

Discussion on the evidence standard of labor relationship in work-related injury identification

Jing Chen

Henan Zunhua Law Firm, Pingdingshan, Henan, 467300, China

Abstract

In the process of work-related injury identification, the confirmation of labor relationship is the premise and core of starting the whole legal process. Since the work-related injury identification system is constructed on the basis of labor relationship, it is of great significance to accurately define whether there is a labor relationship between the two parties for protecting the legitimate rights and interests of workers according to law. At present, in practice, the evidence of labor relations presents a diversified trend, and there are great disputes on the acceptance standards of evidence types. The identification of substantive labor relations in labor arbitration is constantly strengthened, but there are also problems such as unclear burden of proof and difficult evidence collection. This article focuses on the evidence standards for labor relations in work injury identification, analyzing the legal value and application conditions of existing evidence types, dissecting common difficulties and contentious points in the review process, and proposing corresponding improvement suggestions. The aim is to establish a clearer and more reasonable evidence system for labor relations identification, enhancing the fairness and operability of the work injury identification procedure at the institutional level.

Keywords

work-related injury identification; labor relationship; evidence standard; system improvement

工伤认定中劳动关系认定的证据标准探讨

陈婧

河南尊华律师事务所, 中国·河南·平顶山 467300

摘要

在工伤认定程序中, 劳动关系的确认是启动整个法律流程的前提与核心。由于工伤认定制度以劳动关系为基础构建, 因此准确界定双方是否存在劳动关系, 对于依法保护劳动者合法权益具有重要意义。当前在实践中, 劳动关系的证据呈现多样化趋势, 证据类型的采信标准存在较大争议, 劳动仲裁中对实质性用工关系的认定不断加强, 但也存在举证责任不明、证据收集困难等问题。本文围绕工伤认定中劳动关系的证据标准展开探讨, 分析现有证据类型的法律价值与适用条件, 剖析审查过程中的常见难点与争议焦点, 并提出相应完善建议, 旨在构建更加明确、合理的劳动关系认定证据体系, 从制度层面增强工伤认定程序的公平性与可操作性。

关键词

工伤认定; 劳动关系; 证据标准; 制度完善

1 引言

工伤认定作为劳动保障法治体系中的重要环节, 其核心在于确认事故发生是否源于劳动关系框架之内。劳动关系的建立不仅是启动工伤认定程序的法定要件, 更是确定用人单位责任承担的基础。然而, 随着用工形式的日益多样, 传统以书面劳动合同为主的认定方式已难以覆盖全部现实情形, 许多劳动者在没有签订合同的情境下难以获得工伤认定支持。加之用人单位在劳动争议中的信息优势, 使劳动者面临举证困境。本文不从理论构造切入, 而是立足于证据认定

实践, 通过分析典型证据类型、审查逻辑及制度运行的瓶颈问题, 探讨如何在保证公平正义的前提下, 提升劳动关系认定的准确性与规范性。

2 劳动关系认定在工伤认定中的基础地位

2.1 劳动关系与工伤认定的逻辑前提关系

工伤认定制度的运行通常以劳动关系的存在为前提条件, 但在特殊情形下, 即便未形成标准劳动关系, 法律仍可能基于特定政策考量将劳动者纳入保障范围。现行法律框架中工伤认定的核心要素确实包含从属性和有偿性劳动特征, 但需注意《最高人民法院关于审理工伤行政案件若干问题的规定》第三条等规范已确立例外情形, 特别是在建设工程违法分包、转包场合, 虽实际施工人与承包单位无劳动关

【作者简介】陈婧(1988-), 女, 中国河南鲁山人, 本科, 从事劳动争议、社会保险待遇等研究。

系，法律仍规定由具备用工主体资格的单位承担工伤保险责任。这种“用工主体责任”的制度设计突破了传统劳动关系要件，体现了工伤保障制度对特殊行业劳动者保护的政策倾斜。劳动关系的确认在多数情况下构成工伤认定的基础，但并非绝对条件，实践中应当注意区分不同法律关系形态对工伤认定标准的影响。

2.2 劳动关系认定对工伤赔付责任主体的影响

工伤认定及赔付责任的划分需结合劳动关系与社会保险缴纳情况综合判定。在规范用工情形下，赔付责任体系呈现三层结构：

①社会保险优先赔付原则：依法参保的用人单位，其工伤保险待遇主要由社会保险基金支付（如医疗费、伤残补助金等），但用人单位仍须承担部分法定责任（如停工留薪期工资、伤残津贴差额等）。

②用人单位主体责任：若用人单位未依法参保，工伤保险待遇原则上由用人单位承担。此时劳动关系的认定直接决定赔偿义务主体，但需注意以下特殊规则：一是补缴转嫁机制（《工伤保险条例》第六十二条）：用人单位虽未及时参保，但若在工伤认定后限期补缴工伤保险费及滞纳金，补缴后新发生的工伤保险待遇可转由基金支付。二是先行支付制度（《社会保险基金先行支付暂行办法》）：

用人单位未参保且拒不支付的，工伤职工可申请工伤保险基金先行支付医疗费用（第五条）；三是第三人侵权造成工伤且第三人不支付的情形，工伤职工也可申请医疗费用先行支付（第四条）。基金先行支付后，有权向用人单位或第三人追偿（第六条、第八条）。实务提示：用人单位未参保时，劳动者可通过劳动关系确认→工伤认定→索赔程序主张权利，同时关注补缴时限及先行支付申请条件，以充分保障权益。

③特殊情形下的责任扩张：在违法分包等非标准劳动关系中，用工主体责任与劳动关系脱钩（如《人社部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第七条），此时具有资质的承包单位需承担工伤保险赔付责任，但社会保险基金的支付仍以实际参保为前提。

劳动关系的认定固然是划分责任的基础，但需注意：

①程序意义：劳动关系争议可通过仲裁确认，但工伤认定部门可依《工伤保险条例》第十九条直接调查事实关系；②政策例外：如超过法定退休年龄人员务工、新业态从业者等特殊群体，部分地区已通过司法解释或地方规定扩展保障范围。建议在分析中强调“社会保险缴纳状态”与“劳动关系判定”的双重影响，并区分基金支付与用人单位自担责任的法定情形，以更全面反映制度运行逻辑。

3 当前工伤案件中劳动关系认定的主要证据类型

3.1 书面劳动合同的证明效力

书面劳动合同作为最直接、最权威的证据形式，具有

高度的法律证明力。合同内容明确双方身份、工作内容、报酬标准与履职义务，是劳动关系最具规范性的体现。在人社部门核查中，若劳动者能够提交有效期内的书面劳动合同，通常即可初步证明劳动关系的存在。即便内容存在瑕疵，只要未违反法律强制性规定，合同仍可作为认定依据使用。缺乏书面合同虽不必然否定劳动关系，但存在显著举证不利的风险。

3.2 工资支付凭证与社保记录的佐证功能

工资支付凭证与社保缴纳记录虽不具排他性证明效力，但在劳动关系认定中具有重要辅助地位。这类证据反映用人单位实际支付报酬和履行法定缴费义务的事实，可形成劳动从属性的间接印证。连续性、稳定性和数额的合理性将影响其可信度和采信程度。社保记录尤为关键，因其由政府部门登记管理，具有较高的客观性和公信力，能有效弥补书面合同缺失或其他资料不完整的缺陷，在无合同状态下形成支持。

4 劳动关系证据认定的标准分析

4.1 实质性用工关系的认定标准

人社部门调查中日益强调从实际用工事实出发认定劳动关系，突破对书面合同的形式依赖。认定标准主要围绕用人单位对劳动者的人身依附性管理、劳动报酬支付、持续性提供劳动服务以及服从用工安排等客观情况展开。人社部门通常以是否存在从属性和有偿性劳动为核心，通过分析岗位设置、工作流程融入、组织制度适用等要素，判断是否构成实质性用工关系，即便未形成书面合同，也不影响关系的认定。

4.2 形式证据与实质证据的权重分配

在工伤认定过程中，证据评判趋向于弱化对单一形式证据的依赖，转向综合判断各类实质性证据所体现的用工事实。虽然书面合同具有首要证明效力，但在缺失或存疑的情形下，工资单、考勤卡、工牌、聊天记录等实质证据亦可构成有效佐证。证据权重依据内容真实性、获取合法性及证据间相互印证程度而定，审判机关通过整体证据链形成对劳动关系的高度盖然性认定，从而保障实体正义的实现。

5 劳动关系认定中常见争议问题与审查难点

5.1 未签订书面合同情况下的举证困境

在劳动关系未形成书面合同的情形下，劳动者需通过其他材料完成关系的初步举证，难度明显加大。缺乏合同使原始法律凭证缺失，劳动者往往只能依赖诸如微信记录、打卡数据、工资支付截图等碎片化证据。此类材料在内容完整性、时间连续性及来源合规性方面存在问题，极易被认定为不足以构成用工事实的充分证明。用人单位若对此予以否认且不配合提供内部资料，劳动者陷入无法还原劳动事实的境地。部分单位利用其掌握证据优势有意规避责任，使劳动者在举证环节面临重大障碍，最终影响工伤认定及维权结果的

合法性与公正性,造成权利保护的现实困境。

5.2 非典型用工形式下的证据复杂性

非典型用工如劳务派遣、外包合作、平台用工等形式日益常见,因其用工关系层级不清、权责分散,导致劳动关系认定难度上升。劳动者往往处于用工单位与实际发薪方之间的模糊地带,书面协议多涉及第三方,不直接体现实际用工指挥与管理关系。在此类案件中,需通过具体分析工作地点安排、任务指令来源、行为管理归属等事实,判断是否存在实际的劳动控制关系。多重主体下证据内容常显交叉、断裂,行政机关需克服证据逻辑不连贯的问题,通过证据补强与推理建构出稳定的事实链条。此类案件对证据审查深度、认定方法与规则解释能力提出更高要求,不具备普适性处理模式,需因案施策综合判断。

6 完善工伤劳动关系证据标准的路径探讨

6.1 明确证据类型与证明标准的法律规定

当前关于劳动关系证据的立法存在一定程度的抽象化与模糊化,未能形成统一清晰的适用标准,导致人社部门调查中各类证据的采信尺度不一。为提升工伤认定中劳动关系判断的规范性,有必要通过立法形式明确证据类型的分类与效力等级,细化书面合同、工资支付凭证、考勤记录、岗位说明等材料在不同情形下的法律效力。应制定系统化证据目录,依据证据来源、关联程度及客观性进行分层设定,明确每类证据在劳动关系认定中的作用权重。同时,应设立基准性证明标准与补充性认定条件,为认定机构提供统一的操作依据。立法还应强调动态适用原则,允许根据用工形式演变适度调整证据结构,兼顾稳定性与灵活性,保障证据制度对现实用工结构的适配性,避免证据采信的任意性与判决结果的不确定性,促进实体正义实现与程序合理运行的统一。

6.2 建立用人单位举证责任的倒置机制

在工伤认定程序中,劳动关系证明材料的审查遵循阶梯式认定标准。考勤记录、工作交接单等辅助性证据虽不能单独证明劳动关系,但能有效补强证据链的完整性。这些材料通过反映日常管理、工作交接等持续性事实,为认定实际用工状态提供佐证依据。更具证明力的是已生效的仲裁裁决和司法判决,这些经过法定程序认定的文书具有终局性效力。现行《工伤认定办法》第十七条确立的举证责任倒置规则具有突破性意义,当劳动者提供初步证据后,用人单位必须举证反驳劳动关系存在。这种制度设计扭转了劳动者的举

证劣势,通过合理分配证明责任来平衡双方诉讼能力。实践中应当注意,辅助证据需与其他材料形成印证关系,而举证责任转移后用人单位若不能提供反证则要承担不利后果。该机制既保障了认定程序的严谨性,又体现了对劳动者权益的倾斜保护,是工伤认定制度实现实质公平的重要保障。

6.3 推进工伤认定机关与劳动监察协作机制建设

现行工伤认定与劳动监察机制在制度设置与运行实践中存在一定程度的信息孤岛与功能脱节,导致劳动关系认定中部分关键证据无法有效获取。应以制度协同为导向,构建工伤认定机关与劳动监察机构之间的信息共享、证据协查与程序联动机制。在劳动者提出工伤认定申请时,工伤认定机构应具备主动移送与调取用工证据的权限,劳动监察部门对用人单位的日常监管数据亦应开放查询通道。对于缺乏书面劳动合同、用工记录模糊的案件,监察部门应协助开展实地调查,通过现场核实、职工访谈等方式形成辅助性认定依据。通过制度设计强化工伤处理流程的证据支持能力,能显著缓解劳动者自行举证困难,提升行政程序的合理性和信任度。同时应探索统一证据平台建设,实现跨部门数据互通、证据归集与验证一体化,为工伤认定中的劳动关系判断提供系统支持,推动证据体系由孤立型向整合型转型。

7 结语

工伤认定的制度效能取决于劳动关系确认的准确性与规范性,而证据标准作为支撑认定结论的核心工具,直接关系到劳动者合法权益的实现。在复杂多元的用工现实背景下,原有的证据采信体系已难以满足实践需求,亟须从法律规范、举证机制及制度协同多个维度进行系统优化。通过明确证据类型标准、强化用人单位举证义务、构建跨部门协作机制,能够有效提升劳动关系认定的科学性与公正性。唯有建立完善、合理、可操作的证据标准体系,方能为工伤保障制度提供坚实基础。

参考文献

- [1] 刘旭.“无劳动关系”成平台零工工伤认定“梗阻”[J].法治与社会,2024,(10):68-69.
- [2] 王化霞,毕焯焯.工伤认定机关在工伤认定程序中具有劳动关系确认权——某公司诉某人社部门工伤认定行政案[J].工友,2024,(08):22-23.
- [3] 明理.劳动关系存疑时能否中止工伤认定程序[J].中国社会保障,2024,(04):77.