

追索劳动报酬因证据不足一审败诉

农民工上诉后提交新证据维权成功

10名农民工被拖欠工资12万余元，向一审法院起诉时，他们的请求因证据不足被判决驳回。本案上诉至二审法院后，他们积极收集证据，并用证据还原事实真相，最终成功维权。

讨薪数额与证据不符 农民工诉求被驳回

诚利建筑工程有限公司承建某商品楼小区二期建设项目后，将木工施工任务分包给无施工资质个体包工头侯志勇。2022年2月，赵大平等10名农民工经姜霞介绍来到侯志勇分包的项目从事木工工作。工作结束后，因一直未得到劳务报酬，他们依据姜霞制作的《考勤表》，以及姜霞为制表人、侯志勇为审核人且注明欠付工资数额为127520元的《2022年3月-5月农民工工资表》为主要证据诉至一审法院，请求判令侯志勇、诚利公司共同支付欠薪，其中赵大平21900元，其他9人每人15000元至8140元数额不等。

庭审时，侯志勇答辩称，认可赵大平等提出的诉讼请求及证据。诚利公司则认为，其与赵大平等之间不存在建立劳动关系的合意，双方并未针对劳动报酬的标准及支付时间等进行约定。如赵大平等人所述其受侯志勇的雇佣，应向侯志勇主张工资，而非公司。

为此，诚利公司向法庭提交两份证据：一是收据2张，证明该公司于2022年4月15日、5月5日分两次向侯志勇支付人工工资4万元；二是姜霞个人为结算单位的《诚利公司结算单》2张，证明2022年3月至5月期间两次结算人工工资64310元，金额分别为29930元、34380元。

一审法院认为，赵大平等提交的两份证据即姜霞制作的《考勤表》、姜霞为制表人和侯志勇为审核人且注明欠薪数额的《2022年3月-5月农民工工资表》与诚利公司出示的2张收据及2张《诚利公司结算单》载明的工资数额不符。因赵大平等提交的证据不能证实其主张欠付工资

127520元的事实，故判决驳回其诉讼请求。

农民工多方收集证据 澄清案件事实真相

“辛辛苦苦工作2个半月，一分血汗钱都不给，哪有这样的道理？”赵大平等人心中不平，但他们也知道，打官司应当凭证据，自己举证不到位，不能怪别人。不过，他们仍然在法定期限内提起上诉。

赵大平等人的上诉理由是他们进入侯志勇分包的项目从事劳务之前，姜霞应诚利公司项目经理崔永健的要求，已经向诚利公司这个工地介绍过多批劳务人员，姜霞与诚利公司也产生过多次劳务人员工资的结算，但此前的结算均与他们无关。他们已经提交经侯志勇审核、签字认可的《2022年3月-5月农民工工资表》，该工资表中的10个人也对各自的工资数额进行了签字确认，该证据能够反映侯志勇与诚利公司欠付他们工资的事实清楚。况且，在一审过程中，侯志勇和诚利公司均未举证证实已经向他们支付了这些欠薪。《建设领域农民工工资支付管理办法》第7条明确规定，企业应当将工资直接发放给农民工本人，严禁发放给包工头或其他不具备用工主体资格的组织和个人。依据该规定，诚利公司应当向他们直接支付被拖欠的工资，而非与侯志勇、姜霞等人进行结算。

为确保能用充分有力的证据证明自己的主张，赵大平等人又收集多份证据向二审法院提交。其中，证据1是姜霞与侯志勇微信聊天记录24张，用以证明姜霞与侯志勇就赵大平等人工工作情况进行沟通的事实。证据2是姜霞与诚利公司项目经理崔永健微信聊天记录17张，证明崔永健作为诚利公司案涉项目的经理，

与姜霞就赵大平等人工工作情况进行沟通的事实。证据3是赵大平等人工照片10张、短视频3段，用以证明他们确实在案涉项目中从事劳务工作的事实。证据4是姜霞与崔永健微信聊天记录14张，主要内容是姜霞多次向诚利公司案涉项目介绍劳务人员，证明诚利公司在一审中提供的2张结算单所载费用系姜霞向诚利公司介绍的另外一批劳务人员的劳务费。而且，这两张结算单中存在大量的女性劳务人员，但本案中的10人均为男性。

对于赵大平等提交的上述证据，诚利公司虽不认可但未能提供反驳证据，其二审答辩时仍称其与赵大平等人不存在劳动关系，故无举证证实已经向他们支付工资的事实基础。同理，赵大平等向其主张欠薪缺乏事实及法律依据。

总承包单位违法分包 承担连带赔偿责任

二审法院认为，赵大平等人二审时提交的4组证据与一审中的部分证据及证人证言能够相互印证，故对其证明效力予以确认。诚利公司作为施工总承包单位将涉案工程中的木工工程违法分包给自然人侯志勇是能够确认的事实，因此，其对侯志勇的劳动用工和工资发放等情况有义务进行监督，防止发生拖欠农民工工资的情形。但是，本案恰恰发生了赵大平等人的工资未予支付的情形。

根据一、二审中诚利公司项目经理崔永健、包工头侯志勇与案外人姜霞的聊天记录，结合姜霞的证人证言以及其与侯志勇共同对赵大平等人工资表的确认，能够认定赵大平等人的确为涉案工程提供了劳动，且诚利公司与侯志勇均知情。至于赵大平等人具体是为侯志勇提供劳动还是为

诚利公司提供劳动，根据现有证据无法区分，但是对于造成拖欠赵大平等人的劳动报酬的后果，诚利公司作为施工总承包单位，应对其违法分包工程行为承担清偿责任。据此，二审法院于近日作出终审判决，撤销原判，改判侯志勇、诚利公司连带向赵大平等10人支付被拖欠工资共计127520元。

【评析】

收集留存证据是成功维权的重要前提

《保障农民工工资支付条例》第三十六条第一款规定：“建设单位或者施工总承包单位将建设工程发包或者分包给个人或者不具备合法经营资格的单位，导致拖欠农民工工资的，由建设单位或者施工总承包单位清偿”。本案查明的事实是，赵大平等10名农民工受雇于侯志勇，按照合同相对性原则，应当由侯志勇给付工资。但是，对于工程建设中存在的违法分包导致分包单位拖欠农民工工资的情况，该条例规定突破了合同相对性原则，明确规定不以建设单位或者施工总承包单位是否实际直接雇佣并亲自安排工作内容为前提，只要存在违法分包、转包事实，则应当对农民工的工资承担连带给付责任。该法律责任带有惩罚性质，且系法律强制规定，体现了保护农民工合法权益的立法本意和法律价值。

本案中，赵大平等人由原审起诉失败到上诉后逆转成功维权的经历，再次告诫劳动者，从提供劳务之日起就应当有收集、留存证据意识，不能给缺乏诚信的用人单位以任何逃避法律责任的机会。

(本文当事人及单位均为化名)

杨学友 检察官

在微信上发送辞职信息 产生书面形式辞职效力

编辑同志：

因与部门经理一向合不来，不利于自己的发展，我就给公司的人力资源主管发去一条微信消息，表明了辞职的意思。人力资源主管回复“已收到”。30天期满后，我要求公司给办理离职手续。不料，公司竟然称我在微信上面提出的辞职不能算作书面通知，这种辞职方式不算数，要求我坚守工作岗位。

请问：在微信上提出辞职，到底算不算以书面形式解除劳动合同？

读者：滕健（化名）

滕健读者：

《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前30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3日通知用人单位，可以解除劳动合同。”据此，劳动者可以无理由辞职，但必须符合法定的辞职程序要求，即应当采用书面形式。

如何认定“书面形式”，相关法律有明确的规定。其中，《民法典》第四百六十九条规定：“……书面形式是合同书、信件、电报、电传、传真等可以有形地表现所载内容的形式。以电子数据交换、电子邮件等方式能够有形地表现所载内容，并可以随时调取查用的数据电文，视为书面形式。”另外，《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第十四条规定：“电子数据包括下列信息、电子文件：（一）网页、博客、微博客等网络平台发布的信息；（二）手机短信、电子邮件、即时通信、通讯群组等网络应用服务的通信信息；（三）用户注册信息、身份认证信息、电子交易记录、通信记录、登录日志等信息；（四）文档、图片、音频、视频、数字证书、计算机程序等电子文件；（五）其他以数字化形式存储、处理、传输的能够证明案件事实的信息。”由此可见，由于微信信息是通过即时通信应用服务保存的通信信息，故也属书面形式的一种。

本案中，你通过微信向公司人力资源主管提出辞职，其实是通过采用书面形式通知公司，而且人力资源主管回复“已收到”，故可以认定你辞职的意思表示已经到达公司，且已经产生你单方解除劳动合同的效力。在这种情况下，公司称在微信上面提出的辞职不能算作书面通知，是没有法律根据的。因此，你与公司之间的劳动合同自你发送微信辞职信息起30日后合法解除，公司应当依法为你办理离职手续。

潘家永 律师

解除劳动合同通知书可以代替离职证明吗？

周先生是某科技公司的工程师。在与公司的劳动合同期限届满前，因一个项目的研发问题，他与公司领导产生了不同意见。领导一怒之下，让他立马走人。随后，公司向他送达解除劳动合同通知书。在办理离职手续时，他要求公司给开具离职证明，但公司说解除劳动合同通知书完全可以代替离职证明，拒绝另行开具离职证明。

周先生想知道：公司的说法对吗？如果因此而影响他再就业怎么办？

法律分析

公司的说法是错误的，若因拒开离职证明影响周先生再就业公司须赔偿。

一方面，公司应当为周先生开具离职证明。《劳动合同法》第

五十条规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明……”由此可见，在劳动关系解除或终止时，用人单位负有劳动者出具离职证明的法定义务，以保障劳动者的就业权。如果拒不出具或拖延出具《离职证明》，往往会影响到劳动者再就业。因为《劳动合同法》第九十一条规定：“用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。”所以，用人单位在招聘时均会要求劳动者（应届毕业生除外）提供离职证明。

另一方面，公司关于解除劳动合同通知书可以代替离职证明的说法是错误的。解除劳动合同通知书并不具备离职证明的性质，二者是有区别的：其一，离

职证明是由原单位开具的关于劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位工作年限、已经离职等信息的证明。而解除劳动合同通知书是对劳动关系解除的意思表示和解除后双方有关权利义务的安排，并不具有离职证明的上述内容和要素，而且难以证明双方的劳动关系已经解除，因为在该通知书送达后，可能会因某种原因，双方的劳动关系最终并未实际解除。其二，离职证明是证明原单位与劳动者已经不存在劳动关系的材料，是劳动者再就业时必须提供的，否则，新单位就不会予以录用，以避免带来不利后果；而解除劳动合同通知书是原单位发给劳动者的，由劳动者个人留存。

再一方面，公司拒绝出具离职证明，如果因此导致周先生无

法再就业，遭受了工资损失，那么，周先生可以请求其赔偿。对此，《劳动合同法》第八十九条规定：“用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”

需要强调的是，劳动者请求原单位赔偿损失的，必须能够拿出证据证明自己的经济损失与原单位拒不出具离职证明之间存在直接因果关系。这方面的证据主要是新单位发出的入职通知书、撤销入职通知书的通知、新单位有关人员的证言等。如果劳动者无法证明其最终未能入职新单位是因无法提交离职证明所导致，其赔偿损失的主张就难以获得劳动争议仲裁机构或人民法院的支持。

潘家永 律师