

劳动争议证明责任分配的理论重构与制度完善

徐可心

青岛大学法学院, 山东 青岛

收稿日期: 2025年9月18日; 录用日期: 2025年10月13日; 发布日期: 2025年10月24日

摘要

在劳动争议解决领域, 证明责任分配作为连接实体法与程序法的关键纽带, 其制度设计与实践运作直接关乎劳资双方权益的平衡保护与司法裁判的实质公正。当前我国劳动争议证明责任规范呈现出碎片化、粗糙化的特征, 司法实践中对“倒置说”的过度依赖与理论界对规范说的倡导形成鲜明对比, 加之劳动关系中用人单位与劳动者地位的实质不平等及证据偏在现象的普遍存在, 导致同案不同判、劳动者举证难等问题频发。本文通过系统梳理劳动争议证明责任的理论争议与规范缺陷, 结合德国修正规范说的理论精髓与我国劳动司法实践的现实需求, 提出以客观证明责任分配规则为基础、以证明责任减轻技术为补充的二元制度架构, 旨在通过明确待证事实类型化分配标准、完善证据妨碍推定规则、引入表见证明等具体路径, 实现劳动争议证明责任制度从形式公平到实质正义的价值转向, 为构建和谐劳动关系提供司法保障。

关键词

劳动争议, 证明责任, 举证能力

Theoretical Reconstruction and Institutional Improvement of the Allocation of Burden of Proof in Labor Disputes

Kexin Xu

Law School, Qingdao University, Qingdao Shandong

Received: September 18, 2025; accepted: October 13, 2025; published: October 24, 2025

Abstract

In the field of labor dispute resolution, the allocation of burden of proof serves as a crucial link

文章引用: 徐可心. 劳动争议证明责任分配的理论重构与制度完善[J]. 争议解决, 2025, 11(10): 248-253.
DOI: 10.12677/ds.2025.1110331

connecting substantive law and procedural law. The design and practical operation of this system are directly related to the balanced protection of the rights and interests of both employers and employees, as well as the substantive justice of judicial adjudication. Currently, China's norms regarding the burden of proof in labor disputes are characterized by fragmentation and crudeness. In judicial practice, there is a sharp contrast between the over-reliance on the "inversion theory" and the advocacy of the "norm theory" in the academic circle. Furthermore, due to the substantial inequality in the status of employers and employees in labor relations and the widespread existence of evidence imbalance, problems such as inconsistent judgments in similar cases and difficulties for employees in adducing evidence occur frequently. By systematically sorting out the theoretical disputes and normative defects concerning the burden of proof in labor disputes, and combining the theoretical essence of the modified norm theory in Germany with the practical needs of China's labor judicial practice, this paper proposes a dual-system framework based on the rules for allocating objective burden of proof and supplemented by techniques for mitigating the burden of proof. It aims to realize the value transformation of the burden of proof system in labor disputes from formal fairness to substantive justice through specific approaches such as clarifying the classified allocation standards for facts to be proven, improving the presumption rules for obstruction of evidence, and introducing prima facie proof, thereby providing judicial guarantees for the construction of a harmonious labor relationship.

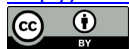
Keywords

Labor Disputes, Burden of Proof, Evidentiary Capacity

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在我国司法实践中，劳动争议案件数量逐年攀升，而证明责任分配作为决定案件胜负的关键环节，其制度设计的合理性与适用的统一性愈发成为理论与实务界关注的焦点。从“十堰法官被刺事件”到日常司法实践中大量存在的加班费争议、劳动关系确认纠纷，因证明责任分配不当导致的裁判不公问题屡屡引发社会关注。现行《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《劳动争议调解仲裁法》)第6条、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第42条等规范虽试图对劳动争议证明责任作出特殊安排，但因立法技术的粗糙与理论支撑的不足，导致司法实践中“谁主张谁举证”原则的机械适用与“倒置说”的随意扩张并存，既未能有效平衡劳资双方的举证能力差异，也难以实现劳动法保护劳动者的立法宗旨。在此背景下，重新审视劳动争议证明责任分配的理论基础，构建符合劳动关系特质的证明责任制度，成为完善劳动争议解决机制的迫切需求。

2. 劳动争议证明责任分配的理论争鸣与规范现状

(一) 从倒置说批判到规范说重构

劳动争议证明责任分配的理论争鸣始终围绕“是否突破民事一般规则”展开激烈交锋。传统“倒置说”主张因劳动者在劳动关系中处于弱势地位且证据多由用人单位掌握，应将证明责任主要分配给用人单位，如《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定司法解释》第6条将用人单位单方决定引发的争议证明责任倒置给单位，其理论根基在于“证据偏在”与“弱者保护”，认为用人单位的管理支配地位导致劳动者举证能力显著不足，需通过证明责任倒置平衡双方地位。但该学说遭到规范说的系统批判，后

者以罗森贝克法律要件分类说为核心,强调证明责任分配应依据实体法规范结构,主张权利存在者对权利形成要件承担证明责任,否认者对权利妨碍、消灭要件负责[1]。该学说在我国民事诉讼领域已通过《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第91条得以确立,但在劳动争议领域的应用仍面临挑战,因其未能充分考虑劳动关系的从属性与劳动法的社会政策目标。规范说认为倒置说混淆了主观证明责任与客观证明责任的二元结构,且忽视了劳动法规范中部分事实要件的特殊性。有学者指出,倒置说建立在错误的“谁主张谁举证”前提上,用人单位举证能力强的预设,在“三期”女职工权益争议等场景中不成立,且《劳动争议调解仲裁法》第6条实质是证据妨碍规则而非证明责任倒置[2]。此外,证明责任分割说与案件分类说亦尝试从要件事实分层或争议类型出发细化分配规则,但因理论精确性不足未形成通说,理论争议的核心始终在于如何平衡形式正义与实质公平、规范稳定性与个案妥当性。

(二) 现行规则的适用冲突与司法裁量混乱

现行证明责任规范的冲突导致司法实践中的裁量混乱。以加班费争议为例,《劳动争议调解仲裁法》第6条与《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)》(以下简称《劳动争议解释(三)》)第9条的规定存在明显矛盾:前者未要求劳动者证明证据由用人单位掌握,后者则明确劳动者需举证证明用人单位掌握加班事实的证据,否则承担不利后果。这种冲突导致不同地区、不同法院对同类案件的处理截然不同,有的法院要求用人单位提供考勤记录,有的则以劳动者举证不能驳回请求。

司法裁量权的滥用进一步加剧了这种混乱。由于缺乏明确的证明责任分配规则,法官在个案中常根据主观价值判断分配证明责任,如在未签劳动合同的双倍工资争议中,有的法院因劳动者担任人事岗位而加重其举证责任,有的则严格适用用人单位对劳动合同签订的证明责任。这种裁量的随意性不仅损害了司法公信力,也削弱了法律的可预测性,使劳资双方难以形成稳定的行为预期。

3. 劳动争议证明责任分配的特殊性及其制度缺陷

(一) 劳动关系的从属性对证明责任分配的影响

劳动关系区别于普通民事关系的核心特征在于其从属性,包括人身隶属与财产依附。在传统民事法律关系中,双方主体地位平等且证据获取能力大致相当,故遵循“谁主张,谁举证”的一般原则,但劳动关系中,劳动者对用人单位存在人身与财产上的隶属关系,用人单位凭借管理权掌握着考勤记录、工资发放凭证、职工名册等关键证据,劳动者往往因缺乏职权或技术手段而难以自行收集。这种证据偏在的客观状态,使得劳动争议证明责任分配需突破一般民事规则,形成“谁主张谁举证”与“用人单位专属举证”相结合的二元结构。例如《劳动争议调解仲裁法》第六条明确规定,与争议事项有关的证据若属于用人单位掌握管理,用人单位必须提供,否则承担不利后果,这种规定并非传统意义上的举证责任倒置,而是基于劳动关系隶属性所确立的专属举证规则——用人单位因其对证据的天然控制地位,需对涉及劳动者权益的管理行为承担更高的举证义务,如在解除劳动合同纠纷中,用人单位需就解除事由的合法性承担举证责任,在工资支付争议中需就工资标准及支付情况提供证据。此外,劳动争议类型的复杂性也决定了证明责任分配的特殊性,确认劳动关系纠纷中,劳动者虽需初步证明用工事实,但当用人单位否认时,其需提供职工名册、社保缴纳记录等由其保管的证据;加班工资争议中,劳动者先需初步证明加班事实,用人单位则需就已支付加班费或不存在加班事实举证,这种分层举证的规则设计,本质上是对劳动者举证能力不足的制度弥补,通过调整举证责任的分配路径以实现实体正义。

(二) 证据偏在与举证能力失衡的现实困境

证据偏在现象在劳动争议中尤为突出,用人单位基于管理需要制作并保存大量文书资料,如考勤记录、工资台账、规章制度等,而劳动者作为被管理者,缺乏保存证据的意识与能力。以加班费争议为例,用人单位的考勤系统、工资发放记录是证明加班事实的关键证据,劳动者通常只能提供加班审批单复印

件、同事证言等证明力较弱的证据。尽管《工资支付暂行规定》要求用人单位保存工资记录两年以上，但实践中用人单位常以管理不规范为由拒绝提供，导致劳动者因举证不能而败诉。

举证能力的失衡不仅源于证据控制，还涉及法律知识与诉讼资源的差异。用人单位多有专业法务支持，能够精准把握证明责任分配规则，而劳动者往往缺乏必要的法律知识，难以有效主张权利。如在工伤认定争议中，劳动者需证明劳动关系与伤害事实，而用人单位可能以劳动者自残、醉酒等理由抗辩，若严格适用“谁主张谁举证”原则，劳动者将面临巨大的证明压力。

（三）劳动争议举证制度的深层缺陷

当前劳动争议证明责任分配的制度缺陷，集中体现为规范体系的碎片化、规则设计的粗糙性及理论认知的偏差性。从规范层面看，相关规定散见于《劳动争议调解仲裁法》《民事诉讼证据规定》及各类司法解释中，如后者第六条将用人单位单方决定引发的争议举证责任分配给用人单位，但未明确“开除、除名、辞退”等行为对应的具体待证事实，导致司法实践中易被误解为用人单位需对全案事实承担举证责任；《劳动争议解释(三)》第九条对加班事实的举证责任分配，要求劳动者先证明加班存在，又规定用人单位不提供掌握的证据需承担不利后果，这种双重规定在适用中常引发冲突，部分法院机械适用该条要求劳动者承担过高的初步举证责任，而忽视用人单位的证据保管义务。在规则设计上，现有制度缺乏对证明责任层次的清晰界定，混淆了主观证明责任与客观证明责任的功能边界，例如《劳动争议调解仲裁法》第六条实质是对主观证明责任的调整，即要求用人单位提供其掌握的证据，但司法实践中常被当作客观证明责任分配规则，导致在证据未形成的情况下，裁判者无法准确判断败诉风险的归属。理论层面，“证明责任倒置说”的泛化适用加剧了制度运行的混乱，该学说错误将用人单位的专属举证义务等同於举证责任倒置，忽视了规范说在劳动争议中的基础适用地位，如在未签订书面劳动合同的二倍工资差额争议中，正确的分配逻辑应是劳动者证明用工事实，用人单位证明已履行书面要约义务，而非简单倒置由用人单位证明未签订合同的过错[3]。此外，证明责任减轻制度的缺失也是显著缺陷，德国、日本等国通过表见证明、证据妨碍推定等技术规则缓解举证困难，但我国仅在《证据规定》第七十五条确立证据妨碍推定，缺乏对证明标准降低、间接证据认定等规则的系统构建，导致在用人单位故意销毁电子考勤记录、未制作工资台账等情形下，劳动者因无法满足严格证明标准而败诉，背离了劳动立法保护弱者的初衷。这种制度设计的不足，既源于立法技术对劳动关系特殊性的回应不足，也受制于理论研究对证明责任二元结构的认知偏差，使得劳动争议证明责任分配在实践中难以平衡实体公平与程序正义的双重目标。

4. 劳动争议证明责任分配的重构路径

（一）客观证明责任分配的理论基础与规则构建

构建劳动争议客观证明责任分配规则，需以修正规范说为理论基础，结合劳动法的特殊政策目标。首先，应明确劳动关系中的基础事实，如劳动关系存在、工资标准等，由主张权利的劳动者承担证明责任，但对用人单位掌握的直接证据，如工资发放记录、考勤表等，适用证据妨碍推定规则。其次，对用人单位的管理行为，如解除劳动合同、调岗降薪等，因其属于权利妨碍行为，应由用人单位对行为的合法性承担证明责任，这既符合“进攻者原理”，也与劳动法限制用人单位管理权的立法精神一致[4]。

在具体规则构建上，可将劳动争议待证事实分为三类：合同行为要件事实、管理行为要件事实与侵权行为要件事实。对于合同行为要件事实，如劳动合同的订立、变更，由主张权利变动的一方承担证明责任；对于管理行为要件事实，如解雇理由的合法性，由用人单位承担证明责任；对于侵权行为要件事实，如工伤认定中的非过错性，可参照无过错责任原则，适当减轻劳动者的证明责任。

（二）证明责任减轻制度的引入与具体适用

证明责任减轻制度的引入，本质上是对劳动争议中客观证明责任分配规则的功能性补充。由于劳动关系中用人单位对考勤记录、工资发放凭证、规章制度等关键证据具有绝对控制优势，且大量劳动争议源于用人单位的管理行为，若严格适用一般民事证明规则，极易导致劳动者因证据缺失而败诉[5]。德国“危险领域说”及日本“要件事实论”为证明责任减轻提供了理论基础，我国司法实践亦通过《劳动争议调解仲裁法》第六条及相关司法解释，确立了“用人单位掌握证据而不提供时承担不利后果”的原则。具体适用中，当劳动者初步证明存在劳动关系或加班事实等基础要件后，若关键证据由用人单位保管且未依法提供，法院可推定劳动者主张成立，这实质是通过举证责任的技术性转移，平衡双方的举证能力差距。

在具体适用场景上，证明责任减轻制度作为客观证明责任分配的补充，旨在通过具体证明技术缓解劳动者的举证困难。表见证明制度可适用于具有高度盖然性的事实，如用人单位连续数月通过银行转账支付工资的行为，可推定劳动关系的存在；证据妨碍推定规则应进一步明确，当用人单位无正当理由拒不提供由其掌握的证据时，直接推定劳动者主张的事实成立，如《广东省工资支付条例》明确工资支付台账由用人单位保存，即可直接推定加班事实的存在。证明标准的差异化设置也是证明责任减轻制度适用的重要路径。对于劳动者主张的基础事实，可适用“优势证据”标准，允许其通过初步证据形成心证，如劳动者提供工作证、考勤记录副本等，即可视为完成初步证明责任，转而由用人单位提供反证；对于用人单位主张的免责事由，如劳动者严重违纪，应适用“高度盖然性”标准，要求其提供充分证据证明，以防止用人单位滥用管理权。

（三）证据规则的完善与司法裁量的规范化

完善劳动争议证据规则，需明确用人单位的文书提出义务与证据保存责任。在立法层面，应细化《劳动争议调解仲裁法》第6条中“用人单位掌握管理的证据”范围，采用列举与概括相结合的方式，明确工资记录、考勤表、规章制度、奖惩记录等必须由用人单位保存的证据种类及期限；在司法层面，应统一证据妨碍推定的适用条件，避免法官自由裁量的过度扩张。

此外，证据规则的完善还需考虑电子证据的认定标准。随着无纸化办公的普及，电子考勤、邮件通知等电子数据成为劳动争议的关键证据。司法实践中，法院需结合电子证据的生成、存储、传输流程，审查其真实性与合法性，避免因证据形式瑕疵导致事实认定偏差。例如，用人单位以电子考勤记录证明劳动者未加班时，需举证证明考勤系统的可靠性及数据的完整性，否则该证据不予采信。

司法裁量的规范化则需要通过细化证明责任分配标准、建立案例指导机制来实现。由于劳动争议类型复杂，同一类案件中不同要件事实的证明责任分配需结合实体法目的与证据控制状态综合判断。例如，在用人单位以“不胜任工作”解除劳动合同的争议中，劳动者需初步证明劳动关系存续及解除事实，用人单位则需就考核制度的合法性、考核过程的公正性及不胜任工作的事实承担严格举证责任，法院需结合考核记录、培训记录等证据综合裁量。为避免同案不同判，最高人民法院通过指导案例明确裁判标准，如在加班费争议中，明确用人单位保存工资记录的法定义务及未保存时的推定规则，减少法官自由裁量的随意性[6]。

5. 结论

劳动争议证明责任分配制度的完善，关乎劳动法实质正义的实现与和谐劳动关系的构建。在理论层面，需超越“倒置说”的简单思维，以修正规范说为基础，构建符合劳动关系特质的证明责任分配体系；在制度层面，应通过明确客观证明责任分配规则、引入证明责任减轻技术、完善证据规则，实现从形式公平到实质正义的转变。唯有如此，才能有效平衡劳资双方的举证能力差异，既避免劳动者因举证不能而丧失实体权利，也防止用人单位因证明责任过重而负担失衡，最终为劳动争议的公正解决提供坚实的

制度保障。未来的研究可进一步结合实证数据,深入分析证明责任分配规则的实践效果,为制度的持续优化提供依据。

参考文献

- [1] 李树民. 劳动争议案件证明责任的分配原理[J]. 证据科学, 2020, 28(2): 172-178.
- [2] 袁中华. 劳动法上请求权体系之建构[J]. 环球法律评论, 2020, 42(6): 88-105.
- [3] 袁中华. 劳动争议证明责任倒置说之批判[J]. 环球法律评论, 2017, 39(3): 121-136.
- [4] 侯玲玲. 劳动争议证明责任理论思考和制度重构[J]. 法学评论, 2017, 35(3): 139-149.
- [5] 韦杰. 劳动争议案件引入举证责任减轻制度研究[J]. 广西民族大学学报(哲学社会科学版), 2020, 42(2): 176-180.
- [6] 王晓牛. 新《民事证据规定》对证明责任分配体系的影响——基于法官自由裁量权视角[J]. 昆明学院学报, 2021, 43(2): 44-49+83.