社会科学进展
2024 年 6 月第 6 卷第 3 期

# 比较法视野下当事人的事案解明义务
## ——以劳动争议证明责任为视角

惠钰炎

上海政法学院，上海

**摘　要** | 劳动争议有其特殊性，现有的学说和法律规定都不足以解决劳动者与用人单位的证明责任分配困境。通过对两大法系事案解明义务的制度对比以及我国关于当事人陈述义务、文书提出义务等制度的法条沿革，发现我国存在引入事案解明义务的法律环境。在排除传统辩论主义对事案解明义务争议的基础上，论证事案解明义务与证明责任分配制度的关系。事案解明义务对与平衡劳动争议中双方当事人的证明责任、发现客观真实有着重要价值，应该从事案解明义务制度的主体、适用时间、前提，以及法律后果等方面进行构建和完善。

**关键词** | 事案解明义务；劳动争议；证明责任

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

## 1　问题的提出

我国的劳动争议纠纷解决采取“一裁两审”的特殊模式，劳动争议首先要经过劳动仲裁，双方当事人对仲裁裁决不服的可以继续向法院提起诉讼。根据《中华人民共和国民事诉讼法》（下文简称《民事诉讼法》）第六十七条[①]之规定，人民法院在审理劳动争议案件时，对证明责任的分配仍多采取“规范说”的标准，即“谁主张，谁举证”。根据《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》（下文简称《民诉解释》）第九十条[②]规定，同时由提出主张的劳动者承担案件事实真伪不明时的不利风险。然而劳动争议本身具有实质不平等性，外加劳动者的取证意识不强，导致劳动者在劳动争议纠纷解决中往往处于弱势地位。故劳动合同法以及其他相关法律法规在修法时注重保护劳动者的实体权利，却对劳

作者简介：惠钰炎，上海政法学院法律学院2022级硕士研究生。
文章引用：惠钰炎．比较法视野下当事人的事案解明义务——以劳动争议证明责任为视角［J］．社会科学进展，2024，6（3）：777-785.
https://doi.org/10.35534/pss.0603071

① 《中华人民共和国民事诉讼法》第六十七条：当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。

② 《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》第九十条：在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。

动争议进入诉讼程序后的证明责任如何分配鲜有规定，并不成体系。[①] 劳动者对于用人单位的附属性地位，也决定了其掌握的证据是有限的，而在一般情况下，作为不负证明责任的用人单位一方却有义务留存与案件事实相关的充分的证据。[②] 劳动者因为不可归责于自己的原因获取不到足够的证据从而导致败诉的后果，这显然是偏离于法律发现实质真实的目标的。

为了破解劳动者的证明困境，学术界以及实务界认可将举证责任倒置作为解决路径，也即将劳动者在最终案件事实真伪不明时的责任风险转移给原本不负证明责任的用人单位一方。原因是劳动争议类似于行政诉讼，双方当事人处于实质不平等的地位，劳动者一方的取证技术较弱而用人单位离案件事实证据的距离更近，为了平衡双方的证据能力而将证明责任倒置给用人单位。该学说和实践做法在一定程度上缓解了劳动者的证明困境，但是却课予了用人单位过重的证明负担和极大的败诉风险，甚至导致劳动者滥诉的现象出现，可见过于武断的证明责任倒置原则引发了新的不公正。面对不断增多的劳动争议案件，实质公正的实现亟需新手段来修正证明责任分配困境，事案解明义务的引入也许是解决方法之一。虽然各国相关的制度设计有所不同，但是在诉讼中维护实质正义的目的却是相同的。本文拟在比较法视野之下，对比大陆法系以及英美法系主要国家的事案解明义务制度，将事案解明义务引入我国劳动争议之中，弥补现有证明责任分配的不足，并在我国现有法律环境的基础上进行更具体的事案解明义务程序构建。

## 2　我国劳动争议的特征与证明困境

用人单位与劳动者在社会经济地位上的差异决定了双方之间的争议必然具有特殊性。与此同时，这种特殊性也是导致双方形成证据落差，是劳动者在维权时陷入证明困境的主要原因之一。

### 2.1　我国劳动争议的特征

劳动争议的特征主要体现在劳动争议双方当事人的关系上，具体体现现为实质不平等性和人身隶属性。劳动合同是在劳动者和用人单位经过真实意思表示而达成的，劳动者付出劳动力使用权而用人单位给予对等的劳动报酬的合意。但劳动合同以劳动者的劳动力使用权为标的，而劳动力使用权的转移则需要依附于劳动者本身。劳动合同具有的极强的人身依附性，使得劳动者与用人单位在劳动合同订立之初便处于一个不对等的关系之中。在市场经济条件下，劳动者想要获得生存并且积累财富就必须出让自己的劳动力使用权，而掌握生产资料的用人单位此时便有了天然优势，有了更多与劳动者谈判的资本。在劳动合同中，劳动者往往是妥协的一方。

在确定劳动关系之后，劳动者基于劳动合同的约定，向用人单位付出劳动力使用权。但劳动力使用权不能脱离劳动者而独立存在，用人单位获取劳动力使用权的同时也是在支配着劳动者。在劳动者进入用人单位的领域之后，劳动者要接受企业内部规章制度的约束，双方也就形成了管理与被管理的人身隶属关系。在实践中，劳动者工作时间、工作场所以及工资等重要因素主要都由处于劳动关系中心的用人单位支配。

① 例如《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）》第四十二条、《关于确定劳动关系有关事项的通知》第二条、《劳动争议调解仲裁法》第六条和第三十九条、《工伤保险条例》第十九条等。

② 比如在《工资支付暂行规定》的第六条中规定了，用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。

## 2.2 劳动争议中的证明责任困境

劳动合同是一个长期的持续性合同，劳动者会长期处于用人单位的管理组织中，用人单位的话语权明显高于劳动者，所以当发生劳动争议时，双方的人身隶属性特征尤为明显。劳动者获取相关证据的渠道被用人单位防守，双方的证据能力明显不对等。为了缓解这种困境，理论界与司法实践中发展出了多种观点，主要有举证责任倒置说、案件分类说和自由裁量说。

举证责任倒置说认为劳动者的证据能力弱于用人单位，而且实践中也经常出现用人单位明明掌握证据却故意不提出的情况，导致劳动者举证不能而败诉，为了维护劳动者的合法权益将证明责任倒置给用人单位。倒置说在《工伤保险条例》第十九条 ① 以及《关于确定劳动关系有关事项的通知》第二条 ② 中也有所体现，可见劳动争议中证明责任倒置的分配原则获得了一定认可，对司法实践中发现真实起着一定效用。然而，仅仅因为劳动者一方举证较为困难，就大大降低劳动者的主观举证责任，将大部分证据提出责任和最终的客观证明责任课予用人单位一方，这样的倒置真的公平吗？劳动法有两面性追求，除了保护劳动者，也应保护用人单位的合法权益。[1] 劳动法和劳动合同法当中，已经有对于劳动者有很多倾斜性的规定来弥补劳动关系的不平等性，增强劳动者对抗资本的能力。劳动关系本身具有一定隶属性色彩，但即便是特别强调管理和被管理关系的行政诉讼，也并非是不区分事实属性均由行政机关承担举证责任。在诉讼的角逐中，应该赋予双方平等的武器和铠甲，而非因用人单位强大就剥夺其武装的权利。[2] 由此可见，证明责任倒置说的缺陷很明显。目前，适用证明责任倒置的案件都由法律明文规定而并不包含劳动争议案件，一方面，如果将证明责任倒置原则广泛适用于劳动争议案件中，就破坏了我国好不容易建立起来的规范说的证明责任体系。另一方面，在一些证据未形成的特殊案件中，由用人单位承担证明责任就相当于宣判了其败诉结果。

案件分类说看到了倒置说的缺点，主张将劳动争议案件类型化，再根据不同分类制定统一适用的证明责任分配规范。[3] 这一学说具有一定的可操作性，但是过于理想化，忽略了司法实践中劳动争议的纷繁复杂性。即使是在同一类劳动争议中也存在着不同的有多个要件事实，不同待证的事实性质不同，证明责任分配也应有所不同，否则可能出现违背实体法规范目的及有失公平正义之结果。[4] 自由裁量说则可分为证明责任分割说与利益衡量说。证明责任分割说是在德国普维庭的法律要件分级理论基础之上提出的，提倡法官在个案中对法律要件进行分级，由法官对证明责任分配进行自由裁量。[5] 利益权衡说则是对比了英美法系的相关制度，主张不存在事先制定的统一的证明责任分配标准，由法官根据案件事实的具体情况，综合考量各种相关因素后，自由裁量的决定一方当事人承担证明责任。[6] 英美法系国家坚持从事实出发，所以法官造法被视为是一项正常的司法行为，然而在我国现有成文化司法体制下，赋予法官过大的自由裁量空间会破坏法的安定性和可预见性，故自由裁量说在我国没有可供发展的环境。

① 《工伤保险条例》第十九条：用人单位与劳动者或者劳动者直系亲属对于是否构成工伤发生争议的，由用人单位承担举证责任。

② 《关于确定劳动关系有关事项的通知》第二条：用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳社会保险费记录；（二）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；（三）劳动者填写的用人单位招工招聘的登记表、报名表等招用记录；（四）考勤记录；（五）其他劳动者的证言等。其中，（一）、（三）、（四）项的有关凭证由用人单位负举证责任。


https://doi.org/10.35534/pss.0603071

近年来，我国的劳动争议案件数量呈上升趋势，国家统计局公布的《中国统计年鉴》数据显示，2020 年、2022 年人民法院审理的一审民事案件中，属于劳动争议、人事争议的结案数量分别为 446912 件、508852 件，而证明责任的分配一定程度上直接决定了诉讼的结果。综合上文所述，举证责任倒置说、案件分类说都在一定程度上忽略了劳动争议个案的特殊性，而自由裁量说则不契合我国的司法现状，劳动争议案件中实质公正的实现亟需新手段来解决现有证明责任分配难题。

## 3　事案解明义务的理论概述

事案解明义务又称事案阐明义务、事案协力义务等等，这一概念起源于德国，后来又在台湾地区和日本得到进一步发展。事案解明义务是一个集合性概念，是指当事人就事实厘清负有对于相关有利及不利事实之陈述( 说明 )义务，以及为厘清事实而提出相关证据资料( 文书、勘验物等 )或忍受勘验之义务。[7] 但对于提出主张的一方当事人来说，这些义务可以囊括进主张责任以及证明责任当中，故事案解明义务通常仅针对不负证明责任一方当事人提出。本文主要讨论的就是在由劳动者提出主张的劳动争议中，用人单位作为非负证明责任一方的事案解明义务。

### 3.1　两大法系主要国家的事案解明义务制度构建

事案解明义务的概念最早由德国学者冯·希佩尔总结相关判例后提出，目的是为了解决诉讼中负证明责任一方当事人因为处于案件发生经过之外而无法提出具体化主张的难题。经过学者施蒂尔纳对事案解明义务的进一步具体阐述后在德国引起广泛讨论。施蒂尔纳认为，“如果无证明责任的当事人不负担全面的阐明义务，那么发现真实是‘不可想象’的。”[8] 他认为可以从德国民事诉讼法中所规定的真实义务、陈述义务①以及文书提出义务②等法律规定中类推出不负证明责任一方当事人的一般性事案解明义务，即在负证明责任的当事人对具有法律上重要意义的、有理由的主张进行阐明时给予协助。德国的司法实践并未采用一般性的事案解明义务这一主张而是创制了从属的主张－证明责任制度，[9] 由法官在具体案件中自由裁量是否由不负证明责任的一方当事人承担第二位的主张责任。与此同时，德国法院将事案解明义务纳入主张－否认具体化的框架，认为通常情况下不负证明责任的当事人对案件事实陈述或否认的具体化程度取决于负证明责任一方当事人主张的具体化程度，而在例外情况下可以降低负证明责任一方的主张具体化程度。德国的这一做法的合理性在于其完备的法律规范基础。德国实体法上有着广泛的情报请求权，包括无因管理请求权、合伙人检查请求权等等，所以面对证据偏在的情况，当事人在进入诉讼程序之前就可以依照实体法规定获取不负证明责任一方所掌握的证据材料。即使进入诉讼程序，德国法院也可以依照诚实信用原则以及诉讼法上的文书提出义务等条款要求不负证明责任一方当事人履行证明协力义务。虽然德国法中没有对事案解明义务进行明文规定，但是司法实践中的做法却体现着让不负证明责任一方当事人协力证明案件真实这一目的，特别是在当事人证据能力不平等的情况之下。

① 《德国民事诉讼法》第一百三十八条：（1）当事人应当对事实情况作出完整而真实的声明。（2）各当事人均应当就对方当事人主张的事实作出声明。

② 《德国民事诉讼法》第四百二十二条：举证人根据民法的规定有权要求交付或提交文书时，对方当事人负有提交义务。

日本学者春日伟之郎在德国学者关于事案解明义务内容的基础上进一步发展，提出了事案解明义务的四要件[①]，并以此来构建事案解明义务的适用范围。四要件说的影响很广泛，也获得了学界普遍的认同。日本的照会制度也是体现事案解明义务理念的具体制度之一，即诉讼双方当事人在诉讼开始之前相互收集对方所掌握的有利或不利于自己的必要性事项，其目的在于平衡双方当事人的证据能力。日本《民事诉讼法》第 163 条[②]也列举了六项免于照会的事由。但是照会的过程没有司法机关的参与，仅在双方当事人之间开展，证据收集的有效性很难保证，这也是日本学界诟病该制度的主要原因之一。

美国的当事人事证开示义务被认为是一般化的事案解明义务。[10] 事证开示义务既包括当事人和诉讼外第三人的证据、证言提供义务，也包括当事人之间的询问书、证据提出请求以及人身勘验及检查义务，其内容比大陆法系所讲的事案解明义务宽泛很多。这与英美法系“事实出发型”的制度背景息息相关，也是由当事人主义诉讼构造所决定的。英国也规定了当事人的证据开示义务并将该义务主体扩展至第三人。英美法系与大陆法系之间不同的诉讼结构和司法理念孕育了内容迥异的事案解明义务，但是最大程度发现案件真实的司法理念是一致的，我国应该在借鉴外国法的基础之上，完成本土化建构，并将其适用于劳动争议案件中。

## 3.2 我国法律中事案解明义务的体现与沿革

事案解明义务亦在我国法律中没有明文体现，但是事案解明义务内涵之下的当事人陈述义务、文书提出义务以及证明妨碍制度却在我国经历了立法沿革。

当事人作为直接经历案件发生的主体，其对案件事实的陈述对发现案件真实起着至关重要的作用。在《民诉解释》颁布之前，对当事人到庭的要求很宽松。人民法院只有在非当事人到庭不能查明案件事实的情况下，才能要求案件以及其他特殊身份案件中的当事人到庭。法院也鲜以当事人的陈述作为裁判依据。2015 年《民诉解释》出台后，在一百一十条[③]规定了法院可以强制当事人到庭接受询问的情况，并可以要求当事人签署真实陈述的保证书。这意味着，法院有要求不负证明责任的一方当事人陈述真实案件事实的自由裁量权。该条可以视为不负证明责任一方当事人有“真实、完整陈述案件事实”的义务，与事案解明义务的内涵不谋而合。而现行的《民诉解释》中也继续保留了该条款。2019 年新修订的《民事诉讼证据的若干规定》第六十三至六十五条也更细致地规定了这一义务的具体内容。在劳动争议案件中，用人单位真实陈述争议事实便是履行了事案解明义务，大大减轻劳动者的举证负担同时也能促进发现实质真实。

书证作为重要的证据方法之一，在举证时有举足轻重的地位。在劳动关系中，劳动者长期处于被管

① 其主要内容是：第一，负证明责任的当事人不可归责的处于事件经过之外，解明案件事实有困难；第二，案件事实的阐明不会对不负证明责任一方当事人造成过重的负担；第三，负证明责任一方当事人有义务先提出相关主张；第四，对不负证明责任的一方当事人的事案解明有期待可能性。

② 《日本民事诉讼法》第一百六十三条：当照会事项满足以下任意条件时：（1）抽象或不具体；（2）侮辱对方当事人或使之困惑；（3）与已提出的照会相重复；（4）征求意见；（5）对方当事人为了作出回答而需要不适当的费用或时间；（6）与可以拒绝证言相同的事项；当事人不承担照会义务。

③ 《民诉解释》第一百一十条：人民法院认为有必要的，可以要求当事人本人到庭，就案件有关事实接受询问。在询问当事人之前，可以要求其签署保证书。


https://doi.org/10.35534/pss.0603071

理的地位，故能接触到的书证材料少之又少，作为上位者的用人单位往往掌握着大量书证。我国《民诉解释》历经 3 次修订，却始终在第一百一十二条[①]规定了不负证明责任方当事人的书证提出义务。负证明责任一方当事人可以向法院申请对方当事人提出其掌握的书证证据，同时在一百一十三条[②]规定了不负证明责任一方当事人毁灭书证并且构成证明妨碍时的法律后果。这意味着我国法律也要求不负证明责任一方当事人在一定情形下有提出证据材料的义务，这也是事案解明义务的应有之义。由我国民事诉讼领域的法条演变可见，不负证明责任一方当事人的协力证明义务越来越被重视，这也意味着我国虽然没有事案解明义务的明文规定，但是事案解明义务的理念已经被吸收进了立法之中，我国拥有事案解明义务进一步发展的法律环境。在劳动争议之中，用人单位在占有证据的天然优势之上，也必须要承担相应的解明义务，这是发现案件真实的应有之义。

2001 年以及 2008 年的《民事证据规定》第六条[③]都规定了用人单位在特定劳动争议案件中的证明责任，该条也常常被视为是举证责任倒置的体现，但是 2019 年新《民事证据规定》中则删去了这一条，证明责任倒置规定的弊端已经被发现。与此同时，《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一》第十三条[④]以及《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》第九条[⑤]中均有课予用人单位证明责任的相关内容，但均已失效。现行有效的条文中关于劳动争议证明责任分配的内容少之又少，不足以支撑证明责任的公平分配。解决劳动争议的证明责任分配不必执着于为其构建一套特有的证明责任体系，在现有的规范说基础上，将事案解明义务引入劳动争议中也不失为一种最优解。

## 4　事案解明义务与劳动争议证明责任的关系

大陆法系的一些学者不赞同事案解明义务的主要原因就在于，事案解明义务不在辩论主义范畴之内。[⑥]除此之外，传统辩论主义还发展出“任何一造无须为对方提出武器，亦无自我揭示不利事实之义务”的观点。[7]然而辩论主义的适用是立足于一个假设之上的，即双方当事人的证据能力相当，攻防水平相当。但是越来越多证据偏在案件的涌现，双方当事人实力悬殊，弱势一方将无法获得平等对抗的机会和手段，难以实现双方对抗的平衡和实质平等，在风险和机会都不平等的情况之下，辩论主义也需要被修正。[11]与此同时，反对者还认为不负证明责任的一方当事人履行事案解明义务会破坏证明责任体系，使得主观

① 《民诉解释》第一百一十二条：书证在对方当事人控制之下的，承担举证证明责任的当事人可以在举证期限届满前书面申请人民法院责令对方当事人提交。申请理由成立的，人民法院应当责令对方当事人提交，因提交书证所产生的费用，由申请人负担。对方当事人无正当理由拒不提交的，人民法院可以认定申请人所主张的书证内容为真实。

② 《民诉解释》第一百一十三条：持有书证的当事人以妨碍对方当事人使用为目的，毁灭有关书证或者实施其他致使书证不能使用行为的，人民法院可以依照民事诉讼法第一百一十一条规定，对其处以罚款、拘留。

③ 法条内容为：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。

④ 法条内容为：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。

⑤ 法条内容为：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。

⑥ 辩论主义包含的三个命题：第一，法院不能以当事人未主张的事实作为判决依据。第二，法院应当将双方当事人都没有争议的事实作为判决的依据。第三，法院对证据的调查原则上只限于当事人提出的证据。

证明责任流于表面，而客观证明责任将不复存在。厘清事案解明义务与证明责任的关系就显得尤为重要。

在具体的劳动争议中，事案解明义务的适用并没有改变规范说之下的证明责任分配规则。劳动者提出主张的，仍需履行事实证据提出义务，案件事实真伪不明时的客观证明责任也仍由劳动者承担。反对者提出的，事案解明义务会使主观证明责任流于表面这一观点并不全面。事案解明义务只是将劳动者的部分证据提出义务即部分主观证明责任转移给了用人单位，沿用日本学者春日伟之郎的四要件说，一般情况下劳动者仍然需要首先提出具体化的主张和线索，经过法院审查后再课以用人单位解明义务，且在用人单位能够轻松阐明案件事实的可期待范围之内。这意味着即使转移了部分主观证明责任，也不会对不负证明责任一方产生过重的举证负担，事案解明义务并不会消灭劳动者的主观证明责任。对于一个劳动纠纷案件来说，最后的案件结果无非三种情形，即劳动者主张事实为真、劳动者主张事实为假，以及案件事实真伪不明。而客观证明责任只适用于案件事实真伪不明的情况。如前文所述，事案解明义务并不是证明责任倒置，客观证明责任仍属劳动者一方，不负证明责任用人单位仍适用反证的证明标准。但是由于用人单位承担了一部分主观证明责任，所以法院更容易查清案件事实真相，最终案件真伪不明的情况就会减少，即客观证明责任的适用空间的确被缩小了。然而课予主张一方客观证明责任本就是法院在不能查清案件事实的情况之下的无奈之举，是“最后的救济”，[12] 并不能体现实质的司法公正。从这个层面上来说，案件事实的查清与客观证明责任的适用是成反比的一对概念，用人单位的事案解明义务促进法院发现案件真实，案件的真伪就很容易判断，客观证明责任的存在空间理所应当会被挤压。事案解明义务减少了利用证明责任规范进行判决的必要性，同时增加了真伪不明时利用证明责任规范进行裁判的正当性，特别是当双方都穷尽证据时，案件仍真伪不明的情况下。[13]

## 5　劳动争议中事案解明义务的完善路径

事案解明义务能够修正传统辩论主义下僵硬的证明责任体系，与此同时也不会对现有的“法律要件分类说”下的证明责任体系造成重大破坏。在劳动争议案件中，如何完善不负证明责任一方当事人特别是用人单位的事案解明义务，构建一套完整的劳动争议事案解明制度，就成了研究的重心。

### 5.1　事案解明义务在劳动争议中的主要内容

首先，在启动主体方面。按照我国书证提出命令的相关法律规定，当事人确定书证在相对方控制之下的可以向法院提出申请，法院审查通过之后才责令对方当事人提交。与英美法系的事证开示制度相比，除了人身勘验或检查需要向法院申请之外，其他材料均由当事人自主释明，法院只是消极的程序看守人。但在我国职权探知主义的诉讼模式之下，赋予法官一定的审查权更能保障双方当事人的诉讼权益。同时，《民诉解释》一百一十条所规定的书证提出制度的适用前提是劳动者要向法院证明书证在对方控制之下，这里的证明标准应该是疏明标准，否则对于劳动者来说就会是另一个证明困境。该条的内容忽略了一种情况，即劳动者可能根本不知道用人单位掌握着什么程度的书证，所以在严重证据偏在或者劳动者在案件发生之外的案件中，法院可以通过自由裁量再适度降低劳动者的申请标准。

其次，在事案解明义务的启动时间方面。日本当事人照会制度的适用范围已经从诉讼系属后扩张至诉前。由于我国关于事案解明义务的规定还不完善，将事案解明义务引入劳动争议还需要适应和发展


https://doi.org/10.35534/pss.0603071

的时间，在事案解明义务还不成熟的现状之下，本文认为还是在诉讼开始之后再启动比较妥帖。诉讼开始之后，口头辩论终结之前，负证明责任一方均可向法院提出申请，以更好地发现案件真实。关于事案解明义务是否及于第三人，在英美法系中，案外第三人均负有提出证言或提出文书等义务。我国的书证提出义务暂未涉及第三人，但是本文认为在劳动争议中，当第三人与不负证明责任一方的当事人存在特定关系时，该义务可以拓展至第三人。比如劳动者与分公司订立劳动合同，事案解明义务可以及于总公司，因为分公司附属于总公司，总公司可以对分公司的资金、人事等情况进行管理。这也是《公司法》[①]中规定劳动者可以将总公司和分公司列为共同被告的合理延伸。事案解明义务一般包括了“陈述案件事实”“提出证据资料”“忍受勘验”等义务，这些义务也应该在劳动争议中具体化为用人单位提出考勤表、工资单等义务形式。

## 5.2 事案解明义务在劳动争议中的适用前提以及法律后果

在劳动争议中事案解明义务的适用条件上，无论是大陆法系还是英美法系都逐渐认同将负证明责任人的具体化的主张作为前提。结合四要件说，本文认为在一般性劳动争议案件中，首先负证明责任人要提出具体化主张并通过法院的可信性审查，达到疏明标准。其次，解明案件事实的范围在不负证明责任人一方当事人的可期待范围之内，即相对方当事人能较为轻易地解明案件而不会造成过重的举证负担。而在一些特殊劳动争议，例如在证据偏在型案件中，可以适当减轻当事人主张的具体化程度，达到初步证明地步即可；在证据未形成案件中也要注重保护用人单位的合法权益，如果用人单位不具有可苛责性，就不能对用人单位课以过重的解明义务。当然，上述条件都是在法官课以自由裁量的范畴之内。

违反事案解明义务的法律后果方面，我国民事诉讼法律在规定文书提出义务以及证明妨碍的法律后果中，规定了“对方当事人主张以该书证证明的事实为真实”［《证据规定》第 48 条］、“对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人，可以认定该主张成立”［《民诉解释》第 95 条］、“人民法院可以认定申请人所主张的书证内容为真实”［《民诉解释》第 112 条］以及“人民法院可以根据情节轻重予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任”［《民事诉讼法》第 114 条］等后果。为了与我国现有法律相衔接，本文认为应当将违反事案解明义务的法律后果规定为可反驳的事实推定。德国判例中主张视为不负证明责任一方当事人的拟制自认，但是在我国法律框架之下，自认的事实可以直接作为判决依据，约束法官心证，不负证明责任一方当事人可能失去救济途径，从而引发新的不公平。

# 参考文献

［1］郑尚元．《劳动合同法》的功能与制度价值分析——评《劳动合同法》的是与非［J］．深圳大学学报（人文社会科学版），2008（3）：73–77.
［2］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.
［3］姜颖．劳动争议处理［M］．北京：中国劳动社会保障出版社，2009：86–88.
［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］范跃如．劳动争议诉讼程序研究［M］．北京：中国人民大学出版社，2008：181.

① 《公司法》第十三条：分公司不具有法人资格，其民事责任由公司承担。

［6］曹建军．再论我国客观证明责任：制度回归与适用考察［J］．甘肃政法学院学报，2017（4）：137–147.
［7］姜世明．举证责任与真实义务［M］．中国台湾：新学林出版股份有限公司，2006：71.
［8］米夏埃尔·施蒂尔纳．德国民事诉讼法学文萃［M］．赵秀举，译．北京：中国政法大学出版社，2005：300.
［9］吴泽勇．不负证明责任当事人的事案解明义务［J］．中外法学，2018，30（5）：1360–1379.
［10］陈杭平．“事案解明义务”一般化之辨——以美国“事证开示义务”为视角［J］．现代法学，2018，40（5）：159–169.
［11］柯阳友，严洁．不负举证责任当事人的事案解明义务初探［J］．河北工业大学学报（社会科学版），2011，3（2）：1–7.
［12］普维庭．现代证明责任问题［M］．吴越，译．北京：法律出版社，2006：27.
［13］庞小菊，徐英倩．不负证明责任当事人的事案解明义务［J］．国家检察官学院学报，2015，23（3）：115–130，175.

# The Parties' Obligation to Clarify the Case Under Comparative Law
## —The Burden of Proof in Labor Disputes as a Perspective

Hui Yuyan

*Shanghai University of Political Science and Law, Shanghai*

**Abstract:** Labor disputes have their own special characteristics, and existing doctrines and legal provisions are not sufficient to solve the dilemma of allocating the burden of proof between workers and employers. Through the comparison of the systems of the two legal systems and the evolution of China's laws and regulations on the obligation of the parties to make statements and the obligation to file documents, it is found that there exists a legal environment for the introduction of the obligation to explain the case in China. On the basis of eliminating the controversy of traditional argumentation on the duty to state the facts, the relationship between the duty to state the facts and the system of allocation of the burden of proof is argued. The obligation to explain in the case has an important value in balancing the burden of proof of both parties in labor disputes and in discovering the objective truth, and it should be constructed and perfected in terms of the subject of the system of the obligation to explain in the case, the time of its application, the prerequisites, and the legal consequences.

**Key words:** Obligation to clarify the case; Labor disputes; Burden of proof


https://doi.org/10.35534/pss.0603071