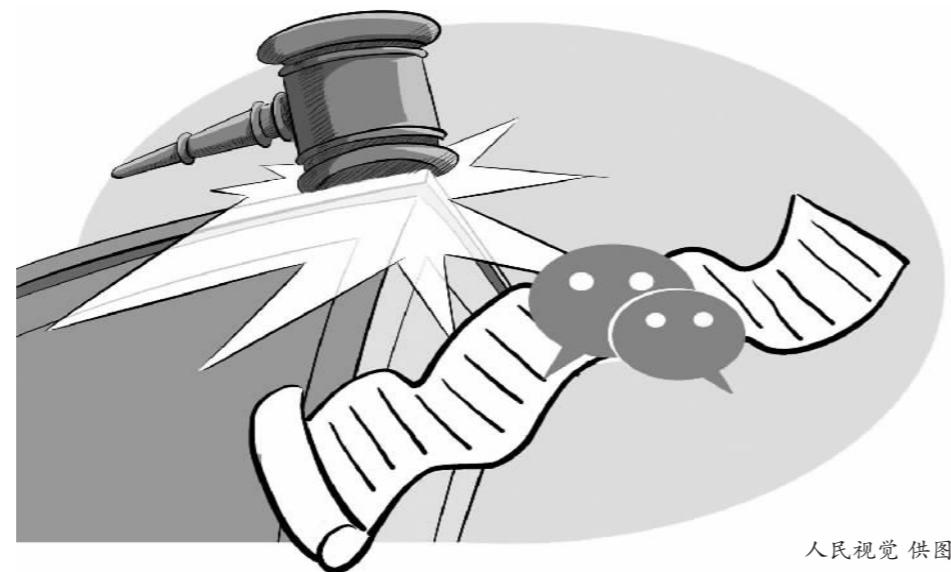


用人单位在微信工作群内安排工作,没签劳动合同也无其他证据佐证情况下,发生工伤后,职工用聊天记录作为直接证据——

## 微信截屏能否证实劳动关系? 法院这样判

### 阅读提示

微信等平台凭借其方便迅捷的功能,被越来越多地应用在劳动合同的订立、履行等方面,一些企业通过建立微信群,不仅用来安排工作,工资表、医疗费表格等日常管理也都通过微信发送至职工。一旦涉及纠纷,这些微信聊天记录能成为诉讼证据吗?法院又是如何裁判的?有哪些裁判规则?



人民视觉 供图

本报记者 吴铎思

没有签订书面合同,如何证明与用人单位之间存在劳动关系?日前,新疆维吾尔自治区昌吉回族自治州中级人民法院依刘某斌提供的微信群截屏、银行流水、微信聊天截屏、医疗费来源微信截图等证据,终审判决刘某斌与新疆阜康市某工程有限公司之间存在劳动关系。

### 没有签订劳动合同发生工伤

“我们之前没有签订劳动合同,所有工作是由公司负责人通过电话安排或者公司组建的兴隆团队在微信工作群内安排。”2017年5月起,刘某斌到阜康市某工程有限公司从事驾驶员工作。

2020年8月,刘某斌受公司法定代表人鲜某的指派,到阜康市水磨沟乡润万农猕猴桃基地进行作业时,因轮胎爆炸导致刘某斌头部颅骨骨折,创伤性脑损伤。

刘某斌受伤后,鲜某认可他是公司员工,且安排工作人员处理报销刘某斌医疗费事宜。后来双方发生劳动争议,2020年12月7日,刘某斌向阜康市劳动保障争议仲裁委员会申请仲裁,后裁决确认双方之间存在劳动关系。阜康市某工程有限公司不服诉至阜康市人民法院。

该公司称,刘某斌受伤时施工工程不是公司承揽的工程,该工程与公司没有任何关系;刘某斌受伤时驾驶的铲车不是公司所有,刘某斌并非受公司雇佣;刘某斌的工资不是由公司发放,公司未对刘某斌进行管

理,公司的规章制度并不适用于刘某斌。刘某斌认为,他的日常工作由鲜某通过电话安排或者公司组建的微信工作群内安排,他受伤后要求公司工作人员提供他的工资表,工作人员告知公司驾驶员没有考勤表,有工资表,并将他的2020年4月、5月的工资表通过微信发送,他提供的录音也可以证实鲜某认可有他的工资表;同时,他提供的录音可以证实鲜某认可他是公司员工,且安排公司工作人员处理报销被告医疗费事宜,医疗费表格是工作人员制作通过微信方式向他发送,医疗费表格显示医疗费由公司承担,他的工资、医疗费均由公司财务人员打入他账户。

法院审理后认为,阜康市某工程有限公司主张双方不存在劳动关系,但提供的证据均是间接证据,不足以证明其主张;而刘某斌提供的微信截屏证据真实、有效,判决双方存在劳动关系。

阜康市某工程有限公司不服,提起上诉。二审法院认为,一审判决认定事实清楚,适用法律正确,驳回上诉,维持原判。

### 微信证据成关键

本案中,劳动关系双方没有订立书面劳动合同,在此情况下存在劳动关系应具备事

实劳动关系的情形条件。依照法律规定,用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立,用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。同时规定,用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:工资支付凭证或记录、缴纳各项社会保险费的记录、用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件、劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录、考勤记录、其他劳动者的证言等。用人单位对其中的工资支付凭证或记录、缴纳各项社会保险费的记录、劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录、考勤记录负举证责任。

法官表示,《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定:

用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。

(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;

(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人

单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

法官认为,本案中,刘某斌提交的公司团队微信群截屏、银行流水、微信聊天截屏、医疗费来源微信截图等证据,可以证实他为阜康市某工程有限公司提供劳动,受公司管理,工资由公司发放,故认定阜康市某工程有限公司与刘某斌之间存在劳动关系。

### 保证记录的完整性

据了解,微信作为一种新兴的网络传媒工具,它整合了电子邮件、网上聊天、博客、QQ聊天工具、网上购物、网络支付平台等功能,由于其便捷性,我国使用的人数极多。微信平台上的信息以电子数据的形式存在,显然属于民事诉讼法规定的证据范畴,由于使用的普及性,目前在诉讼中作为证据出现的频率也越来越高。那么,一旦涉及纠纷,这些微信聊天记录能成为诉讼证据吗?法院又是如何裁判的?有哪些裁判规则?

《最高人民法院关于修改〈关于民事诉讼证据的若干规定〉的决定》已经施行,微信、微博等记录也可以正式作为打官司的证据。根据微信记录形成的方式,微信证据分为文字微信记录、图片微信记录、语音微信记录、视频微信记录、网络链接记录和转账支付信息。

依据上述决定,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的,应当提供原件。原始载体包括储存有电子数据的手机、计算机或者其他电子设备等。在提交微信聊天记录时,要提供使用终端设备登陆本方微信账户的过程演示,聊天双方的个人信息界面,以及完整的聊天记录。

业内人士指出,要想将微信聊天记录作为证据使用,在无其他证据佐证情况下,要注意三点:第一,一定要提供原始载体;第二,要证实微信聊天的对方就是案件对方当事人,即要证明对方当事人是该微信号的使用者;第三,原始载体上的聊天记录应当保证完整性,不能随意选择删除,否则完整性将被质疑,可能导致证据不被采信。



### 实操演练进车厢

近日,包头客运段组织开展全员反恐实操演练,采取“理论讲解+现场示范+实操演练”的方式,由呼铁公安局、消防支队、反恐支队等派员进行专业指导,帮助一线人员熟练掌握钢叉、盾牌、警棍等列车反恐防暴器械的使用方法,有效提升了职工应急处置能力。

金敏则 摄

## 员工争吵后被泼油烫伤,认定工伤惹争议

**本报讯(记者周倩)**姚某、侯某是北京一家餐饮公司的员工。2019年10月22日二人因工作中管理问题发生争执,经单位领导解决后,侯某仍然不满。次日10时许,侯某出于报复心理,将热油泼在后厨工作的姚某身上,姚某被烫伤。

2020年9月28日,北京市东城区人社局作出《认定工伤决定书》,称姚某受到的事故伤害,符合《工伤保险条例》第十四条第(三)项之规定,属于工伤认定范围,认定为工伤。公司不服,向北京市人社局提起行政复议申请。北京市人社局作出《行政复议决定书》维持东城区人社局作出的决定。

公司认为,姚某因个人原因与同事发生矛盾导致受伤,不应认定为工伤,遂向北京市西城区法院提起行政诉讼。

法院经审理认为,本案认定工伤的核心焦点是姚某所受伤害是否因工作原因造成。《工伤保险条例》第十四条规定的“因工作原因”是指职工受伤与其从事本职工作之间存在关联关系,在工伤认定中,对工作原因的认定应结合工作时间及工作场所的因素全面理解,且不应限定较小范围,而是应当将有关联因素的原因都纳入考量范围。

本案事发时,侯某出于报复心理将姚某烫伤,从姚某所受伤害来看,其系在工作时间、工作岗位从事本职工作的过程中受到的伤害,与从事本职工作之间存在关联性,属于其工作职责范围的情形。

法官认为,《工伤保险条例》旨在强化公民权利保障及保护劳动者的合法权益,而工伤保险制度正是分担事故风险,提供劳动保障的重要制度。因此,对工作原因的认识不能局限于直接原因,对于间接原因及原因不明的情形,需要人社部门在认定中充分考量其相关因素,注重对劳动者的保护。侯某的行为对他人心造成极大损害,与社会主义核心价值观倡导的“敬业、友善”严重背离,在这种情况下人社部门作出工伤认定更应注重保护劳动者的合法权益,符合工伤保险制度设立的初衷。

据悉,该案正在上诉期。

**初入职场  
这份职场避坑指南  
请收好!**

小明是一名刚走出校门的大学生,在求职过程中,遇到一些疑问,让我们一起来看看法律是怎样规定的。

**G 法问**

**同一个车间、班组工作,待遇咋不同?**

本期主持人 本报记者 杨明清 张婧

**读者来信**

编辑您好!

我是青岛市高新区一家外资企业派遣员工,某周五下午下班时,公司突然通知,因公司总部破产,资金链断裂,决定立即与我们解除劳动合同。解除合同的职工中既有公司正式员工,也有派遣员工。

请问,这种突发解聘事件,如果派遣员工与公司正式职工在一个车间、班组工作,能否享受同等待遇?能否得到等额解聘赔偿?

李先生

**为您释疑**

李先生您好!

《劳动法》第四十六条规定,工资分配应

当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。《劳动合同法》第六十三条规定,被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则,对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的,参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

《劳务派遣暂行规定》第九条规定,用工单位应当按照劳动合同法第六十二条的规定,向被派遣劳动者提供与工作岗位相关的福利待遇,不得歧视被派遣劳动者。

一般认为,同工同酬是指用人单位对于从事相同工作岗位、付出相同劳动工作量、取得相同工作业绩的劳动者,支付大体相同的劳动报酬。同工同酬是相对的,不是绝对的,即使是同一工作岗位的劳动者,劳动报酬有一些差别,只要大体相同,也不违反同

工同酬原则。《劳动法》规定工资待遇首先应当遵守按劳分配原则,在其他条件均相同的情况下,劳动者不应当因为派遣员工、正式员工的身份问题受到歧视。同工同酬是劳动者依法享有的权利,用人单位必须贯彻执行。但是劳动者在学历程度、资质资格、能力水平、熟练程度、个体差异等方面不可能完全一样,要求绝对的同工同酬既不公平也不现实。

无论是用人单位正式员工,还是劳务派遣员工,他们在同等岗位提供相同工作,取得同等业绩的情况下,不应采取差异化、区别对待的方式支付劳动报酬。

因此,您作为派遣员工与公司正式员工在同一个车间、同一班组、提供相同的工作,公司应当实行同工同酬。

山东众成清泰(青岛)律师事务所律师 郭立天

### 单位扣押我的身份证、学历证书怎么办?

**《劳动合同法》第九条规定**,用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

**《劳动合同法》第八十四条规定**,用人单位违反本法规定,扣押劳动者的居民身份证等证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关规定给予处罚。

**《劳动合同法》第十九条规定**,劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。

**同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。**

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。

劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

策划:周倩 | 制图:雷宇翔

## 录而不用,企业要承担赔偿责任

谈妥后,彭某向原公司提出离职申请,一心盼着入职新公司。没想到几周后,彭某却意外收到“新东家”人力资源专员吴某的一条微信,称由于公司的摄影师岗位有人顶岗,现对彭某撤销录用。

**【庭审过程】**

新单位入职不成,原来的工作也丢了。失业在家的彭某遂向法院起诉:请求判令新公司赔偿其经济损失35000元。

一审法院审理后认为,新公司向彭某发出含有特定内容的录用通知书具有要约的法律性质。彭某接到录用通知书后在规定报到时间辞掉原工作,准备按要求报到上班,这行为亦表示接受该要约,录用通知书即发生法律效力。双方对缔结劳动合同的目的达成一致意见。

录用通知书生效后,用人单位不得随意撤回。新公司在向彭某发出录用通知书后,又以摄影师岗位有人顶岗为由决定撤销录用,造成彭某失业,该行为有违法律规定的诚实信用原则,客观上侵犯了彭某的就业权,给

成彭某的就业损失,应当承担缔约过失的法律责任。

彭某离职后至今未工作,综合考虑新公司的过失、彭某的损失等情况,应给予彭某三个月的择业期为宜,即由新公司赔偿彭某三个月的工资损失29664元。

### 【审判结果】

新公司不服,提起上诉。二审法院经审理后认为,新公司的行为构成缔约过失,一审判决并无不当。因此,判决驳回上诉,维持原判。

### 【法官说法】

一方造成信赖利益损失,而应依法承担民事责任。

对于赔偿金额,各地审裁机关尺度不一,一般会考虑应聘者的直接损失及信赖利益损失,同时也会考虑单位的过错程度。直接损失指的应聘所产生的通讯费、交通费、体检费、住宿费等;信赖利益损失,即彭某基于对A公司的信任,辞去原工作以及今后需要重新找新工作的时间成本。

本报记者 王鑫 方大丰

已经“到手”的工作,突然遭用人单位“变卦”被撤销录用,这样的事例并不鲜见。从事摄影工作的彭某就遇到过这样的“窘境”:成功应聘新工作单位之后,他辞掉了原有的工作。谁知在入职前夕,却收到新单位撤销录用的通知,让他的“饭碗”没了着落。

假如遇到这种“甩手掌柜”,是“自认倒霉”还是“据理力争”?企业录而不用,不要求承担赔偿责任?

**【案情回顾】**

彭某是一家公司高薪聘请的摄影师,月平均工资近万元。某天,彭某在招聘平台看到另一家公司正在招聘摄影师,工资更高。彭某颇有意向,便投递了简历。经过两轮面试后,双方达成初步意向。新公司向彭某发出录用通知书,其中写明,公司决定正式聘用彭某为公司设计部摄影师,并注明了薪资、试用期、报到日期。