



## 实发工资比合同约定工资高4倍但无证据

# 工会律师巧取证帮职工成功维权

□本报记者 余翠平

在用人单位拒绝提供工资发放表等证据证明职工工资收入、劳动合同约定的工资数额又明显低于实发工资的情况下，职工被违法解除劳动合同时能按实发工资标准计算经济赔偿吗？从理论上讲是可以的，但在实际执行过程中需要职工提供相关证据证明自己的实发工资数额。

对此，职工赵某明确表示自己做不到。不过，当她得到工会法律援助律师帮助后，在律师指导下，她通过收集、整理、保存、提供自己与公司相关人员之间的微信聊天记录，将一个个零碎的间接证据串成证据链条，最终还原了自己的实发工资数额。由此，通过诉讼，她获得了自己应得的经济赔偿。

### 被哄骗，签订“不真实”劳动合同

2020年12月11日，赵某入职北京一家科技公司并担任主播职务。

赵某说，公司在签订劳动合同时称，与她签订劳动合同只是走个形式，里面写的内容没什么用。由于对劳动合同有什么作用、签不签劳动合同有何影响不太了解，赵某便听信公司的一面之词，基本上是在被哄骗的状态下与公司签订了一份内容“不真实”的劳动合同。

该劳动合同载明，赵某的工作时间采取综合计算工时制，基本工资不低于3000元/月，综合工资不违反国家法律法规相关规定。其中，综合总工资包含基本工资、加班工资、社保费用、绩效工资、保密及竞业限制津贴等。其他工资、津贴、补贴、奖金及特殊情况下的工资，以基本工资为加班工资的核算基数。合同还注明，赵某的劳动报酬为税前应发收入。

另外，公司与赵某口头约定的月工资标准为12000元，实际上也是按照这个标准进行发放的。二者相比，赵某的实得工资数额是劳动合同写明的工资数额的4倍。在此情况下，公司为使实发工资数额与劳动合同约定的工资数额相对应，同时也为了逃避监管，公司在向赵某支付工资时采取微信转账方式进行支付，

且支付周期不固定。即便如此，公司每次支付工资还要安排不同的个人进行微信转账，从不使用公司账户。

### 遭辞退，职工维权遇到困难

对于公司的非正常工资支付行为，赵某没有多想。在她的意识里，始终坚信付出就会有收获。她认为，偌大一个公司不至于做出耍赖不发工资的事情。令她想象不到的是，入职没多久，公司就向她发出了辞退通知。

公司向赵某出具的离职证明载明：因公司原因自2021年1月23日起与她解除劳动关系。在职期间，赵某无不良表现。双方已办理离职手续，并完成离职工作交接。因未签署相关保密协议，赵某择业自由。

为了做好自己喜欢的工作，也为了配合公司的工作安排，赵某在职时经常延时下班，即使休息日也在加班工作，但公司从未向她支付过加班工资。无故被辞退后，她想追究公司违法解除劳动合同的责任、维护自己的合法权益，但不知道从何做起。

由于缺乏法律知识，赵某只得四处打听如何维权。在多方咨询之后，她向劳动争议仲裁机构递交了仲裁申请，请求裁决公司按照月工资12000元/月的标准向她支付违法解除劳动合同赔偿金、未提前30天通知解除劳动合同的代通知金以及在职期间的加班工资。

立案之后，赵某又遇到了如何收集证据、收集什么证据、怎样应诉等一系列难题。

### 巧取证，微信记录助职工成功索赔

经朋友介绍，赵某来到北京市总工会法律服务中心请求法律援助。结合赵某系农村户口，从事主播工作，属于新业态岗位等事实，该中心根据《北京市工会关于新就业形态人员权益维护法律服务实施办法（试行）》相关规定，对她的请求当天受理、当天报批。在通过审批流程之后，立即指派工会法律援助律师贾思宇为她提供免费的代理服务。

贾律师接受指派后第一时间

与赵某取得联系，并对案情进行沟通分析。

赵某说：“公司从来没有给我缴过社保，发工资也是人事部门工作人员个人转账的。公司与我解除劳动关系时，没有给付任何经济补偿。”贾律师问：“公司解雇你，是否有书面解除劳动关系通知？”赵某拿出公司出具的解除劳动关系通知书，贾律师看后认为赵某具备了索赔的权利。

紧接着，赵某说自己的月工资收入是12000元，但这些钱是公司人事部门工作人员通过个人微信转给她的，没有用公司的账号发放工资。因转账时间不固定、转账人员来回变更，贾律师认为，本案最大的风险是赵某的实发工资与劳动合同约定的工资标准不一致，想按实发工资为标准索赔存在困难。

贾律师多次告知赵某：“劳动合同属于书面证据，也是直接证据。你只有通过其他间接证据形成证据链推翻劳动合同载明的工资标准，并让仲裁员及法官确信，才能按照你主张的12000元工资计算赔偿费用。”

经此提示，在之后的见面沟通中，赵某把公司的微信群以及她与公司财务人员、人事部门工作人员联系的微信聊天记录全部调了出来。通过整理，贾律师将内容相关、能够互相印证的微信聊天记录集合到一起，然后又按次序把几个微信聊天记录群编排一下，形成一个完整的证据链条，可以比较完美地诠释赵某关于工资数额的主张。争取取得仲裁员和法官的确信。

做好充分准备之后，仲裁开庭时，贾律师与赵某积极出庭应诉，当庭出具了劳动合同、离职证明原件、微信聊天记录等相关证据。然而，公司经合法传唤没有出庭，对赵某提供的微信证据无法进行质证。

因赵某提供的工资转账记录截图显示对方账号为个人，考虑到微信聊天记录为电子证据，在公司未出庭的情况下无法核实对方真实身份信息，仲裁机构对赵某的工资标准主张不予采纳，仅裁决公司向赵某支付违法解除劳动合同赔偿金3000元。

赵某不服该仲裁裁决，向法院提起诉讼。法院受理后向公司

发出出庭应诉传票，庭审时公司按照派员出庭应诉。经质证，公司认可赵某提交的微信聊天记录真实性，并认可相关当事人系公司员工。在此基础上，法院采信赵某的主张，判决公司应向其给付赔偿金12000元。目前，公司已将该判决履行完毕。

### 劳模律师说法

#### 使用微信聊天记录作证 应妥善保存证据载体

北京市总工会法律服务中心 工会劳模法律服务团成员常卫东律师：

根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》，微信聊天记录、微博、电子邮件、电子支付记录等均属于电子证据。当事人以电子数据作为证据时，应当提供原件，即要注意收集保存证据载体。如果手机换新或者储存空间不够，可以提前在计算机上备份聊天记录。当遇到不易保存的电子证据，应该第一时间向公证处申请，对电子数据证据做保全，防止证据的灭失。在庭审中，微信证据经法院认定属于案件的关键证据时，因无法认定微信记录对方身份的，也可向法院申请调取证据，法官可出具调查令。为最大限度地让法院采纳自己的电子证据，职工在诉讼中应做好电子证据的调查收集、保全工作。

北京市总工会法律服务中心 工会劳模法律服务团成员金晓莲律师：

电子证据只是证据的一种，在劳动争议仲裁或诉讼过程中，证据都是用来证明当事人自己的主张的。因此，无论是电子证据还是传统的书证和物证，劳动者在收集和利用证据的时候一定围绕证明目的来进行，所收集和提交的证据必须是能证明自己一方的主张的，否则就很难实现证明目的。证据在使用的时候要注意彼此之间的关系，特别是有多个证据的时候，证据之间要形成证据链条，能够互相印证，而不能出现相互矛盾或相互反证的情形。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

## 复工复产后密集“补班” 职工有权索要加班工资

编辑同志：

我是一家餐饮公司的领班，因疫情防控需要，公司停工停产2个月。前些日子公司在员工微信群里通知：停工期间的工资按有关规定发放，大家要做好复工复产后“补班”准备，“补班”无加班费。停工的头一个月大家拿到了全额工资，第二个月份只拿了1000多元，据说是生活费。公司恢复营业后就立即实施“补班”计划，要求员工每周多工作1天、每天延时工作2小时。由于“补班”安排得太密集，员工都感到疲惫。加之没有加班费，员工怨言很大。

请问：公司的“补班”安排符合法律规定吗？

读者：方维晨

方维晨读者：

一方面，该公司不能强制员工“补班”。

疫情防控属于政府采取的强制性紧急措施，员工因此未能提供正常劳动的，这并非员工个人原因。《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》规定：“企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。”各地规定的生活费标准一般是当地最低工资标准的70%-80%。很显然，企业支付给工资或生活费是其法定义务，不能因为员工未工作而拿了钱，就认为自己有权强制员工“还班”。

另一方面，公司安排的“补班”实质上属于加班，因此，应遵守加班的程序和总时数规定。也就是说，企业复工复产后，由于生产经营需要，经与工会和员工协商后可以安排“补班”，员工应当理解并积极配合。但是，在安排“补班”中，应当保证员工每周至少休息1天，在保障员工身体健康的条件下每日加班不得超过3小时，而且每个月的工作日加班、休息日和法定节假日加班的总时数不得超过36小时。

再一方面，该公司应当向“补班”员工支付加班费。

《人力资源社会保障部等七部门关于妥善处理涉疫情劳动关系有关问题的意见》明确指出，企业不得以受政府延迟复工有关规定限制为由，要求劳动者补回等量工作时间而不视为加班；依法安排劳动者加班的，应支付加班工资。根据《劳动法》第四十四条的规定，工作日安排加班的，加班费不低于工资的150%；休息日安排加班又不能安排补休的，加班费不低于工资的200%；法定节假日安排加班的，加班费不低于工资的300%。

潘家永 律师

## 合同约定工作地不明，不等于单位可随意变更工作地点

常律师：

您好！我在公司已经工作5年了，工作地点一直在北京。前几天，公司领导通知，要将我调到南京工作。若我不同意此次调动，公司将与我解除劳动合同。我家在北京，不想去南京工作，可我的劳动合同约定的工作地点是北京和南京。

请问：公司可以随意将我的工作地在北京和南京两地之间调动吗？

答：

《北京市高级人民法院、北

京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》第6条规定：“用人单位与劳动者在劳动合同中宽泛地约定工作地点是‘全国’‘北京’等，用人单位在履行劳动合同过程中调整劳动者的工作地点，劳动者不同意，用人单位依据规章制度作出解除劳动合同决定是否支持？用人单位与劳动者在劳动合同中宽泛地约定工作地点是‘全国’‘北京’等，如无对用人单位经营模式、劳动者工作岗位特性等特别提示，属于对工作地约定不明。劳动者在签

订劳动合同后，已经在实际履行地点工作的，视为双方确定具体的工作地点。用人单位不得仅以工作地点约定为‘全国’‘北京’为由，无正当理由变更劳动者的工作地点。用人单位与劳动者在劳动合同中明确约定用人单位可以单方变更工作地点的，仍应对工作地点的变更进行合理性审查。具体审查时，除考虑对劳动者的生活影响外，还应考虑用人单位是否采取了合理的弥补措施（如提供交通补助、班车等）。”

根据上述规定，劳动合同约定您的工作地点为北京和南京，

属于工作地点约定不明确，应当以实际履行地点为具体的工作地点。因此，公司不能无正当理由随意变更您的工作地点。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所

**常律师信箱**

免费咨询热线：  
**13601074357**

lawyerchang@188.com