



银行的个人信用报告能否作为确认劳动关系的依据

| 确认劳动关系



案情摘要

本案為王某訴保安公司勞動爭議案，王某主張2013年5月21日至2013年1月18日期間與保安公司存在勞動關係，並提交《個人信用報告》作為證據。法院認為該報告記載的工作單位信息缺乏客觀真實性，且王某未能提供其他有效證據佐證，最終駁回其訴訟請求。



爭議焦點與裁判要旨 (1/4)

- 1 確認勞動關係的請求不適用訴訟時效規定
- 2 《個人信用報告》記載的工作單位信息缺乏客觀真實性，證明力不足
- 3 勞動者對勞動關係存在負有舉證責任，未能完成初步舉證義務

爭議焦點與裁判要旨 (4/4)

- ④ 報告內容不一致且來源為持卡人自行申報，缺乏公信力



法學見解與實務啟示

- 1 本案裁判理由主要基於舉證責任分配及證據證明力的審查。
- 2 法院依據《民事訴訟法》第六十四條第一款及《最高人民法院關於適用〈民事訴訟法〉的解釋》第一百零八條第一款，強調『誰主張，誰舉證』原則，勞動者需就勞動關係存在承擔舉證責任。
- 3 適用的法律依據還包括《勞動和社會保障部關於確立勞動關係有關事項的通知》，該通知規定了認定勞動關係的參照憑證，如工資支付記錄、工作證等。
- 4 本案中，《個人信用報告》雖為第三方出具，但報告本身聲明不保證信息的真實性和準確性，且內容來源為持卡人自行申報，銀行未嚴格審查，導致其證明力薄弱。
- 5 法院指出，勞動者需提交初步證據（如加蓋用人單位公章的證件或形成完整證據鏈的間接證據）才能完成舉證義務，而王某僅憑單一且存疑的報告，未能滿足此要求。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上