

吉林市船营区人民法院劳动争议案件  
审判白皮书

## 前 言

吉林市船营区法院民一庭为妥善解决劳动争议案件审判中的难点，积极参与构建和谐的医疗关系，船营区法院民一庭对本庭的医疗案件的审判情况展开深入调研，并形成劳动争议案件审判白皮书。在白皮书中，特别分析了劳动争议案件中难点、原因、特征等，并根据经验提出具有可行性的建议，并附上相关案例，希望以后可更加完善医疗审判工作，为医疗关系的和谐构建发挥更为有力的司法保障功能。

## 目 录

一、船营法院民一庭近两年劳动争议纠纷案件基本情况···	1
二、劳动争议纠纷案件多发的原因·····	1
三、劳动争议纠纷案件的主要特征·····	2
四、劳动争议纠纷案件中存在的问题·····	4
五、规范劳动争议纠纷案件的对策及措施·····	5
附录：吉林市船营区法院民一庭劳动争议纠纷典型案 件·····	7

## 一、船营法院民一庭近两年劳动争议案件基本情况

### （一）2018 年度

2018 年度，吉林市船营区法院民一庭受理涉及劳动争议纠纷案件共 35 起。其中以判决方式结案的 15 件、以撤诉方式结案的有 13 件、以调解方式结案的有 7 件。

### （二）2019 年度

2019 年度，吉林市船营区法院民一庭受理涉及劳动争议纠纷案件共 29 起。其中以判决方式结案的 9 件、以撤诉方式结案的有 5 件、以调解方式结案的有 4 件，其余未结案件。

## 二、当前我国劳动争议纠纷案件多发的原因

1、劳动关系利益化。在市场经济作用下，企业追求的是利润最大化，一些企业尤其是私营企业只注重经济效益，不重视职工的合法权益，违反国家劳动法律法规，这种利益将随着市场经济建设的加速发展而有增多和深化的趋势，劳动争议纠纷将在一段时间内急速增长。

2、劳动合同管理的不规范。劳动合同是规范劳动用工关系、明确劳资双方权责的关键，一些企业法律观念淡薄或不愿遵守法律，采用不签订、拖延签订劳动合同的方式，严重侵犯了劳动者的利益，致纠纷不断产生。

3、劳动立法不完善。我国劳动法总共 13 章 107 条，大多是原则和纲领性条款，对事实劳动关系、违约赔偿等缺乏

规范，相关法律责任在立法时存有遗漏，配套的法规不健全，涉及到劳动关系运行的重要领域尚无相应的法律予以规范，劳动保障部门颁布的规章、政策存有冲突或矛盾，致使一些企业钻了法律政策的空子，侵害了劳动者的合法权益。

4、劳动者的弱势地位。我国劳动力市场处于供过求的局面，劳动关系力量对比明显不平衡，造成劳动者处于弱势地位，因此企业不用担心劳力资源的枯竭，往往轻视或者损害劳动者权益，而劳动者尤其是外来劳动力，维权意识不强，仍抱有陈旧的就业思维定式，为了自己的就业岗位，采用以“尊严换就业”的方式，对企业侵犯自己合法权益的行为忍辱负重，迫使自己放弃权益。

### 三、劳动争议纠纷案件的主要特征

#### （一）类型多样化

当前，我省劳动争议案件不仅诉讼请求的内容日益多样，纠纷发生的原因也日益多样，而且新类型案件不断涌现。目前，劳动争议案件的诉求主要集中在确认劳动关系、请求未签订书面劳动合同的二倍工资、支付劳动报酬、解除劳动合同经济补偿金或赔偿金、社会保险赔付、工伤赔偿等方面。从劳动者的诉求来看，多种诉求重叠的现象较为常见，劳动者往往提出数种诉讼请求。随着劳动用工制度的发展，竞业限制、劳务派遣引发的新类型的劳动争议案件开始涌现，因

宏观经济形势变化，产业结构调整，企业改制、破产及经营调整等历史遗留问题引发的案件数量也在不断增加。

## （二）群体性纠纷多发

我省的劳动争议案件牵涉的行业和主体较为广泛：建筑业、制造业和矿业等劳动密集型行业及部分中小微企业劳动争议案件多发，占全省劳动争议案件的51%。同时，维权主体多元化，劳务派遣单位、公司、个体工商户等主体起诉的比例不断提高，企业高层管理人员、业务销售人员、行政管理人员起诉的案件也有所增加。群体性劳动争议案件的数量和规模也在不断扩大，特别是用人单位整体欠薪、长期拖欠社会保险金、技术改造升级等原因引发的群体性纠纷有一定程度的增加。

## （三）调处难度大

劳动争议案件往往诉争时间长，牵涉利益广，社会关注度高，矛盾较尖锐。当前的劳动用工具有灵活性和多样性的特点，且经常存在用工不规范的现象，加之在进入诉讼程序前，往往经过了仲裁、调解等程序，矛盾化解难度加大。同时，劳动争议案件处理政策性强，法律规范体系繁杂，涉及的规范除法律、司法解释外，往往还包括各类行政法规、规

范性文件。新问题不断涌现，法律规范尚不完备，法律适用难度大，裁判标准难以统一。

#### 四、劳动争议纠纷案件中存在的问题

1、受理数量呈上下波动、总体上升趋势。

劳动争议案件受理数量增减幅度大，而案件数量多的年份都有集体诉讼。部分企业为应对劳动合同法实施，采取了诸如批量裁减老职工、重新签订劳动合同、改变工资结构、降低工资标准等措施，加剧了劳资双方的矛盾对立，引发了系列群体性诉讼。这类群体性纠纷，通常涉案双方当事人矛盾较为尖锐，对抗性强，案件处理存在很多隐性的不安定因素，处置工作稍有不慎，容易引发群体性事件和涉诉上访。

2、案件审结以判决为主，调解处理难度大。

据统计，劳动争议案件的调撤率相对其他民商事案件要低很多。

3、劳动争议案件上诉率高，一审服判率低。

4、诉讼请求从单一化向多元化转变。包括：要求法院确认双方是否存在劳动关系，要求缴纳社会保险，要求企业与劳动者签订无固定期限劳动合同，劳动者离职后要求企业支付加班费、解除劳动合同补偿金等。

5、劳动者诉讼能力不强，突出体现在举证能力上。

注：劳动争议案件中用人单位做出的开除、除名、辞退、

解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等实行举证责任倒置，即由用人单位举证。

6、劳动者的诉讼请求具有一定的盲目性。

我国劳动争议案件诉讼费无论标的大小一律 10 元，简易程序或调解还减半收取。但是据统计劳动者的诉求缺乏理性，其有些诉求要么不属人民法院受理的劳动争议范围，要么早过了诉讼时效，因此很难得到人民法院的支持。

7、当前劳动争议案件出现适用法律难的问题。

调整劳动关系的规范性法律文件既有劳动法律、行政法规又有劳动政策，更有各部门、各地方文件，缺乏统一、整体规范。还有关于工伤赔偿的标准、申请仲裁时效等问题也存在不同的规定和做法，因此在适用法律方面有些困难。

8、劳动争议案件审结后的执行较为困难。

劳动争议案件的执行特别重要，若执行不到位，劳动者的权益就难于得到保护。劳动者意见很大，经常上访，处理不好，可能会变成诱发社会不稳定的因素。

#### 四、规范劳动争议纠纷案件的对策及措施

1、劳动者与用人单位建立劳动关系时应及时签订书面劳动合同，发生劳动争议时，学会运用法律保护自己。首先与单位协商调解，如不能解决应及时申请仲裁，对仲裁结果不服的尽快起诉。

2、用人单位严格遵守劳动法规，在增加效益发展企业



的同时注意保护劳动者的合法权益，不断强化劳动合同管理，规范用工行为，建立、解除、终止劳动关系必须依法办事，严格执行政策，规范操作程序，相关手续必须完备。

3、劳动行政管理部门强化行政监察手段，加大行政执法力度，及时纠正和处理违反劳动法律法规的行为，正确处理企业发展与职工合法权益保护的关系。

4、我国现有《劳动法》多数是原则性的，操作性不强，应增强维护劳动者权利和查处劳动违法行为及法律制裁等方面的具体条款。在加快完善和修订劳动法的同时，建立健全劳动立法体系，配套出台相关领域的法律法规，增强可操作性。

## 附录：吉林市船营区法院民一庭劳动争议纠纷案件 审判白皮书典型案例

**案例一：案情** 1986年11月29日，贾某被吉林市毛纺织厂录用为劳动合同制工人。1992年11月26日，贾某调到一汽四环吉林市标准件厂劳动服务公司工作，工作岗位分别为商店营业员、九车间操作工。2004年12月27日，一汽四环吉林市标准件厂更名为某公司，2004年12月末某公司改制。2005年1月1日，贾某与某公司签订三年期限的劳动合同，合同起止时间2005年1月1日至2007年12月31日。2006年某公司放假，贾某在家待岗，某公司给贾某交纳社会养老保险到2010年12月，医疗保险缴纳到2009年3月，住房公积金缴纳到2007年12月。2018年，贾某向吉林省吉林市劳动人事争议调解仲裁委员会申请仲裁，仲裁请求：1、请求确认1992年11月至今与被申请人某公司存在劳动关系；2、被申请人某公司应支付拖欠2006年6月至今的工资；3、被申请人某公司为申请人贾某缴纳2011年至今的五险一金。吉林省吉林市劳动人事争议调解仲裁委员会于2018年11月19日作出吉市劳人仲字（2018）第478号仲裁裁决书，裁决：一、申请人贾某与被申请人某公司1992年11月26日至2018年11月19日之间双方存在劳动关系；二、驳回申请人贾某的其他仲裁请求。某公司不服仲裁裁决，诉至本院。

**裁判** 法院认为，单位一方提供的证据不足，确认其于当事人存在劳动关系。

**解读** 依据《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》第九十条关于“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事

实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果”之规定，本案中，根据贾某提供的个人档案和某公司提供的与贾某签订的劳动合同均能证明双方存在劳动关系，某公司虽提供了报纸公告等证据，但其未能提供双方解除劳动关系的相关证据，亦未提供证据证明其公司向贾某送达了解除劳动合同通知，双方的劳动关系并未解除，且某公司给贾某缴纳社会养老保险至2010年12月，某公司提供的证据亦均不能证明其诉讼主张，故某公司要求判决双方之间不存在劳动关系的诉讼请求，无事实和法律依据，本院不予支持。关于贾某要求某公司支付拖欠2006年6月至今工资的辩解意见，本院认为，贾某于2006年6月之后并未上班，没有在某公司提供正常劳动，而工资是作为劳动报酬付给劳动者的货币或实物，故贾某此辩解意见本院不予采纳。关于贾某要求某公司为贾某缴纳2011年1月至今的五险一金的辩解意见，本院认为，依据《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”及《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”之规定，贾某该项请求不属于法院审理劳动争议案件范畴，故贾某此辩解意见本院不予采纳。关于贾某要求某公司承担代理费损失3000元及给付2018年10月以后不能办理退休手续导致贾某退休金损失至办理完退休手续时止的退休金的辩解意见，本院认为，贾某的此辩解意见没有法律依据，故贾某此辩解意见本院不予采纳。贾某要求

确认劳动关系的辩解意见本院予以采纳。

**案例二：案情** 1997年9月，刘某到某出租汽车有限公司工作。2013年5月23日，某出租汽车有限公司向刘某出具证明一份，内容为：刘某，女，该同志于1997年9月至今一直在某出租车公司（原吉林市某出租汽车队，后升级为此公司）工作。2015年1月13日，某出租汽车有限公司出具解除（终止）劳动合同证明书，载明：刘某，女，1979年4月12日出生，参加工作时间2007年1月，原劳动合同起止日期2007年1月1日至2017年12月31日，在本单位从事工作岗位为财务，支付经济补偿金14000元，解除（终止）劳动合同原因为辞退，解除（终止）合同日期为2015年1月1日。某出租车公司加盖公章，吉林市人力资源和社会保障局加盖劳动合同解除（终止）备案专用章。

另查，2014年，某出租车公司在2014年参保人员申报实发工资统计表中载明刘某2014年7月上年度实发工资额为2474.80元，上年度平均工资为2062.40元。

2018年6月，刘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，请求事项为：1、裁决某出租汽车有限公司支付35个月赔偿金共计72184元；2、裁决某出租汽车有限公司支付社会保险费共计50159.92元；3、裁决某出租汽车有限公司支付双休日加班费23325.72元，带薪年休假工资49780.5元，法定节假日加班费1422.3元，共计74528.52元；4、裁决某出租汽车有限公司支付生育医疗费1238.26元。吉林市劳动人事争议调解仲裁委员会于2018年6月26日作出吉市劳人仲不字〔2018〕第148号不予受理通知书，决定对刘某的请求不予受理。刘某不服该通知书的决定，向本院提起诉讼，请求判令：1、某出租汽车有限公司支付违反劳动

合同解除与刘某劳动关系2倍经济补偿金72184元（2062.4元×17.5年×2倍）；2、某出租汽车有限公司支付社会保险金50159.92元；3、某出租汽车有限公司支付双休日加班费23325.72元，带薪年休假工资49780.5元，法定休假日加班费1422.3元，共计74528.52元；4、某出租汽车有限公司支付生育医疗费1238.26元。

**裁判：**法院认为，原告在没有足够证据证明的情况下，无法认定合同违法解除。

**解读：**通过庭审调查及双方陈述，双方对刘某于1997年9月到某出租汽车有限公司工作事实均无异议，本院对该事实予以确认。关于刘某解除劳动合同时间，某出租汽车有限公司虽主张刘某于2013年3月离职，但未提供证据证明，依据刘某提供的2013年5月23日某出租汽车有限公司出具的证明及解除（终止）劳动合同证明书上载明的内容，应认定刘某于2015年1月1日与某出租汽车有限公司解除劳动关系。刘某与某出租汽车有限公司劳动关系解除后，刘某合法的劳动权益受法律保护。关于刘某主张的违法解除劳动合同，其未向本院提供证据证明，且刘某在庭审中陈述，2014年未，被辞退的原因是某出租汽车有限公司开不出资，没有钱，只能裁员，自己也接受被裁员，故本院不能认定某出租汽车有限公司违法解除与刘某之间的劳动关系。刘某与某出租汽车有限公司解除劳动关系后，某出租汽车有限公司应向刘某支经济补偿金。依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区

的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。刘某在某出租汽车有限公司工作超过十二年，其在解除劳动关系前十二个月的月平均工资系2062.40元，故本院对解除劳动关系经济补偿金24748.80元予以支持。关于刘某主张的社会保险费用，不属于人民法院受理劳动争议案件范围，刘某可通过其他法律途径主张权利。刘某主张的双休日加班费、法定假日加班费，刘某未向本院提供相关证据证明存在加班事实，且某出租汽车有限公司对此不予认可，本院对该项诉请不予支持。刘某主张的带薪休假工资，刘某在某出租汽车有限公司工作期间未被安排带薪休假，虽某出租汽车有限公司抗辩每年组织员工旅游休息，应属于已经安排带薪休假，本院认为，某出租汽车有限公司组织员工外出旅游系单位内部组织的活动，不能代替职工的带薪休假，故某出租汽车有限公司仍应向刘某支付未安排带薪休假的工资补偿。根据《职工带薪年休假条例》第三条规定：职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。第五条规定：单位确因工作需要不能安排职工休年假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年假，对职工应休未休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。故刘某应休未休带薪休假工资扣除已支付一倍工资，某出租汽车有限公司应再支付刘某200%工资。计算之后带薪年休假工资应为21808.60元（（每日工资94.82元/天×5天×9年+每日工资

94.82元/天×10天×7年)×200%)。刘某主张的生育医疗费，刘某仅提供一张医疗费票据，无其他证据佐证，本院不能确定该医疗票据是何种性质费用，对该项诉请无法支持。关于某出租车公司主张的诉讼时效期间抗辩，本院认为，刘某的亲属自2015年起一直代替刘某主张权利，故刘某诉请未超过诉讼时效期间，本院对某出租车公司的抗辩观点不予采纳。