

吉林市船营区人民法院劳动争议案件审判  
白皮书

## 前 言

随着市场经济结构的调整加快，企事业单位用工制度在不断深化，各种类型的劳动争议随之增多，劳动争议申诉案呈逐年上升态势，呈现出主体类型逐步增多、争议内容呈多元化和复合化、群体性诉讼数量增加、引发刑事犯罪问题突出等特点，根据其案发原因，可以从健全劳动监察制度、建立劳动者维权平台、完善集体协商机制、建立完善多元化的劳动争议调处机制等方面预防劳动争议申诉案的发生。

# 目 录

一、船营法院近三年劳动争议纠纷案件基本情况·····	1
二、船营法院劳动争议纠纷案件特点·····	1
三、劳动争议纠纷案件中存在的问题·····	2
四、改进的措施和建议·····	3
附录：船营法院劳动争议纠纷案例·····	5

## 一、船营法院近三年劳动争议案件基本情况

2017年，船营法院民二庭共受理劳动争议案件51件，其中：案件撤诉9件，案件调解结案4件，案件判决结案38件，总结案38件。其中：确认劳动关系案件15件，工伤赔偿案件17件，拖欠劳动者报酬案件19件。

2018年，船营法院民二庭共受理劳动争议案件94件，其中：案件撤诉22件，案件调解结案15件，案件判决结案57件，总结案94件。其中：确认劳动关系案件43件，工伤赔偿案件22件，拖欠劳动者报酬案件29件。

到2019年9月，船营法院民二庭共受理劳动争议案件120件，其中：案件撤诉18件，案件调解结案11件，案件判决结案77件，总结案106件。其中：确认劳动关系案件76件，工伤赔偿案件21件，拖欠劳动者报酬案件23件。

## 二、船营法院劳动争议纠纷案件特点

（一）劳动争议的主体类型逐步增多。以往发生争议的多为私营企业、民营企业，现在出现了国企、外企等多种企业类型并存，甚至还包括改制合并后的企业如铁路、电信、报社、传媒单位、国营商场等。

（二）劳动争议内容呈多元化和复合化趋势。既有正式职工与企业之间的争议，又有聘用人员与事业单位之间的纠纷；劳动争议案件当事人之间的劳动关系多为无劳动合同的

事实劳动关系。既有因鉴定、解除劳动合同引起的纠纷，又有因工资报酬、保险、福利、医疗、工伤等待遇不能落实引起的争议，也有对辞职、辞退、开除等处理决定不服引发的争议；还有因劳动者户口、人事档案和社会保险关系办理等因素引起的劳动争议。

（三）群体性诉讼数量增加，案件的社会影响力不断扩大。目前的劳动争议案件，集多重“敏感”于一身，敏感度高争议事项（有关劳动报酬、保险福利和工伤处理等直接关乎劳动者生存权的三类劳动争议约占总数的70%）、敏感的争议主体（大量的劳动争议案件涉及中高职工和流动就业人员等弱势群体）和敏感的社会环境（产业结构调整和企业改制改组力度越来越大）。劳动争议涉及的被诉用人单位的案情和诉讼请求相似的诉讼案件逐渐增多。

### 三、劳动争议纠纷案件中存在的问题

（一）近年来企业改制、事业单位改革，未能妥善处理历史遗留问题。随着改革的不断深入，国有、集体企业改组、改制、改造的力度不断加大，部分事业单位为精减机构提高工作效率，也裁减了富余人员，如允许企事业单位职工停薪留职、“下海”经商，有的则作下岗、待岗、轮岗处理，由此引起劳动合同变更、解除，由于未按法律和政策规定来处理劳动关系，从而引发劳动争议甚至是群体性劳动争议。

（二）劳动合同履行不规范，权利义务关系不明确。没有签订劳动合同或合同条款简单化。用人单位和劳动者签定的劳动合同中，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，侵犯劳动者的合法权益。

（三）安全生产意识淡薄。在起诉至法院的劳动争议案件中，为落实工伤事故待遇引起的纠纷占一定比例。由于许多企业劳动安全措施不足或对工人安全工作教育不够，致使工伤事故时有发生。再加上用人单位未依法给工人缴纳保险，工伤事故发生后，用人单位拒付赔偿款，导致受害者的伤亡待遇得不到解决，还千方百计拒绝承担责任或推诿责任，从而引发纷争引起纠纷。

（四）劳动者维权意识增强，维权司法救济手段增多。随着《劳动合同法》等法律法规的出台实施，使劳务工的维权司法救济手段逐渐增多，维权成本大大降低。《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（二）》放宽了劳动争议案件的诉讼时效起算日的规定，并规定了仲裁时效中断和中止情形；《诉讼费用缴纳办法》降低了劳动争议案件的诉讼费用，减少了维权成本。在很大程度上导致了劳动争议仲裁案件和诉讼案件的大量增多。

#### **四、改进的措施和建议**

（一）加大《劳动合同法》的宣传力度和执法力度，倡导合法用工，增强用人单位和劳动者双方的法律意识。目前，在相关实施细则和司法解释尚不完善，《劳动合同法》存在被误读的情况下，相关部门和执法机关应该加大对《劳动合同法》的宣传力度，注重贯彻平等保护原则，从源头上维护劳资关系的和谐稳定。各有关部门要继续组织专家团，深入

街道和厂区开展法制讲座、法律咨询等活动，就《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《职工带薪休假条例》等法规进行广泛宣传引导；编写并普发《劳动合同法》学习读本，帮助正确解读法律规定；要加快设立劳动合同法咨询专线，对有疑问的企业或劳务工进行合理引导；制定更为详细、不同工种的格式化合同供企业参考使用，提高合同的履约率；加大对企业负责人的培训工作，指导企业健全劳动管理制度；加快建立企业工资监控系统和企业网上申报系统，促进企业依法管理；加大对欠薪企业的打击惩处力度，促进企业合法用工。

（二）健全劳动监察制度。检察机关可以建议相关部门健全劳动监察制度。劳动监察部门应充分发挥行政监管职能，指导用工单位建立健全规章制度，落实各项劳动标准，督促企业完善劳动合同管理制度，依法做好劳动合同签订和履行工作。同时加强对企业用工规范的日常监管，督促企业建立网上申报用工信息制度，变企业被动接受检查为主动自查。对用工单位的违法行为依法查处，对有犯罪行为的及时移送司法机关。

（三）建立完善多元化的劳动争议调处机制，充分发挥各种力量的协调作用。妥善化解劳资纠纷，建立和谐稳定的社会劳资关系是一项系统的社会工程，需要全社会，特别是各有关职能部门群策群力，充分发挥劳动保障部门、工会、劳动争议调解委员会、劳动仲裁委员会等部门的职能作用，共同化解日益繁重的劳动争议。分流和快速化解增长迅猛的劳资纠纷，努力争取把矛盾化解在基层。法院要努力克服案

多人少的矛盾，继续完善处理劳动争议案件绿色通道，落实各项涉劳案件司法为民措施，加强对新型劳动争议案件的调查研究，切实提高审理各类劳动争议案件的司法能力，确保及时公正地审理好劳动争议案件，并加强对人民调解委员会工作的指导，促进健全劳动争议案件联调机制，努力发挥法院作为解决纠纷最后一道防线的重要作用。同时，各有关职能部门还要注重加强协调互动，共同构建起我区劳资矛盾纠纷解决体系。

## **附录：船营法院劳动争议纠纷案例**

### **案例一**

**案情** 徐某于1983年2月到吉林市江城织布厂从事缝纫工作。1998年7月因吉林市江城织布厂经营困难将工人放假而离职。1998年在“拆三小”过程中，吉林市江城织布厂部分职工档案被当垃圾清除，残留材料存于吉林市档案馆。因无法认定初次参加工作时间和建立养老保险账户，徐某等职工长期要求相关部门解决。2018年12月3日，徐某向吉林市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，该委于2018年12月6日作出不予受理通知书，以申请人达到法定退休年龄为由决定不予受理。徐某遂向本院提起诉讼。

**裁判** 确认原告徐某与被告吉林市江城织布厂于1983年2月至1998年7月间存在劳动关系。

**解读** 依据《中华人民共和国合同法》第七条之规定，用人单位吉林市江城织布厂与劳动者徐某均符合劳动关



系的主体资格，徐某受吉林市江城织布厂管理，从事吉林市江城织布厂安排的属于单位业务组成部分的有报酬的工作，双方劳动关系成立。徐某提供的《一九九五年企业职工增加工资人员名册》能够证明徐某参加工作时间为1983年2月，吉林市江城织布厂承认1998年7月将工人放假的事实，故徐某的诉讼请求有事实基础及法律依据。

## 案例二

**案情** 张某于2008年5月到时代公司工作，职务为销售服务员。张某提交交通银行对账单中显示：2012年4月13日-2014年9月15日，张某的交通银行卡中按月存入工资。同时，吉林市时代购物广场商场管理部为其银行流水单盖章。

**裁判** 确认2008年5月-2014年9月原告张某与被告吉林市时代购物广场有限责任公司存在事实劳动关系。

**解读** 依照《中华人民共和国劳动合同法》第七条之规定，张某系时代公司的员工，双方虽未签订劳动合同书，但张某为时代公司提供了劳动，时代公司为其发放了工资，可以认定双方存在事实劳动关系。

## 案例三

**案情** 1984年8月，律某入职电力公司。2008年1月10日，电力公司与律某签订《劳动合同书》一份。约定：甲方电力公司，乙方律某；劳动期限为2008年1月10日至法定退休年龄止；乙方同意根据甲方工作需要，从事变电工岗位工作；乙方的岗位实行定时工时制，甲方每月10日前以货币形式支付乙方工资，按国家和省相关政策执行。《劳动合同书》还对双方其他权利义务作出约定。2016年1月1日，律某与电力

公司签订《劳动合同中止协议书》一份。约定：甲方电力公司，乙方律某；根据劳动法律法规的相关规定精神，经乙方本人自愿申请，甲方批准，同意乙方中止劳动合同的履行，并就中止劳动合同签订如下协议：协议期限自2016年1月1日至2028年5月；劳动合同中止履行期间，甲乙双方任何一方均没有劳动法律规定的权利义务，即乙方无需为甲方提供劳动，甲方也无需向乙方支付任何工资待遇以及缴纳任何社会保险费和住房公积金等。《劳动合同中止协议书》还对双方其他权利义务作出约定。《劳动合同中止协议书》签订之日，律某离职至今。电力公司亦未向律某支付工资及缴纳各项保险金。2019年1月7日，律某向吉林市劳动人事争议调解仲裁委员会提出劳动仲裁申请，请求：1. 裁决被申请人（电力公司）与申请人（律某）签订无固定期限劳动合同；2. 裁决被申请人给申请人安排适当工作，并按月支付劳动报酬；3. 裁决被申请人给申请人补发2016年1月至今工资或生活费；4. 裁决被申请人给申请人补交五险一金。同月，吉林市劳动人事争议调解仲裁委员会作出吉市劳人仲字〔2019〕第062号不予受理通知书，以申请人的仲裁请求超过仲裁申请时效为由，决定不予受理。2019年1月22日，律某向本院提起诉讼。审理中，律某增加一项诉讼请求：请求确认《劳动合同中止协议书》无效。

**裁判** 2016年1月1日原告律某与被告吉林电力工程有限公司签订的《劳动合同中止协议书》中关于被告吉林电力工程有限公司无需为原告律某缴纳任何社会保险费用和住房公积金内容的约定条款无效，其余部分有效。

**解读** 依照《中华人民共和国合同法》第四十四条，《中华人民共和国劳动法》第十八条第二款、第一百条，《中华

《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款，《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》第六条，《中华人民共和国社会保险法》第十条、第二十三条、第三十三条、第四十四条、第六十条、第六十三条第一款，《住房公积金管理条例》第十五条第一款、第二十条，《社会保险费征缴暂行条例》第二十六条、《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》第九十条之规定，电力公司自录用律某之日起即与律某形成了劳动合同关系。

一、关于律某请求与电力公司签订无固定期限劳动合同的诉请。双方于2008年1月10日签订的《劳动合同书》是双方的真实意思表示，合同内容并不违反法律、行政法规的规定，《劳动合同书》合法有效。现该合同仍继续有效，且仍在履行期限内，双方无需再另行签订无固定期限的劳动合同，故对律某要求与电力公司签订无固定期限劳动合同的诉请，本院不予支持。

二、关于律某要求确认双方签订的《劳动合同中止协议书》无效的诉请。《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（二）用人单位免除自己的法定责任，排除劳动者权利的；”《中华人民共和国社会保险法》第十条规定：职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。第二十三条规定：职工应当参加基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。第三十三条规定：职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。第四十四条规定：职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。第六十条规定：用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会

保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。《住房公积金管理条例》第十五条第一款规定：单位录用职工的，应当自录用之日起30日向住房公积金管理中心办理缴存登记，并办理职工住房公积金账户的设立或者转移手续。第二十条规定：单位应当按时、足额缴存住房公积金，不得逾期缴存或者少缴。本案，《劳动合同中止协议书》中约定的电力公司无需为律某缴纳任何社会保险费和住房公积金等合同主要内容均违反了上述法律规定，该约定免除了电力公司的法定责任，《劳动合同中止协议书》中就该部分的约定无效。律某提出协议书是在“逼迫”情况下所签的主张，未举证证明，应承担举证不能的法律后果。如前所述，《劳动合同中止协议书》除被确认无效部分外，其余部分未违反法律禁止性规定，应为合法有效。同时依据《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》第六条关于“人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与诉争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理”的规定，本院对律某该项诉请合并审理。

三、关于律某要求电力公司给其安排适当工作，按月支付劳动报酬的诉请。企业为职工安排工作是企业内部管理行为，并非人民法院通过法律调整范畴，对律某该项诉请，本院不予支持。

四、关于律某要求电力公司按月1680元补发2016年1月至今的工资或生活费的诉请。《中华人民共和国劳动法》第十八条第二款规定：确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。按《劳动合同中止协议书》中约定：律某无需向电力公司提供劳动，电力公司也无需向律某支付任何工资。律某自2016年1月至今未付出劳

动，无权请求电力公司支付劳动报酬，律某该项请求无事实及法律依据，本院不予支持。

五、关于律某要求电力公司补交五险一金的诉请。依据《中华人民共和国劳动法》第一百条关于“用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳；逾期不缴的，可以加收滞纳金”、《中华人民共和国社会保险法》第六十三条第一款关于“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足”及《社会保险费征缴暂行条例》第二十六条关于“缴费单位逾期拒不缴纳社会保险费、滞纳金的，由劳动保障行政部门或者税务机关申请人民法院依法强制执行”之规定，律某该项诉请不属于法院审理劳动争议案件范畴，对律某该项诉请，本院不予支持。