

劳动争议案件中举证责任法律解析

■吴晓军 朱志权

摘要：举证责任分配作为一项法律问题，直接关系到劳动争议案件的处理和劳动者合法权益的保护。当前，我国关于该问题的立法不断完善，学界对此问题的争论也更加科学。在举证责任分配过程中，应坚持实事求是、公平公正、诉讼经济、保护弱者的原则，考虑当事人的诉讼地位和举证能力，依据形式分配标准和实质分配标准，切实提高劳动争议案件中举证责任分配的科学性、合理性。

关键词：劳动争议案件 举证责任 法律解析

举证责任是民事诉讼的“脊梁”，在民事案件审理过程中扮演了重要的角色。就劳动争议案件而言，如何分配原被告方的举证责任，直接关系到案件审理的公正与公平、劳动关系的和谐与稳定。然而长期以来，我国并没有专门的法律对举证责任问题进行明确的规范，使得劳动争议案件只能依赖于民事证据规则。而劳动争议案件毕竟不同于一般的民事纠纷案件，民事证据规则根本无法保证审判的公平、公正、合理。为此，最高人民法院于2008年5月正式颁布并实施了《劳动争议调解仲裁法》，改变了劳动争议案件中举证责任问题无法可依的局面，推动了司法实践的深入与发展。基于此，本文将从法律的视角，对劳动争议案件中的举证责任问题进行分析 and 阐释。

■当前劳动争议案件中举证责任问题的立法规定

长期以来，我国相关法律并没有对劳动争议案件中举证责任问题做出明确的规定，劳动争议案件审理活动处于无法可依的局面。受此影响，举证责任分

配显得较为混乱，既影响了案件审理效率和效果，也干扰了司法实践的公正和公平。例如，有的法院主张实行“举证责任倒置”，而有的法院却坚持采取“谁主张，谁举证”。很显然，这是两种截然相反的举证责任分配方法，会产生完全不同的审判结果。直到2001年，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》（下称《解释》）的颁布与实施，这种无法可依的压力才算有所缓解，为规范劳动争议案件中的举证责任问题提供了可靠的依据。例如，《解释》第十三条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”该规定明确了用人单位的举证责任，使劳动者能够避免因无法举证而造成的损害，真正体现了立法为民的本质。2002年4月颁布实施的最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》（下称《证据规定》）进一步规范了上述规定，将劳动争议案件作为明确的规范对象，为劳动争议案件审理活动提供了司法依据。

但是，无论是《解释》，还是《证据规定》，都局限在司法解释的层面，其效力远不如法律。对此，国家于2008年5月颁布实施了《劳动争议调解仲裁法》，首次以立法形式来规范劳动争议案件中的举证责任问题。例如，《劳动争议调解仲裁法》第六条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。”这为司法实践提供了坚实的法律依据，对规范举证责任主体、明确举证责任义务具有重要的规范价值。

对比而言，《劳动争议调解仲裁法》远比《解释》和《证据规定》全面、具体、实用，它不仅将举证责任问题上升到法律的高度，而且规定的内容更全面、可操作性也更强。两则司法解释只是简单地列举了用人单位应当担负的举证责任，而且规定的较为笼统，不便于实际操作，而且也没有涉及到用人单位应当担负的其它举证责任，如福利待遇发放情况、社会保险费用缴纳情况、劳动保

护设施建设情况、劳动培训实行情况等。《劳动争议调解仲裁法》则一方面对两个司法解释规定的情形进行了补充和延伸,进一步扩大了劳动争议案件举证责任倒置的范围;另一方面,它既强调了“谁主张、谁举证”的劳动争议案件的一般规定,又规范了“举证责任倒置”的劳动争议案件的特殊情形,使举证责任分配更加符合劳动争议案件的需要。

■ 学界对劳动争议案件中举证责任问题的讨论

当前,这种争论主要集中在两个方面:一是本着立法为民的原则,出于保护劳动者的角度,为了规范用人单位用工行为,是否应当采取全部举证责任倒置。二是本着立法公平公正的原则,是否应当实行部分举证责任倒置。本文认为,全部举证责任倒置尽管能够起到一定的震慑效应,但无形中加大了用人单位的责任,违背了基本的立法精神。而部分举证责任倒置兼顾了劳动者和用人单位的利益,更加符合司法实际,具有较强的可操作性。

然而,就什么场合实行举证责任倒置问题,第二种观点内部仍存在着不少的分歧。例如,有学者主张根据劳动争议案件的性质来界定,当案件具有明显的行政行为特征时,用人单位承担全部举证责任,一般由用人单位的不作为或者乱作为行为引起,其处理决定明显的不合法、不公平;而当案件不具有行政行为特征时,则根据“谁主张,谁举证”的原则,由主张权利保护或者要求履行义务的一方承担全部举证责任,这种情况比较普遍,如因工资问题、合同履行问题、工伤处理问题等,都实行“谁主张,谁举证”的责任分配方式。

再如,有学者主张,根据双方的权利义务对等情况进行界定,对于劳动合同、工资待遇、去职等劳动争议案件,

因其主体地位平等、权利义务对等,宜采用“谁主张,谁举证”的举证责任分配方式;而对于劳动管理纠纷,因用人单位具有明显的地位优势,其承担全部举证责任更利于实现司法公正。

还有学者主张,根据争议标的来源进行界定,如果争议标的来自劳动者,是劳动者所作出的补偿或者赔偿请求,劳动者就应当承担劳动争议案件中的举证责任;如果争议标的来自用人单位,如用人单位要求变更或者解除劳动合同,则用人单位应当承担举证责任。此外,基于劳动者与用人单位间主体地位不等的情况,在必要的情况下,可以建立健全用人单位专属的举证责任制度,由用人单位承担全部举证责任。

■ 劳动争议案件中的举证责任分配

民事案件和劳动争议案件是共性与个性的关系。因此,在举证责任分配方面,劳动争议案件既应遵循一般民事案件倡导的分配原则,也应坚持自身所具备的特殊的分配方法。

劳动争议案件举证责任分配的原则和因素

众所周知,公平、公正、效率是举证责任分配过程中始终应当遵循的基本原则。对于劳动争议案件而言,除应当遵循这些基本原则之外,还应当始终坚持以下几项具体原则:

首先,实事求是原则。客观全面地反映案件事实,是举证责任分配所追寻的目标。在案件处理过程中,应针对最有利于还原事实真相的证据进行举证,并要求最便于提供该证据的当事人承担举证责任。

第二,公平公正原则。劳动争议案件的举证责任分配应尽可能地做到公平与公正,从宏观上看,控诉双方对等地承担举证责任,其承担的责任和风险相当。

第三,诉讼经济原则。诉讼节约是案件审理或处理的一项基本要求,为了做到劳动争议案件处理的简洁和高效,应选择最有利于提高诉讼效益的举证责任承担方式进行。

第四,保护弱者原则。从诉讼地位上看,任何案件都存在着相对的强者和弱者,劳动争议案件同样也是如此。对于这些弱者,举证责任分配过程中应给与相应的照顾,以尽可能地避免弱势群体遭受不公正的待遇。

劳动争议案件举证责任分配的影响因素

对于劳动争议案件来说,其作为社会环境的重要元素,在现实中必然会受到各种主客观因素的影响。因此,在举证责任分配过程中,应将这些影响因素充分考虑进来,以使分配效果更加合理、有效。

一方面,劳动者和用人单位之间在很多情况下地位是不对等的,用人单位处于明显的强势地位。待劳动合同签订后,劳资关系的对等局面会被逐渐打破,用人单位在人身、组织、经济等各方面都处于绝对的主导地位。而对于劳动者来说,他们要坚决服从用人单位的调遣、支配和使用,要无条件遵守用人单位制定的规章制度和劳动纪律。因此,当发生劳动争议时,劳动者往往会因现实境地而无法顺利地取得所需证据,如社会保险费缴纳情况、工资发放情况、资产流向情况、档案管理情况等。在这种情况下,如果劳动者承担相关的举证责任,就明显地有失公平,不利于保护劳动者的合法权益。相反,如果由用人单位来承担这些举证责任,可以极大地节省举证时间,降低诉讼成本,提高判决效率,符合劳动争议案件的处理要求。

另一方面,劳动者和用人单位的举证能力存在着明显差异,直接影响了劳动争议案件举证责任的分配。在现实中,

用人单位拥有强大的举证能力,无论是信息收集的便捷和高效,还是社会资源的丰富和多样,亦或是技术手段的科学和先进,都是劳动者所无法媲美的。在这种能力对比悬殊的情况下,如果再一味地追求举证责任分配的“平均”,这本身就是一种有失公平和公正的做法。因此,劳动争议案件的举证责任分配,必须综合考虑双方的举证能力,并适当地向劳动者倾斜,以实现劳动者和用人单位间实质上的公平。

劳动争议案件举证责任分配的标准

举证责任分配标准有两种,一是形式分配标准,二是实质分配标准。所谓的形式分配标准,就是指直接依据宪法、法律、法规以及司法解释的相关规定来分配举证责任。所谓的实质分配标准,就是指由各级法官根据案件的具体情况来科学合理的分配举证责任。很显然,前者具有很强的强制性和固定性,而后者则具有很强的自主性和灵活性。在司法实践中,只有实现两者的有机结合,才能更加充分地发挥两种标准的价值,才能更加妥善地处理劳动争议。就我国而言,目前仍坚持“以形式分配标准为主,以实质分配标准为辅”的分配标准。

下面,笔者将对这两种举证责任分配标准进行具体分析:

第一,形式分配标准。在劳动争议案件举证责任分配方面,既有一般的法律准则,也有特殊的法律规范。因此,其形式分配标准也应当包含两方面的内容。

一是一般性的形式分配标准。《民事诉讼法》第六十四条明确规定,对自己提出的诉讼主张,当事人有责任提供

证据,即“谁主张、谁举证”的举证责任分配方式。《劳动争议调解仲裁法》对此规定做了新的补充,进一步规范了劳动争议案件中的举证方式,该法在第六条中规定,发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。这表明,在通常情况下,劳动争议案件应当遵循“谁主张,谁举证”的一般性原则,这样能够避免因举证责任分配不明确而引发的冲突,有利于充分调动当事人的举证积极性,进而实现司法公正和司法高效。

二是特殊性的形式分配标准。除了上述“规范说”以外,也有一些特殊的法律规定。例如,《劳动争议调解仲裁法》第六条还规定,与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。这表明,有些举证责任专属于用人单位,不管诉讼主张由谁提出,用人单位必须承担举证责任,否则要承担相应的法律后果。这些特殊规定是一般性规定的有益补充,共同构成了劳动争议案件举证责任分配的形式标准。

第二,实质分配标准。举证责任分配问题纷繁复杂,形式分配标准并不能囊括其全部。在这种情况下,如果单纯地利用形式分配标准进行规范,势必会引发分配不公、举证不实等问题。因此,在举证责任分配过程中,应当给予法官适当的自由裁量权,让其根据法的价值取向、理性道德、社会舆论等确定举证责任的分配情况。例如,最高人民法院《关于民事证据的若干规定》第七条规定:“在法律没有具体规定,依本规定及其他司法解释无法确定举证责任承担时,人民

法院可以根据公平原则和诚实信用原则,综合当事人举证能力等因素确定举证责任的承担。”当然,赋予法官自由裁量权是一把双刃剑,如果法官滥用或者误用手中的权利,会极大地损害法律的权威,侵害当事人的合法权益。因此,我们应当在赋权和限权之间找到一个合理的平衡点,让权利在法官手中发挥最大功效。

具体而言,一方面,法官应当坚持公平、公正的原则和理念,在不损害用人单位利益的情况下,适当地向劳动者倾斜以实现实质上的公平。例如,《劳动争议调解仲裁法》在第三十九条中规定:“劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据,仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的,应当承担不利后果。”另一方面,法官可以根据保护劳动者、诚信的原则和理念,进行合理的推理和推定,以最终确定举证责任分配办法。

综上所述,在新时期,加强劳动争议案件中举证责任问题的研究是一项非常系统的工程。为夯实该项工程的基础,应注意这样几个问题:一是要对加强劳动争议案件中举证责任问题研究的必要性和重要性有一个清晰的认识。二是要对当前劳动争议案件中举证责任问题研究的现状有一个全面的剖析。三是要对加强劳动争议案件中举证责任问题研究的路径有一个科学的把握。只有这样,才能切实增强相关问题的研究实效,真正推动劳动关系的和谐稳定。

作者单位
东华理工大学文法学院

参考文献:

- 1.叶自强,举证责任的确定性,法学研究,2001年3月,89-100页。
- 2.郭丽娟,试论劳动争议案件中加班事实的举证责任问题,市场周刊(理论研究),2011年8月,33-35页。
- 3.方建平,浅谈举证责任倒置在劳动争议案件中的运用,长江大学学报(社会科学版),2009年年第1期,29-30页。
- 4.陈永生,论刑事诉讼中控方举证责任之例外,政法论坛,2001年第5期,70-78页。
- 5.李慈玲,建筑工程、商品房买卖案件诉讼的举证责任倒置,中国民商法实务论坛论文集,2012年。