

# 用人单位与劳动者发生劳动争议时 微信聊天记录可作为证据

□本报记者 赵新政

“我所在公司法定代表人魏某认为，只要公司掌握的证据不拿出来，我的月工资是多少就由公司说了算。”薛樱菽（化名）说，被违法解除劳动关系后，她要求公司按照月工资1.5万元支付赔偿金，而公司坚称其月工资只有1万元却不出示相关证据。

依据薛樱菽提交的与魏某的微信聊天记录、微信转账记录及录音等证据，一审法院判决支持薛樱菽的主张。公司上诉请求撤销该判决，在二审庭审中才提交工资表等证明薛樱菽的月工资为1万元。

二审法院认为，虽然双方在劳动合同中对转正后的工资未作明确约定，但薛樱菽提交的微信聊天、转账记录等证据足以证实薛樱菽转正后的基本工资为1.5万元具有高度盖然性。公司虽不认可双方就此存在口头约定，但对魏某的陈述及转账款项的性质不能作出合理解释，也不能提供充分的相反依据，故对原审认定事实予以确认。9月6日，二审法院终审判决驳回公司上诉。

## 员工遭遇违法辞退 要求公司给予赔偿

2020年11月16日，薛樱菽入职公司，担任采购总监职务。同日，双方签订期限为2020年11月16日至2023年11月16日的劳动合同，合同约定试用期为3个月，试用期基本工资为每月1万元，对于转正后基本工资未填写。此后，薛樱菽由公司指派到外地子公司工作。

2022年1月26日，公司出具解聘通知书，载明因公司经营方针和业务发生重大调整 and 变化，薛樱菽所学专业及经历、能力均不符合公司调整后的要求，故请其于2022年2月28日离开公司。此时，薛樱菽累计工龄已满20年，年休假为每年15天，其在职期间未休年休假。

2022年3月1日，薛樱菽向劳动争议仲裁机构提起仲裁，要求公司支付工资、加班费、未休年休假工资、违法解除劳动合同赔偿金等。次日，仲裁机构作出不予受理通知书。薛樱菽不服，向一审法院提起诉讼。

一审庭审中，薛樱菽主张其月工资为1.5万元，并提供其与公司法定代表人魏某的录音、微信聊天记录及微信转账记录予以证明。该聊天内容显示魏某认可薛樱菽的月工资标准为1.5万元，试用期3个月的工资不足1.5万元部分由魏某个人支付。薛樱菽多次通过微信聊天向其催要工资，魏某通过微信向其转账共计2万元。公司对此不予认可，称魏某的转账并非工资，但未就此款项性质作出合理解释，亦未提供相反证据予以证明。

关于休息日加班，薛樱菽主张其在职期间存在59天休息日加班。为证明该主张，她提交打卡记录、招聘海报照片及工作群聊天记录予以证明。公司对此不予

认可，称其加班应当向公司申请，且其岗位不存在周六加班的情况。

关于未休年休假，薛樱菽主张15天未休年休假工资。公司对此不予认可，称其未连续工作满12个月，且其年休假包含在2021年及2022年春节假期中，未单独安排她休年休假。

关于违法解除劳动合同赔偿金，公司主张双方系协商一致解除劳动合同，并提交录音予以证明。薛樱菽对此不予认可，主张其系被迫离职。

## 微信记录还原事实 法院支持员工索赔

经审理，一审法院认为，用人单位对劳动者的工资标准以及支付情况负有举证责任。薛樱菽主张其工资标准为每月1.5万元，并提交了其与公司法定代表人魏某的录音、聊天记录、转账记录予以证明，公司虽不予认可，但就魏某的陈述及转账款项的性质未做出合理解释，故对于薛樱菽的主张，一审法院予以确认。经核算，公司拖欠薛樱菽2021年3月1日至2022年2月28日期间工资106882.32元。故对于薛樱菽要求公司支付工资诉讼请求中合理部分，一审法院予以支持。

劳动者对加班的事实负有举证责任。本案中，薛樱菽主张其周六固定加班，周日按要求加班，并提供了部分打卡记录、招聘海报照片、微信聊天记录予以证明。根据其提交的微信工作群聊天记录，一审法院认定其存在4天休息日加班，加班费应为5517.24元。但对于薛樱菽主张周六固定加班的事实，其提供的招聘海报显示的岗位与其岗位不一致，且其就加班事实未进一步举证，故一审法院对该项陈述不予采信。对于薛樱菽主张2020年11月16日至2022年2月28日期间

休息日加班工资诉讼请求中合理部分，一审法院予以支持。

此外，薛樱菽在职期间未休年假，公司应支付其未休年假工资。薛樱菽主张的未休年假工资31034元不高于一审法院核算的数额，故予以支持。

公司主张双方系协商一致解除劳动合同，但其向薛樱菽出具的解聘通知书写明系因公司经营方针和业务发生重大调整变化薛樱菽不符合公司要求予以解聘。故公司与薛樱菽解除劳动合同系违法解除，薛樱菽要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金4.5万元并无不当，一审法院予以支持。

综上，一审法院判决公司支付薛樱菽被拖欠工资106882.32元、休息日加班工资5517.24元、未休年休假工资31034元、违法解除劳动合同赔偿金4.5万元。

## 上诉之后提交证据 二审驳回公司请求

公司不服一审判决，上诉称薛樱菽提供的劳动合同原件手写注明其转正后的基本工资为每月“15000元”，该内容系其私自添加，属于无效。事实是其工作能力达不到要求，公司未批准其转正，之后仍按每月1万元发放工资，其并未提出异议。根据公司工资支付记录，魏某向其转账不是工资，不应从应发工资里折算。

公司称，经沟通，薛樱菽同意解除劳动合同，提出结清工资即可。公司结清工资后，其于2022年2月27日离开公司。因此，双方系协商一致解除劳动合同，无需支付经济赔偿金。此外，薛樱菽入职时超过50周岁，按照规定无法缴纳社保，其与公司并未形成劳动关系。

二审庭审中，公司提交了劳动合同、工资明细表及银行转账

凭证等证据，以证明公司持有的劳动合同转正工资一项为空白，薛樱菽的月工资标准为1万元。另外，薛樱菽的身份证、户口本复印件和劳动仲裁不予受理通知书，可以证明她入职时已经达到退休年龄，双方签订的劳动合同是无效的。薛樱菽对公司提交的证据的真实性及证明目的均不认可，称其要求公司按照1.5万元的工资标准缴纳社保，但公司不同意。其作为管理人员，退休年龄是55岁，在职期间与公司形成的是劳动关系。

二审法院认为，虽然双方签订的劳动合同对于转正后的工资未作明确约定，但薛樱菽提交录音、微信聊天记录、转账记录足以证实其转正后基本工资为1.5万元的事实具有高度盖然性。公司虽不予认可双方就此存在口头约定，但未就魏某的陈述及转账款项的性质作出合理解释及提供充分的相反依据，故一审法院采信薛樱菽的主张并无不当。

公司主张其与薛樱菽协商一致解除劳动合同，但薛樱菽对此不予认可。公司出具的解聘通知书明确写明，因公司经营方针和业务发生重大调整变化，薛樱菽不符合公司要求予以解聘。而公司并未提交充分证据证明该解除理由具有客观依据及解除程序符合法律规定，故一审法院认定公司构成违法解除劳动合同，并无不当，二审法院予以支持。

公司上诉提出薛樱菽入职的时候已经达到退休年龄，双方之间形成的是劳务关系，不适用劳动法。二审法院认为，公司并未提交充分证据证明薛樱菽入职时已经达到法定退休年龄及双方签订的劳动合同具有无效情形，故其以此为由主张双方系劳务合同关系及其不应当承担劳动合同项下的相关义务，缺乏事实和法律依据，不予支持。由此，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

## 他人代签劳动合同 职工未追认是否有效?

编辑同志：

我入职某公司后的第二周，公司人力资源部派员到30公里外的车间找我在劳动合同上签字。可是，当天我恰巧请假未上班，经办人考虑到来回一趟不易，就干脆让车间主任杨某代签了我的姓名。半年后，我在离职时以公司未与我订立书面劳动合同为由，向公司主张二倍工资差额时，才得知杨某为我代签了劳动合同。

请问，这份由他人代签的劳动合同是否算数？我可否主张二倍工资？  
读者：项骏

项骏读者：

我国现行劳动法律在劳动者委托他人代理签订劳动合同方面无具体规定，但也不禁止。一般认为，劳动法是从民法中分离出来的一个部门法，劳动合同与民事合同虽然具有差异性但也有共性，因此，在劳动法对一些法律原则或制度没有作出规定时，可以适用民法的规定。

由他人代为签订的劳动合同是否算数和有效，不能一概而论。《民法典》第一百六十一条第一款规定：“民事主体可以通过代理人实施民事法律行为。”第一百七十一条规定：“行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后，仍然实施代理行为，未经被代理人追认的，对被代理人不发生效力。相对人可以催告被代理人自收到通知之日起30日内予以追认。被代理人未作表示的，视为拒绝追认。……”因此，具有下列情形之一，由他人代签的劳动合同具有法律效力：（一）劳动者出具授权委托书的；（二）虽然未经劳动者授权，但用人单位事后把由他人代签的劳动合同文本交给劳动者，劳动者予以追认或者未提出异议的。

本案中，虽然公司手里握有所谓的书面劳动合同，但并非你本人的签名，公司也无法证明你曾授权过让车间主任杨某代为签订劳动合同，而且，该公司事后也未让你对杨某的代签行为进行追认，故杨某的代理行为是无效法律效力的，应当视为该公司未与你订立过书面劳动合同。

《劳动合同法》第八十二条第一款规定：“用人单位自用工之日起超过1个月不满1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。”据此，该公司应当承担向你支付二倍工资差额的责任。  
潘家永 律师

## 职工签署离职补偿协议后反悔， 还能要求公司追加费用吗？

常律师：

您好！

我2021年入职一家公司，双方签订了为期3年的劳动合同。今年7月，公司与我协商解除劳动合同并答应给我一定的经济补偿。随后，我与公司签署了解除劳动合同协议，协议约定支付经济补偿后双方再无任何未决争议和纠纷。但是，我事后通过咨询了解到，公司支付的经济补偿低于法定计算标准。

请问：我能否要求公司按照

法律规定的计算标准予以补足？

答：

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条规定，“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协

议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”

根据上述规定，首先，您与公司关于解除劳动合同的经济赔偿金的约定并未违反法律、行政法规的强制性规定。其次，在签署协议之时，对于经济补偿金的数额、支付事由等是与您与公司协商一致确定的，除非有充分证据证明您在签署之时遭受欺诈、胁迫或者存在乘人之危的情形，否则该协议的签订应认定

为符合您的真实意愿，协议内容有效。

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

