

(原标题：未看清工资标准及合同内容就签字确认员工随意签名“自证”旷工行为致败诉)

作为一家建筑公司的安全管理人员，马某理应知晓其个人签字的分量及责任。可是，他在签订自己的劳动合同、工资单及被辞退通知时竟然马马虎虎，未看清具体内容也不管有无争议就草率签字确认，此举最终引来一大堆麻烦。

首先，针对他提出的离职经济补偿数额，公司认为应当按照2000多元的工资标准计算。因为，劳动合同和工资明细表证明他就是这个收入。幸亏他还有与财务人员联系的微信、短信转账记录，才证明其工资标准为每月7000多元。

可是，当他否认旷工事实、否认公司管理制度及解约通知效力时，因其早已在相关资料上签字确认，法院认定公司解除其劳动关系的行为合法有效，无需向其支付经济补偿。

案情简介

2017年11月24日，马某与一家建筑公司签订《劳动合同书》，约定合同期自2017年11月24日至2018年11月23日。马某工作岗位为安全员，公司每月5至10日前以货币形式支付工资，每月基本工资按照不低于最低工资标准执行，加班工资参照当年最低工资标准计算。实际上，除2018年2月份工资由公司银行转账发放外，其余月份均以现金发放。

马某自2018年4月9日起未到岗上班，公司于2018年5月2日通过邮寄的方式，按照劳动合同书约定的地址向马某送达了《解除劳动关系通知书》，通知的主要内容为：因马某连续旷工长达16天，公司决定在2018年5月2日起双方解除劳动关系。

马某被解除劳动关系后申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向其支付被拖欠工资、解除劳动关系经济补偿金及被拖欠的加班费、伙食补偿金等费用。

仲裁期间，马某否认收到解除劳动关系通知书，认可《劳动合同书》系其本人签字，但不认可劳动合同书的内容，主张自己实际工资为每月8500元。期间，马某还申请就薪资发放表中签字进行鉴定并支付鉴定费2300元，鉴定结论是签名与样本系出自同一人笔迹。

仲裁裁决作出后，马某不服起诉至法院。一审判决作出后，马某不服提出上诉。

争议焦点

法院二审过程中，双方形成以下两个争议焦点：

焦点之一是关于解除劳动合同时间及原因。

马某称2018年4月9日当天被公司口头通知解除劳动合同，此后未到公司上班。但未举证证明。

公司称解除劳动合同的时间为2018年5月2日，原因是马某无故连续旷工16天。对此，公司提交员工手册、承诺书作为证据。其中，员工手册考勤管理制度规定：以下情况视为旷工，旷工者公司不发放当日全部劳动报酬并根据第13章《劳动纪律与奖惩制度》进行处理……员工连续旷工超过3天（含3天），公司有权单方面终止劳动合同并给予开除的处分。承诺书载明：我阅读并已知晓公司《员工手册》……如有违规行为，本人承担相应责任。承诺人处有马某签名。

此外，公司还提交了有马某本人签收的解除劳动合同通知书。马某不认可签名系其本人所签，但明确表示不就此申请笔迹鉴定。

焦点之二是工资数额。

马某称其每月工资8500元，其中，每月发放7000元，另外的每月1500元在年底一次性发放。在实际执行过程中，除2018年2月份的工资由公司通过银行转账发放外，其余月份均为现金形式发放。期间，马某再次强调称，公司一审中承认曾采用现金形式发放工资，且认可曾通过财务人员个人账户向其转账发放工资的事实。马某还提供了其与公司财务人员沟通的微信及手机短信等证据。

公司不认可马某主张的工资标准，称马某的工资构成为基本工资加绩效奖金，并提交工资明细表及2017年11月至2018年2月有马某签字的薪资发放表为证。该薪资发放表载明马某2018年1月份工资2692.96元，2月份工资为2407.96元。工资明细表显示马某工资有基本工资加数额不等的岗位工资。针对仲裁期间薪资发放表中签字系马某本人所签的鉴定结论，诉讼中，马某仍不予认可但不再申请鉴定。

最终判决

关于工资数额，二审法院根据查明的事实，最终判决公司应当支付马某2018年3月份工资7000元。对于解除劳动合同时间及原因，则支持了公司的主张。

律师解读

对于以上判决结果，北京瀛和律师事务所周卫法律师在接受本报记者采访时说：二

审法院的判决，很好地诠释了“打官司就是打证据”的道理。

首先，关于马某离职日期及原因，马某输就输在没有证据上。

虽然马某坚称公司在2018年4月9日即口头通知他解除劳动合同，但未能提供有力证据予以证明。相反，公司则提供了员工手册、马某签字的承诺书及签收的解除劳动合同通知书。马某签字的承诺书证明公司已将管理制度通知到他本人，因而对他有约束力。随后他违反管理制度，公司当然有权据此解除劳动合同。在解除劳动合同的流程上，公司也很有证据意识，采取了邮寄书面解除劳动合同通知书的方式，交由马某签收。马某签收该通知，既充分证实公司通知到位，也直接坐实了解除劳动合同的日期。该公司充分利用员工签字证据的做法，为自己的主张提供了有效支撑。

其次，关于工资数额，马某赢就赢在自己有充分证据证明实际工资是多少。

《工资支付暂行规定》第6条规定，用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。由此可知，关于工资数额的举证义务在公司一方。同时，该规定还表明，工资清单是证明员工实际工资额的重要证据。当然，从法律角度讲，如果实发工资数额与合同约定数额及工资清单不一致，那就相当于双方在实际履约阶段变更了原劳动合同，应当以实发工资为准。

本案中，公司提交了载明马某工资数额的《劳动合同》和马某签字的薪资发放表，在形式上已经尽到了对工资数额的举证义务，而且颇有“铁证如山”的意味。假如不是马某保留了公司财务人员通过个人账户向其转账的记录，以及彼此间的微信、短信聊天记录，马某是很难说服法官认定其真实工资数额的。

最后，提醒用人单位和员工，彼此都要注意员工签字证据的运用。从公司的角度讲，及时让员工签字确认知晓规章制度或者确认收到相关通知，是防止争议双方法庭上互相扯皮的有效手段。员工则要注意：慎重签名！凡是需要签名的材料一定认真看、仔细看，弄清楚后再签字，不要因轻率签字损害自己的合法权益，丢了不该丢的东西。

南方工报责编：徐红秋