

劳动争议中,如何提供合法有效的微信证据?

以案说法

实践中,一些管理不规范的企业,会通过企业相关人员(如管理人员、财务人员等)的个人微信号,对劳动者下达管理指令、发放工资,甚至通过微信告知的方式解除劳动合同。发生劳动争议时,劳动者如何提供有效微信证据维权?

【案情】

2023年7月,王某申请劳动仲裁,请求裁决某岩土有限公司支付拖欠的工资、解除劳动合同的经济补偿、未签劳动合同的第二倍工资等。据王某自述,他于2023年2月入职某岩土有限公司,从事渣土车司机工作,双方约定月保底工资7500元,加班另行计算;在职期间,公司法定代表人曹某通过个人微信支付过3月份工资,其他月份的工资以现金形式发放;2023年7月11日,公司与他解除劳动合同,但未支付2023年6月份工资及7月1日至7月11日离职前工资。

为证明自己的主张,王某提交了几份证据:公司营业执照照片,其中显示法定代表人为曹某;曹某向他支付工资的微信聊天记录和工资支付记录,聊天记录中显示王某受公司管理,且对方承认拖欠工资;对方微信相关个人信息截图,其中显示的手机号码归属曹某,微信朋友圈中的本人照片为曹某;王某与曹某的电话录音,其中曹某承认拖欠王某工资;王某在公司的打卡签到记录;曹某本人身份证复印件等。

经当地劳动人事争议仲裁委员会多次依法通知,岩土有限公司无正当理由拒不出庭,仲裁委依法进行了缺席裁决。

《劳动争议调解仲裁法》第六条规定:“发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。”因此,提供有效微信证据,对于劳动者维权非常重要。

劳动仲裁委在庭上现场就王某提供的手机号查找曹某的微信,证明与王某提供的微信一致。劳动仲裁委结合王某提交的其他证据,认定构成完整证据链,支持了王某的仲裁请求。公司收到裁决书后,向人民法院提起诉讼,法院驳回其诉讼请求,劳动仲裁裁决已经生效。

【评析】

那么,什么样的微信证据才合法有效呢?

首先,证明对方微信使用人的身份。日常使用的微信信息,一般显示的是微信号、昵称,如果遇到对方不出庭或者拒不承认微信身份,可通过支付宝再次验证确认是否其本人实名认证的手机号,并通过对方使用的手机号再次进行搜索确认是其手机号注册的微信号。如果双方之前存在转账记录,劳动者可以申请转账电子凭证,显示其实名注册的身份信息。如以上都不能确认,需通过法院调查令调取保存在微信运营方的实名认证信息来验证对方身份。

其次,确保微信作为电子证据的真实性、合法性和关联性。确保微信证据的真实性,一是要保留原始载体,即保留载有原始聊天记录的手机、电脑等原始设备,若需更换设备,建议提前以公证等方式固定证据;二是提交完整聊天记录,避免选择性截取或者删除聊天记录,需按时间顺序完整呈现聊天内容;三是进行技术验证,要当庭登录微信展示原始记录,并通过录屏、展示转账记录等



资料配图

来进行辅助验证。确保微信证据的合法性,要求微信记录通过合法途径获得,不涉及侵犯个人隐私问题。确保微信证据的关联性,要求微信证据指向案件事实,如能够体现双方管理与被管理关系,公司有管理权的人员作出的薪酬承诺、薪酬支付记录、加班指令等关键信息。

再次,通过多证据补正,打造完整证据链。如结合工资支付的银行流水,来自同事、公司合作方的证人证言等,让微信证据成为完整证据链中的一环。

最后,分类保存关键内容。对于文字与图片内容,导出完整聊天记录并生成文本,标注关键时间点;对于语音和视频内容,最好将语音转成文字后截图保存,将视频内容刻录光盘并附件说明;对工资转账记录,可以通过微信“下载账单”功能导出相关交易明细,标注涉案金额。

此外,还要规范证据提交方式。对于截屏打印的证据,要包含完整日期、双方微信号及头像,按时间顺序编号排序;对于录屏文字,保留相关片段,附文字说明证明目的。

(来源:中国劳动保障报)

劳动法律法规Q&A

Q:在两个单位同时就业,发生工伤怎么办?

A:根据《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》的有关规定,职工(包括非全日制从业人员)在两个或两个以上用人单位同时就业的,各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤,由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。

Q:工伤认定需要证人证言、现场照片吗?

A:根据《工伤保险条例》等有关规定,申请工伤认定应当提交工伤认定申请表,需要提供事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况,并提供相应证据。证据类型可以是证人证言、现场照片,也可以是其他形式的证据材料。

Q:职工被派遣出境工作,工伤保险如何处理?

A:职工被派遣出境工作,依据前往国家或者地区的法律应当参加当地工伤保险的,参加当地工伤保险,其国内工伤保险关系中止;不能参加当地工伤保险的,其国内工伤保险关系不中止。

Q:工伤“三工”要素的“工作时间”该如何界定?

A:根据《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(三)》(人社部发[2025]62号)第一条之规定,“工作时间”应为法律规定的或者用人单位要求职工工作的时间。包括但不限于:(1)法律规定的工作时间;(2)劳动合同约定的工作时间;(3)用人单位规定的工作时间;(4)完成用人单位临时指派或者特定工作任务的时间;(5)加班时间。

(来源:人社部)

“一站式”调解圆满化解工亡赔偿纠纷

本报讯(全媒体记者林婷玉 通讯员云法宣)一场突如其来的工亡事故,让一个家庭瞬间失去顶梁柱,也由此引发了一起赔偿纠纷。近日,广州市白云区法院太和法庭联合龙归街道办、永兴村委会等多方力量,主动介入,最终以情理交融的方式,解开了当事人的心结,妥善化解了该起矛盾。

2024年11月,工人王某在施工中不幸坠亡。噩耗传来,家属陷入巨大悲痛,未来的生活也顿失经济依靠。事后,家属与工地责任方房东徐某、施工主管陈某就赔偿事宜进行协商,但双方在赔偿金额上分歧较大,多次沟通都未能达成一致。无奈之下,家属只好向街道办和村委会寻求帮助。

接到调解申请后,街道办迅速响应,

于同年12月组织起一支由街道、村委、法院法官共同参与的专项调解团队,在村法务室为双方进行“一站式”调解,力求将矛盾化解在基层。

调解伊始,家属方含泪诉说失去亲人的痛苦和无助,以及对未来生活的担忧;责任方坦率地道出了当前经营面临的实际压力和资金周转的困难,双方各执一词,僵持不下。

为精准破解僵局,调解专班迅速切入赔偿标准与责任归属核心议题。经验丰富的调解员依据《工伤保险条例》,将一次性工亡补助金、丧葬补助金等法定赔偿项目逐项现场核算清楚,把“法律账”算得明明白白,让双方对赔偿的基准数额有了清晰、统一的认知,为后续协商打下了坚实基础。

在厘清法律事实的基础上,调解专班一方面,耐心安抚家属情绪,解释赔偿方案的可行性;另一方面,充分考虑到责任方资金周转困难,主动协助双方设计“即付+期付”的灵活支付方案,既解家属燃眉之急,也为责任方履行义务预留合理空间。

为彻底打消家属对协议履行力的顾虑,法官现场阐明司法确认程序的法律效力,承诺将对达成的调解协议依法审查并出具裁定书,赋予其强制执行力。这一保障措施,将“纸上权益”转化为“铁打保障”,增强了调解协议的权威性和可预期性,促使双方安心签署协议。

最终,在调解专班的不懈努力下,双方就赔偿事宜达成一致,约定由责任方共同支付相应款项,并明确了具体支付期限,这起纠纷得以圆满化解。