债务人未能提供还款有效证据 应承担举证不能的后果

以案释法

欠条作为一种债权凭证，其中约定的欠款数额和归还期限等内容，在债权人主张债权时发挥着重要作用。出具欠条之后，债务人应当按照欠条约定内容向债权人偿还欠款。那么，在出具欠条的当天，如果债务人进行还款，如何认定还款是在欠条出具前还是出具后呢？通过下面的案例，一起来了解相关法律知识。

基本案情

被告阿运雇请原告阿华从事水库扩容加深工作，共计产生劳务费62726元。完工后，阿运仅向阿华支付了部分劳务费，未能全部结清。经阿华多次催要，2023年7月10日，阿运向阿华出具了一张欠条，欠条载明“阿运现欠阿华人民币48726元，两个月内付清”。之后，阿运未按照欠条约定支付剩余劳务费，阿华遂向广西壮族自治区平乐县人民法院提起诉讼。

在出具借条的当天，阿运向阿华支付了欠款10000元。庭审中，阿华称阿运共欠款62726元，在自己的催讨下阿运支付了10000元，经双方结算后，阿运向阿华出具欠条并确认欠款金额为48726元。阿运则认为，该10000元是出具欠条之后当天支付给阿华的，应予以扣除，目前尚欠的劳务费为38726元。

法院审理认为，提供劳动者有获得劳动报酬的权利，获得劳务者有支付报酬的义务。当事人一方未支付价款或者报酬的，对方当事人可以请求其履行支付价款或者报酬。阿华为阿运提供劳务，有阿运签字确认的欠条等证据证实，双方依法形成劳务合同关系。双方对总欠款金额62726元无异议，主要争议点在于：阿运在出具欠条当天支付10000元的行为，是否能认定为对欠条约定款项的还款。

从双方提供的证据来看，原告提供了欠条和转账记录，被告提供了案外人转账记录、10000元的转账记录和未经原告确认的对账单。结合证据的证明效力和双方的陈述，被告提供的案外人转账无法证明与本案有关联性，对账单原告未签字确认，均无法证明还款情况。对于出具欠条当天被告支付的欠款10000元，若是在出具欠条前支付的，被告理应在出具欠条时予以扣减，而非确认欠款金额为48726元；若在出具欠条后通过微信给付款项的，也应进行相应的备注、文字说明或经原告确认。被告均未能提供有效证据证实其主张，应承担举证不能的后果。法院最终认定被告阿运尚欠原告阿华劳务费为48726元。

法官说法

《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》第九十条规定，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，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。

本案中，原告阿华主张被告阿运尚欠自己48726元劳务费，并提供了经被告签字确认的欠条及转账记录等证据，证实双方依法形成劳务合同关系及欠款事实，原告阿华已完成举证责任。被告阿运主张偿还了10000元却未能提供有效证据证实，应承担举证不能的不利后果。

法官提醒，证据是诉讼的基础和核心，在任何一起案件中，都需要保留充足的、客观的证据。那么，如何保留好还款证据呢？通过现金支付的，要求收款的一方提供收据或收条，并写明付款人、收款人、收款的具体金额及时间等；若是通过线上支付，应保留转账记录，备注具体内容，如“A某支付款项×××元给B某，剩余×××元未付”等文字，也可以与对方进行确认并回复。

员工拒绝调岗继续在原岗工作 单位能否算作旷工

用人单位因业务调整为由，调整劳动者岗位、工作地点等是否可行？劳动者不服从单位调岗安排，仍在原岗位上班，是否可认定为有效劳动？通过以下案例，一起了解相关法律知识。

基本案情

段某某于2016年4月入职某医药公司工作。入职后，段某某一直在某市A区从事药品配送工作。2022年8月，某医药公司擅自将段某某的工作地点调整到某市B区，段某某认为调岗决定不合法，未在规定期限内到新工作地点报到，仍在某市A区从事原工作。因段某某未到新岗位报到，该医药公司按照段某某旷工处理。2022年9月15日，该医药公司以段某某违反公司规章制度为由解除与段某某的劳动关系。后段某某提起劳动仲裁，仲裁委裁决该医药公司支付段某某违法解除劳动合同赔偿金。该医药公司不服裁决结果，遂诉至法院。

关于认定某医药公司解除与段某某的劳动合同是否系合法解除，要从用人单位调岗是否合法及劳动者继续在原岗位工作是否为有效劳动两方面进行分析。本案中，原告某医药公司与被告段某某签订的劳动合同中约定的工作地点为A区，鉴于其居住地也是A区，原告将被告工作地点由A区调至B区，客观上会对被告的工作及生活带来不便，该内容的变更属于对实际履行的劳动合同内容的较大变更，在劳动者不同意调岗的情况下，该公司应对调岗的必要性作出合理解释，而原告在对被告进行调岗时，并未对A区市场予以撤销，在下发调岗通知后，被告继续在A区从事之前的配送工作，该事实与员工市场调整通知书中载明的市场合并等情形并不相符，原告在该通知书中写明的调岗理由并未提供证据加以证实。另外，原告在进行调岗前也没有与被告就调岗后的待遇、补助等进行协商。综合以上几点，该调岗不能视为合法调岗。

此外，在原告对被告作出调岗后，被告仍然在原工作区域继续以业务员身份向各医院配送药物，且该工作仍由该医药公司通过其物流中心统一安排，因此被告在此期间从事的工作应视为有效工作。

原告以被告旷工为由认定被告严重违反劳动规章制度，并因此解除与被告劳动合同属于违法解除，依照相关法律规定，法院判决原告向被告支付赔偿金。该案现已生效。

法官说法

济南市莱芜区人民法院民一庭副庭长、一级法官王珊珊表示，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十三条规定，用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

一般情况下，依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条的规定，变更劳动合同应当采用书面形式。但根据上述司法解释，口头变更劳动合同并履行满一个月时也应视为双方对合同劳动的变更达成了合意，对其效力应当予以认可。

如用人单位不能证实其作出的调岗决定具有合理性、必要性，在与劳动者协商未达成合意时，用人单位可能承担违法解除劳动关系的法律责任。依照《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

对劳动者而言，在其与用人单位建立劳动关系时，应当注意合同中写明的具体工作地点。如遇到不合理调岗，不宜采取旷工的方式和用人单位对抗，应及时收集用人单位不合理调岗的证据，如调岗通知书、拒绝调岗的回复函等，维护自己的合法权益。