

聚焦劳动争议审判专题报道之四

# 怀柔法院发布近三年劳动争议案件新情况

## 群体性劳动纠纷增多 试探性诉讼上升

□本报记者 屈斌

近几年,随着立案登记制的实施以及劳动者维权意识的提高,劳动争议纠纷案件总体呈现增长趋势。据怀柔法院统计,该院2015年受理劳动争议案件388件。在劳动争议纠纷中,涉诉主体一方为劳动者,另一方为用人单位,此类纠纷经过仲裁前置程序,由于仲裁阶段未达成调解、心理期待值提高等方面的因素,诉至法院后,调解难度很大。这类案件中,还有一部分劳动者处于劣势地位,尤其是受教育程度低、待遇差的劳动者群体,由于法律认识有偏差,导致诉求难以得到支持。为此,怀柔法院发布了劳动争议典型案例和点评,以引导劳动者和用人单位理性维权。

【典型案例】

### “户口进京”违约金无效 但员工提前辞职应赔偿

高校硕士研究生李某毕业后,进入北京一家汽车公司工作,公司为他办理了进京落户手续,并约定5年服务期及违约金。入职第4年,李某提出离职,双方解除了劳动关系,但公司没为他办理离职手续并出具解除劳动合同证明。

今年年初,李某起诉要求确认双方签订的户口违约金协议无效,并要求判决公司出具解除或终止劳动合同的证明。公司反诉要求李某支付损失赔偿费用。公司向法庭提交的双方签订的《承诺书》约定:“本人李某现应聘到汽车公司工作,为便于本人在北京的工作和学习,本人特向公司申请办理北京户籍,由汽车公司协助办理北京户口。同时,汽车公司在指标有限的情况下,为本人办理落户,本人知悉汽车公司为员工办理北京户籍投入了相当资源,为此,本人对于落户一事承诺如下:……按照所签订《劳动合同》约定,严格履行所约定事项,包括但不限于履行劳动合同期限,自2011年8月4日至2016年8月31日在汽车公司工作。如有违反该承诺(包括由于个人原因被用人单位解除劳动合同,如:违纪等),则本人认可并愿意承担本承诺所约定违约金。以上所称违约金为5万元人民币,按照合同期限五年折算……”

怀柔法院经审理认为,劳动者提前30日书面形式通知单位,可以解除合同。依据《劳动合同法》第五十条,该用人单位应在解除或终止劳动合同后15天内为劳动者李某办理档案和社会保险关系转移手续。我国现行劳动法律法规明确规定,除违反因培训约定服务期及违反竞业禁止义务的两种情形外,用人单位均不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。本案中,双方签订的《承诺书》中关于“户口进京”违约金的约定,违反上述法律规定,应属无效。但应当指出的是,进京指标属于社会稀缺资源,李某作为完全民事行为能力人,对此明知并应知晓签署承诺书的行为后果,其辞职行为确实给汽车公司在引进人才等方面造成一定的损失,法院根据李某未服务期及汽车公司需要招聘同岗位人员所需支出等情形,酌定其赔偿汽车公司损失10000元。

点评:

因“户口进京”引发的劳动争议纠纷案件,用人单位一方大多是高新技术领域的民营企业或私营企业,一般处于刚起步或者拓展业务急需用人时期,对人才的学历层次要求较高,且会投入一定成本对初入职的劳动者进行培训,对劳动者一般约定有3-5年的服务期,而且用人单位往往要求求职者尽快适应工作,出成绩、见效益,而大学生则希望用人单位能提供优越的待遇或更大的发展空间,当双方缺乏完善的沟通机制和利益平衡机制时,就会引发争议。

### 用人单位未缴社保 须承担工伤待遇赔偿

马某出生于1964年6月,系农村户籍。自2012年5月10日始,马某到某公司从事大棚管理工作。双方一直未签订劳动合同,某公司未为马某缴纳工伤保险费。后马某在工作过程中摔伤,所受伤害被认定为工伤。经怀柔区劳动能力鉴定委员会鉴定,马某达到职工工伤与职业病致残等级标准8级。马某起诉到法院,要求某公司支付一次性伤残补助金、一次性伤残就业补助金、一次性医疗补助金等费用。

怀柔法院经审理认为,因相关部门已经认定马某于2013年5月12日所受之伤属于工伤,并被确认已达到职工工伤与职业病致残等级标准8级,故马某应当享受相应的工伤保险待遇。因该单位未依法为马某在职期间缴纳保险,故应按照《工伤保险条例》的规定向马某支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金10余万元。

点评:

当前,用人单位未足额参加工伤保险的现象较为普遍。一旦职工发生工伤,会产生补偿争议。工伤保险的立法目的是保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿,以分散单位的工伤风险。这不仅仅与每个劳动者的切身利益密切相关,还关乎着企业的效益和经营风险,具有强制性的属性,因此用人单位应当依法参加工伤保险,为本单位全体职工或者雇工缴纳工伤保险费。《工伤保险条例》第62条规定,应当参加工伤保险而未参加工伤保险的

用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。案例中,某公司可能出于节省成本的原因没有给马某缴纳工伤保险,但是在工伤事故发生后却要支付马某各项工伤保险待遇十余万元。

此外,在实践中,很多单位图一时方便,直接将应由用人单位缴纳的相关保险费用支付给职工,由职工自行缴纳,而且很多劳动者作为外来务工人员,出于社保异地转移难,而且自己也要承担部分费用,他们更偏向于接受与公司协商将本应缴纳的社保归入工资内,支付给员工。但是,因为缴纳社会保险是单位与劳动者的法定义务,劳资双方协议不缴纳社保费的约定或者员工自愿放弃社保的承诺书均没有法律效力。

### 群体争议出现试探性诉讼 劳动者分批起诉观望结果

2015年度,怀柔法院审理了某铁路公司起诉要求确认与祁某等31名劳动者不存在劳动关系的群体性劳动争议案件,案件审理过程中,法院依法追加大同某公司为第三人,该案经一审、二审,最终调解确认祁某等人与大同某公司存在劳动关系。在案件审结之后,又有30余名劳动者将某铁路公司、大同某公司诉至法院,要求确认劳动关系,大规模诉讼就此形成。

点评:

当前,劳动者向用人单位追索多年加班费、足额补缴社会保险费的纠纷增长幅度较大。且当事人往往从一入职开始计算,关于加班费、社会保险的诉讼请求动辄十几万、几十万,诉讼期待较高。这些案件往往具有涉及争议时间较长(有的甚至长达20年以上),案件双方矛盾尖锐,调解难度大,处理结果带有示范效应,处理不当易引发社会不稳定因素等特点。这些案件当事人往往先由几个劳动者投石问路,采取试探性诉讼,众多劳动者观望裁判结果,一旦诉求获得法院支持,即出现大规模诉讼。

在处理这些案件过程中,法院都是采取非常谨慎的态度,重视证据的审查该支持的支持不该支持的一律驳回,一方面要维护劳动者合法权益,另一方面也不能支持一部分劳动者开出天价诉求单。

【法院盘点】

### 劳动纠纷诉求多元化

怀柔法院在调研近三年劳动争议案件的基础上,发现劳动争议呈现以下新特点:

1、案件诉求多元化,个案中多项诉求显现。据统计,2014年,怀柔法院审理的劳动争议案件中有85%以上属于诉讼请求多样情形。2015年,诉求多样占到90%。该类案件由原先的确认劳动关系、支付工资报酬等相对较为单一的诉讼请求,变化为同一案件中包含了未签订劳动合同的双倍工资赔偿、加班工资等多项诉求,甚至有的劳动者还提出要求单位支付误工费、精神损失费等请求。一起案件涉及数十项诉请,增加了案件的审理难度,同时也延长了案件的审理周期。

2、仲裁不予受理的案件增多。劳动争议案件必须经过仲裁前置程序,或出具仲裁裁决书,或形成调解书,这在一定程度上缓解了劳动争议审判的压力。而未经仲裁程序起诉到法院的,法院不予受理。近几年,仲裁不予受理的案件逐渐增多。2015年,该类案件占所有劳动争议案件的比例达到26%。这其中有多方面的原因:一方面由于原告因各种原因未参加仲裁审理,致使案件按照撤诉处理,劳动者再次申诉则不予受理;另一方面超过法定退休年龄提出诉求的案件,仲裁则不予受理。劳动者在退休后向用人单位提出补发拖欠的加班费、带薪年假补偿等诉求越来越普遍,未经仲裁实质性处理,导致法院收案量增加。

3、人事争议案件量增多。以往人事争议案件极少出现,但

在近三年,尤其是2015年,该类案件量逐渐增长,主要为医院、学校等事业单位职工起诉单位的案件。这类案件诉求大部分为加班工资、拖欠的带薪年假工资等,这也反映了职工的自身权益保护意识的增强。

4、群体性劳动纠纷增多,试探性诉讼增多。以2014年为例,怀柔法院受理5件以上的群体性劳动争议纠纷共9批79件,占劳动争议案件收案总数的39%。2015年,共23批186件,占劳动争议案件收案总数的48%。该类案件所涉劳动者多数文化程度不高、工种替代性强、收入相对较低,用人单位对大批劳动者劳动合同解除或终止后不再续签,从而引发诉讼。

此外,试探性诉讼数量增多,一些案件先由少数几个劳动者提起诉讼,要求用人单位支付拖欠的工资、加班费等。待法院一审判决支持劳动者一方后,大批劳动者紧接着提起仲裁或诉讼,导致审判压力增大。审理中,一方面要尽量维护劳动者的合法权益,另一方面也不能影响企业的正常运转,引发不稳定因素。因此,这类案件的审理必须慎重之又慎。

5、劳动者举证意识增强。近年来审理中发现,劳动者逐渐改变在诉讼中的弱势地位,证据意识增强。在起诉加班费、带薪年假时,能够提供一定证据,如录音、视频、照片等。这也说明普法宣传取得一定成效,劳动者维权意识提高,这种改变大大增加了劳动者胜诉的机会。

【法官建议】

### 劳动者应及时签订合同保留证据

1、劳动者应及时与用人单位签订劳动合同。有些用人单位长期与劳动者保持事实劳动关系,却不签订劳动合同或签订空白劳动合同,或在劳动合同到期后故意不与劳动者续订劳动合同。此种情况下,一旦发生劳动争议,劳动者想证明与用人单位存在劳动关系较为困难。若工资采用现金方式发放,劳动者更难举证。

2、劳动者应重视证据的留存。在审判中发现,劳动者提供

的证据仍然不足以支持其诉求,如电子邮件、QQ聊天记录截图等电子证据,或是证明力弱,或是“孤证”,很难实现证明目的。因此,劳动者应当及时留存证据,比如公司花名册、考勤表、工资支付相关证明等,以提高证据证明力。

3、劳动者应合理提出诉求。部分劳动者抱有投机心态,这不仅难以胜诉,而且给法院工作施加了压力。劳动者应尊重事实和法律,不宜产生过高期望值。