

证据要点丛书

LAODONG

LAODONG

LAODONG

LAODONG

劳动

官司证据收集、认定和运用

GUAN SI ZHENG JU SHOU JI REN DING HE YUN YONG

李君 李舒啸 / 编著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE



劳动

官司证据收集、认定和运用

GUAN SI ZHENG JU SHOU JI REN DING HE YUN YONG

李 君 李舒啸 / 编著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动官司证据收集、认定和运用 / 李舒啸编著.

—北京: 中国法制出版社, 2011. 5

(证据要点丛书)

ISBN 978 - 7 - 5093 - 2814 - 9

I. ①劳… II. ①李… III. ①劳动争议 - 民事诉讼 - 证据 - 中国 IV. ①D925. 113

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 071536 号

策划编辑 谢玲玉 责任编辑 孟文翔 封面设计 周黎明

劳动官司证据收集、认定和运用

LAODONG GUANSI ZHENGJU SHOUJIRENDING HE YUNYONG

著者/李君、李舒啸

经销/新华书店

印刷/河北省三河市汇鑫印务有限公司

开本/880 × 1230 毫米 32

印张/ 10.5 字数/ 240 千

版次/2011 年 6 月第 1 版

2011 年 6 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 2814 - 9

定价: 28.00 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: 66066324

市场营销部电话: 66017726

邮购部电话: 66033288

前 言

众所周知，打官司就是打证据，诉讼中没有证据是万万不能的。我国的基本司法原则是“以事实为根据，以法律为准绳”，而案件事实就是以证据为根据的。当事人要提供证据证明于己有利的案件事实，证明自己的诉讼主张成立；法官要运用证据查明案情真相，准确作出公正的裁判。案件事实不能凭当事人的陈述和法官的主观臆测随心所欲地加以认定，而要依靠证据。惟有证据才是认定案件事实的唯一根据。因而，几乎所有的诉讼活动都是围绕证据的收集、认定和运用进行的。只有正确收集、认定和运用证据，才能正确查明案情，才能正确适用法律，才能公正处理当事人之间矛盾纠纷。因此，证据是整个诉讼活动的核心所在，是决定当事人胜败的关键。著名证据法学者李学灯精辟地指出了证据的重要地位：“惟在法治社会之定分止争，首以证据为正义之基础。”

正如兵者是兵法所言的“死生之道，存亡之理，不可不察也”，证据也是法律所言的诉讼之道，胜败之理，亦不可不察也。现代社会中，法制观念深入人心，法律几乎无处不在。对普通人，特别是对千千万万的劳动者和用人单位来说，增强证据意识，了解证据方面的实用知识，学会收集和运用证据的方法和技巧，对维护自身的合法权益，赢得官司胜利具有十分重要的现实意义。

在劳动官司中，遵循民事诉讼法规定的“谁主张、谁举证”

原则，但是考虑到用人单位处于管理者的优势地位，法律规定了一些举证责任倒置的情形。由于劳动官司有着不同于其他民事官司的举证特点，这就要求劳动者和用人单位熟悉法律规定的证据规则，深入了解各方当事人在诉讼中享有哪些证据权利，承担哪些证据义务，做到知己知彼，才能占据主动地位，于诉讼中立于不败之地。

全书以案例为“引”，结合劳动方面的法律规定和司法解释，采取“以案说法”的形式，向广大读者系统地介绍了劳动官司中实用的证据法律知识。本书遴选了司法实践中具有代表性的典型劳动官司案例，所选案例原汁原味，全面反映了劳动官司中常见的法律问题，针对性强。本书对案例中的证据问题进行了深入剖析，为读者全面解说了劳动官司中的证据规则和收集、提交、质证证据过程中的实用知识，让读者在诉讼中掌握正确的举证思路和证据技巧。本书归纳了大量当事人在收集和运用证据时的技巧和方法，比如，如何审查判断证据的“三性”，如何承担举证责任，如何确定证明对象，如何通过法院调查取证，如何进行举证、质证和认证，具有较强的实用性。相信通过阅读本书，读者能够增强自身的法制观念和证据意识，在遇到劳动纠纷时，能及时拿起“诉讼之王”证据这个有力武器，捍卫自身的合法权益。

本书在编写过程中，参考了大量的法学著作和资料，在此向相关作者和出版单位表示衷心的感谢。囿于编者水平，本书错漏之处在所难免，敬请广大读者批评指正。

目 录

第一章 认识劳动官司中的证据	(1)
第一节 证据的“三性”及其概念	(1)
1. 原工作岗位转入新分立的公司，原公司在与劳动者协商未果的情况下解除劳动关系是否需要支付赔偿金？	(2)
第二节 劳动官司中的证据种类	(13)
2. 劳动者提交书面辞工书后又当面撕毁，用人单位该如何证明其属主动辞职？	(13)
第三节 劳动官司中的证据分类方式	(28)
一、本证和反证	(29)
3. 用人单位的部门负责人辞退下级员工的法律效力如何认定？	(29)
二、直接证据和间接证据	(37)
4. 在用人单位未办理营业执照前的经营期间，如何确定劳动者与用人单位的劳动关系？	(37)
三、原始证据和传来证据	(43)
5. 用人单位没有为劳动者缴纳社会保险，劳动者是否可以就此申请劳动仲裁或起诉？	(43)
四、主要证据和一般证据	(49)
6. 劳动者和用人单位单独签订的保密协议应如何处理？	(49)

第四节 劳动官司中的证明对象	(62)
一、证明对象的涵义和范围	(62)
7. 劳动者给用人单位造成损失的, 用人单位如何 举证依劳动合同约定主张赔偿?	(62)
二、证明对象中的实体性事实	(68)
8. 奖金属于职工的福利范围吗?	(68)
三、证明对象中的程序性事实	(72)
9. 用人单位所在地和劳动争议发生地不一致时, 如何确定管辖法院?	(72)
四、证明对象中的自认	(79)
10. 如何确定劳动争议中自认的法律效力?	(79)
五、司法认知	(84)
11. 劳动工伤官司中如何确定争议事实属于司法 认知范围?	(84)
第五节 如何承担劳动官司中的举证责任	(89)
一、举证责任制度	(89)
12. 追索劳动报酬纠纷中, 劳动者如何举证?	(89)
二、劳动争议中劳动者的举证责任	(95)
13. 劳动争议中, 劳动者承担何种举证责任?	(95)
三、劳动争议中用人单位的举证责任	(102)
14. 认定劳动关系的终止时用人单位应承担何 种举证责任?	(102)
四、工伤案件中原告的举证责任	(111)
15. 如何分配工伤案件中用人单位的举证责任?	(111)
五、工伤案件中被告的举证责任	(120)
16. 作出工伤认定的行政机关有何举证责任? ...	(120)

第六节 如何通过法院调查取证	(127)
17. 工伤认定中, 当事故发生之日和伤害发 生之日不一致时, 如何举证证明伤害之日?	(127)
第七节 如何在庭审中进行质证	(143)
一、什么是庭审中的质证	(143)
18. 劳动合同期满后未续签, 用人单位停止支付 工资, 但继续为劳动者缴纳社会保险, 劳动 关系是否延续?	(143)
二、各种证据类型的质证规则	(154)
19. 不具备用工主体资格的组织和个人承包工程 项目, 拖欠工人工资时, 发包单位应承担何 种责任?	(154)
第八节 法院如何对证据进行认证	(163)
一、法院对证据审查认定的一般规则	(163)
20. 企业破产后, 其上级机关是否和劳动者存在 劳动关系?	(163)
二、证据审查认定的证据排除规则	(171)
21. 工伤认定行政程序中没有提交的证据, 在诉 讼阶段可以排除吗?	(171)
三、证据审查认定的补强证据规则	(181)
22. 如何在劳动争议案件中使用时补强证据?	(181)
第二章 典型劳动官司中的证据要点提示及评析	(187)
1. 没有签订书面劳动合同, 劳动者如何证明事 实劳动关系的存在?	(187)
2. 企业拒不提交工资单, 应承担什么不利法律 后果?	(191)
3. 企业被政府责令关停后仍未完全停止生产,	

- 员工的劳动关系是否自然终止? (194)
4. 在劳动派遣中, 劳务派遣单位和用工单位如何承担责任? (198)
5. 劳动者主动提出解除劳动合同, 如果是受单位强迫辞职的该如何举证? (206)
6. 劳动者主张加班工资, 加班事实的举证责任由谁承担? (209)
7. 停薪留职期间的社会保险金应由谁缴纳? (213)
8. 劳动者和用人单位签订包含“全部用工费用已结清不发生劳动争议”内容的用工结算单的法律效力如何? (218)
9. 劳动合同约定标准工时计算工资, 但实际按计件方式计算工资报酬, 劳动者如何主张加班费? (224)
10. 劳动者主张加班费, 应如何确定加班费的计算基数? (228)
11. 怎样证明用人单位需要支付经济补偿金? ... (233)
12. 下班途中受到机动车事故伤害的, 劳动者在工伤认定官司中应如何举证? (240)
13. 共同务工人员的证人证言的证明效力如何? (250)
14. 不具备用工主体资格的组织或自然人承包工程项目, 发生工伤事故, 如何确定工伤保险责任? (255)
15. 下岗职工的工伤保险费由原单位一直缴纳, 其在新单位就业时发生工伤事故, 新单位应否承担工伤保险责任? (262)
16. 劳动者一方在工伤认定行政程序中未提交而在劳动工伤官司中提供的证据应否采纳? ... (269)

第三章 常用劳动法律法规及规范性文件	(274)
最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定	(274)
(2001 年 12 月 21 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	(287)
(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)	(291)
(2006 年 8 月 14 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 (三)	(294)
(2010 年 9 月 13 日)	
中华人民共和国劳动法 (节录)	(297)
(2009 年 8 月 27 日)	
中华人民共和国劳动合同法	(300)
(2007 年 6 月 29 日)	
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(316)
(2007 年 12 月 29 日)	
关于确立劳动关系有关事项的通知	(324)
(2005 年 5 月 25 日)	
违反和解除劳动合同的经济补偿办法	(325)
(1994 年 12 月 3 日)	

第一章 认识劳动官司中的证据

第一节 证据的“三性”及其概念

劳动官司是近年来较为常见的一种诉讼类型。当劳动者和用人单位因劳动事项发生争议时，如果双方难以达成一致意见，常常就会申请劳动仲裁，如果对仲裁结果不服就可向法院起诉，形成劳动争议官司。法院立案受理后，审理的重点是双方提供的证据。由于诉讼的成败关键在于证据是否确实充分、是否相比于对方证据具有证明力优势，因此有必要对证据进行全面的了解。证据是能够复原客观事实的一种载体。诉讼中的证据概念是指能够揭示案件真实情况并以法律规定的形式表现出来的一切事实根据。劳动官司中的证据是指能够体现劳动法律关系并能证明劳动争议真实情况的一切事实根据。但并不是所有的事实根据都能成为证据，适格的证据必须同时具备真实性、关联性和合法性这三个属性。只有具备这三个属性的证据才能作为认定案件事实的根据。下面举例说明如何理解证据的“三性”及其概念。

1. 原工作岗位转入新分立的公司，原公司在与劳动者协商未果的情况下解除劳动关系是否需要支付赔偿金？

▶▶▶ 基本案情^①

原告邹某某。

被告某工程公司。

邹某某于1998年1月1日与某工程公司签订了期限自1998年1月1日起的无固定期限劳动合同，约定邹某某在动力安全部从事动力维修工作，双方还对其他事项作了约定。2007年8月13日，某有限公司从某工程公司分立而出，邹某某所在部门及岗位转而归属于该公司。2008年11月4日，某工程公司通知邹某某，因邹某某所在部门转入某有限公司，致使双方订立劳动合同所依据的客观情况发生重大变化，故要求邹某某于当月6日签订《协商变更劳动合同协议》，将用工主体变更为某有限公司，原岗位、薪酬待遇、职级和原合同约定的权利义务不变。邹某某对此不予同意。同日，某工程公司通知邹某某，因邹某某所在部门转入某有限公司，致使双方订立劳动合同所依据的客观情况发生重大变化，故要求邹某某于当月6日签订《员工部门/岗位/薪酬调整表》，将邹某某岗位调整为销售部销售工程师（助理），原福利待遇不变。邹某某对此亦未予同意。2008年11月7日，某工程公司将解除与邹某某的劳动合同的情况告知工会，工会于同日表示同意某工程公司的处理意见。同日，某工程公司通知邹某某自次日起解除双方的劳动合同。某工程公司已支付邹某某经济补偿107,920元、代通金4,988元、年休假工资2,499元。另外，双方于1997年12月31日签订《员

^① 上海法院判决的案例，案号为（2010）徐民一（民）初字第1264号。

工购房借款及垫付款偿还合同》，约定邹某某于1995年4月以配购方式取得某处房屋，并享受某工程公司内部优惠政策规定的待遇，履行相关义务；邹某某须在签订本合同后保证为某工程公司服务至少5年；邹某某在未满服务期和未付清房款以前，房屋产权证由某工程公司保管，且该房屋产权证所载明的权益归某工程公司享有；双方还对其他事项作了约定。至目前为止，邹某某尚未向某工程公司全部还清上述购房借款。2009年2月25日，邹某某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求某工程公司支付解除劳动合同的赔偿金差额120,000元、支付1992年度起至2008年度止的员工基金150,000元、返还房产证。仲裁委员会于2010年1月22日作出裁决，对邹某某要求返还房产证的请求不作处理，对邹某某的其余申诉请求不予支持。邹某某不服该裁决，遂向法院提起诉讼。诉讼中，法院为查明邹某某所从事的是否为涉及接触职业病危害的作业，至疾病预防控制中心进行调查，调查结果为在某工程公司的职业卫生档案中，邹某某并不在接触职业病危害劳动者名单中。

原告邹某某诉称，其于1987年9月与某工程公司签订劳动合同，成为其员工，之后双方多次续签无固定期限的劳动合同。自1992年起，某工程公司向个人员工基金每年存入10,000元。此外，其与某工程公司签订了《员工购房借款及垫付款偿还合同》。2007年，某工程公司为了规避因违法解除劳动合同而应当支付双倍赔偿金的法律规定，提出协商变更劳动合同关系的无理要求，其予以拒绝并向有关部门进行投诉。2008年11月7日，其收到某工程公司发出的解除劳动合同通知。因某工程公司所谓客观情况发生重大变化与事实不符，也与有关部门的相关解释不符，并且其从事的设备维修工作是有毒有害工作，某工程公司在解除劳动合同前并未安排其进行职业健康检查，故解除劳动合同违反法律规定的程序，应当支付赔偿金。某工程

公司每年为员工存入 10,000 元作为个人基金，却不同意向其支付基金的费用，意图侵吞其员工基金。另某工程公司应当返还其某处房屋的房产证。现其请求判令某工程公司：1. 支付违法解除劳动合同的赔偿金差额 118,948 元；2. 支付 1992 年起至 2008 年止累积的员工基金 150,000 元；3. 返还房产证。

被告某工程公司辩称，其不同意邹某某的诉讼请求。2007 年 8 月 13 日，某有限公司注册成立，其因企业生产经营需要而将邹某某所在的部门和岗位转入某有限公司，直接导致其与邹某某签订的劳动合同的用工主体发生变化。其先与邹某某协商变更原劳动合同的用人单位，将邹某某的劳动关系转入某有限公司，在邹某某不同意的情况下，其也多次与邹某某协商安排邹某某至其处其他部门的其他岗位工作，原有报酬待遇不变，但也遭到邹某某的拒绝。因此，其在无法与邹某某继续履行原劳动合同的情况下，以订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化为由，与邹某某解除了劳动合同，并支付了相应的经济补偿，故邹某某要求赔偿金差额没有依据。邹某某从事的是常规设备的维修，并非接触职业病危害的作业，因此不需要进行离岗前的职业健康检查。双方未曾对邹某某主张的员工基金进行过约定，其实际也不存在所谓的员工基金。其与邹某某曾于 1997 年 12 月 31 日签订了《员工购房借款及垫付款偿还合同》及《补充条款》，其中提及奖励基金，这是其在住房货币化过程中的一项政策，根据其相关规定，邹某某工作年限超过了 5 年的服务期，从而使用了邹某某的全部奖励基金抵偿了部分购房借款。上述奖励基金并非邹某某主张的员工基金。根据相关司法解释规定，“劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷不属于劳动争议”，而邹某某要求返还房产证属上述争议范畴，因此不属于劳动争议。此外，其与邹某某签订的《员工购房借款及垫付款偿还合同》明确约定，邹某某在未付清

房款以前，房产证由公司保管，且该房产证所载明的权益归公司所有，现邹某某尚拖欠房款未还，因此也没有依据要求返还房产证。

邹某某向法院提供如下证据：

1. 劳动合同，证明双方的劳动关系；

2. 单位退工证明，证明某工程公司单方解除劳动合同；

3. 关于解除劳动合同的通知，证明其对某工程公司解除劳动合同提出了异议；

4. 协商解除劳动合同经济补偿金及其他费用明细表两份，证明其对某工程公司提出的补偿金额及计算方法有异议，其实际收到的补偿金额以后一份明细表为准；

5. 2008年12月2日的会议记录，证明某工程公司存在员工基金；

6. 录音，证明某有限公司是分立而非改制；

7. 其给某工程公司的信，证明其提出了解决问题的方案，但双方未达成一致；

8. 购房借款及垫付款偿还合同，证明奖励基金就是员工基金；

9. 校准规范，证明其工作中接触有毒有害气体；

10. 2007年11月的工资单，证明某工程公司发放过营养费，以此说明其从事的是有毒有害工作；

11. 收据复印件两份，证明其曾因购买计算机而使用过员工基金。

被告某工程公司向法院提供如下证据：

1. 关于完成某有限公司注册的公告（打印件），证明某有限公司于2007年8月成立；

2. 2008年11月4日的签收单、关于协商变更劳动关系的通知书、协商变更劳动合同协议及回执，证明其曾向邹某某提出

协商变更劳动关系，但邹某某予以拒绝；

3. 关于协商变更岗位的通知书及回执、签收单、薪资调整表、职务说明书，证明其曾与邹某某协商变更工作岗位，原待遇不变，但邹某某予以拒绝；

4. 双方就变更劳动关系及变更岗位进行协商的往来函件、签收单，证明双方反复协商的过程；

5. 关于合同解除的行政审批和工会通知表，证明其解除与邹某某的劳动合同经得工会的批准；

6. 某工程公司的营业执照，证明该公司的成立日期；

7. 其与邹某某签订的补充条款，证明奖励基金并非员工基金；

8. 批复复印件、2007 年和 2008 年的职工卫生档案，证明邹某某的岗位不属于有毒有害工种。

法院认为，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。本案中，某有限公司于 2007 年 8 月 13 日注册成立后，邹某某所在部门及岗位转而归属于该公司，致使邹某某与某工程公司签订的劳动合同无法由某工程公司继续履行下去，除非变更邹某某的工作岗位或者保持原工作岗位不变但由某有限公司继续履行劳动合同，即劳动关系转入某有限公司。某工程公司就上述两个方案均与邹某某进行协商，但邹某某均予以拒绝，在此情况下，某有限公司依据上述法律规定解除与邹某某的劳动合同并支付相应经济补偿并无不妥，故邹某某要求某工程公司支付违法解除劳动合同的赔偿金差额缺乏依据，应不予支持。邹某某主张某工程公司自 1992 年起每年向每个员工的个人基金存入 10,000 元，但其提供的证据并不足以证明其主张，故其要求某

工程公司支付员工基金 150,000 元的诉讼请求因缺乏事实依据,应不予支持。邹某某要求某工程公司返还房产证的诉讼请求,因不属于劳动争议处理范围,故本院在本案中不作处理。据此,本院依照《中华人民共和国劳动法》第七十八条、《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第(三)项、《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条的规定,判决如下:一、驳回原告邹某某要求被告某工程公司支付违法解除劳动合同的赔偿金差额 118,948 元的诉讼请求;二、驳回原告邹某某要求被告上海某工程公司支付 1992 年起至 2008 年止累积的员工基金 150,000 元的诉讼请求。

► 证据要点提示

一、证据的概念

所谓打官司就是打证据,说的就是证据的重要性,决定官司成败的关键因素就是证据。因为,法院所作出的任何裁判都必须以事实为根据,而事实能否成为裁判的依据,取决于证明这一事实的证据是否充分、确凿,在法律上是否具有证据能力和证明力。因此,打官司必定要提供证据。但何为证据?证据的作用是什么?劳动官司证据有何特点?为解决以上问题,首先要了解证据的概念。证据,顾名思义,就是证明的依据,也就是说,证据是反映某一客观事实存在的载体。诉讼中的证据概念是指能够揭示案件真实情况并以法律规定的形式表现出来的一切事实依据。证据是客观事实的最原始记录,是在案件事实发生之前、之中或之后产生的并与案件事实具有某种联系的客观事实,如遗留的物品、痕迹、文书或其他事物,或是案件事实作用于人的感官而留下的印象。我国法律对证据一词的明确定义最先出现在《刑事诉讼法》中,该法第四十二条规定:“证明案件真实情况的一切事实,都是证据。”《民事诉讼法》和