

吉林市船营区人民法院执行劳动
争议案件审判白皮书

目 录

引言·····	1
二、劳动争议案件基本情况及特点·····	2
三、劳动争议执行案件执行难的成因·····	4
四、船营法院已用的执行方法·····	8
五、解决此类案件执行难的对策及建议·····	10

一、引言

随着我国经济体制改革的不断深化，劳动者和用工单位双方法律意识的逐步提高，特别是《劳动合同法》、《劳动争议仲裁调解法》实施以来，各种劳动争议案件数量大幅度的增加。妥善处理劳动争议纠纷，能够为社会发展提供良好的司法保障，是当前人民法院审判执行工作的重心之一。为了进一步公正高效处理劳动争议纠纷执行案件，保护劳动者的合法权益，构建和谐稳定的劳动关系，船营法院以2019年度涉劳动争议案件执行情况为基础，分析该类型案件的特点和案件反映的

问题，介绍我院的做法，并就问题的解决提出对策和建议。

二、船营法院劳动争议执行案件基本情况及特点

（一）船营法院劳动争议执行案件的基本情况

2019年1月-2019年11月，吉林市船营区人民法院共受理各类执行案件1996件，其中劳动争议案件206件，占全局执行案件比重为10.2%，申请标的额共计565万元，结案190件，结案率为92.2%，其中实际执结数为162件，实际执结率为78.6%，执行标的实际到位率83.2%。

（二）劳动争议执行案件的特点

由于社会经济转型、产业结构调整，大量落后企业因经营不善倒闭，涉及拖欠工人工资的劳动争议类案件日益增多，进入执行程序后，欠薪已对部分劳动者日常生活造成较大影响，加上对法律和政策认识存在偏差，当案件“执行不能”或者财产处置需要较长时间时，部分劳动者往往会采取聚众信访、围堵政府大门等方法向法院或政府施压，以期法院或者企业属地政府垫付拖欠的劳动报酬，处理不当极易激化矛盾。该类事关广大普通劳动者的切身利益，是践行司法为民的重要切入点，

只有妥善执结此类案件才能让劳动者感受到司法关怀，提高司法公信力。

三、船营法院金融借贷执行案件执行难的成因

（一）企业管理不规范，劳动者法制意识淡薄

企业管理不规范，劳动合同履行不规范，权利义务关系不明确。企业没有依照劳动法的规定建立和完善自身的内部规章制度，已有的一些规定甚至严重侵犯了劳动者的合法权益，违背了劳动法的相关要求。用人单位和劳动者签订的劳动合同中，用人单位对劳动者工资报酬、合同期

限、“三金”缴纳等有关规定含糊其辞，有的故意回避应承担的义务，在终止、解除劳动合同时，不按规定支付经济补偿金，有的用人单位直接不签订或拖延签订劳动合同，有的则采取签订“霸王合同”、“生死合同”等方式，侵犯劳动者的合法权益。而在部分民营企业、个体私营企业和个体经济组织存在大量事实劳动关系，使用劳动者的现象非常普遍，但在具体用工过程中，劳动者尤其是季节性、临时性的外地打工者，并未与用工单位签订书面的劳动合同，对劳动工资、工作期限、福利报酬和劳动保障条件等，一般都是口头

承诺，未进行明确的书面约定，在实际劳动中就劳动关系是否成立易产生各种争议和纠纷。进入执行阶段后，双方当事人往往均不肯轻易向对方让步。

（二）部分企业工商信息不准确，找人难，找钱难

部分企业工商信息不准确，虽然在工商局能查询到企业的工商信息，但实际经营地与注册地不一致。虽然申请人能提供实际经营地，但往往被执行人在进入执行程序前就已变更经营地，甚至有些企业就是短期租赁，实际经营地经常变动，给执行工作带来了巨大困难。同时，某些企业

虚设法定代表人，实际负责人早已转移财产，致使对该企业采取的强制措施不能产生预想的效果。

（三）对被执行人采取强制措施难

对用人单位采用强制措施可能会造成不良的社会影响。例如对某法人采取司法拘留措施，一时间该单就会出现混乱局面，影响企业的正常生产经营活动。有些劳动处理决定是用人单位领导集体研究或职工代表大会讨论通过的，人民法院对该单位采取执行措施，往往遭到抵制，如采取罚款方式，则职工切身利益无法保障，对经济效益不佳的企业来说，更是雪上加

霜，易引起职工的对抗心理，激化社会矛盾，造成不良社会影响。

四、船营法院已用的执行方法

经过多年的办理执行案件的探索，同时借鉴办理其他类型执行案件采用的执行方法和措施，船营法院在办理劳动争议执行案件时，对于被执行人是企业的，依法谨慎采取强制措施，企业拖欠工人工资主要是因为经营状况不佳，对于劳动者坚持主张企业支付数倍工资和经济补偿金的案件，本院会根据案件实际情况，积极为双方当事人搭建沟通桥梁，主持劳资双方面谈，引导双方换位思考，逐渐消除隔

阅，促成双方和解；而对于在难以促成和解或被执行人为自然人的情况，依法将被执行人负责人限制高消费、纳入失信被执行人名单，促使其主动来法院履行债务，有效地执行案件完毕；二是对被执行人名下有财产并且可以处理的，及时处理，有银行存款的及时扣划、有房产车辆等物的财产及时拍卖；三是对有财产还拒不履行的，执行法官果断采取强硬措施，强制腾迁、罚款、司法拘留等措施普遍取得了不错的效果。

五、解决金融借贷案件执行难的对策及建议

（一）加大普法宣传力度，特别是在“五一”劳动节前，要和劳动行政主管部门、工会等部门合作，有针对性的开展一次劳动法规的宣讲活动，提高劳动者的维权意识。与媒体合作，从企业的立场宣传规范用工的积极作用，加大对用工规范企业的推介力度，为企业用工树立学习的榜样。

（二）疏堵并举，倡导诚信用工，严惩违法行为。要区别对待劳动争议案件被执行人，对于确有困难的企业，依法审慎

适用强制措施，避免超标的、超范围查封、扣押、冻结涉案财物，最大限度减少司法活动对涉案民营企业正常生产经营活动的不利影响，凸显法律的社会效果；对于恶意不履行判决的被执行人，依法采取执行措施，坚决捍卫法律尊严，依法用足用活法律赋予的强制执行措施，在实施罚款执行措施不足以敦促被执行人履行义务的情况下，继续采取将被执行人作为失信被执行人予以媒体曝光等形式，必要时可采取拘留被执行人法定代表人或者其主要负责人，甚至追究被执行人拒不执行法院判决、裁定罪的刑事责任来加大执行力

度与执行手段，用尽法律赋予的执行措施。对于严重违反劳动法律法规而屡教不改的用工单位，依法从严惩处，以此杜绝部分用工单位的侥幸心理，使其积极履行判决内容。

（三）建立劳动争议案件执行联动工作机制。健全完善司法协调联动工作机制，拓展联动范围，深化联动深度，共同破解执行难题。要充分发挥工商部门、工会、劳动行政主管部门、劳动争议仲裁委员会等职能部门监督协调作用，建立劳动争议案件执行联动工作机制。深入贯彻各项制度的设计意图，采取灵活多变的方式方法，

建议各部门加强对企业执行劳动保护、工商登记等法律法规的检查，严格依法对不诚信用工、不诚信经营问题的查处，对相关责任人予以严厉惩戒。如劳动监察部门通过定期检查与临时检查相结合，全面巡查与专项巡查相结合的劳动监察制度，强化对不规范用工行为的发现、纠错和惩戒。工商行政管理部门通过完善举报督察、负面信息公开等制度，加强对注册登记企业虚假登记企业信息、怠于公示重大信息等行为的惩戒和处罚。人民法院应加强与上述单位的沟通协作，形成合力做双方当事人尤其是用人单位的思想工作，尽可能地

促进案件和解执行，维护申请人的合法权益。特别是人数众多的劳动争议系列案件，更要充分考虑案件中隐藏的不稳定因素，及时与当事人进行沟通，有效地掌握案件事实，快速彻底地排除安全隐患，确保社会和谐稳定经济健康发展，增加《限期整改指令书》发放比例，为刑事打击拒不支付劳动报酬行为提供必要条件。