

上海市第二中级人民法院 民事判决书

(2023)沪02民终5847号

上诉人(原审被告):上海美佳达计算机工程有限责任公司,住所地上海市宝山区长逸路188号1幢8层A-1443室。

法定代表人:邹豫,执行董事。

委托诉讼代理人:金易文,上海市华诚律师事务所律师。

被上诉人(原审原告):吴芳禄,男,1981年7月27日生,汉族,户籍地江苏省昆山市

。上诉人上海美佳达计算机工程有限责任公司(以下简称美佳达公司)因与被上诉人吴芳禄劳动合同纠纷一案,不服上海市宝山区人民法院(2023)沪0113民初6202号民事判决,向本院提起上诉。本院于2023年5月11日立案后,依法组成合议庭进行审理。本案现已审理终结。

美佳达公司上诉请求:撤销原判,改判驳回吴芳禄所有诉讼请求或发回重审。事实和理由:1、上诉人从未通过所谓的人事“顾菁”联系被上诉人,一直是通过法定代表人邹豫直接联系,并由前员工杨某为其办理入职手续。2、根据上诉人在BOSS直聘网站上发布的招聘信息,被上诉人的工资由基本工资和绩效工资组成,且公司有相应的绩效考核表。3、一审法院参考了所谓的“本市软件工程师行业工资标准”,但实际上并不存在这一标准,一审法院认定事实缺乏依据。4、上诉人并未指令员工疫情期间居家办公,而且根据上诉人的公司性质,所有的软件都要和硬件互相调试才能运行,被上诉人在家根本无法开发软件,没有提供正常的劳动。5、上诉人一审当庭提交了员工代表大会签字的文件作为证据,但法庭未予组织质证,亦未予以采纳,存在程序错误。6、根据上诉人方提供的证据,被上诉人实际在2022年6月14日就已离职,但其在仲裁和诉讼中要求支付6月15日至28日的工资,存在明显恶意。综上,一审法院认定事实、适用法律有误,应予纠正。

吴芳禄辩称,不同意上诉人的上诉请求,一审法院认定事实清楚、适用法律正确,在封控期间被上诉人一直接受工作安排,而上诉人则不断拖欠工资,这些事实都有工作日志邮件和微信聊天记录为证,故请求二审法院驳回上诉,维持原判。

吴芳禄向一审法院起诉请求:要求判决美佳达公司支付吴芳禄如下款项:1.2022年3月7日至2022年6月28日期间工资差额61,200元(其中含2022年3月工资差额13,700元、2022年4月工资差额16,900元、2022年5月工资差额16,900元、2022年6月工资差额13,700元);2.2022年6月3日法定节假日加班工资2,400元;3.解除劳动关系补偿金23,000元;4.未签订有效劳动合同补偿金23,000元。

一审法院经审理认定如下事实:美佳达公司于2000年12月15日经工商登记注册成立。双方签订一份期限自2022年3月7日至2025年3月6日的劳动合同,合同约定吴芳禄在美佳达公司处从事程序员工作,月工资3,500元。2022年3月至5月期间,美佳达公司每月通过银行转账向吴芳禄支付工资1,500元。

2022年8月3日，吴芳禄向上海市宝山区劳动人事争议仲裁委员会（以下简称宝山仲裁委）申请仲裁，要求美佳达公司支付：1.2022年3月7日至2022年6月28日期间工资62,700元；2.2022年6月3日法定节假日加班工资2,400元。2022年9月21日，宝山仲裁委作出裁决，裁决美佳达公司支付吴芳禄2022年3月7日至2022年6月28日期间工资6,753.12元。

一审另查明，根据美佳达公司当前在boss直聘网站上发布的招聘信息，可见c++软件工程师职位的要求为：计算机、软件、通信等相关专业本科及以上学历，熟悉linux下的c和c++开发，有5年工作经验，工资标准为18-35k，13薪。

一审审理中，吴芳禄提交了如下证据，美佳达公司进行了质证：（1）boss直聘的面试网页，证明美佳达公司发布的c++软件工程师职位的月薪范围为“15-30k”，联系人为“小顾”，地址为上海静安区XX园区，证明美佳达公司在boss直聘网站上发布的招聘职位及工资标准。美佳达公司对该证据真实性不予认可，称美佳达公司平时是在智联招聘网站上发布招聘信息。（2）2022年2月11日、2月16日，吴芳禄同对方号码为

“1500219XXXX”的短信聊天记录、2022年3月3日吴芳禄同对方微信名为“Gracebaby_face”的微信聊天记录、2022年3月3日吴芳禄和美佳达公司人事顾菁的通话录音。在短信中，对方称其是美佳达公司人事，要求吴芳禄提供邮箱，给吴芳禄发offer，并添加了吴芳禄微信。在微信聊天记录中，对方称“社保基数按照8800缴纳，公积金按照最低基数缴纳，薪资2w3试用期薪资8折，试用期6个月，确认2022年3月7日入职回复，确认姓名，不回复视为放弃”，吴芳禄回复“确认吴芳禄”。吴芳禄称微信名“Gracebaby_face”系美佳达公司人事顾菁。在通话录音中，对方也陈述了吴芳禄的月工资标准是23,000元，试用期8折。美佳达公司对上述证据真实性不予认可，称公司没有电话号码为1500219XXXX的员工，美佳达公司也没有顾菁这个人，美佳达公司处的人事工作是法定代表人一手管理的。（3）银行交易明细，证明吴芳禄前一份工作的月薪是17,000元，不可能辞职来接受月薪3,500元的工作。美佳达公司认为前份工作的薪金和本案无关。（4）微信工作群聊天记录、吴芳禄和美佳达公司法定代表人的微信聊天记录，显示美佳达公司法定代表人邹豫在群里@所有人，明天到公司，证明美佳达公司法定代表人通知所有人明天端午节上班，吴芳禄这天正常上班，并同美佳达公司法定代表人进行了工作沟通。美佳达公司对该证据不予认可，称未安排端午节加班。

一审审理中，吴芳禄称其2022年3月7日至2022年3月13日期间正常出勤，2022年3月14日至2022年3月28日期间因新冠疫情防控政策要求，对吴芳禄所在小区进行隔离，吴芳禄居家办公，2022年3月29日至2022年3月30日期间吴芳禄正常出勤，2022年3月31日至2022年5月31日期间美佳达公司因新冠疫情影响停工停产、美佳达公司安排吴芳禄居家办公，2022年6月1日后美佳达公司单位复工，吴芳禄工作至2022年6月28日，封控期间美佳达公司法定代表人要求吴芳禄每日提交日报。美佳达公司确认在封控期间只要是正常的工作日都需居家办公，但完成的工作量很少。吴芳禄认可美佳达公司向其共计发放了工资4,500元，另吴芳禄还向美佳达公司借款了10,000元。

一审法院认为，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。双方存在劳动关系事实清楚，一审法院予以确认。双方对工资标准存在争议，吴芳禄称入职时约定的月工资为23,000元，试用期六个月按

8折计算，美佳达公司称双方约定的月工资为3,500元。根据吴芳禄提交其和美佳达公司人事的短信记录、微信聊天记录、通话记录、boss直聘网面试微信截屏的内容，以及根据当前美佳达公司在boss直聘网站上发布的同岗位招聘信息，并参照本市软件工程师行业工资标准，一审法院认为吴芳禄关于工资标准主张与事实相符，予以采信。美佳达公司提交的劳动合同虽载每月工资为3,500元，但该金额远低于行业标准，且与吴芳禄入职时约定的工资不符，故美佳达公司要求按3,500元为标准计发吴芳禄工资，缺乏依据，一审法院不予确认。美佳达公司认可隔离封控期间的工作日员工居家办公，但工作量很少，但未能提交证据证明吴芳禄封控期间的工作量和正常出勤期间工作量的差别，故美佳达公司应按正常出勤的标准计发吴芳禄工资。综上，吴芳禄要求美佳达公司支付2022年3月至6月工资差额共计61,200元，在合理范围内，一审法院予以确认。扣除吴芳禄向美佳达公司所借的借款10,000元后，美佳达公司还需支付吴芳禄2022年3月7日至2022年6月28日期间工资差额51,200元。

根据吴芳禄提交的工作群聊天记录以及吴芳禄和美佳达公司法定代表人的微信聊天记录，可见美佳达公司法定代表人通知所有人于次日，即端午节上班，且吴芳禄于当日和美佳达公司法定代表人对工作进行了交流，据此可认定吴芳禄于2022年6月3日存在上班的情况。美佳达公司对吴芳禄提交的证据单纯性予以否认，但未提交证据予以反驳，应承担相应不利的法律后果。综上，美佳达公司应根据吴芳禄的月工资标准支付吴芳禄当日法定节假日加班工资，现吴芳禄主张2022年6月3日法定节假日加班工资为2,400元，在合理范围内，一审法院予以确认。

吴芳禄要求美佳达公司支付解除劳动合同补偿金23,000元、未签订有效劳动合同补偿金23,000元，因未经仲裁前置程序，本案中不予处理。判决：上海美佳达计算机工程有限责任公司于判决生效之日起十日内支付吴芳禄2022年3月7日至2022年6月28日期间工资差额51,200元；二、上海美佳达计算机工程有限责任公司于判决生效之日起十日内支付吴芳禄2022年6月3日法定节假日加班工资2,400元；三、对吴芳禄其余诉讼请求不予处理。负有金钱给付义务的当事人如果未按判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。本院经审理查明，一审法院查明的事实无误，本院予以确认。

本院认为，当事人依法应对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明其事实主张的，当事人须承担不利后果。本案一审法院综合考量吴芳禄与美佳达公司两方举证，认为吴芳禄关于劳动合同虽载明月工资为3,500元但双方实际约定的工资标准系23,000元的陈述更具可信度，遂据此判令美佳达公司应当支付给吴芳禄相应工资差额以及2022年6月3日法定节假日加班工资2,400元，并无不当，本院予以认同。美佳达公司虽不服一审判决，提起上诉，但其一，工资标准上，美佳达公司未能提供充分证据推翻吴芳禄提供的招聘网站岗位信息截屏、短信记录、微信聊天记录等所形成的证据链；其二，美佳达公司未就吴芳禄的工资由基本工资加绩效工资组成该项主张提供确凿证据予以证明；其三，从工作日志等在案证据可见封控期间吴芳禄亦有提供劳动，美佳达公司虽否认该节事实却缺乏有力举证；其四，案卷材料反映双方当事人均充分举证质证，证据采信亦符合规定，一审

法院程序并无违法之处；最后，吴芳禄提交的邮件表明其于2022年6月28日完成工作交接，依法有权主张截至该日的工资差额，美佳达公司以单方办理职工社保停缴手续时登记的就业终止日期抗辩依据不足。综上，本院对美佳达公司的上诉请求不予支持。综上，依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十七条第一款第一项规定，判决如下：驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由上诉人上海美佳达计算机工程有限责任公司负担。

本判决为终审判决。

审	判	长	王冬寅		
审	判	员	黄亮		
	人	民陪	审	员	章晓琳
书	记	员	姜翌		

二〇二三年七月二十四日