

天津市东丽区人民法院近三年劳动争议案件调研报告

为全面了解天津市东丽区劳动争议案件的诉讼情况，维护用人单位和劳动者的合法权益，更好地发挥人民法院在协调、处理、化解劳动争议中的职能作用，天津市东丽区人民法院以 2018 年至 2020 年三年期间本院受理和审结的劳动争议案件为样本，归纳特点，总结问题，提出建议，以期规范用人单位用工，减少劳动争议的发生，构建和谐劳资关系，维护社会稳定。

一、2018 年以来劳动争议案件情况分析

1. 2018 年受理劳动争议案件 507 件, 2019 年受理劳动争议案件 416 件, 2020 年受理劳动争议案件 303 件, 从近三年的收案数量来讲，整体上处于下降状态。

2. 2018 年至 2020 年, 我院劳动争议案件共新收 1226 件, 审结 1206 件, 其中判决 499 件, 占全部已经审结案件的 40.7%, 判决率适用较高, 调撤难度大。

3. 经统计, 超过 60% 的案件劳动者的诉讼请求超过了 3 相, 涉及加班费、经济补偿金、双倍工资等, 案件事实较难查清。

二、特点及发展趋势

1. 企业用工不规范问题普遍存在。审结的上述案件中, 大部分企业与劳动者签订书面劳动合同中存在随意性, 不签

或只在某时间段签有合同，而有的企业则未严格落实休假等制度，且管理上存在一定的漏洞。审结的上述案件中，因企业用工不规范等问题而败诉的有 300 件，占到该类案件的 40 %以上。

2. 劳动者法律意识淡薄导致维权困难。上述案件中，大多数劳动者法律意识淡薄，未与用人单位签订规范的劳动合同，致使工作年限、工资福利、保险等事实认定困难，造成维权困难。此外，个别劳动者因工伤，未申请工伤鉴定的情况下与用人单位达成一次性赔偿协议，事后却认为赔偿数额太少申请仲裁，不服劳动争议仲裁委员会的裁决继而提起民事诉讼。

3. 易出现跟风式群体性纠纷。用人单位因经营不善导致缺乏支付报酬能力或与劳动者解除劳动合同而不愿意支付经济补偿等原因引起的群体性纠纷时有发生。2018 年以来，该院共受理 4 批次 5 人以上群体性劳动争议纠纷，涉及人数几十人。此类案件中，劳动者常常是一小部分人先进行维权，如胜诉后其他部分人员随后也跟着维权，呈现跟风性群体性特征。这些案件若不谨慎处理，极易引发群体性事件。

4. 诉争时间长，维权成本高。部分劳动争议案件需要经历劳动仲裁、一审、二审、执行等程序，诉争时间较长，劳动者维权成本高，部分案件维权成本甚至高于最初的诉讼请求。如某建筑公司与胡某某劳动合同一案中，胡某某的诉讼

请求仅为 2000 多元，但该案却经历仲裁、一审、二审和执行等多个阶段，维权周期将近 2 年的时间。这类小额标的案件，历经长时间的诉争，不仅给当事人造成了较大的诉累，也给法院增加了较大的案件压力。

5. 案件调处难度大。鉴于劳动关系的特殊性，劳动者和用人单位利益有着直接利益冲突，双方情绪对立、分歧较大、矛盾难以调和。具体表现为，由于仲裁前置程序的介入，进入法院的案件往往争议较大，调解率低；鉴于诉讼费用偏低，双方会穷尽所有救济手段，导致上诉率较高。一部分劳动者预期过高，导致对裁决结果接受度较低，一定程度上存在“缠诉”现象。同时劳动争议案件处理政策性强，法律规范体系复杂，涉及大量行政法规、规范性文件。案件的处理不仅要严格遵守法律法规，还要考虑社会发展水平和，

6. 涉诉主体呈多样化。

涉诉劳动者构成多样，涉诉劳动者既有机械制造、餐饮、保安、宿管等劳动密集型行业从业者，也有企业高级管理人员；从年龄层次上看，涵盖各个年龄段，未成年工和达到退休年龄的劳动者均有涉及。用人单位既有个体工商户、集体企业，也有私营企业、国有企业、外资企业。

三、热点、难点等发现的问题

1. 审理过程中发现存在劳动仲裁和诉讼衔接不畅的问题

劳动争议案件实行仲裁前置程序，仲裁与法院的关系比较特别，法院对仲裁裁决不能直接作出处理，而应针对当事人诉求进行审理，前置程序对案件的处理直接影响的诉讼程序。在案件审理中发现，劳动仲裁与诉讼衔接不畅，主要表现在以下几方面：

（1）关于管辖。仲裁委员会的管辖范围是以企业注册地予以划分确定。而劳动争议案件进入法院后是由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖，在劳动合同履行地不明确时，由用人单位所在地基层人民法院管辖。根据民诉法及其司法解释，用人单位所在地为主要办事机构所在地。在用人单位注册地与办事机构住所地或劳动合同履行地不一致时，仲裁和法院的管辖标准不统一，给法院造成了较大移送的负担，我院近三年共移送 84 件，占比 7.51%。同时，移送的案件在转移中耽搁时间，给当事人造成诉累。

（2）关于不予受理。大量经过仲裁前置程序的案件并未经过实体处理，而是以不予受理的形式进入法院。经过梳理不予受理主要类型有不属于受案范围、一事不再理、无利害关系、主体不适格等，其中无利害关系占有较大比重。经我院审查，相当部分案件最终被我院认定存在劳动关系。

（3）关于裁判标准。劳动争议仲裁委员会作为设立在政府劳动行政部门的机构，其在仲裁过程中须严格适用人社部门规章及上级机关发布的规范性文件等，而人民法院审

理案件只需依据法律法规及相关司法解释。两者依据规范的不同，导致在诸多具体问题上，两者裁判标准不一致。

在经济补偿金的计算基数方面，仲裁认为作为计算基数的月工资即为实发工资，法院则认为月工资应是扣除加班费等费用后的正常生产状况下的工资。在用人单位停工停产期间工资问题上，仲裁认为只需按照工资周期再支付一个月工资，而法院认为为保障劳动者基本生活，用人单位还应按照最低生活保障标准继续支付生活费。在违法解除劳动合同赔偿金跨越 2008 年问题上，仲裁直接按经济补偿金标准的两倍计算，而法院则区分时间节点，分段进行计算，2008 年之前的时间段按照之前规定执行，而 2008 年后按照现行法律规定经济补偿金的两倍计算。

（4）关于附条件终局裁决。仲裁裁决实行附条件的一裁终局，本意为把相当大一部分普遍发生和反映强烈的劳动争议案件分流化解，大体在仲裁程序解决，提高劳动争议处理工作效率，缩短处理周期。而赋予劳动者对该类裁决的司法救济，倾向充分保护劳动者。但实际运行发现，此举措分流作用不明显，一裁终局裁决没有发挥应有的作用。其一，赔偿限额过低导致终局裁决的作用并没有得到充分发挥，随着经济的快速发展和工资标准的不断提高，十二月的月最低工资标准的数额就显得越来越少，而现在劳动争议的诉讼标的金额又越来越大，即使是单项的诉讼标的金额也远远超过

十二月的月最低工资标准，两者之间不能相匹配。其二，仲裁委员会针对一个案件作出两个分别裁决，劳动者针对终局裁决起诉，用人单位针对非终局裁决起诉，在这种情况下，由于两案审查适用的标准不同，必须分开审理，分开裁判，反而将问题复杂化，增加法院审理的不便。

（5）关于仲裁案卷证据。由于现行特殊的程序构造，劳动者针对仲裁裁决起诉的，法院需对全案进行审理，但当事人却需要重新提交证据。由于仲裁和诉讼的隔绝，信息不能共享，既增加了法院调取案卷的工作量，又增添了当事人提供证据的负担。

2. “长期两不找”问题。

“长期两不找”是指劳动者与用人单位之间几年甚至更久的时间没有联系，在此期间劳动者未给单位提供过任何劳动，用人单位也没给劳动者发放过任何工资及福利待遇，但双方一直未正式解除劳动关系，或者用人单位虽主张已经解除劳动关系但因时间久远已不能证明已将解除劳动关系的书面通知送达给劳动者。若干年后劳动者因办理退休手续等问题诉至法院，要求与原单位继续履行劳动合同或者要求单位为其办理退休手续补缴社会保险费，支付待岗期间的基本工资或生活费等。针对此情形，实务有几种观点。一种意见认为，劳动关系应依法解除，劳动者虽然多年来未给用人单位提供劳动，但用人单位对此行为未作处理存在过错，因此

应该支持劳动者的请求；另一种意见认为，我国既然承认事实劳动关系的存在，那么在上述情况下，从公平的角度考虑，理应承认劳动关系的实际解除，劳动者的诉讼请求不能得到支持；最后一种意见则认为，要区分“两不找”的原因，如果是劳动者主动不找用人单位，结合当时历史情形，应视为其具有优势地位，出于公平考虑，多年后又回来主张待遇不应得到支持，反之则应当支持劳动者诉求。现在基本认为第三种意见有一定道理，但实践中更为常见的是“被动两不找”即当时离职原因在用人单位一方，之后双方再无联系，在劳动者没有提供劳动的情形下全部支持劳动者诉求又对用人单位过于严苛，故仍应对此情形下继续区分，从当时劳动法律法规不完善的历史环境下评价双方行为，但又不适合认定为事实解除。

3. 超出工伤保险基金报销范围的医疗费承担。

劳动者发生工伤后，治疗工伤的医疗费用和康复费用按照国家规定从工伤保险基金中支付。但对于超出工伤保险基金报销范围的医疗费由谁承担没有法律规定，对此问题实践中主要有两种观点，一种观点认为既然用人单位已按法律规定给职工投足工伤保险，劳动行政部门按国家法律规定报销医疗费，用人单位已尽到法定义务，不应该承担未报销的医疗费；另一种观点认为，劳动者治疗工伤，仅凭医疗范围的药品是远远不够的，治疗过程中如何用药是由医生根据病情

决定的，加上工伤是无过错责任，未报销医疗费也应由用人单位承担。根据《工伤保险条例》规定，其目的在于“保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险”，并没有排除用人单位的风险，也没有规定用人单位只要投保就可以不承担工伤引起的责任；同时发生工伤有多种原因，诸如第三人侵权引起的工伤，超出工伤保险范围也有可能是劳动者使用了高档次及进口药品，不加区分的一律由用人单位承担，赋予用人单位法律没有明确规定的义务有失公允。

4. 案件事实难以查清，法院调查取证工作量较大。

一方面由于劳动者的法律意识淡薄和法律知识的匮乏，没有留存相关证据的意识，另一方面用人单位管理不规范，既未能建立健全的财务制度，也未能形成完备的用工管理制度，使得案件事实难以查清。比如在确认劳动关系案件中，劳动者入职多是经人介绍，没有正规的入职手续；入职后，用人单位管理不规范，加上劳动者保存和留存证据意识淡薄，提供不了任何和工作相关的证据，即使保存了相关证据，也多是其单方制作形成的，无法证明与案件的相关性。另外，由于对不诚信诉讼的警示、处罚力度偏轻，诉讼过程中伪造证据、提供虚假证人证言的行为也时有发生，诸如提交篡改的工资明细、考勤记录等。

由于当事人举证能力有限，在案件事实难以查清的情况下，往往需要法院启动调查取证，依职权或依申请收集证据，调查事项中，包括不限于查询、调取银行汇款人或者汇款单位、汇款记录、工商登记、企业注销等信息档案事项、社保缴纳信息记录、税收申报情况、卫生防疫信息、商业保险信息、公安服务信息、仲裁案卷等内容，涉及银行、工商、社保、税务、卫生、公安、安监、仲裁等多部门和单位。受行业规范限制，诸多信息不对个人提供，要求必须由法院亲自调查取证，增加了法院的工作压力，从而影响了审判效率。

四、对策和建议

1. 充分发挥能动司法的作用。

发挥能动性要从自身做起，强化审判力量，提高审判质效，通过开展调查研究工作，总结类型案件审理方式和方法，逐步形成完整的裁判方法和思路。作为基层人民法院，面对诉讼标的额不大、案件事实较为繁杂的劳动争议案件，发挥司法能动作用要贯彻案件审理的始终。

首先，从源头入手，通过与政府职能部门、相关行业协会的合作，持久有效地开展法制宣传和普法教育，不断创新宣传方式方法，使依法用工和依法维权深入人心。可组织专业审理法官赴工业园区为中小企业进行授课和接受咨询，讲解法律法规对企业用工的要求以及实践中常引发劳动争议的风险点，帮助企业加强预防、遵守法定程序，实现和谐劳

动关系和良好营商环境的双赢。

其次，法院在审理个案时，在坚持构建和谐劳动关系的原则的同时注重保护处于弱势地位的劳动者；不仅要实现定纷止争，而且还要坚持合法合理并重，注重办案的社会效果和法律效果的统一。针对群体性案件，讲究工作方式和方法，耐心细致做通释法、析理、晓义、喻情的工作，通过对关键人物的调解带动群体案件的解决；如若调解不成，则及时判处，使得同类案件当事人预知诉讼结果，降低心理诉讼预期。针对后续可能出现的诉讼情形，在查明案件事实的基础上，及时向用人单位释明法律、陈明利害，督促采取相关补救措施，妥善安置潜在诉讼群体。

最后，在案件审理完结后，针对普遍性问题，通过司法建议书的形式向用人单位和劳动行政部门发送建议，并跟进相关单位对建议的采纳、落实情况。针对在审理中发现的劳动者滥诉、恶意诉讼等不诚信问题，建立不诚信劳动者黑名单公示制度，向用人单位通报，以保护用人单位合法权益。

2. 完善劳动争议多元处理机制。

虽然市人力社保局、市高院等八部门于2017年12月13日印发了《关于进一步加强劳动人事争议调解仲裁完善多元处理机制实施意见》的通知，强调完善劳动争议多元化处理机制，但目前仲裁和诉讼仍是处理劳动争议的主要手段，调解手段比较乏力。鉴于此，必须充分发挥劳动保障部门、工

会、劳动争议调解委员会的职能作用，积极引导双方采取协商办法解决纠纷，将调解贯穿于解决纠纷的全过程。

3. 加大司法宣传力度。

加强对劳动法、劳动合同法及相关法规政策的宣传力度，提高劳动者与用人单位法律意识和维权理念。同时，深入企业走访、调研，指导企业加强用工管理，强化依法用工意识、完善建章立制，引导劳动者及用人单位理性维权，善用法律妥善化解争议。

4. 建立裁审对接机制，充分发挥仲裁前置程序的作用。

建立事前通报制度，针对群体性劳动争议，及时通报相关情况，提前介入案件，力争将矛盾纠纷化解在诉讼之外。定期开展联席会议，互相通报劳动争议工作动态和案件数据信息，探讨疑难问题；构建交流学习平台，对新颁布的审理指南和新的劳动政策文件进行交流学习，共同探讨劳动争议案件处理中发现的新问题，共同提高劳动争议案件处理的质效。长远来看，还是要理顺仲裁和诉讼的关系，或者将劳动争议案件全部纳入仲裁、实行两裁终局制，或者赋予当事人选择权、或裁或审、各自终局。

