

与用人单位发生劳动纠纷通过诉讼途径维权时必须提供证据，可是，由于对证据的误解、误用，常常发生员工自认为很有道理的事，却因没有证据佐证、证据效力不足，或因举证超过期限、错误使用举证倒置等导致败诉——

劳动者维权莫因举证不力输官司

□本报记者 王香阑

劳动者与用人单位发生劳动纠纷，常常选择通过诉讼途径维权。在记者近日采访的几起劳动争议案件中，职工本来有理，最后却都输了官司。总结他们失利的原因，皆出在举证上：有的没有提供证据来证明自己的主张，有的则是证据效力不足，或者未在举证期限内提交证据，甚至有的人干脆将举证责任推给单位。如此一来，其合法权益终因举证不力而受损。

没有证据佐证 员工主张未被采信

2015年5月，张宿成被京伟易达公司招聘为网络工程师。他说：“我是2015年6月1日去公司报到的，当日正式上班。面试时公司说会跟我签订劳动合同、缴纳各种社会保险，但入职当月并未履行承诺，我便找到人力资源部袁主任。”

“袁主任说，面试时曾约定试用期为6个月，若试用期合格并且我也愿意继续留下来工作，那时公司会签劳动合同并开始缴纳社保；若试用不合格，或者这期间我不愿意干了，可以随时解除劳动关系，这样做对双方都比较方便。我觉得他说的有道理，就没再说什么。”张宿成说。

2015年12月初，袁主任通知张宿成试用期合格，让他到办公室签订劳动合同。他仔细看了合同内容，发现劳动合同起始日期写的是2016年1月1日。他提出异议：“我是2015年6月1日入职的，试用期在2015年11月30日结束，合同起始日期怎么算也不能这么写啊！”

袁主任解释：“虽然你从2015年12月1日就转成正式职工了，但咱公司所有人员的劳动合同都是按自然年整年来计算的，你不能搞特殊啊，要与其他员工的劳动合同保持一致，所以，这样写没有错。”无奈，张宿成在合同上签了字。

2016年12月30日，张宿成被公司辞退。随后，他申请劳动仲裁，要求公司支付解除劳动合同经济补偿金。

庭审时，双方都认可存在劳动关系，但对入职时间存在分歧：张宿成说自己是在2015年6月1日入职的，公司则主张他是2016年1月1日入职的。

张宿成反驳：“1月1日是元旦，大家都在放假，不可能在这天签订劳动合同。”

公司称：“1月1日全体员工确实都在放假，但张宿成是在2015年12月底来公司报到的，正式上班且签订劳动合同是在元旦后。公司其他员工的劳动合同都是按自然年整年来写的，为了与其他人保持一致，我们就将合同起始日期写成了1月1日。他当时仔细看过合同内容，对此未表示异议，并在该劳动合同上签了名字，所以，我们认为他对该劳动合同的内容是予以确认的。”

仲裁审理认为，张宿成主张入职时间为2015年6月1日，但未提交其他证据予以证明，故对其主张不予采信，认定双方自2016

年1月1日至12月30日存在劳动关系。

对此，张宿成很遗憾：“因劳动关系少认定7个月，经济补偿少了一半。”

记者在这里提醒，员工在主张权利时一定要有相应的证据予以证明，否则再有理，也会因没有证据佐证而得不到法律的支持。

证据效力不足 劳动者维权失败

2016年6月1日，胡辰恩入职隆坞公司担任运营总监，负责公司所有部门的运营工作，只向投资人程海个人汇报，其月薪1.5万元。

入职后，公司未与他签订劳动合同、未缴纳社保，他多次要求签合同被拒。

胡辰恩很气愤：“公司这么做是违法行为，严重侵害了我的合法权益。”10月10日，他口头提出解除劳动合同，随后申请仲裁，要求确认2016年6月1日至10月10日与隆坞公司存在劳动关系，并要求公司支付未签订劳动合同二倍工资赔偿及解除劳动合同经济补偿金。

仲裁委向隆坞公司送达了仲裁申请书、立案通知书、出庭通知书和举证通知书，但开庭时其无正当理由未到庭，也未提交答辩意见，仲裁委依法进行缺席审理。

胡辰恩陈述申请请求及事实和理由后，提交了一份隆坞公司与某招聘网站签订的服务合同复印件作为证据：“这是我在职期间，代表公司与某招聘网站签订的一份合同。在单位一方的落款处有我个人的签名，并加盖了单位公章，由此可见我与公司之间存在事实劳动关系。”

庭审结束时仲裁员说：“鉴于被申请人无正当理由拒不到庭，因此本案将根据案件的事实和证据材料进行裁决。”

仲裁委认为，当事人应当依法主张权利，且就其主张的事实有责任出具证据加以证明。胡辰恩就其主张的与隆坞公司存在劳动关系的事实，未向本委出具足够证据加以证明，故其主张确认与公司于2016年6月1日至10月10日存在劳动关系、公司支付未签订劳动合同二倍工资赔偿及解除劳动合同经济补偿金的仲裁请求，因证据不足不予支持，裁决驳回胡辰恩各项仲裁请求。

《劳动合同法》第10条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。胡辰恩入职3个多月，隆坞公司一直未与他签订劳动合同，公司应当承担未签订劳动合同的法律后果，即向劳动者支付二倍工资差额，但前提是胡辰恩必须有相应的证据来证明双方之间存在劳动关系。

胡辰恩在庭审时只提交了隆坞公司与某招聘网站签订的服务合同复印件，来证明与隆坞公司

存在劳动关系。依据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第10条的规定，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印件或者复制品。由此来看，胡辰恩只提交了复印件，隆坞公司未参加庭审且未对此证据予以确认，在此情况下，仲裁委无法对此证据采信。尽管工会律师努力帮他维权，无奈没有有效的证据，最终仲裁请求未获支持。

记者提醒职工朋友，维权时既要有理还要有据，而且应当提供有效的证据，这样才能确保自己的合法权益得到维护。

举证超过期限 仲裁申请被驳回

“干了5个多月，一分钱工资没拿到，打官司还输了，我实在是太亏了！”说这话的叫姜适逢，他告诉记者，2016年4月4日，经熟人介绍，他到邻岫餐饮公司应聘。经该公司老板宋老板面试，他被招聘为该公司分店经理，双方约定月薪1万元，每月20日左右以现金形式支付上个月的工资。

上班后，公司以资金周转不开为由一直不发工资。2016年9月16日，姜适逢因公司拖欠工资向宋老板提出辞职，对方同意。经协商，宋老板承诺于当年10月份一次性支付4万元工资，但未兑现。

姜适逢申请劳动仲裁，要求确认与邻岫餐饮公司存在劳动关系、公司支付拖欠工资、未签订劳动合同二倍工资赔偿等费用。

随后，姜适逢申请工会法援助并得到免费援助。徐律师接受指派与姜适逢进行沟通，这时才了解到该案件的举证期限已过。

徐律师特别叮嘱姜适逢：开庭时要把所有证据都带上。

姜适逢说：“我离开邻岫餐饮公司后又找了个工作，是在一家快餐店当店长，工作特别忙，把准备证据这事给忽略了。”结果在开庭时，他只提交了一个工作胸牌作证据：“上面有我的姓名、职务和照片，及邻岫餐饮公司的名称，这可以证明我跟公司存在劳动关系啊。”

不久，仲裁委裁决：驳回姜适逢各项仲裁请求。

此案开庭时，单位未到庭，也未提交答辩意见。而姜适逢提交的唯一证据——工作胸牌，虽然上面有他的照片、姓名、职务及公司名称，但没有加盖公司公章，在没有其他证据相互佐证、未得到公司认可的情况下，它不能作为有效证据，自然不会被仲裁委采信。

此后，姜适逢出具了载有其姓名和照片的网站截图、给他介绍此工作的熟人的书面证言，但因他未能及时提交给仲裁委，最终未被采信。

该案是由于劳动者错过举证期限、导致举证不能而败诉的一个典型案例，它提示因劳动争议

准备维权的职工，一定要按照仲裁机构和法院的要求及时提交各项证据，以确保维权成功。

错误使用举证倒置 诉求未获支持

2013年8月，郑怀同入职汰锌企管公司，两年后升职为技术总监。2016年6月30日，因与主管领导发生矛盾，他提出辞职，当日办理了离职手续。其后，他就加班工资等与公司发生争议，并于同年12月26日申请劳动仲裁，要求公司支付其在职期间延时、双休日加班工资等共计20余万元。不料，仲裁审理后将其请求事项驳回。此后，他又到法院起诉。

法院庭审时，郑怀同主张其入职后便开始加班，每天早晨9点工作至晚上7点，每周工作6天。为此，他提交会议纪要、电脑截图、每天电脑开关记录等作为证据。公司对上述证据均不认可，称他是技术总监，属于高层管理人员，不存在加班的情况。

不久，法院以郑怀同的主张缺乏事实和法律依据为由，驳回其诉求。

郑怀同不服一审判决又上诉至中院，他认为：“公司在多次会议中要求强制加班，我提供的证据能够证明加班事实，依据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》的规定，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、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劳动争议的，由用人单位负举证责任。一审判决应当适用而未适用举证责任倒置原则，所以请求二审法院依法改判支持我的主张。”

在法院二审审理阶段，郑怀同未提交新证据，近日二审法院判决：驳回上诉，维持原判。

本案中，郑怀同认为应该由单位举证，但他误读了法律条文，“因用人单位作出开除、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劳动争议的，由用人单位负举证责任”，这其中并不包括加班费的问题。

《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)》第9条规定，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。

本案中，郑怀同主张其工作期间存在延时加班及双休日加班的情形，并就此提交了证据，公司对其证据的真实性和加班事实均不认可。在他提供的证据中，无双方就加班内容作出确认的体现，也不足以证明用人单位安排他延长工作时间的事实及需用单位举证的情形，所以一审法院结合该案证据、当事人陈述，认为他提交的证据不足以证明其主张，作出不支持其加班费诉求的处理，符合法律规定。

因此，错误使用举证倒置，是郑怀同败诉的主要原因。

雇员建房中意外摔伤 法律援助助其获赔偿

案情介绍：

河北省承德来京务工人员孙某受雇于某工程建筑队，从事房屋、厂房、围墙建筑工作。2017年7月7日孙某在房屋建设过程中不慎从房上摔下，建筑队迅速将孙某送至999急救中心，经诊断为头骨凹陷，双臂小臂骨折。住院20余天花费医疗药费、抢救费、护理费总计15万余元。后双方因治疗费及赔偿费产生纠纷，近日，孙某及爱人来到小汤山镇法律援助工作站寻求帮助，要求建筑队给付孙某因工伤所需的医药费用、误工费等赔偿45万元。而建筑队负责人张某提出：孙某的摔伤是其在建房过程中未尽到安全义务所导致的，孙某应负主要责任，最多只同意赔偿15万元。

法律分析：

工作人员提出，孙某的情况不属于工伤，孙某与建筑队不是雇佣关系。因该建筑队不是具备营业执照的个体工商户或者其他企业单位，不属于劳动关系中的用人单位。孙某与建筑队之间的关系属于受雇人与雇佣人约定，由受雇人为雇佣人提供劳务，雇佣人支付报酬而发生雇佣关系。而因雇佣劳务关系发生纠纷，则要依据《中华人民共和国民法通则》以及《最高人民法院人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》等民事法律进行调整。

根据《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十一条规定：雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇主应当承担赔偿责任。第七条规定：受害人遭受人身损害，因就医治疗支出的各项费用以及因误工减少的收入，包括医疗费、误工费、护理费、交通费、住宿费、住院伙食补助费、必要的营养费，赔偿义务人应当予以赔偿。《民法通则》第一百三十二条规定：受害人对于损害的发生也有过错的，可以减轻侵害人的民事责任。

工作人员向张某解释道，张某应当赔偿孙某医疗费、误工费、护理费等费用，虽然孙某对此次损害的发生也具有一定的责任，但是孙某休养的这段时间内，没有家庭收入，现在医疗费已经花费了15万元，且后续的治疗还需要一定的费用，15万元的赔偿费对于孙某的家庭来说确实杯水车薪。最后在工作人员劝说下，张某同意赔偿孙某医药费、护理费、误工费等各项损失共计25万元。



昌平区司法局