人微信群, 王女士这才知道李先生委托小杜卖房一事。在与小杜电话沟通中, 王女士还得知小杜目前竟居住在该房屋中。同年4月17日, 王女士回沪后来到房屋, 发现房内养护有多盆绿植, 现场新铺的床单等物品也有明显居住痕迹。之后, 王女士两次报警, 经民警处置和沟通, 小杜承认曾在该房内居住了一年。

王女士和李先生认为, 小杜擅自入住涉案房屋, 侵犯了自己作为房屋权利人的合法权益, 遂将小杜诉至法院, 请求法院判令小杜按照涉案房屋的市场出租价格支付一年的房屋占有使用费7.2万元及水、电、燃气费300余元, 并承担诉讼费用。

小杜辩称, 自己多次出入该房屋是为出售而不是为居住。其他中介公

司的人员也有涉案房屋的钥匙。有时与客户沟通太晚, 会跟李先生打招呼后在房屋内过夜, 但总共不到10次, 并且已经向李先生支付过数月的水电煤费用。涉案房屋在委托出售期间本就空置, 并未产生租金损失, 故其行为不构成侵权, 请求驳回王女士和李先生的全部诉请。

### 认定中介不当居住使用涉案房屋

法院经审理认为, 代理人不履行或者不完全履行职责, 造成被代理人损害的, 应当承担民事责任。本案中, 小杜虽经李先生授权出售房屋, 但不等于李先生授权她入住使用房屋。即使李先生同意小杜可偶尔在房屋中临时过夜, 也仅限于其带客户看房过晚的特殊情形。虽然王女士、李先生以及其他中介人员也有房屋钥匙, 但王女士和李先生不住在涉案房屋内, 带客户看房时通常不会产生燃气费, 而涉案房屋在2024年3月、5月、11月、12月及2025年3月累计产生燃气费100元。结合2024年1月至2025年3月水电费支出224.4元, 可见小杜所称在该房屋内过夜不超过10次的说法与事实不符。

因此, 法院认定小杜存在不当居住使用涉案房屋的情形, 已明显超出她受委托出售房屋的授权范围, 应承担相应的民事责任。但王女士和李先生要求按照涉案房屋所在小区的租房市场价格计算小杜一年的房屋使用费, 依据不足, 不予支持。法院综合考虑房屋出售情况、房主自身存在房屋管理缺位、二手房市场价格波动及其他中介带客户看房也会产生水电费等多重因素, 酌情判定小杜向王女士和李先生支付房屋使用费1.2万元, 承担该期间的水、电、燃气费200元。

### 【法官说法】

#### 代理人不得擅自将委托事项转化为个人便利

浦东法院外高桥法庭副庭长胡雪梅表示, 本案中, 中介人员小杜的核心受托事项为协助出售房屋, 其擅自入住房屋的行为明显超越了代理权限, 应承担民事责任。在二手房交易过程中, 不少房东选择通过中介促成交易, 但为防范类似风险, 房东应当在选择中介、房屋管理等方面予以特别注意。

市民在选择中介时, 应当选择经营资质齐全、管理规范、内部责任制度健全的专业机构, 它们在业务流程和人员管理方面更加专业规范, 也更

有利于在发生争议时厘清责任。同时, 委托关系应当通过书面合同加以规范, 对中介的受托事项和权限范围作出明确约定。

在售房过程中, 如果需要中介代为保管钥匙、协助带看房屋, 房东在交付钥匙时应同步做好相应的风险防控措施。例如在委托合同中明确钥匙保管主体、使用范围及信息反馈要求。同时, 要求中介对带看情况进行记录, 房主也要在条件允许的情况下不定期查看房屋状况, 及时甄别异常情况, 避免因怠于管理而让他人有机可乘。

# 释法

## 员工多次违纪遭公司辞退?

法院: 未实施二次书面处分, 解除合同属违法

□ 记者 季张颖 通讯员 沈永妍

用人单位在规章制度中规定, 员工在一定期限内第二次犯同类违规行为可给予书面警告, 然而在实际处理中, 却仅给予员工口头警告, 并未加重处罚, 但还是以员工违纪为由解除了劳动合同。最近, 上海市第二中级人民法院审理了一起这样的劳动合同纠纷案件, 法院最终认定用人单位为违法解除劳动合同。

### 员工多次违纪被辞退

小王从2005年起与某实业公司建立了劳动关系, 双方签订的最后一期劳动合同期限为2024年7月1日至2026年6月30日。该实业公司与某制造业公司签订有服务外包协议, 将小王以劳务外包形式派至该制造业公司工作。小王与实业公司的劳动合同约定, 严重违反公司劳动纪律、规章制度或劳动合同规定的, 或有违反公司劳动纪律受到两次书面警告后, 再犯可受书面警告的错误等行为, 公司可立即解除劳动合同并不支付任何经济补偿。

2024年, 小王共收到了制造业公司发送的四份违规违纪处理表, 包括3月25日目检马虎、违反工艺纪律, 给予口头训诫; 7月20日私自修改气检参数, 给予书面警告处罚; 8月23日目检不认真, 给予口头警告; 10月14日目检极其不认真, 给予口头警告。

2024年10月17日, 小王收到了实业公司发出的解除劳动合同通知书, 载明制造业公司在2024年10月16日向实业公司发送通报, 通报了小王该年度的四次违纪并将小王退回了实业公司, 现实业公司依据劳动合同以及《中华人民共和国劳动合同法》的规定, 并经工会同意, 决定自2024年10月17日起与小王解除劳动关系。

### 是否属违法解除劳动合同?

小王认为自己的违纪行为均较轻, 不认可实业公司的解除决定, 向劳动仲裁委员会申请仲裁, 主张解除劳动合同经济补偿。劳动仲裁委员会审理后认为, 实业公司与小王之间劳动合同终止的情形不符合法定应支付经济补偿的情形, 驳回了小王的仲裁请求。小王向一审法院起诉, 并将诉讼请求变更为要求实业公司支付违法解除劳动合同赔偿金。一审法院审理后认

为实业公司解除行为合法, 驳回了小王的诉讼请求。小王上诉至上海二中院。

二审中, 合议庭注意到, 制造业公司据以作出违规违纪处理的公司奖惩办法中另有规定, 员工六个月内出现第二次应给予训诫谈话行为的, 给予口头警告处理; 六个月内出现第二次应给予口头警告行为的, 给予书面处分处理; 十二个月内出现第二次应给予书面处分行为的, 解除劳动合同。

合议庭经评议后认为, 小王的违纪行为会对企业安全生产造成严重后果和损失, 应获得否定性评价。小王在7月20日已受到书面警告处罚, 如果制造业公司对小王10月14日的违纪行为也给予书面处分, 则符合十二个月内出现第二次应给予书面处分行为的情形, 根据公司奖惩办法规定, 制造业公司可以与其解除劳动合同。但本案中, 制造业公司对小王10月14日的违纪行为自愿给予口头警告, 因此小王并不符合已受到两次书面警告的情形。因此小王既不符合公司奖惩办法规定的可予解除劳动合同的情形, 也不符合劳动合同约定的受到两次书面警告后再犯可受书面警告的错误致可解除劳动合同的情形, 实业公司解除与小王的劳动合同应属违法。

最终, 二审支持了小王的诉请。

### 【法官说法】

用人单位对劳动者有管理权, 对劳动者违反劳动纪律的行为有惩戒的权利, 但作出解除劳动关系的处分是对劳动者最为严厉的惩戒措施, 用人单位应当审慎为之。为此, 法律规定用人单位解除或终止劳动合同, 应当符合法定的条件和程序; 用人单位以劳动者严重违反单位规章制度为由解除劳动关系的, 应依法举证证明劳动者存在相应的违纪事实并且达到严重的程度。

用人单位在制定单位规章制度时已经行使了其自主管理权, 对各类违纪行为应受何种处罚进行了明确规定。在此情形下, 在劳动者违纪时, 用人单位自愿对劳动者适用较轻的处罚、不叠加适用可给予的较重处罚, 应可预见并承担此行为的后果。因此, 如果用人单位此后再次突破规章制度的规定, 在给予劳动者轻处罚的情况下又以劳动者严重违反规章制度为由解除劳动合同, 不仅有违诚信原则, 亦有违劳动者的心理预期, 缺乏正当性。

用人单位在制定规章制度时应遵循严谨、合理、规范的原则, 而一旦依法制定了相应的规章制度, 则无论是劳动者还是用人单位, 均应当严格遵守。