

公司用工不留任何书面凭证

微信记录助员工讨回工资赔偿5万元

□本报记者 赵新政

因无书面劳动合同 公司否认劳动关系

左晶莹说,她于2016年6月16日入职北京一家国际健身俱乐部公司,公司未与她签订书面劳动合同。起初,她的月工资为2500元,另有业务提成。自2019年9月起,她晋升为业务主管,月工资变更为5000元。

“我的工资一直由经理尹某通过微信或支付宝支付,或者由财务负责人李某通过银行转账方式支付,部分工资通过现金方式支付。”左晶莹说,她2020年2月至5月居家办公,但公司未支付该期间的工资。此外,公司未安排她休年休假,亦未支付未休年休假工资。

“2020年5月2日,经理尹某在未提前通知的情形下通过微信语音无故将我辞退。”左晶莹说,这跟让她入职时一样,都是通过微信说一声就行了。

为维护自身合法权益,左晶莹请求劳动争议仲裁机构确认其与公司存在劳动关系,同时裁决公司向其支付未签订书面劳动合同二倍工资差额、违法解除劳动关系赔偿及被拖欠的工资、加班费等。

仲裁庭审中,左晶莹提交了微信、支付宝转账记录,以及她与郑某、张某、尹某的微信聊天截图、工作群截图、银行交易明细、工牌、钥匙等证据。其中,微信、支付宝转账记录发生在2016年7月15日至2020年8月26日,转账方显示“尹某”。银行交易明细显示,李某向她支付款项。

在与郑某2020年5月3日的微信聊天记录中,左晶莹说:“我从未想过我会这样离开……看到被移除出群的那一刻,心里说不

出来是什么滋味……不过,这也算是工作的一个结尾或者是工作的一个交接……”在与尹某2020年8月16日的微信聊天记录中,尹某向左晶莹转账2097元,并称这是左晶莹1月份上13天班的工资。

公司对上述证据的真实性持有异议,但认可尹某是公司经理,张某、郭某是店长,否认李某是公司员工,不承认左晶莹与公司存在劳动关系。

依据微信聊天记录 确认公司用工事实

经审理,仲裁裁决驳回左晶莹的全部请求。她不服该裁决,向一审法院提起诉讼。

一审法院认为,公司认可尹某是其经理,其在左晶莹工作的地方开有门店,店长为张某与郭某。根据左晶莹提交的微信记录,其与尹某、张某等人均有工作上的联系,尹某在相应期间通过微信、支付宝向其进行多笔转账,并在双方聊天记录中说明该转账为工资或提成,在公司未提交相反证据的情况下,应认定左晶莹系为公司提供劳动。

公司未就双方劳动关系存续期间提交证据,左晶莹主张其于2016年6月16日入职、于2020年5月2日被辞退,与其工资记录和微信聊天记录相互印证,一审法院予以采信,故确认双方自2016年6月16日至2020年5月2日期间存在劳动关系。

公司未与左晶莹签订书面劳动合同,其主张左晶莹入职时约定每月工资2500元,部分工资通过现金方式支付,但未提交相应证据,一审法院不予采信。根据微信、支付宝账单,可认定其2016年8月15日至2017年7月24日的工资为21428.86元,依据《劳

动合同法》第82条规定,公司应支付其2016年7月16日至2017年6月15日未签订劳动合同二倍工资差额21428.86元。

左晶莹称因疫情影响,公司要求她居家办公,但未就其工作内容提交证据,一审法院认定该期间公司未安排其工作,依据相关规定,除2020年2月支付正常标准工资外,同年3月1日至5月2日支付基本生活费即可。

根据微信记录可认定解除劳动合同确由公司提出,左晶莹虽主张系违法解除但未就此提交充分证据,一审法院认定系由公司提出并经双方协商一致解除劳动合同,公司应向其支付经济补偿金而非赔偿金。

综上,一审法院判决确认双方在2016年6月16日至2020年5月2日存在劳动关系,公司应向左晶莹支付2016年7月16日至2017年6月15日未签订劳动合同二倍工资差额21428.86元、解除劳动合同经济补偿金18312.32元、被拖欠工资8150.8元、未休年休假工资5893.62元,各项合计53785.6元。

公司未签劳动合同 应当支付二倍工资

一审判决后,左晶莹上诉称,原审在公司未依法提供有效证据证明其所付工资具体数额的情况下,将现金支付的工资排除在其工资之外是错误的。根据法律规定,工资记录、加班记录等属于公司掌握的证据,应由公司承担举证责任。公司不提供证据,应承担不利后果。在公司对相关事实一概否认、明显推诿躲避的情况下,一审法院要求她提供工资标准属举证责任分配不当。此外,认定双方系协商解除劳动关系也是错误的。

对于左晶莹的上诉,公司辩

称双方不存在劳动关系,不存在违法解除,更无法谈及工资数额。同时,公司上诉请求撤销一审判决,改判驳回左晶莹的全部诉讼请求。

公司认为,左晶莹提供的所谓的证据均是一些聊天记录,既没有证人证言证明公司与其存在的劳动关系,更没有任何加盖公司印章的书面材料,一审法院在此情形下错误的认定双方存在劳动关系,缺乏事实及法律根据。另外,不签订劳动合同二倍工资的诉讼时效为一年,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。本案中,左晶莹在2020年提起诉讼明显超过一年的诉讼时效。

二审法院认为,结合左晶莹提交的转账记录、微信聊天截图、工作群截图及公司对相关事实的认可,可以认定双方之间存在劳动关系。公司虽对此予以否认,但不能就上述证据所显示的沟通情况以及转账情况进行合理解释,也不能提交相关证据予以证明,故对原审认定的事实予以确认。

公司上诉主张未签劳动合同二倍工资已过诉讼时效,鉴于左晶莹已于劳动合同终止之日起一年内提出仲裁请求,考虑到未签劳动合同行为处于持续状态,而劳动者为维持劳动关系在劳动关系存续期间难以主张权利,且公司在一审期间亦未对此提出异议,故一审法院判令公司支付相应未签订劳动合同的二倍工资差额并无不妥,二审法院予以支持。

综上,二审法院认为左晶莹与公司的上诉请求均不能成立,一审判决认定事实清楚,适用法律正确,故判决驳回上诉,维持原判。

续订合同时期限缩短,算降低原约定条件吗?

编辑同志:

王某的2年固定期限劳动合同即将到期。我公司根据需要在岗位、工资等各方面劳动条件不变的情况下,提出续订1年期的劳动合同,可王某认为续订的劳动合同期限短于前劳动合同期限,实际上是降低了原劳动合同期限,因此不准续订。

请问:如何认定“维持或者提高劳动合同期限”?如果因王某拒绝续订而导致劳动合同到期终止的,公司应否给予他经济补偿?

读者:赵晓波

赵晓波读者:

根据《劳动合同法》第四十六条第五项规定,除用人单位维持或者提高劳动合同期限续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,固定期限劳动合同期满后终止的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。而对于“用人单位维持或

者提高劳动合同期限”的判定,需要对新的劳动合同期限与原劳动合同期限条款或履行情况作比较分析。根据《劳动合同法》第十七条的规定,作比较分析时一般应当从工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护等方面进行,主要包括:1、劳动报酬的标准和社会保险待遇是否被降低;2、调整工作地点和工作岗位是否增加了劳动者额外的劳动负担;3、是否增加了劳动者应履行的义务,增加劳动者应尽的法定义务除外;4、是否减少了劳动者的权利或权益;5、是否对劳动者作出了更加严苛的约束性规定。

对于劳动合同期限,也应纳入对比条件之列,主要理由包括:第一,期限是劳动合同的一个必备条款和主要内容,应当属于劳动合同的约定条件之一;第二,实践中,用

潘家永 律师

递交辞呈后又偷偷拿回 公司仍有权要求员工离职

读者刘莉莉近日向本报反映说,因一时冲动,她向公司递交了将在30天后离职的书面辞呈。三天后,她后悔了并要求撤回辞呈,但被公司拒绝。于是,她乘工作人员不备,偷偷拿回了辞呈。可是,当30天期满后,公司仍然要求她离职。

她认为自己在公司人事主管部门未批准之前便要求撤回申请并偷回了辞呈,这意味着她的辞职行为并未完成,应当按作废论处,公司无权让她走人。

她想知道,这种观点对吗?

法律分析

刘莉莉的观点是错误的,公司有权要求她离职。

《劳动合同法》第三十七条规定:“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。”即劳动者单方解除劳动合同是一种典型的形成权,只要劳动者遵循时间、书面形式

规定,将解除合同的意思表示通知到用人单位,无论用人单位同意与否,都可以无理由解除劳动合同,且期限届满劳动合同便自然解除。

劳动合同的这种解除权,对劳动者来说也是“双刃剑”,非因特殊情况不可反悔、不可撤销。这种特殊情况,实质上就是《民法典》第一百四十一条所规定的:“行为人可以撤回意思表示。撤回意思表示的通知应当在意思表示到达相对人前或者与意思表示同时到达相对人。”也就是说,只有劳动者撤销辞呈的申请,在辞呈送达公司之前到达公司,或者与辞呈同时到达公司,才可以撤销辞呈,否则,除非公司同意,便不可挽回。

结合本案,公司已经收到刘莉莉的辞呈,其在公司收到辞呈的三天后要求撤回,显然是不符合撤回的条件。此时,其偷偷拿回辞呈,并不能否定其此前已经提交辞呈的事实。

廖春梅 法官