



EVIDENCE

打官司证据指导丛书

用证据说话

劳动争议 官司证据指导

邓旭明 等著

“民事官司证据导读”

以贴近百姓的语言讲述与证据相关的法律常识，不可不知！

“典型案例证据提示”

从生活中的案例出发，提炼当事人困惑的证据问题，专家结合案例分析，巧妙解答。

“相关法律文书、法规”

收录相关案件中的常用文书、法规，方便查阅。



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

D925.04/38

:5

2008



EVIDENCE

打官司证据指导丛书

用证据说话

劳动争议 官司证据指导

邓旭明 曹 静 著
王永欣 曹明明



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

用证据说话:劳动争议官司证据指导/邓旭明等著.

北京:法律出版社,2008.6

(打官司证据指导丛书)

ISBN 978-7-5036-8551-4

I. 用… II. 邓… III. ①诉讼-证据-研究-中国②劳

动争议-劳动法-证据-研究-中国 IV. D925.013.4

D922.591.4

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第078643号

© 法律出版社·中国

用证据说话:
劳动争议官司证据指导
邓旭明 / 等著

编辑统筹 大众法律出版分社
策划编辑 贺 兰
责任编辑 贺 兰
装帧设计 乔智炜

出版 法律出版社

总发行 中国法律图书有限公司

经销 新华书店

印刷 永恒印刷有限公司

责任印制 沙 磊

开本 A5

印张 9.25

字数 283 千

版本 2008年7月第1版

印次 2008年7月第1次印刷

法律出版社(100073 北京市丰台区莲花池西里7号)

网址/ www.lawpress.com.cn

电子邮件/ info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司(100073 北京市丰台区莲花池西里7号)

全国各地中法图分、子公司电话:

北京分公司/010-62534456

上海公司/021-62071010/1636

深圳公司/0755-83072995

西安分公司/029-85388843

重庆公司/023-65382816/2908

第一法律书店/010-63939781/9782

书号:ISBN 978-7-5036-8551-4

定价:25.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

编写说明

2008年1月1日,《劳动合同法》正式开始施行,其配套法律《劳动争议调解仲裁法》也于2008年5月1日施行。这两部法律的施行必然对中国社会的劳动关系产生深远的影响,同时这两部法律也让我们再次关注劳动争议领域的问题:一方面,劳动者因缺乏应诉能力无法保护自己的合法权益;另一方面,用人单位也缺少预计诉讼风险、减少损失的法律意识而常遇败诉。

有位著名的法学家曾讲过,证据是诉讼的灵魂。俗话说:“打官司,就是打证据”。只要有充分的证据,并且合理巧妙的运用证据,打赢官司就绝不是难事。然而对于大多数人来说,没有意识事先保留、收集证据,不知道什么可以成为证据,应该保留、收集哪些证据,一旦纠纷出现,有理也说不清,后悔莫及。在劳动纠纷领域,证据对解决劳动争议具有十分重要的作用,同时证据的运用法则具有不同于其他领域的特殊性。本书的论述即以劳动争议证据为中心,导读劳动争议证据理论知识,使读者对整个证据制度有基本的了解,通过真实的案例,分析双方因证据而导致的胜败得失,提供不同类型劳动争议的证据指导,最后列举了常用法律法规和诉讼文书。为方便读者阅读,本书主要采用问答形式,案例部分则以“问题提示—案情回放—关键证据—举证指导”四步走。由于水平有限、时间仓促,本书难免有很多缺憾,也希望读者朋友们不吝赐教,批评指正。

目 录

编写说明·····	(1)
-----------	-------

第一章 劳动争议官司证据导读

第一节 证据种类及相关法律规定·····	(1)
第二节 证明责任·····	(12)
第三节 证明标准、证据能力和证明力·····	(24)
第四节 如何运用证据·····	(28)
第五节 法官怎样认定证据·····	(39)

第二章 典型案例证据提示

第一节 劳动合同成立及存续的证据指导·····	(42)
一、仲裁裁决书内容为法院审理劳动案件的重要依据·····	(42)
二、劳动合同书是劳动关系存在最直接的证据·····	(45)
三、工资条可以作为劳动关系存在的依据吗?·····	(46)
四、社会保险缴纳记录可以证明劳动关系存在吗?·····	(47)
五、招工登记表可以证明劳动关系存在吗?·····	(49)
六、提成表可以作为劳动关系存在的依据吗?·····	(50)

七、担保书可以作为劳动关系存在的证据吗?	(52)
八、工资卡及账户记录能否证明存在劳动关系?	(53)
九、电子邮件可以作为劳动合同成立的证据吗?	(54)
十、证人证言可以作为劳动合同成立的证据吗?	(55)
十一、用人单位委托第三方单位与劳动者签订合同,在发生 劳动争议时,劳动者能否要求确认其与用人单位之间 存在事实劳动关系并要求用人单位进行赔偿?	(56)
十二、与“包工头”签订的劳动合同有效吗? 如何认定劳动 关系的存在?	(58)
十三、领取补助的收条可否作为劳动合同存在的证据?	(60)
十四、公安机关的询问笔录可否成为证明劳动合同关系存 在的证据?	(62)
十五、到达退休年龄后的劳动者继续在原单位工作,不能认 定为劳动关系存续	(63)
第二节 劳动合同履行、变更争议证据指导	(65)
一、考勤簿是劳动者履行劳动合同的最直接证据	(65)
二、签订的合同能成为完成劳动任务的证据吗?	(67)
三、电子邮件能否作为加班的证据?	(68)
四、证人证言能否作为参加工作的证据?	(69)
五、工作场所的照片能否成为劳动条件恶劣的证据?	(71)
六、未送达的拘留证对劳动合同履行的影响	(72)
七、《补充条款》能否成为追索违反服务期约定的违约金的 证据?	(73)
八、用人单位负责人与劳动者签订的协议能否成为证明劳 动合同履行状况的证据?	(75)
九、公司职务任免通知书是变更合同中岗位的直接证据	(77)
十、在调岗调薪通知书上签字的效力	(78)

十一、产假证明对申请公司变更劳动报酬仲裁时效的影响	(80)
十二、《工作安排通知》对工作地点变更的效力	(81)
十三、公证的公司内部文件能否成为公司单方变更劳动合同的证据?	(82)
十四、通知待岗人员上班的通告能否成为用人单位单方变更劳动合同的证据?	(83)
第三节 劳动报酬及福利待遇的证据指导	(85)
一、工资单是工资标准的最直接证据	(86)
二、集体劳动中关于工资标准的规定	(87)
三、同工同酬原则的运用	(88)
四、用人单位盖章的收入证明可以作为证据吗?	(89)
五、银行对账单能否作为工资标准的证据?	(91)
六、用人单位负责人出具的拖欠工资的证明能否作为工资标准的证据?	(92)
七、委托猎头协议能否成为劳动者工资标准的证据?	(93)
八、用人单位的自认可以作为确定工作时间的证据吗?	(94)
九、奖励条例能否作为提成工资的证据?	(95)
十、电子邮件能否成为公司发放年底双薪的证据?	(97)
十一、公司内部文件规定的报销标准可以成为劳动者福利待遇的证据吗?	(98)
十二、录音能否成为公司发放年终奖金的证据?	(99)
十三、劳动和社会保障局的证明能否成为由用人单位为特定劳动者缴纳社会保险费用的证据?	(100)
十四、《停薪留职合同》是否能成为劳动合同存续的证据?	(101)
十五、用人单位规章制度能否成为福利待遇的证据?	(102)

第四节 试用期争议证据指导	(104)
一、劳动合同书中关于试用期的规定是试用期纠纷案件中 最直接的证据	(105)
二、《员工入职通知单》能否作为认定试用期的证据?	(106)
三、劳动者的自认能否作为认定试用期的证据?	(108)
四、学历瑕疵能否成为不符合录用条件的证据?	(109)
五、电子邮件能否成为劳动者不符合录用条件的证据?	(110)
六、考核小组的考核意见能否作为不符合录用条件的证据?	(112)
七、《解除劳动合同通知书》的签收日期对试用期解除合同的 影响	(114)
八、用人单位的主张能否成为劳动者的证据?	(115)
第五节 劳动关系解除的证据指导	(116)
一、解约合同书是解除劳动合同最直接的证据	(118)
二、邮寄辞职书的快递回执可以作为合同解除的证据吗?	(119)
三、邮寄通知解除劳动合同通知书被单位拒收,可以成为解除合 同的证据吗?	(121)
四、在原被告双方都提出合同解除证据的时候,如何判断证 据效力?	(122)
五、待岗后拒不到公司上班,可以作为认定合同解除的证据 吗?	(124)
六、虚填应聘表的条件可以作为劳动合同解除的证据吗?	(125)
七、违约金缴款收据可以作为劳动合同解除的证据吗?	(127)
八、劳动者在解除劳动合同争议中如何获得由用人单位保 管的证据?	(130)
九、“一套班子两块牌子”的单位,向其中一个发出的解除劳	

动合同的通知可以作为向另外一个发出通知的证据吗？	(131)
十、证人证言可以作为劳动合同解除的证据吗？	(132)
十一、员工自己写的检讨书可否作为解除劳动合同的证据？	(134)
十二、公司规章可以作为劳动合同解除的证据吗？	(135)
十三、“末位淘汰制度”可以作为劳动合同解除的证据吗？	(136)
十四、“竞争上岗制”可以作为劳动合同解除的证据吗？	(138)
十五、相互矛盾的证据效力如何判定？	(140)
十六、福利分房协议可否作为解除劳动合同关系的证据？	(142)
十七、严重失职可否作为解除劳动合同的依据？ 用什么证 据可以证明？	(143)
十八、政府红头文件可否作为解除劳动合同的证据？	(146)
十九、民办学校教师兼职讲课可否作为解除劳动合同的 证据？	(148)
二十、公司的网络监控记录可以作为解除劳动合同的证据 吗？	(151)
二十一、“边打工边创业”可否作为解除劳动合同的依据？	(152)
二十二、单位可以劳动者伪造学历证明为由解除劳动合同吗？	(154)
二十三、批捕决定书可否作为解除劳动合同的证据？	(156)
二十四、无法与原件核对的复印件不能作为合同解除的证据	(158)
二十五、公司部门作出的不能胜任工作的评定可否作为劳 动合同解除的证据？	(159)

第六节 经济补偿争议证据指导	(161)
一、公司裁员决定能否作为试用期内索赔经济补偿的证据?	(162)
二、电话录音能否成为用人单位辞退劳动者的证据?	(163)
三、《考勤管理制度》能否作为用人单位合法辞退劳动者的 证据?	(165)
四、短信内容能否作为解除劳动合同的证据?	(166)
五、证人证言能否作为用人单位作出开除决定的证据?	(167)
六、年假休假证明能否作为计算工龄的证据?	(169)
七、劳动合同中关于劳动期限及工资构成是维权最直接的 证据	(170)
八、用人单位下发的安排签约的文件能否作为成建制调动的 证据?	(171)
九、《终止合同手续单》能否成为确认工作年限的证据?	(172)
十、《福利细则》能否成为确认工作年限的证据?	(174)
十一、考勤表与工资表能否证明劳动关系的中断?	(175)
十二、《契约书》能否作为劳动者放弃经济补偿的证据?	(176)
十三、暂住证能否成为索要工资及经济补偿金的证据?	(177)
第七节 工伤争议证据指导	(178)
一、在下班路上发生交通事故,单位否认是工伤,由谁举证?	(178)
二、在病假期间到单位工作受伤,是否是工伤?	(180)
三、员工在工作时间突发疾病死亡,是否能认定为工伤?	(182)
四、没有劳动合同的临时工下班途中遇交通事故,如何认定 为工伤?	(184)
五、在工作中与人斗殴致伤亡是否构成工伤?	(185)
六、在雇佣劳务关系下造成伤害的能否认定为工伤?	(186)

第八节 劳务派遣争议证据指导	(188)
一、劳务派遣人员与谁存在劳动关系?	(188)
二、劳动者在劳务派遣单位发生工伤,由谁承担责任?	(189)
三、派遣员工被用工单位解聘,员工向谁主张工作报酬等费用?	(192)
第九节 竞业限制争议证据指导	(193)
一、合同约定违反法律规定有效吗?	(193)
二、公司不支付竞业限制补偿金,竞业限制条款还有约束力吗?	(194)
三、要求原单位员工离开竞争单位可以吗?	(196)
四、从原单位公开发行的资料中获取的信息属于侵犯原单位商业秘密吗?	(197)
五、单位主张“商业秘密”要承担举证责任吗?	(199)
六、离职后劳动者承担竞业禁止义务的前提是什么?	(201)
七、认定高层管理人员违反竞业禁止约定与一般管理人员有何不同?	(203)

第三章 劳动争议相关法律文书及法律法规

第一节 劳动争议相关法律文书	(207)
一、劳动争议仲裁申请书	(207)
二、民事起诉状	(209)
三、民事答辩状	(211)
四、授权委托书及范例	(212)
五、解除合同通知书	(212)
第二节 劳动争议相关法律法规	(214)
中华人民共和国劳动法	(214)

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	(230)
中华人民共和国劳动合同法	(240)
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	(260)
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)	(264)
最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定	(268)

第一章 劳动争议官司证据导读

第一节 证据种类及相关法律规定

一、什么是证据,证据的基本特征有哪些?

在诉讼中,证据是指能够证明案件真实情况的一切事实。证据是整个诉讼活动的基础和核心,是当事人是否能够胜诉的关键,是审判人员判明案件事实的根本依据,对查明案件事实、正确适用法律、及时审理案件以保护当事人的合法权益起着关键性的作用。在诉讼过程中,当事人和法官的一切活动都是围绕诉讼证据进行的,没有证据,当事人就无法说服法官做出有利于自己的判决;没有证据,法官就无法正确适用法律判断当事人之间的权利与义务的归属。因此,收集、审查、核实、认定证据是民事诉讼的中心任务,人民法院审理一切民事案件,从案件的起诉和受理直至做出判决的整个诉讼过程,都离不开证据。

我们在法庭上常常听到在一方当事人出示了自己的证据之后,法官问另一方当事人是否对对方的证据认可,如果有异议,依次问对方证据的真实性有什么异议、对证据的关联性有什么异议、对证据的合法性有什么异议,另一方当事人也会分别从这几个方面来辩驳。之所以这样,是因为真实性、关联性、合法性就是证据的基本特征,有一个方面

不成立,这个证据就无法成为法官做出判决的依据。

证据的真实性,也称为证据的客观性。证据的真实性是指证据事实必须是伴随着案件的发生、发展的过程,而遗留下来的,不以人们的主观意志为转移而存在的事实。举个例子,张某说李某欠钱,张某出具了一张借条,法官首先审查这张借条是不是真实的,结果查出李某的签名是伪造的,那这张借条就不是真实的,也就不是客观的。

证据的关联性,指证据必须同案件事实存在某种联系,并因此对证明案情具有实际意义。证据对于案件事实有无证明力,以及证明力之大小,取决于证据与案件事实有无联系以及联系的紧密、强弱程度。这就是说,证据不仅是客观存在的事实,而且必须是与案件事实存在某种联系的事实。《民事诉讼证据的若干规定》第66条规定:“审判人员对案件的全部证据,应当从各证据与案件事实的关联程度、各证据之间的联系等方面进行综合审查判断。”也就是说,一个案件当事人双方可能有很多证据,但各证据与事实的关联程度不同,法官就要考虑哪个证据与事实关系紧密。例如,张某说他亲眼看见李某盗窃,王某说他听说李某没有偷东西,但是李某与王某是夫妻关系,这样张某的证言就比李某的更有关联性,证明力也就更大。

证据的合法性是指运用证据的主体要合法,每个证据来源的程序要合法,证据必须具有合法的形式,证据必须经法定程序查证属实。依照法律规定的诉讼程序,进行收集、固定、保全和审查认定。证据的合法性关系到证据的证明力,即证据的证明作用和价值,它是证据的客观性和关联性的法律保障。因此,作为诉讼证据必须具有合法性。

综上所述,诉讼证据的特征是由证据的真实性、关联性、合法性三个基本因素构成的,这三个因素是互相联系、缺一不可的。客观性和关联性是证据的内容,合法性是证据的形式。证据的内容需要通过诉讼程序加以审查、检验和鉴定来确定。合法性是证据真实性和相关性的法律保证。客观性、关联性和合法性正确说明了证据的基本要素,只有

这样来理解证据的概念,才能明确什么样的实事可以作为证据,哪些人有权收集证据、审查和运用证据,怎样去收集和审查证据。正确认识和理解证据的概念,就为正确的运用证据查明案件事实指明了方向和途径。

证据的种类有很多,包括书证、物证、视听资料、证人证言、鉴定结论、当事人陈述,等等。在接下来的篇幅里,笔者将一一陈述在劳动争议案件中,这些证据主要的表现形式,以及在具体案件中,法官一般如何判断其证明力。

二、什么是书证? 如何判断书证的证明力?

书证是指以文字、图画或者符号等方式所表达的思想或记载的内容来证明案件事实的书面文件或其他物品。在各种诉讼证明活动中,某一书面文件或者其他物质性资料,凡是能够以其记载的内容或者表达的思想来证明案件事实真相的,就是书证。例如,张某主张自己与公司签的合同到期,要离开公司,公司则认为合同还没有到期,如果张某辞职,就必须交违约金,这时就要审查合同如何规定劳动合同解除时间,这时劳动合同就是书证,它用其记载的内容来证明案件的客观事实。

现行民事证据法规对书证的有如下规定,笔者从举证、质证和认证三个方面论述。

对举证而言:《民事诉讼法》第68条规定,书证应当提交原件。提交原件或者原物确有困难的,可以提交复制品、照片、副本、节录本。《民事诉讼证据的若干规定》第10条规定,如需自己保存证据原件、原物或者提供原件、原物确有困难的,可以提供经人民法院核对无异的复制件或者复制品。专业书证的说明义务:对报表、图纸、会计账册、技术资料、科技文献等专业书证,当事人应当附有说明材料。在实践中,当事人一定要保存好书证的原件,如果原件丢失,只保留有复印件,对方

如果不认可,又没有其他证据证明复制件与原件一致的,法官往往也不会采纳(在后文中,笔者会举出具体案例诠释这一规定)。在向法庭提交书证时,法官通常会留下复印件,原件交当事人保存,但在举证质证环节,会与原件进行核对。

对质证而言:《民事诉讼证据的若干规定》第49条规定,对书证进行质证时,当事人有权要求出示证据的原件或者原物。但有下列情况之一的除外:(1)出示原件或者原物确有困难并经人民法院准许出示复制件或者复制品的;(2)原件或者原物已不存在,但有证据证明复制件、复制品与原件或原物一致的。

对认证而言:《民事诉讼证据的若干规定》第70条规定,一方当事人提出的下列证据,对方当事人提出异议但没有足以反驳的相反证据的,人民法院应当确认其证明力:书证原件或者与书证原件核对无误的复印件、照片、副本、节录本。

劳动纠纷中常见书证除了劳动合同外,还包括工资条、假条、考勤记录、银行转账证明等。

三、什么是物证,劳动纠纷中常见物证有哪些?

物证是指以其外部特征、存在的场所和物质属性证明案件真实情况的一切物品或者痕迹。物证是客观存在的物体和痕迹,是以物质的存在形式证明案件事实的,因此,与其他证据相比较,特别是与各种人证相比较,具有较强的客观性。美国著名物证技术学家赫伯特·麦克唐奈曾经指出:“在审判过程中,被告人会说谎,证人会说谎,辩护律师和检察官会说谎,甚至法官会说谎。唯有物证不会说谎。”

现行民事证据法规有关物证的特别规定,具体包括:

对举证而言:《民事诉讼证据的若干规定》第10条规定,当事人向人民法院提供证据,应当提供原件或者原物。如需自己保存证据原件、原物或者提供原件、原物确有困难的,可以提供经人民法院核对无异的

复制件或者复制品。

对质证而言:《民事诉讼证据的若干规定》第 49 条规定,对物证进行质证时,当事人有权要求出示证据的原件或者原物。但有下列情况之一的除外:(1)出示原件或者原物确有困难并经人民法院准许出示复制件或者复制品的;(2)原件或者原物已不存在,但有证据证明复制件、复制品与原件或原物一致的。

对认证而言:《民事诉讼证据的若干规定》第 70 条规定,一方当事人提出的下列证据,对方当事人提出异议但没有足以反驳的相反证据的,人民法院应当确认其证明力:物证原物或者与物证原物核对无误的复制件、照片、录像资料等。

四、什么是视听资料?

视听资料是以录音、录像反映出来的音响和形象,或以电子计算机存储的有关资料及其他科技设备提供的信息来证明案件真实情况的一种证据。

现行民事证据法规有关视听资料的特别规定:

对举证而言:《民事诉讼证据的若干规定》第 22 条规定,调查人员调查收集计算机数据或者录音、录像等视听资料的,应当要求被调查人提供有关资料的原始载体。提供原始载体确有困难的,可以提供复制件。

对质证而言:《民事诉讼证据的若干规定》第 49 条规定,对视听资料进行质证时,当事人有权要求出示证据的原件或者原物。但有下列情况之一的除外:(1)出示原件或者原物确有困难并经人民法院准许出示复制件或者复制品的;(2)原件或者原物已不存在,但有证据证明复制件、复制品与原件或原物一致的。

对认证而言:《民事诉讼法》第 69 条规定:“人民法院对视听资料,应当辨别真伪,并结合本案的其他证据,审查确定能否作为认定事实的