

# 劳动争议中使用微信证据有讲究

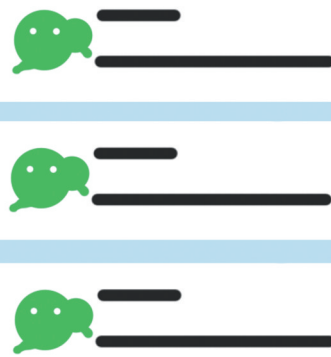
## 案例

KT投资管理有限公司与小沙于2015年签订了一份劳动合同及补充协议,其中约定2015年小沙的月工资为13000元,后变更为每月15000元,公司已按约定足额支付小沙2016年1月前的工资。2016年1月起小沙擅自至其他公司上班,未向KT投资管理有限公司提供劳动,故KT投资管理有限公司不同意支付小沙2016年1月后的工资。小沙却辩称,KT投资管理有限公司与小沙约定小沙的年薪不低于36万元(税后,不含绩效)。经小沙向KT投资管理有限公司多次催讨,未果。小沙提出诉讼请求,要求KT投资管理有限公司支付2015年1月至2015年12月期间的工资差额300000元等。

庭审中,双方围绕诉讼请求提供了证据,并就小沙真实的工资水平进行了举证:KT投资管理有限公司提供如下证

据:(1)2014年12月1日至2015年12月31日的劳动合同及补充协议,证明双方签订书面劳动合同;(2)2014年12月1日至2015年12月31日期间小沙月工资为13000元;2016年1月1日签订的劳动合同及补充协议,证明2016年1月1日始小沙月工资为15000元,证明小沙的工资收入水平。而小沙则向法院提供了如下证据:(1)2016年6月29日至7月14日KT投资管理有限公司薪酬专员小严与小沙的微信聊天记录,证明其年薪不低于36万元;(2)安徽DH金融服务外包有限公司法定代表人老牛与小沙的微信聊天记录,证明小沙2014年年薪50万元,2015年年薪36万元。在这个劳动争议中,双方就劳动者劳动报酬水平进行了举证,双方就同一事实的相关证据,“微信”证据是否具有更强的证明力呢?本文将浅析这类微信证据的法律问题。

## 可作证据?



## 解析一

### 微信记录等电子证据可以在劳动争议中运用

在《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》(法释[2015]5号)第一百一十六条第二款中明确:“电子数据是指通过电子邮件、电子数据交换、网上聊天记录、博客、微博客、手机短信、电子签名、域名等形成或者存储在电子介质中的信息。存储在电子介质中的录音资料和影像资料,适用电子数据的规定。”这也就意味着,例如“网上聊天记录、博客、微博客”等自媒体证据作为一种普遍存在的电子数据证据,其法律地位得到了明确。此类证据能够作为电子数据证据的一种新形式,在司法实践中被运用。同时,此类“自媒体”证据也有着一般电子数据证据的一些特殊性。民事证据的“真实性、关联性、合法性”是其证明效力的根本属性,在《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》(法释[2001]33号)的第五十条也早已明确:“质证时,当事人应当围绕证据的真实性、关联性、合法性,针对证据证明力有无以及证明力大小进行质疑、说明与辩驳。”因此,法律规定一切证据材料必须经过查证属实,才能作为定案的依据,微信证据亦是如此。

## 解析二

### 微信记录等电子证据有着更高的“真实性”要求

由于“自媒体”证据真实性的举证,不同于传统证据,也往往成为了举证的难点。在本文前述案例中,最后法院认定,小沙提供的证据系微信聊天记录,因登录、使用微信平台不实行实名登记,故在KT投资管理有限公司对该二份微信聊天记录的证据的真实性未予认可、小沙又不能提供其他证据予以佐证的情形下,法院最终采信KT投资管理有限公司的质证意见,对小沙提供的证据的真实性和关联性不予确认。由此可以发现“自媒体”证据,属于一种电子数据证据,有着非常特殊的“真实性”要求。在最高人民法院、最高人民检察院和国家公安部于2016年发布的《关于电子数据收集提取判断的规定》(以下简称“《规定》”)特别对此类电子数据证据的效力提供了指导性的意见。

对于微信等电子证据在劳动争议案件中的对“真实性”证明,向用人单位在劳动管理和劳动争议处理时,有几点操作意见,供广大读者们参考。

1.微信等证据需锁定使用主体《规定》第二十五条指出:“认定犯罪嫌疑人、被告人的网络身份与现实身份同一性,可以通过核查相关IP地址、网络活动记录、上网终端归属、相关证人证言以及犯罪嫌疑人、被告人供述和辩解等进行综合判断。”可以明确,审查“自媒体证据”中网络身份与现实身份同一性有上述五个方面。

2.微信等证据需锁定原始载体或补强证明效力《规定》第二十二条指出:“对电子数据是否真实,应当着重审查以下内容:(一)是否移送原始存储介质;在原始存储介质无法封存、不便移动时,有无说明原因,并注明收集、提取过程及原始存储介质的存放地点或者电子数据的来源等情况;(二)电子数据是否具有数字签名、数字证书等特殊标识;(三)电子数据的收集、提取过程是否可以重现;(四)电子数据如有增加、删除、修改等情形的,是否附有说明;(五)电子数据的完整性是否可以保证。”(张信)