

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 121 回 深圳中院裁判指引有关举证责任的规定

(撰稿人：黄翼洺)

2016 年 1 月 26 日

深圳中院发布的《关于审理劳动争议案件的裁判指引》(“《裁判指引》”)对于不同争议焦点情况下,举证责任的分配原则进行了较为具体的规定,对于了解劳动争议案件中举证责任的分配十分具有参考意义,尤其值得深圳地区企业、员工的注意。

1. 当事人对是否存在劳动关系发生争议时举证责任如何分配?

根据《裁判指引》第 23 条的规定,主张劳动关系成立的一方应当提交相应的劳动合同或就工资领取、社会保险、福利待遇及工作管理提供相关证据材料。劳动者已举证证明在用人单位劳动,但用人单位主张不存在劳动关系的,用人单位应当提交反证。

2. 用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方是否存在劳动关系可以参考哪些凭证?

根据《裁判指引》第 24 条的规定,在用人单位与劳动者未订立书面劳动合同的情况下,可以作为参考凭证用于认定劳动关系的材料包括:(1)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册),缴纳各项社会保险费的记录;(2)用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件;(3)劳动者填写的用人单位招聘“登记表”、“报名表”等招用记录;(4)考勤记录;(5)其他劳动者的证言等。并且,该条进一步规定,第(1)、(3)、(4)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

3. 当事人因工资支付发生争议时举证责任如何分配?

根据《裁判指引》第 25 条的规定,用人单位应负举证责任的情况包括(1)劳动者已领取工资的情况;(2)延期支付工资的原因;(3)因用人单位减少劳动报酬发生争议;(4)劳动者已举证证明其存在加班事实或用人单位掌握加班事实存在证据的,用人单位应就劳动者申请劳动仲裁之日前两年内的工作时间承担举证责任;(5)劳动者主张用人单位拖欠劳动报酬的,用人单位应对劳动者申请劳动仲裁之日前两年内的工资支付情况承担举证责任,但劳动者有证据证明其在申请劳动仲裁前已向用人单位主张过权利的,用人单位应对劳动者首次主张权利之日前两年内的工资支付情况承担举证责任。劳动者应负举证责任的情况包括(1)

劳动者主张工资标准高于劳动合同约定或已实际领取的工资数额的，劳动者应就其主张的工资标准举证；（2）劳动者与用人单位约定业务提成在货款收回后才支付的，对货款收回的举证责任由劳动者负担；（3）劳动者主张加班工资，用人单位否认有加班的，劳动者应就其存在加班事实或用人单位掌握加班事实存在证据承担举证责任。

4. 当事人因劳动合同的解除发生争议时举证责任如何分配？

根据《裁判指引》第 26 条的规定，当事人主张存在解除劳动合同或存在解除事实劳动关系事实的，应就此主张举证；用人单位解除劳动关系的，应就其解除原因举证；用人单位主张劳动者严重违反劳动纪律或企业规章制度的，应就劳动者存在严重违反劳动纪律或企业规章制度的事实以及企业规章制度经过民主程序制定并已向劳动者公示的事实举证。