

总经理助理入职三个月被辞退 公司称系老总个人招聘拒赔偿

单位因举证不能而败诉

□本报记者 王香闻

《劳动争议调解仲裁法》第6条规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。近日，视沐岩达器材公司在与总经理原助理发生的劳动争议案件中，因举证不能而败诉，而且还向对方支付了1万元赔偿金。

庭审： 总经理助理入职月被辞 公司否认劳动关系

“从2017年5月18日入职到8月15日被辞退，单位一直没跟我签订劳动合同，所以，我要求公司支付未签订劳动合同二倍工资赔偿。另外，我是在8月15日下午突然接到解除劳动关系通知的，按法律规定公司应该提前30日通知。既然没有，公司就应该支付代通知金。同时，我要求公司支付解除劳动关系经济补偿。”2017年底的一天，25岁的河北姑娘岳彤撞在仲裁庭上这样陈述。

听完她的仲裁请求事项及事实理由，坐在对面的视沐岩达器材公司代理人刘主任对仲裁员说：“我们不同意支付她提出的各种费用。因为，她与我公司根本不存在劳动关系。”

没等对方说完，岳彤撞急了：“您怎么能这么说呢？我明明给林总做助理做了三个月助理，现在咋跟您说没有劳动关系了？”

刘主任摆摆手：“别急，听我慢慢说。你工作三个月是给林总做助理，但你从面试到被聘用我们公司都没参与，都是林总一个人决定的。在我公司，正式聘用一位员工，哪怕是最低层的岗位，都必须通过6个月的试用期才行。”

岳彤撞赶紧说：“我从网上看到你们公司的招聘广告，发简历是要应聘行政文员岗位的，接到电话去公司时变成林总面试我。他对我很满意，让我做他的

助理，我就同意了。另外，我也有一个月的试用期啊！”

“试用一个月哪行啊！”刘主任说：“你是林总个人聘用的，你与他是劳务关系，与我公司不存在劳动关系。”

岳彤撞有些懵：“林总是公司的法人代表，又是总经理，他出面招聘的劳动者理所当然的是公司的员工啊？”

刘主任摇摇头：“那可不一定。老板招聘的私人助理、生活秘书，与老板所在的企业没有任何关系。”

结果： 员工请求获支持 公司支付1万元赔偿金

仲裁员问岳彤撞：“你的工资是如何约定的？怎样发放？”“月薪5000元，每月15日左右通过林总的个人银行账户转到我工资卡里。”

“什么原因停止工作的？”岳彤撞答道：“8月15日下午，林总跟我说公司资金周转出现困难，导致整个企业的经营状况不太好，办公会研究决定撤销总经理助理这个岗位，让我从第二天起就不用再到公司上班了。过了两天，公司把未结清的工资全打到我工资卡里了。”

仲裁员又问：“你在职期间具体做什么工作？”岳彤撞说：“协调安排林总的外出商务行程，并做好相关准备；帮他整理文件、资料，需要时还会陪林总参加会议。我在职期间曾参加的三次业务会，刘主任也在场。”

刘主任表示：“这个属实。但她经常替林总去取干洗的衣服、修手机，这些纯属个人生活事务。因此，岳彤撞只是与林总个人之间有劳务关系，与公司没有劳动关系。”

“我不认可劳务关系！这是我在职时交通费报销的单据，会计以公司没现金为由还未给我报销。”说着，岳彤撞提交了几份有公司负责人签字、盖有财务章的报销单。

接着，她又出示了《参保人员缴费信息表》、住房公积金缴费记录等证据，显示该公司在2017年5月至8月，为她缴纳了3个月的社会保险费和住房公积金。

对此，刘主任解释：“社保费和住房公积金是岳彤撞要求上的，林总让我们给她上。但这不等于公司就与她存在劳动关系了。之前，公司也给其他人缴过社保，是属于代缴性质的。”

说罢，他提交盖有公章的公司员工工资表：“该表显示每月发放工资的表中没有岳彤撞的名字，因而她的工资不是由公司支付的，具体林总给她多少劳务费我们不太清楚，反正不是由公司发放的。”

岳彤撞对工资表的真实性、证明目的均不认可，并提交公司微信群及对话截屏。群里的内容显示，林总对她的工作给予了肯定和赞扬，且聊天内容全部与工作有关。对这项证据，刘主任称对其真实性无法确认，对证明目的不认可。

在最后陈述阶段，岳彤撞说：“从2017年5月18日入职后，我每

周一至周五工作，周末休息。交通费报销单、微信聊天记录、社保和住房公积金缴费记录等证据，均能证明我与公司是管理和被管理的关系。我从事的具体工作，也是该公司整体工作的一部分，且单位一方的答辩意见是相互矛盾的，请仲裁委支持我的请求。”

刘主任则说：“岳彤撞的工作内容是由林总个人安排的，其上班时间也不是她所说的那样，且总经理助理这个岗位并没有撤销，林总向她支付的是劳务费而非工资，我们坚持答辩意见，不同意她的仲裁请求。”

经调解双方未达成协议。不久，仲裁委裁决该公司支付岳彤撞未签订劳动合同二倍工资差额1万元。

分析： 当事人举证不能 须担不利后果

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2条规定，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。

本案在审理过程中，视沐岩达器材公司认可岳彤撞提交的北京市社会保险参保人员缴费信息、住房公积金缴费记录等两项证据的真实性。上述证据载明公司为岳彤撞缴纳过三个月的社会保险费和住房公积金。

出租屋内非正常死亡， 房东有赔偿义务吗？

案情简介：

来京打工的农民工张某某在出租屋内一氧化碳中毒死亡，张某某亲属找到房东刘某要求其赔偿，房东刘某则认为张某某的死亡是其自身不注意导致，与自己没有关系，双方对赔偿事宜争议大，于是找到昌平区兴寿镇法律援助工作站咨询。

法律分析：

根据最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第六条规定：“从事住宿、餐饮、娱乐等经营活动或者其他社会活动的自然人、法人、其他组织，未尽合理限度范围内的安全保障义务致使他人遭受人身损害，赔偿权利人请求其承担相应赔偿责任的，人民法院应予支持。”因此，自然人在从事经营活动时，负有安全保障义务，否则造成损失的应承担相应的赔偿责任。

本案中，房东刘某将自有的

房屋作为租赁标的物向公众出租，向包括张某某在内的死者及其他承租人收取租金，符合从事经营活动的一般特征，因此刘某应视为从事经营的自然人，负有保障义务，应在合理注意的限度内，保障承租住宿在出租屋内租住的人身、财产安全。

经过协商和反复沟通，房东刘某和死者张某某的亲属达成一致协议：房东刘某于协议达成当日一次性补偿张某某亲属人民币8万元，该补偿包含医疗费、交通费、食宿费、误工费、死亡赔偿金、丧葬费、被抚养人生活费、精神损害赔偿金等各项费用。



昌平区司法局

无法证明公司欠薪 员工辞职索赔败诉

□本报记者 王香闻

2013年8月，金沛松被北京一家技术公司聘用，双方签订三年固定期限劳动合同，公司从当月起为他缴纳社会保险。合同到期后，又续签至2019年12月底。

金沛松说：“上班时，我住在公司内的宿舍里。可能是找我方便，一有活儿，主管就让我去做。除了工作日下午下班后给我派任务，周六日也总让我加班，甚至法定节假日也常打电话让我去处理工作中的事情。更气的是，公司从不给我加班费，还经常拖欠工资。2017年春节后，我跟领导提了好几次关于加班费和拖欠工资的事，他们表面上耐心听我说，但就是无动于衷。”

2017年4月1日，金沛松离职，其后申请仲裁，要求公司支付解除劳动合同经济补偿金、在职期间拖欠的工资、加班费等共计14万元。经过审理，仲裁委驳回其申请请求。金沛松又到法院起诉，不料其诉求近日也被驳回。

说法

此案在仲裁和法院审理阶段，双方当事人均认可金沛松于2017年4月1日离职，但对于离职原因各自有不同的说法：金沛松称自己是因公司拖欠工资而离职的，公司则说他是因个人原因离职。

金沛松为了证明其主张，提供劳动合同、工资卡银行交易明细、社会保险个人缴费信息对账单、排班表等证据。

公司不同意金沛松的主张，称排班表上没有部门主管签字及单位盖章，对其真实性及证明力不予认可。公司表示，单位一直是合理安排每位员工的工作时间，如果金沛松认为他加班了应该提供其在单位加班的相关证据，因其没有相关证据予以佐证，所以公司不同意支付包括加班费在内的各项费用。

同时，公司提交员工工资表作为证据，证明金沛松在职期间

公司已按时足额发放了其工资，不存在拖欠工资的情形。

法院审理后认为，双方当事人均认可双方劳动合同于2017年4月1日解除，金沛松主张公司拖欠工资他被迫提出离职，因他未提交公司拖欠其工资、未足额支付其劳动报酬的相关证据，故对他要求公司支付解除劳动合同经济补偿金的请求，法院不予支持。

金沛松主张在职期间存在延时加班、休息日和法定节假日加班的情况，依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第九条“劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果”的规定，因金沛松未提交其加班的相关证据，所以法院最终驳回了他的诉讼请求。