

运用视听证据维权,劳动者需注意六点

随着数字化等新技术的快速发展,手机录音、录像、视频聊天等电子证据越来越多地呈现在庭审现场。但在司法实践中,不少视听资料却因无效未被法庭采信。那么,什么样的视听证据才算有效?又该如何正确采集呢?以下案例及其评析对此作出了详细的法律解析。

基本案情

2021年1月,熊师傅入职一家餐饮公司从事厨师工作,双方未订立劳动合同。2022年4月底,熊师傅突然接到公司裁员通知,让他结算完工资后终止双方之间的劳动关系。面对公司的单方面无故辞退行为,熊师傅找到人事主管面谈,要求继续履行劳动合同。

在这次谈话中,熊师傅将交谈对象、应聘时入职条件、劳动岗位与报酬、工作年限、个人诉求等用录音笔完整地记录下来。经过劳动仲裁后,熊师傅诉至法院,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金及未订立书面劳动合同二倍工资差额。

经审理,法院认定熊师傅提供的录音资料、考勤表、工资单等材料相互印证,系有效证据,遂判决支持了他的诉讼请求。

无独有偶。温先生也在这次公司裁员中被无故辞退。在办理离职手续时,公司老板辛某虽然口头认可欠薪但未向他出具书面字据。

半年后,温先生因家中购房急需用钱才打电话给辛某,并对此次通话进行了录音。在通话中,他让辛某承认了欠薪未付的事实。随后,他持该通话录音诉至法院,要求公司支付被拖欠的工资。

法院认为,证据必须符合真

实性、关联性、合法性要求,因公司对录音证据中的通话对象即辛某的身份予以否认,且录音中未提及欠薪何时发生、欠薪理由、具体数额等情况,仅凭录音无法证明双方曾经存在劳动关系,亦无法与温先生在庭审过程中陈述的欠薪经过相互印证。最终,法院以证据不足为由驳回了温先生的诉请。

法律评析

自2022年1月1日起施行、新修订的《民事诉讼法》第63条规定,证据包括当事人的陈述、书证、物证、视听资料、电子数据、证人证言、鉴定意见、勘验笔录。第71条规定:“人民法院对视听资料,应当辨别真伪,并结合本案的其他证据,审查确定能否作为认定事实的根据。”

自2022年4月10日起施行的《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》(以下简称“《民诉法解释》”)第106条规定:“对以严重侵害他人合法权益、违反法律禁止性规定或者严重违背公序良俗的方法形成或者获取的证据,不得作为认定案件事实的根据。”

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》(以下简称“《证据规定》”)第90条规定:“下列证据不能单独作为认定案件事实的根据:(1)当事人的陈述;(2)无民事行为能力人或者限制民事行为能力人所作的与其年龄、智力状况或者精神健康状况不相称的证言;(3)与一方当事人或者其他代理人有利害关系的证人陈述的证言;(4)存有疑点的视听资料、电子数据;(5)无法与原件、原物核对的复制件、复制品。”

根据上述规定,熊师傅在缺

少书面劳动合同这一直接证据的情况下提供了现场录音、考勤记录、工资领取表等证据,结合以上规定,该录音证据没有违反法律禁止性规定,公司亦未就录音的真实性提出异议,且内容与案件待证事实具有关联性,故法院予以采信。

根据《民诉法解释》第90条第2款“在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果”的规定,温先生仅凭手机录音为证据主张公司存在欠薪事实,在没有其他证据支持且公司对相关事实予以否认的情况下,其提供证据显然不能证明其主张,故法院驳回诉请。

维权提示

从熊师傅和温先生的维权经历可以看出,在仲裁或诉讼中让视听资料成为裁决、判决依据必须同时具备三个条件:一是视听证据必须清晰完整,符合客观逻辑;二是视听证据的取得不能违反法律禁止性规定,不能违背公序良俗;三是有其他证据予以佐证。而要取得这样的证据,劳动者必须注意把握好以下六点:

一是采集视听证据的对象必须是义务承担者,即用人单位、劳务接受方或债务人。只有义务承担者说的话才能对其本人具有约束力。劳动者对其取证后,如果被录音人、录像人予以否认,那就应当及时进行司法鉴定。录制音视频时,拨打的电话最好是对方在电信部门实名登记的号码。

二是视听资料内容必须完整反映双方形成劳动关系过程或者存在其他民事权利义务关系,前后应当连接紧密,内容未被篡

改、拼接、剪辑或者伪造,具有客观真实性和连贯性。比如欠薪纠纷录音资料,应引导欠薪方完整表述欠薪的原因、起止日期、金额等来龙去脉,越具体、越准确越好。

三是视听证据的取得方式应当合法。根据《证据规定》等规定,违反法律禁止性规定或者严重违背公序良俗的方法取得的证据,不能作为认定案件事实的根据。例如,私自在他人在住宅安装窃听、偷录和监控设备,由此形成的视听证据会因侵犯公民的住宅权而不被采纳。

四是视听资料内容必须反映当事人真实意思表示,即被录音录像者必须不是在被威逼、胁迫的情况下进行录制的。任何通过限制人身自由、绑架、拘禁等手段取得的证据都会因获取手段非法而无效。因此,在录制前应精心准备,理清思路,梳理出关键内容、节点和细节,做到语态友善、心态平和。

五是视听资料应保留原始载体和备份。庭审中,如果对方对证据提出质疑,法庭或者鉴定机构会要求资料提供方出示原始记录。因此,当事人在对视听资料进行复制备份的同时不要将原始记录删除。另外,要对录制的视听资料整理成书面材料备用。

六是可以申请保全证据公证。有些视听证据经过一段时间后可能会灭失、丢失或被破坏、篡改等,并因此而失去证明力。这时,可根据《证据规定》第94条“电子数据的内容经公证机关公证的,人民法院应当确认其真实性,但有相反证据足以推翻的除外”的规定,申请公证机构对录制过程或截屏、截图、视频等进行公证,以确保视听证据的合法性和证明力。张兆利 律师

劳动合同缺少必备条款 员工有权拒签且能索赔

编辑同志:

由于发现公司提供的合同文本没有就社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等作出规定,且不同意与我磋商,我没有签字,但公司仍对我继续用工。时隔8个月后,公司要我离职。

请问:公司能否以我拒签为由,拒绝向我支付没有签订书面劳动合同的双倍工资?

读者:朱婷婷

朱婷婷读者:

公司应当向你支付未签订劳动合同二倍工资差额。

一方面,你有权拒签条款欠缺的书面劳动合同。

《劳动合同法》第三条第一款、第十七条分别规定:“订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”“劳动合同应当具备以下条款:(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;(三)劳动合同期限;(四)工作内容和工作地点;(五)工作时间和休息休假;(六)劳动报酬;(七)社会保险;(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。”

上述规定表明,劳动合同应当具备必备条款,合同内容应当如实体现双方的合意,且应当符合法律、法规的规定,任何一方不得利用签订书面劳动合同损害另一方的合法权益,否则对方有权拒签,或与对方进一步进行磋商。在公司提供的合同文本条款欠缺的情况下,你自然享有对应聘利。

另一方面,公司应当承担法律责任。

《劳动合同法》第十条、第八十二条第一款分别规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”即与劳动者签订书面劳动合同,是用人单位的法定义务,用人单位对没有签订书面劳动合同承担的是无过错责任,即使责任在于劳动者也不能豁免。

《劳动合同法实施条例》第五条规定:“自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。”

根据以上规定,即使你无正当理由拒不签订书面劳动合同,公司也只能是终止与你的劳动关系,其没有按时终止,自然必须承担逾期后的相应责任。

颜梅生 法官



女职工未签劳动合同遭开除 工会法援出手讨回公道

□本报记者 余翠平

“因为没有签订劳动合同,所以,我心里一直比较忐忑,结果还真的出了问题。所幸工会及时出手为我提供法律援助,与公司达成调解协议。对最终的调解结果,我太满意了。”经过几个月的折腾,职工刘女士与公司之间的劳动争议于近日了结。

提起那段时间的焦灼及工会提供的帮助,刘女士至今仍很激动。面对无劳动合同、无律师帮助的难题,她一度认为自己不能获得应得的赔偿了。虽然对公司违法解除劳动合同的做法很不认同,但缺乏法律知识的她干着急没办法。因此,她对自己提出的劳动争议仲裁案件能否胜诉心里没底。不过,找到北京市总工会法律服务中心之后,她看到了希望并达到了自己追求的维权目标。

员工勤恳工作却被无故解除劳动合同

刘女士在北京某公司期间,一直勤恳工作。2020年5月,

公司因工作需要,急需招聘一名行政专员,刘女士自荐自己可以胜任行政事务,同时提交了自荐书、简历等相关材料。在那时起,公司便让她从事行政工作,但没有正式聘用她为行政专员。就这样,她在“无名无份”的情况下身兼两份工作,而且认真地完成自己所担负的全部工作。可是,公司在未事先告知的情况下,无故开除了她。

刘女士对公司的做法百思不得其解。她认为,自己在2020年2月16日至5月29日期间承担两份工作,即使公司没有对行政专员岗位进行正式聘用,她的工作内容及工作业绩也是有目共睹的。在其没有任何违纪的情况下,公司的做法属于违法解除劳动合同。

工会法律援助帮员工快速讨回经济赔偿

2020年6月4日,刘女士向劳动争议仲裁机构提交申请,要求公司向其支付工资及赔偿金共计

28000元。考虑到自己缺乏法律知识,她找到北京市总工会法律服务中心申请法律援助。该中心通过审核后指派法律援助律师朱奉君作为她的委托代理人。

朱律师接受指派后,第一时间联系刘女士了解案情、分析案件争议焦点、审查双方证据材料,并提出刘女士在诉讼需要注意的问题。

仲裁开庭前,公司认为,双方之间的争议一旦进入诉讼程序将是一场时间和精力的消耗战。为此,公司主动向刘女士提出了希望用调解的方式结案,公司愿意对她进行赔偿。

起初,刘女士的态度是坚决拒绝与公司调解。朱律师详细讲解调解的原则、方法及优缺点后,她同意用调解方案。在仲裁委的主持下,双方经协商达成协议,由公司一次性向刘女士支付18000元。

近日,刘女士收到了公司支付的赔偿款。她高兴地说:“真没想到,调解这么快速便捷,还合理合法地解决了争议。”

劳模律师说法

学法懂法是劳动者维护自身权益的最有效手段

北京市总工会法律服务中心 工会劳模法律服务团成员武丽君 律师

职工刘女士所在的公司想用劳动者对劳动法律知识的缺失,通过不与劳动者签书面劳动合同的形式,规避一些法律风险和法律责任。另外,对与刘女士解除劳动合同,也是非常随意的。

通过这个案例,提示广大劳动者,要多注意学习劳动法方面的法律知识。在劳动关系履行的过程中,应当依法要求用人单位签订书面的劳动合同,将双方的权利义务固定在书面协议上,并注意留存与工作相关的证据材料。日后一旦发生争议,也好拿起法律武器来维护自己的合法权益。

协办单位:北京市总工会法律服务中心