

今年8月底，劳达laboroot与荷兰威科集团（中国）联合举办的《劳达-威科劳动法白皮书》发布会先后于北京、上海两地举行。白皮书从全国范围内采集40多万份裁判文书，结合劳动法专业服务经验，透过可视化的数据，从结案方式、审判程序、地域性和案由差异等四个角度深入分析劳动争议案件中的胜败诉原因，分病假与“三期”女工管理、群体性纠纷、微信、微博等新型劳动争议以及薪资计发等六个专题，为企业依法用工并尽可能避免劳动争议提供数据参考和操作指导。

如何利用大数据 推进企业依法用工？

——点评《劳达-威科劳动法白皮书》

□本报记者 屈斌

随着去年工信部电信研究所《大数据白皮书》的公布，“大数据”概念已经被广泛地应用于各学科领域的研究与实践中。那么，在我国劳动法的研究与实践中，大数据概念是否具有应用前景呢？答案是肯定的。近年来，许多官方与民间的研究机构在致力于劳动争议裁判文书的大数据研究，并由此得出了许多实践成果。为此，记者以近期发布的《劳达-威科劳动法白皮书》为例，从大数据中寻找劳动法与人力资源管理的契合点。

【记者综合分析】

如何利用大数据 推进企业依法用工

在搜集大量劳动案件裁判文书作为数据库的基础上，如何选择恰当的维度进行分析，从而在数据的关联度中得出结论性意见，进而产生具有应用价值的研究成果？在此提出以下三个方面的启示。

第一，在劳动争议进入法律程序之前，通过分析现有同类型的判例，可以从数据上引导当事人，告知其诉求得到法律支持的可能性。在实践中，劳动者和用人单位单位都可能面临这样的困扰，例如随着我国二胎政策的实行，有三期女职工与企业发生争议后提出恢复劳动关系的诉求。那么，在决定进入法律程序之前，当事人最希望通过专业人士做出判断：其诉求得到法律支持的可能性是多少？

然而，传统从事法律服务的专业人士只能从经验上做出大致的判断和引导，如何全面给出一个概率性的答案，需要数据分析的支持。另外，由于劳动争议的上诉成本低，上诉率很高，在当事人双方是否上诉的选择时，希望了解到同类型案件的改判率是多少，这样当事人可以比较上诉的各项成本，做出是否继续上诉的选择。

第二，在企业面临人力资源管理方面的战略决策时，可以通过数据分析，预测法律层面的合规成本，帮助企业构建合规的用工体系。实践中，企业用工管理的合规性是其人力资源管理政策是否具有效果的基础，一旦破坏则产生极高的用工风险。

传统的企业管理者，在用工管理中很难量化到合规成本的精确计算，然而面临一些战略决策时，只有数据的支持才能使决策具有说服力。比如，企业准备设立分支机构时，如何制定安置员工的相关政策？如果能够计算劳动合同和社会保险等方面的用工总成本，并且根据法律风险的集中点，计算各方面风险成本，对于企业的合规用工，可以产生很好的借鉴。

第三，从数据层面发现需要解决的问题，为完善相关法律法规政策提供参考。比如，依据《劳动合同法》，企业未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除合同并要求企业支付经济补偿金。而如果企业没有依据社保缴费基数足额缴纳，是否需要支付经济补偿金，在一些地区审判口径还并没有统一，甚至在同一城市、同一个区，不同的判决结果都有着不同概率，由此需要审判机构内部作出统一的口径。

【焦点 1】如何利用大数据理解微信、微博等新型劳动争议？

2012年之前，微信、微博等作为劳动争议案件证据的情形并不常见；2012年之后，特别是近一两年，越来越多的劳动争议案件中出现了微博、微信等新类型电子证据如电子邮件、网上聊天记录、电子签名、网络访问记录等。在越来越多的劳动争议纠纷案件中出现了微博、微信等电子数据，所要证明的内容囊括了劳动关系的建立、变更、解除，以及入职时间、岗位工资、辞职原因、加班与否的认定等方面，且这些新型电子证据往往成为劳动者与单位争议的焦点以及案件事实认定的重要依据。

典型案例 微信证明工作事实 认定劳动关系成立

李小姐是一名设计师，从2012年年底开始，她开始为一家设计公司在深圳等地的项目开展工作，而让李小姐感到困惑的是，自己虽然为公司工作，但公司迟迟不愿和她签订劳动合同，也不缴纳社会保险。

在多次与公司协商未果后，李小姐提出辞职，并将公司诉至

法院，要求公司赔偿未签订劳动合同的双倍工资差额。对此，公司认为李小姐并不是公司员工，双方没有劳动关系，李小姐是在为案外人工作。

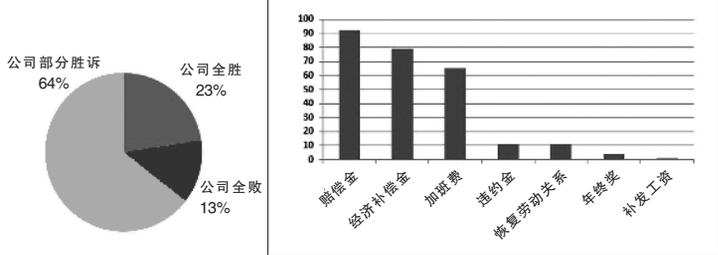
庭审中，为证明自己的确属于这家设计公司的员工，李小姐一连提交了20余组证据，包括公司的通行证，银行转账明细等等。而为了证明自己日常是接受公司实际管理人马某的管理，她向法院提交了自己与马某的微信聊天记录，涉及日常费用报销事项等内容。虽然李小姐为微信记录进行了公证，并证实该微信号就是马某，但公司仍提出不同意见，质疑微信的来源和真实性。最终，法庭经过审理，认为李小姐提供的一系列证据，能够相互印证，并形成了完整的证据链，证实了她日常进出设计公司的场所为公司工作，公司向李小姐支付劳动报酬、公司对她进行管理等等事实，因此确认李小姐与公司存在劳动关系。李小姐不仅要支付李小姐未订立劳动合同的两倍工资差额，还要支付解除劳动关系经济补偿金等共计近8万元。

案例点评

本事件属于以电子数据证明实际存在劳动关系的案例。事件中，李小姐为证明自己日常是接受公司实际管理人马某的管理，向法院提交了其与马某的微信聊天记录，涉及日常费用报销事项

等内容。尽管其为微信记录进行了公证，并证实该微信号就是马某，但公司仍质疑微信的来源和真实性。最终，由于李小姐提供的证据相互印证，该证据为法院采信。由此可见，在劳动争议中，对电子数据的补强必不可少，否则很难发挥其证据作用。

数据解析



在微信、微博等新型劳动争议中，电子数据的充分性、是否与其他证据构成证据链等成为案件胜负的关键。在争议纠纷中，负有举证责任的一方不能提供有效证据证明其主张或者证明不充分的，需要承担相应的举证不能或举证不利的后果。在这类案件

中，鉴于立法和判例的缺乏，法院的态度是极其谨慎的，双方的胜负比例基本各半，这表明法院基本上是对劳资双方各打了五十大板。此外，在这类新型劳动争议中，员工的诉求主要集中在赔偿金、经济补偿金、加班费的支付上。

【焦点 2】大数据视角下的群体性劳资纠纷有何规律？

近些年来，群体性劳资纠纷似乎表现出普通劳动者对于经济利益的诉求逐渐转化为对于社会和政治权利有所诉求的趋势。并且，在这些大大小小、形形色色的群体性事件中，组织者的组织协调能力在逐渐缓慢加强。这得益于互联网及通讯技术的发展，信息、舆论以更加低成本和便捷的方式传播，又进一步弥补了传统维权组织资源不足的缺陷，使得这股维权力量得以迅速整合与发动。

典型案例 京东上海仓库搬迁引罢工

2014年9月11日消息，京东官方微博“京东发言人”今日发布公告，称京东华东区位于青浦区的仓储设施，由于不能满足业务发展需要，加之仓库因本身建筑问题漏雨需要维修，公司正在对其进行重新规划和调整。

京东称，9月5日晚，有几十名青浦仓库员工，由于担心工作地点变更后上班距离较远，堵住园区大门希望获得不合理的赔偿。公司与所有青浦仓库的员工进行了充分沟通，在遵守相关法律法规的基础上，还在班车接

送、宿舍、更多工作地点选择等多方面做了周全的考虑和安排。

京东表示，此次仓储设施调整不涉及任何工作职位的变动，京东期待所有员工继续在公司工作。京东华东区已将原来由该仓库进行的订单生产及时转至其他仓库进行，保证客户订单履约不受影响。

此前，有媒体报道称，9月5

至7日，上海青浦区，因未获得搬迁赔偿，京东商城青浦仓库160余名工人持续罢工3天，练塘工业园区大门被堵死。

案例点评

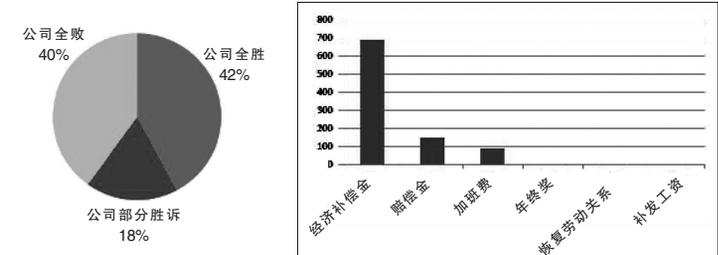
很多企业在进行搬迁转移的时候，不论企业的补偿做法合法合理与否，总有部分员工以此索要不甚合理的补偿。面对这种情

况，企业应当首先从员工角度出发，在其受损利益面前给出尽量合理弥补其损失的对价。其次应当进行必要的警示，告知员工若采取一些过激行为，企业将按照企业的奖惩规定进行处理；必要的，将追究民事甚至刑事法律责任。最后，若员工依然过激维权，那作为企业一方也应当适时寻求公权力的保护。

数据解析

当前在社会群体性事件中，群体性的劳动争议已经排在各类争议的首位。在数据库中，共统计了886份群体性劳动争议案件的裁判文书，只占到总案件数量的2%。但是，总量不大并不意味着群体性纠纷不多。因为，大多数的群体性劳动争议案件最终都是选择单个劳动者分别立案。

在群体性劳资纠纷的案件中，企业的胜诉比例稍微略高于败诉比例。相较于其他类型的劳动争议，公司部分胜诉的比例明显偏低。在群体性劳动争议中，劳资双方“非对即错”的情形较多。这是因为群体性争议多是通过某一个或两个人单独诉讼开始



的，而他们的个人利益将影响整个群体的利益。为了防止矛盾加剧或扩大，法院通常会选择直接对争议行为明确定性。

另外，值得注意的是，员工败诉原因还有以下三个方面：首先，劳动者取证举证难。其次，

司法机关在一定程度上担负着维护稳定、化解矛盾的职责。于是，在一些法律法规稍不完善的模糊地带，法院在评估某一时间可能对社会稳定造成的影响后，审慎判决员工败诉。第三，员工法外诉求难获支持。