

大数据解读2015劳动人事争议发展态势

十大法律风险引发劳资双方关注

□本报记者 屈斌 闵丹

2015年，中共中央、国务院发布《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见》。此后，北京各级法院、仲裁机构纷纷发布关于劳动争议案件的官方权威数据。同时，随着近年来专业法律数据库的迅速发展，他们通过监测大量权威信息源，整合大量专业的法律信息，加工、整理也得出许多有价值的结论。

在“大数据”背景下，通过对权威数据、典型案例的分析，对提示用人单位合法用工，指导劳动者正当维权、引导法律工作者提供恰当的法律服务等方面将起到重要的作用。为此，在年终岁末之际，我们通过法律数据库的专业人士和劳动人事方面的专业律师，向大家从大数据的角度解读2015年北京市劳动人事争议案件发展的态势，通过他们的不同身份和角度，为大家在实践中提供参考。

劳动人事法律关注度陡增
劳务派遣等问题备受关注

律商联讯中国内容部总监徐方介绍，他们通过对超过300万基础法律数据的加工和归类，从而进行大数据的分析工作。通过分析，可以发现企业对劳动人事法律问题极为关注。在律商网划分的33个法律领域之中，劳动人事法的使用频率排在第三。而对2015年全部客户检索的关键词进行统计，再次印证劳动法是受人们关注的热点问题，“劳动法”和“劳动合同法”都排在搜索热词的前十。

另外，从律商网发布的专业法律文章的评论，可以看出律师和企业等各方的关注重点。在2700多篇劳动法领域评论文章中，涉及“劳动关系”、“解除劳动合同”、“薪酬福利与税”、“社保”等主题的文章的总阅读量都排位靠前。根据企业对律师的提问主题进行归类，劳动关系、劳动合同和离职问题的受关注程度排在前三。

在劳动人事法律方面，2015年受关注程度较高的具体法律话题主要包括如下几个方面。第一个是“劳务派遣”问题，尤其是劳务派遣协议期限、争议处理等方面问题的备受关注。另一个就是计划生育、产假等方面的问

题。随着近年我国计划生育政策不断调整，企业劳动人事管理的相关实际操作也在不断调整。比如，2015年12月27日《人口与计划生育法》修订正式通过，立刻有人关注“产假尚未休完，符合旧法奖励假的员工产假天数目前如何确认”等这样的问题。

此外，具有行业特点的劳动争议、高管的劳动关系问题，也都成为劳动人事法律领域关注的重点。从数据分析得出的这些现象中，可以归结出劳动人事管理者的期望，比如对于新规定的解读与适用表现出强烈需求，比如企业对于如何很好的将法律规定通过人事管理进行落地还需要更多的指引。

律师参与诉讼效果显著
新型诉求暴露尖锐矛盾

北京市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会从各级法院和劳动人事争议仲裁委员会发布的文书中进行数据分析，也发现了许多现象。该专业委员会副主任郝云峰介绍，统计显示，在只有一方当事人请律师的案例中，请律师的当事人的平均胜诉率是66.2%，比50%的基准值高出16.2%。劳动人事争议案件中，请律师的当事人的胜诉率53%。需要说明的是，由于劳动人事争议案件处理程序的特殊性，劳动

人事争议案件前置的强制劳动仲裁程序，在对仲裁结果不服而提起的劳动人事争议诉讼中请律师的当事人中仲裁败诉方要多于胜诉方，因此比50%高出3个百分点已经能说明问题了。

此外，通过总结分析，相比于传统的劳动人事争议案件，近一年多来新类型的劳动人事争议案件数量有所增加，当事人的诉求更加广泛。新的劳动人事争议主要集中在利用关联公司规避经济补偿责任、滥用竞业限制条款约束劳动者、违反法律强制性规定排除劳动者合法权益等方面。由于劳动者举证能力处于弱势，很多情况下无法举出关系到案件事实认定的关键性证据，劳资双方往往矛盾尖锐，导致案件调解难度比较大，最终会通过诉讼由法院作出判决。

点评2015年劳动人事争议
十大风险预防点

根据北京市劳动人事争议仲裁委员会在2015年发布的6万余件案例分析整理，北京市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会的律师遴选出当前时期劳动者和用人单位均十分关注的劳动人事争议典型案例，涉及工资、解除劳动合同、确认劳动关系、工伤待遇赔偿等类型，并提出以下十大风险预防点。（如图所示）

1	•离职手续未办完，劳动者工资应照发；
2	•不缴社保，劳动者员工原企业仍违法；
3	•客观情况发生重大改变，双方协商不一致时，企业可解除劳动合同；
4	•试用期内用人单位也不能让劳动者随意走人；
5	•劳动者与用人单位就解除或终止劳动合同达成一致意见，双方就应履行；
6	•同事证言可作为劳动关系确认依据；
7	•因劳动者违纪而解除劳动关系，用人单位5项证据缺一不可；
8	•劳务派遣退工遭遇二伤，用人单位和用工单位都有赔偿责任；
9	•女职工产检、产假期间的工资应照发；
10	•劳动者加班应注意保留证据。

此外，结合当前劳动人事争议案件现实情况，劳动人事争议案件也将呈现以下新趋势：

- 1.新类型案件增加，当事人诉求更广泛。区别于传统的由签订或履行书面劳动合同引发的劳动人事争议，新类型劳动人事争议主要集中在利用关联公司规避经济补偿责任、滥用竞业限制条款约束劳动者、违反法律强制性规定排除劳动者合法权益等方面。劳动者的诉求也涉及追讨薪资、解除劳动关系、工伤认定、企业改制遗留问题等多方面。
- 2.诉讼主体多样化，群体性

诉讼上升。以往发生劳动人事争议较多的用人单位多为私企、民企，现在国企、外企等的劳动人事争议案件频发，劳动者亦从普通劳动者扩大到企业人力主管、高级管理人员、公司股东等。

3.劳动者举证弱势，案件调解难度大。在举证能力上，劳动者处于相对弱势地位，很多情况下无法举出关系案件事实认定的关键性证据，如劳动合同、考勤记录、加班证据等。由于劳动人事争议与劳动者切身利益紧密相关，劳资双方往往矛盾尖锐，对抗激烈，导致该类案件调解难度较大。

解读《关于加强农民工尘肺病防治工作的意见》
王克勤：对解决尘肺问题有里程碑意义

□本报记者 屈斌

1月20日，国家十部委联合发布了《关于加强农民工尘肺病防治工作的意见》。2月1日，大爱清尘公益项目发起人王克勤对该意见做出了解读，指出这一政策的出台对于中国尘肺病农民问题的解决具有里程碑的意义与价值。

王克勤指出，尘肺病农民工是一个非常庞大的群体，他们的生存状况如何，不仅关系着一个工人、一个家庭、一个村庄的生存状况，更关系着整个国家和社会经济发展的健康与继续。由于一些用人单位不履行防治主体责任，健康监护不到位，加之部分农民工缺乏职业防护和维权意识，农民工罹患尘肺病后得不到及时诊断、救治和赔偿的问题已成为严重的社会问题。

1月20日，国家十部委联合发布了《关于加强农民工尘肺病防治工作的意见》。该《意

见》从加强农民工尘肺病源头治理、做好尘肺病诊断鉴定和医疗救治、保障符合条件的尘肺病农民工工伤保险待遇、解决特困尘肺病农民工医疗和生活问题、维护尘肺病农民工职业健康权益、强化政府落实责任等方面，提出了中国尘肺病农民问题的解决方案与对策。其中，明确了用人单位粉尘监测、职业防护、职业健康检查等方面的主体责任，要求各地对尘肺病农民工做到“应诊尽诊”，将相关治疗药物纳入医保，提出了将尘肺病农民工纳入大病保险并享受低保救助等一系列的具体工作要求。

王克勤在解读该意见时表示：其一，尘肺病农民问题终获中央政府的高度重视，这为从根本上解决尘肺病农民问题奠定了基础。其二，职业病防治工作抓到了根上，长期以来各级政府十分重视职业病防治工作，其

实中国职业病的核心是尘肺病，而尘肺病的核心是农民尘肺病。因为，所有职业病中，尘肺病约占90%，在尘肺病患者中，农民占95%。这也即意味着，中国的职业病问题核心是尘肺病问题，而尘肺病问题的核心是农民工尘肺病问题。其三，在死亡线上苦苦挣扎的尘肺病农民兄弟有救了，中央政府将从大病保险和城乡医疗救助体系等多方面来解决严重威胁与困扰尘肺病农民的医疗与生活保障问题。其四，在中国消灭新发尘肺病将会成为可能，《意见》要求各级政府通过淘汰粉尘危害严重的落后产能，关闭粉尘危害严重的小企业等措施，从发病源头狠抓粉尘危害治理工作。其五，得了尘肺病后诊断难鉴定更难，这是多数尘肺病农民最大的拦路虎，《意见》明确地解决了这一问题，为尘肺病农民获得基本权益提供了保障。

■有问必答

提问：营销公司职工 严女士

回答：北京市总工会法律服务中心 杨雪峰

主管领导离职，车票如何报销？

□本报记者 王香阑

严女士：我在本市一家营销公司工作，一年多前入职，单位与我签订三年固定期限劳动合同。我的岗位是前台客服人员，主要负责接待外来人员、收发传真和快递包裹。2015年12月的一天，我早晨刚到单位，行政部主管赵经理让我给郊区一家公司送一份很重要的合同。平常这种事都是由单位派车的，赵经理说公司的两辆公车都被派出去了还未回来，因合同这事着急，让我打出租车去，回来给我报销车费。当天办完事回来，赵经理在98元的出租车发票上签了字，我就等着月底到财务报销了。

12月中旬，赵经理跳槽到另一家公司工作。我在报销出租车发票时会计不给报，说公司已通知凡是赵经理签字的发票都不给报销。我向公司介绍了事情经过，领导说郊区那家公司与单位

没有任何关系，我当时送的合同也与本公司工作无关，所以不给报销车费。我现在联系不上赵经理，无法请他给我作证。请问：98元的出租车发票，是否应由公司给我报销？

杨雪峰：你好，要根据你们公司的财务报销制度具体判断分析，但赵经理作为你的主管领导，工作时间安排你外出打车办事，应当视为你在履行工作职责，所产生的打车费用理应由公司承担。

