



■ 绕开家政公司签约 工资被缩水自食其果
 ■ 私下接受雇主雇佣 绕开家政工伤难认定
 ■ 享中介服务后毁约 擅约雇主须照付费用

保姆绕开家政与雇主签约

“单线联系”成“自找麻烦”

□袁梅

为省下中介服务费用，也为避免工资被抽成，一些保姆往往在利用家政服务公司寻找到雇主之后，便绕开家政服务公司“暗度陈仓”，直接与雇主进行“单线联系”。这样做，表面上看能多拿点报酬，实则增加了诸多风险，往往是搬起石头砸了自己的脚。

绕开家政公司签约 工资被缩水自食其果

【案例】

尽管曾从事过“月嫂”工作多年，甚至还获得过“金牌月嫂”的称号，但自从随丈夫从千里之外来到北京后，由于人生地不熟，姜女士虽努力找过工作，但却一直没找到合适的。

无奈之下，她只好寄希望于一家家政服务公司。很快，家政服务公司为她物色到雇主方女士。一番接触之后，姜女士与方女士均非常满意。可鉴于姜女士的工资必须上交20%给家政服务公司作管理费，而这既减少了姜女士的收入，也增加了方女士的负担。为此两人私下约定假装不

满意，先“踢开”家政服务公司，再暗地“续约”。

转眼到了2014年5月，因服务期届满，姜女士遂向方女士索要7000元工资。可方女士只同意给3000元，理由是当时两人口头谈妥的就是3000元，而非7000元。由于彼此之间并没有通过家政服务公司签订书面合同，而姜女士又无其它证据佐证，法院最终驳回了其按7000元支付的诉讼请求。

【点评】

法院的判决并无不当。《民事诉讼法》规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》也指出，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。

本案中，正因为姜女士“踢开”家政服务公司导致未能履行正常的书面签约手续，以至于苦无证据，只能“承担不利后果”。

私下接受雇主雇佣 绕开家政工伤难认定

【案例】

梁女士曾是一家家政服务公司的员工。8个月前，家政服务公司安排她去郭先生家担任保姆时，因郭先生非常满意，表示将长期雇佣，且不管是否通过家政服务公司，都愿意每月支付5000元工资。梁女士一听，心里活络起来：何不绕开家政服务公司，直接与郭先生签约，从而省去每月必须上交的费用？

于是，她立马从家政服务公司辞职，并与郭先生来了个“单线联系”。可仅过去一个多月，梁女士便在郭先生家打扫顶棚卫生时不慎摔下，不仅花去4万余元医疗费用，还落下八级伤残。而当她索要工伤赔偿时，家政服务公司以她辞职后已经不属于其员工为由拒绝，郭先生也以自己与其之间只是雇佣而非劳动关系为由拒绝担责。

【点评】

梁女士不能获得工伤赔偿。《工伤保险条例》规定，只

有与用人单位存在《劳动法》意义上的劳动关系的劳动者才能享受工伤保险待遇，也只有针对这样的劳动者，用人单位才有为其办理工伤保险的法定义务。鉴于梁女士已经从家政服务公司辞职，家政服务公司的相关责任自然随之消失。相关规定指出，现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。正因为梁女士只是一名“家庭保姆”，决定了郭先生也确实无需承担工伤赔偿责任。

享中介服务后毁约 擅约雇主须照付费用

【案例】

某家政服务公司的经营范围包括直接提供家政服务和提供家政中介服务。2014年6月6日，杨女士与该公司达成书面协议，约定公司为杨女士介绍符合规定条件的服务对象，直到成功为止；杨女士必须缴纳1000元中介服务费，并预交200元，余款在与雇主签约后一次性付清。次日，家政服务公司安排了杨女士与雇主刘女士见面，而杨女士和刘女士均感到满意。

可一想到只花一天时间、只

【法律咨询台】

孩子在学校受伤 未必都由学校担责

□仇芳芳

案件回放：

小金和小海是某小学六年级的同学。小金患有先天性血液疾病，平时不能参与剧烈的运动，小金家长曾将小金患有先天性血液病的情况告知学校，老师遂在班里向同学们告知小金身体不太好，一定要避免磕碰和重力冲击。平时同学们也都对小金比较留意。

一天，上完体育课后，小金与同学并排走在走廊，小海在与其他同学打闹的过程中，不慎将小金撞倒在地。小金无法躲避，身体受伤。周围的同学都很担心，但是小金硬撑着没有让同学报告老师。上课时老师发现小金的情况不对，当即电话通知了小金的父母。

小金父母赶到后，与校方一同将小金送到了医院。小金经过较长时间的治疗，病情基本稳定。

小金的父母认为小金年仅12岁，属于无民事行为能力人，监护人将其送到学校，那么学校就应承担起临时教育、监护的责任，该小学没能保护好孩子，应当与小海一同承担小金的医疗费、交通费、住院伙食补助费、护理费、精神损失费、补课费等费用。

法院判决小海对小金的各项费用承担赔偿责任。

法官讲法：

公民的生命健康权受法律保护。无民事行为能力人、限制民事行为能力人造成他人损害的，由监护人承担侵权责任。

十周岁以上的未成年人是限制民事行为能力人，可以进行与其的年龄、智力相适应的民事活动；不满十周岁的未成年人是无民事行为能力人，由他的法定代理人代理民事活动。未成年人的父母是未成年人的监护人。

限制民事行为能力人在学校或者其他教育机构学习、生活期间受到人身损害，学校或者其他教育机构未尽到教育、管理职责的，应当承担责任。

本案事发时，小金和小海已年满10周岁，属限制民事行为能力人，小金的父母所持小金系无民事行为能力人、学校应承担起临时监护责任的意见，与法律规定相悖。

本案中小海在课间与他人打闹，撞倒小金后致小金受伤，小海的父母作为监护人应当对小海的侵权行为承担相应的民事责任。

小金虽然在该小学期间，受到人身损害，但被老师及时发现并通知家长、协助救治，小金及其父母未能提供证据证明该小学未尽到教育、管理职责，故该学校对小金的损害后果不承担责任。

员工未完成销售额 公司强令“自购产品”也违法

□颜沐

案情

瞿女士是一家公司的职工。在与公司签订的为期3年的劳动合同中，约定其担任车间质检员一职，月工资为2500元。

一年来，由于公司经营不善，造成大量产品积压，效益严重下滑。为尽快售出积压产品，公司于3个月前决定，强令从车间抽调一批员工从事产品销售，并要求每人每月必须完成6万元销售额，否则，剩余部分按一定

比例由该员工自购，费用从工资中扣除。瞿女士虽然每天起早贪黑、东奔西跑，但却均未能完成规定任务，以至于每月被扣的工资都达2000元以上。

说法

公司的做法是错误的。

首先，公司无权单方变更瞿女士的工作岗位。《劳动合同法》规定，工作内容和劳动报酬是劳动合同的必备条款，只要一经确定，用人单位和劳动者都应

遵照执行，非遇法定事由或双方书面同意，均不得单独变更。因此，公司将瞿女士从车间质检员变成销售员，并规定销售任务等，明显是对原有劳动合同必备条款的变更，这一变更只是公司出于自身加强销售工作的需要，并非源于法定事由，且公司根本没有与瞿女士协商。因此，公司违反该规定。

其次，公司的行为属于克扣工资。相关规定指出，克扣工资

系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资。在基于公司所迫而不得不服从的情况下，瞿女士每天起早贪黑、东奔西跑，表明瞿女士已经提供正常劳动，乃至比平时付出了更多的时间、提供了更多的劳动。在此情况下，公司却用瞿女士的工资去抵扣产品，无疑构成克扣，甚至因所实际发放的月工资还不到500元，意味着已经低于政府规定的最低工资标准。