

劳动、工伤 证据完全指南

分析讲解

证据在手

简单易懂

官司不愁





证据完全指南

劳动、工伤 **证据完全指南**

陈 巍 主编

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动、工伤证据完全指南/陈巍主编. —北京:
中国法制出版社, 2007. 3
(证据完全指南)
ISBN 978 - 7 - 80226 - 822 - 7

I. 劳… II. 陈… III. ①劳动争议 - 证据 - 中国 -
指南②工伤事故 - 证据 - 中国 - 指南
IV. D922. 5 - 62 D925. 113 - 62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 029053 号

劳动、工伤证据完全指南

LAODONG、GONGSHANG ZHENGJU WANQUAN ZHINAN

主编/陈巍

经销/新华书店

印刷/涿州市新华印刷有限公司

开本/850 × 1168 毫米 32

印张/9.375 字数/185 千

版次/2007 年 3 月第 1 版

2007 年 3 月印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 80226 - 822 - 7

定价: 16.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 66031119

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 66070042

市场营销部电话: 66033393

邮购部电话: 66033288

出版说明

打官司就是打证据！

第一次到法院打官司的老百姓可能会有这样的感觉，明明觉得自己有理却打输了官司，这种情况往往是由于举证不力造成的。其实，由于官司中争议的事实都是过去发生的，官司中的当事人虽然经历了纠纷全过程，但是法官并没有亲眼目睹这些事实，法官只能是根据相关证据对纠纷的是非进行裁判。因此，当您准备诉讼的时候，不但要有理，而且还要有“据”。

那么如何举证、举哪些证、有什么法律后果，您知道吗？不光当事人，就连法官有时也困惑：怎样指导当事人举证？如何具体确定举证责任分配？如何组织当事人质证？怎样认定证据？

本丛书搜集了各类法律纠纷中出现的有关证据的种种问题，邀请法律专家进行分析解答，目的是使人们能够迅速掌握有关证据的常识和技巧，从而不仅可以为赢得官司作好准备，也能在日常生活中注意证据的保存以防范纠纷的产生。

本丛书在形式安排上简洁、明了：

第一、二章以通俗易懂的语言**系统讲解**了法律纠纷中的证据种类和运用方法。

第三章以**问答形式**，对有关证据方面的常见、疑难问题分析解答；并且提炼证据相关技巧，以使读者触类旁通。

第四章选取**典型案例**，为读者完整提示真实案件中的证据

适用。

第五章收录了相关类型案件中最常用到的证据法律法规，便于读者顺手查找。

在阅读本书过程中，如果有任何疑问或意见，尽可发送邮件至责任编辑的电子邮箱 shudan@chinalaw.gov.cn。我们将尽力为您提供最好的服务。

编者

2007 年 3 月

目 录

第一章 劳动、工伤纠纷中的证据种类	(1)
第一节 书 证	(5)
第二节 物 证	(9)
第三节 当事人陈述	(9)
第四节 证人证言	(10)
第五节 视听资料	(12)
第六节 鉴定结论	(13)
第七节 勘验笔录	(27)
第二章 劳动、工伤纠纷中的证据运用	(29)
第一节 劳动、工伤纠纷中需要证明的事实	(31)
第二节 举证责任	(33)
第三节 劳动、工伤证据的收集	(46)
第四节 证据保全	(53)
第五节 举证时限	(57)
第六节 证据交换	(58)
第七节 质证和审核判断证据	(60)
第三章 劳动、工伤纠纷证据疑难问答	(71)

劳动篇

1. 用他人身份证签订的劳动合同后被解除, 如何
 举证劳动关系的存在?
2. 单位事后提供的工资清单能否作为证据?
3. 电子邮件能作为劳动合同解除的证据吗?

4. 应如何举证证明真正的劳动关系? ····· (80)
5. 公司代签劳动合同, 如何举证维护自身权益? ····· (82)
6. 公司单方面变更劳动合同的内容, 职工如何举证维护自己的权益? ····· (84)
7. 试用期后不转正, 职工如何举证维护自己的合法权益? ····· (86)
8. 合同未续签而继续工作, 后单位单方面解除劳动合同, 如何举证获得经济补偿金? ····· (88)
9. 劳动者与用人单位之间没有订立劳动合同, 劳动者如何证明劳动关系的存在? ····· (90)
10. 无故被用人单位解雇, 劳动者在主张自己的权利时应该提供什么样的证据? ····· (92)
11. 用人单位不全额支付工资, 劳动者索要剩余工资时应承担什么样的举证责任? ····· (94)
12. 劳动者在没有直接证据时, 如何运用间接证据来证明劳动关系的存在? ····· (96)
13. 用人单位没有书面通知就开除劳动者, 劳动者不服而发生纠纷, 双方的举证应如何分配? ····· (99)
14. 没有务工证而主张补偿金和赔偿金怎样举证? ····· (101)
15. 如何举证证明加班了? ····· (104)
16. 执行庭是否有权要求当事人提交诉讼证据? ····· (106)
17. 讨要工资如何举证? ····· (108)
18. 辞职不被单位同意, 如何举证解除劳动合同? ····· (110)
19. 如何证明招聘广告内容属于劳动合同内容? ····· (111)
20. 如何举证讨回被冒领工资? ····· (113)
21. 替他人工作如何举证证明劳动关系? ····· (115)
22. 民工讨要工钱如何才能有理有据? ····· (117)
23. 他人冒充单位订立劳动合同, 单位如何证明

免责？	(120)
-----------	-------

工伤篇

24. 为避免亲戚受伤而报警从而为歹徒所杀，如何 举证证明是因工死亡？	(122)
25. 擅自去上班从而受伤，如何举证证明为工伤？	(124)
26. 非正常工作时间负伤，如何举证申请工伤 认定？	(126)
27. 工作岗位上负伤，当时未察觉，事后发作如何举 证认定工伤？	(128)
28. 门诊病历能不能作为认定工伤的证据？	(129)
29. 未签订劳动合同而主张工伤应如何举证？	(131)
30. 劳动者在受到工伤之后，是否可以使用自行申报 的伤残鉴定书作为证据来证明自己工伤？	(133)
31. 民工追究发包方工伤赔偿责任如何举证？	(135)
32. 实习生工伤如何举证索赔？	(138)
33. 单位解雇严重失职的工伤职工如何举证？	(140)
34. 如何证明精神分裂是工伤？	(142)
35. 保姆在雇主家受伤能否举证属于工伤？	(143)
36. 因违章操作导致工伤，如何举证要求工伤待 遇？	(145)
37. 非工作时间因见义勇为负伤能否认定为工伤？	(147)
38. 申请工伤认定应该提供哪些材料？	(149)
39. 申请劳动能力鉴定应当提交哪些材料？	(153)
40. 申请职业病鉴定需要提交什么材料？	(155)
41. 劳动保障行政部门受理工伤认定申请后，可否 对当事人提供的证据进行调查核实？	(159)
42. 什么是确定伤残待遇和安置工伤职工的主要 依据？	(160)

43. 工作十年罹患煤工尘肺，如何举证维护自己的
权益？····· (168)

其他社会保障篇

44. 病休期间未按规定去医院复查，如何举证
证明使单位不能据此开除自己？····· (170)
45. 临时工如何举证要求企业为其办理社会保险？····· (173)
46. 以高薪代替社会保险是否合法？····· (174)
47. 基本养老金计发日期如何证明和计算？····· (176)
48. 单位认为缴纳的社会保险已包括入工资，员工
怎样举证维权？····· (178)

第四章 劳动、工伤典型案例证据提示····· (181)

1. 劳动者未与用人单位签订书面劳动合同，用人
单位否认劳动关系存在，应当如何认定？····· (183)

审判关键

劳动者未与用人单位签订书面劳动合同，要使用人单位承担责任，劳动者须证明其与用人单位之间存在着事实劳动关系。

2. 用人单位未按规定支付加班工资，劳动者如何
举证催讨？····· (188)

审判关键

劳动者向用人单位催讨应得的加班工资，正常的工资、工时及平时加班的事实是必备的证据内容，用人单位不能提供否认克扣加班工资事实的证据则败诉。

3. 用人单位以劳动者严重违反劳动纪律为理由解除
劳动关系，举证责任如何分配？····· (192)

审判关键

用人单位以劳动者严重违反劳动纪律为由解除劳动关系的案件中，用人单位需对解除劳动关系的事实根据承担证明责任，且要有解除劳动关系的书面凭证。

4. 用人单位以生产经营困难为由实施经济性裁员，劳动者如何举证进行诉讼？ (200)

审判关键

因经济性裁员引发的诉讼，用人单位需证明裁员达到法定条件，符合法定程序。劳动者需证明相关禁止性条件。

5. 除名决定的程序是否合法的举证责任由谁承担？ (209)

审判关键

因用人单位作出的除名决定而发生的劳动争议，用人单位承担决定合法的举证责任。

6. 劳动者离职之后，用人单位起诉劳动者违反劳动合同的约定，泄露了单位的商业秘密，举证责任如何分配？ (212)

审判关键

对于劳动者离职后泄露原单位商业秘密的纠纷案件，原用人单位需证明商业秘密的具体内容，相关的保密协议和劳动者泄密事实的存在。

第五章 劳动、工伤常用证据法律依据 (221)

最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定 (223)

(2001 年 12 月 21 日)

劳动、工伤证据完全指南·····

中华人民共和国劳动法·····	(237)
(1994年7月5日)	
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干 问题的解释·····	(251)
(2001年4月16日)	
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干 问题的解释(二)·····	(255)
(2006年8月14日)	
工伤保险条例·····	(258)
(2003年4月27日)	
工伤认定办法·····	(272)
(2003年9月23日)	
附录·····	(277)
1. 劳动争议处理流程图·····	(279)
2. 工伤赔偿数据速查·····	(280)
3. 工伤赔偿实用流程图·····	(287)

第 一 章

劳动、工伤纠纷中的证据种类

- 书证
- 物证
- 当事人陈述
- 证人证言
- 视听资料
- 鉴定结论
- 勘验笔录

众所周知，打官司就是打证据，没有证据，再有道理法院也不会支持，因此诉讼前一定要对打官司所需要的证据有比较正确的认识。

那么什么是证据呢？证据就是指在诉讼中能够证明案件真实情况的各种材料。诉讼中需要摆事实、讲道理，向法院提出的诉讼请求必须有事实根据和法律依据，才有可能得到法官的支持。因此，从最通俗的意义上讲，证据就是我们作出判断的依据，没有证据就无法作出判断。

在劳动、工伤纠纷中，无论是双方协商解决、劳动仲裁还是法院诉讼，证据都起到至关重要的作用。

作为证据必须具备三个基本特征，即证据必须查证属实，符合这三个特征，才能被法院采纳，作为认定事实的根据。

一、证据具有客观真实性

诉讼证据是客观存在的事实，具有客观真实性。它不带有任何主观随意性，不以人的主观意

志为转移，任何主观想象、推测或假设的情形均不能作为证据。劳动、工伤纠纷案件客观存在的事实总是要与一定的人、事、物发生联系。当事人之间的法律关系的发生、变更或者消灭，以及任何一起纠纷的发生和争议经过，在客观上都会留下真实的迹象和情况。

比如劳动者在工作中的各种行为总要和外界的人、物发生联系，在发生工伤的现场留下相应痕迹，人员伤亡的后果，这些都是客观存在的。

二、证据具有关联性

证据必须是与案件事实有联系的。不是一切客观存在的事实都可以作为证据，而是与案件有关联的事实、能够证明案件情况的事实才能作为证据。证据的关联性包括两个内容：一是证据必须与案件事实有联系，能起到证明案件事实的作用。如工伤事故形成的过程与后果；劳动者要求解除劳动合同赔偿金的前提是与单位建立了法律认可的劳动关系等。

另一个是证据之间必须存在着互相印证的关系。证据固然是证明事实的手段，但收集到的证据本身也要通过其他证据证明其真实性。无论是人证或物证，都有真实或不真实的可能性，都不能自我证明其自身的真实性，需要另外的证据证明它。在实践中，依照证据与证据的相关性，结合证据的客观实在性进行相互印证，是鉴别事故真相的有效方法和依据。比如劳动合同纠纷中，劳动者没有与用人单位签订书面的劳动合同，那么可以找同事做证人，同时可以找工作中签署过的文件材料来映证自己在这个单位工作过。

三、证据具有合法性

即作为案件事实的材料，必须是符合法律规定的事实材

料，其来源、内容和形式都必须合法。某些事实必须具有法律所要求的特定形式才能作为民事证据。证据的合法性主要表现在以下几个方面：（1）证据必须是依照法律规定的程序和方法收集的；（2）证据必须具备合法的形式；（3）证据必须有合法的来源；（4）证据必须经合法程序查证属实。

根据《中华人民共和国民事诉讼法》第63条的规定，劳动、工伤纠纷中的证据主要有以下几种：（1）书证；（2）物证；（3）视听资料；（4）证人证言；（5）当事人的陈述；（6）鉴定结论；（7）勘验笔录。

第一节 书 证

书证是指用文字、符号或图画等记载的文书表达人的某种思想，其内容能证明案件事实的一部分或全部的文书，一般包括各种文件、信函、合同、票据、提单、结婚证等。法律意义上的书证具有以下特点：（1）必须有一定的思想内容，并与案件有一定联系；（2）思想内容是用文字、图画或符号表达的；（3）这种思想内容能够证明事实的一部分或全部。

劳动合同纠纷中最常用到的书证主要有：（1）书面的劳动合同。这是最直接证明劳动者与用人单位具有劳动关系的证据。（2）工资单据。在没有书面劳动合同的情况下，可以通过有效的工资单据来证明自己与单位存在事实劳动关系。（3）劳动者在工作中单位发的工作证件、介绍信、签署过的文件等。这也是在没有书面劳动合同的情况下，可以证明自己在某个单位工作过，工作的岗位等。

申请工伤认定时的书证主要包括事故报告、双方的劳动关系证明、医院的诊断书等。当伤亡事故已经被确定为工伤，单

位也同意给予劳动者工伤保险待遇后，劳动者就要提出证据证明应当赔偿的数额。具体来说，工伤赔偿主要包括以下项目及其所需的书证：

（1）医疗费。要证明劳动者在因工伤治疗过程中花费了多少医药费，就要提供工伤职工的病历、医院的诊断证明、处方、医药费收据、住院费收据的明细单据。需要注意的是，医药费收据一定要配有医院的诊断证明，以及原始处方。工伤事故发生时，劳动者被送往医院进行急救的，所选择的医院的标准应当是就近的正规医院。劳动者本来在指定医院就医，但由于指定医院的医疗条件有限，需要转入其他医院的，要与用人单位或者工伤保险机构协商，征得对方的同意，合理的选择转入的医院。在这里，转院证明就是重要的书证。

（2）误工费。关于工伤期间的工资（也即误工费）的证据，主要是工作单位出具的证明、奖金、工资明细单据。主要表现为纳税收入证明、工资条。

（3）住院伙食补助费。这一项费用一般是按规定支付的，劳动者一方无需提供特别的证据证明。

（4）护理费。这里要注意区分劳动者住院期间的护理，和经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的护理。在住院期间的一般情况是不允许陪护的，只有ICU（特护）才能允许陪护。所以，一般只有特护的陪护费才能作为赔偿项目。对于前一种情况，各地对护理费的标准规定不一，当事人可以参照当地具体规定，决定需要哪些证据。对于后一种情况的护理费，费用数额是按规定支付的，劳动者一般不用提供特别的证据。

（5）交通费。因工伤需要到统筹地区以外的医院进行治疗而支付的交通费，保留票据并说明用途即可。要说明起止路线和时间。即从哪里到哪里；从什么时候到什么时候，一共多少