

聚焦劳动争议审判专题报道之九

通州法院发布劳动争议案件新情况

产业升级与转型引发劳动争议增长

□ 通讯员 原海涛 王宝荣

近年来,随着京津冀一体化、城市副中心建设对产业升级与转型提出的新要求、立案登记制的实施等因素,通州区人民法院受理劳动争议案件数量不断增加。为此,通州法院发布劳动争议典型案例并通报劳动争议案件的新情况,并通过点评提醒劳动者在维权案件中应注意哪些问题。

典型案例 1

维权遇夫妻公司 坚持己见险败诉

张某应聘至通州某物流园从事包装工作,工作期间,用人单位未给其缴纳社会保险,未与张某签订劳动合同。张某在工作时突发脑溢血入院治疗,虽经抢救脱离生命危险,但基本丧失劳动能力,生活不能自理。同时,由于用人单位未给张某缴纳医疗保险,张某治疗发生的巨额医疗费不能进行报销。张某向通州区劳动人事争议仲裁委员会申请确认其与某物流公司存在劳动关系,并由该物流公司支付其医疗费6万余元,但其仲裁请求未能得到仲裁支持,张某向法院提起诉讼,要求确认其与某物流公司存在劳动关系,并由该公司支付其医疗

费6万余元。法院经审理查明,张某从事包装工作并非该物流公司的经营范围,张某工作期间接受某包装公司管理及工作安排,故张某要求确认其与物流公司存在劳动关系的诉请很可能不会得到支持。但承办法官经调查发现,该物流公司与包装公司实际经营者为夫妻关系,且实际经营地相同,在工资发放方面存在混同的情况。法院向张某释明如果坚持仅向物流公司主张权利将无法达到诉讼目的,张某不能理解相应法律后果,坚持不追加包装公司为该案被告,后法院依职权追加包装公司作为该案共同被告。最后,

经法院调解最终各方达成一致调解意见,由两公司共同承担张某部分医疗费用。

法官点评

某一时用人单位与劳动者之间的劳动关系具有确定性和唯一性,该案中张某要求确认劳动关系的主体不正确,在张某坚持不追加包装公司作为本案共同被告的情况下,如果人民法院再不依职权追加,张某将因为劳动关系无法确认而败诉。现实中,很多用人单位之间因为各种原因存在混同经营的情况,此种情况下,一旦劳动者相关权利受到侵害,相应用人单位将可能承担连带责任。

典型案例 2

单位否认劳动关系 现场勘验获真相

2015年4月,李某入职某玻璃制品厂从事玻璃切割工作,后于2015年8月离职。工作期间,该玻璃厂未与其签订劳动合同,未给其缴纳保险,并拖欠其工作期间工资。李某提起仲裁,请求确认双方存在劳动关系,要求玻璃厂支付其工资及未签订劳动合同二倍工资差额,但因该玻璃厂在仲裁庭审中否认双方劳动关系,李某也未能提交有效证据,最终李某仲裁请求未得到支持。李某遂向法院提起诉讼。

调查,发现李某熟悉玻璃厂内部结构及人员,玻璃厂负责人、工人均称李某确实在玻璃厂工作过,该厂负责人亦认可系其向李某出具了记工单。在随后的庭审中,法院向双方当事人当庭出示调查笔录、照片及工作情况说明,玻璃厂仍否认双方劳动关系。最后,法院依法判决确认双方劳动关系,并采信李某主张的工资标准判决玻璃厂支付李某工资及未签订劳动合同双倍工资差额。玻璃厂不服该判决上诉至北京市第三中级人民法院,二审维持原判。

法官点评

劳动争议案件中,劳动者对

双方存在劳动关系的基本事实承担举证责任,在劳动关系确定的情况下,用人单位对劳动者工资标准、出勤情况等承担举证责任,不能举出证据证明自己主张的,要承担举证不能的法律后果。本案中,李某缺乏证据意识未能提交充分证据证明双方在劳动关系,法院经调查勘验获取相应笔录和证据经当事人质证后,结合其他证据材料及当事人陈述,才最终确认双方存在劳动关系。玻璃厂未针对李某工资标准、出勤情况进行举证,应承担举证不能的法律后果,最终法院采信了李某的相应主张。

典型案例 3

是干私活还是越级指派 劳动者严重违纪被开除

白某系某黄金集团公司的珠宝设计师。2014年12月,白某在其工作室制作珠宝样品时,其直属部门领导朱某带人进入,并以白某利用工作时间干私活并仿制公司设计产品为名,扣留了白某正在制作的样品。该黄金集团公司对该事件展开调查,认定白某在工作任务内容之外从事与该公司生产商品相同的珠宝产品制作,属于干私活,严重违反公司规章制度,并以此为由对白某作出开除处理。随后,白某提起仲裁请求,要求该黄金集团公司支付其违法解除劳动合同赔偿金。仲裁委以该黄金集团公司规章制度未经民主

制定程序为由认定其行为构成违法解除,裁决该黄金集团公司支付白某违法解除劳动合同赔偿金六万余元。该黄金集团公司不服仲裁裁决遂向法院提起诉讼,要求法院判令其不支付白某违法解除劳动合同赔偿金。

审理过程中,白某认可其自购材料制作与该黄金集团设计产品一致的珠宝产品的事实,但其辩称系受公司总裁的指派从事该工作,但其未能提交证据证明该主张。该黄金集团总裁应法庭要求到庭说明情况,亦对此予以否认。同时,该黄金集团在诉讼过程中补交了其规章制度经合法民主程序制定,且送达白某的相应

证据,并就其对白某作出开除决定的事实和制度依据进行了充分的证明和说明。最终,法庭认定该黄金集团对白某的开除行为,有事实和法律依据,应属合法解除。白某不服一审判决上诉,二审维持原判。

法官点评

从该案来看,作为劳动者应严格遵守用人单位的规章制度,恰当处理与单位同事、领导的人际关系。同时,应增强自我保护意识,针对不合理的工作安排和要求,应当做留痕处理,保留相关证据,或者以适当方式予以拒绝。

法院盘点

劳动者在诉讼中处于劣势

北京市通州区人民法院受理的劳动争议纠纷案件持续增长的主要因素包括:京津冀一体化、城市副中心建设对产业升级与转型提出的新要求、立案登记制的实施、劳动者维权意识增强等;从涉诉主体来看,劳动者往往因为法律常识匮乏、证据意识不足等原因在诉讼中处于劣势;从诉讼程序来看,劳动争议案件须经仲裁前置程序,对于未经仲裁审理的诉求,人民法院不予受理;从结案方式来讲,劳动争议纠纷案件的调解结案难度较大,所占比重较小,导致劳动争议案件判决结案数较大,且上诉率高。劳动争议纠纷案件的特点主要包括以下几个方面:

1、确认劳动关系是劳动争议纠纷案件的起点。如果无法确认劳动关系,劳动者的其他劳动权利则无从谈起。现实中,因用人单位经营管理混乱、用人单位不与劳动者签订劳动合同以及劳务派遣用工不规范等原因导致劳动者对劳动关系的认识模糊不清,甚至产生错误认识。

2、劳动者维权存在多走弯路现象。劳动争议案件须经仲裁前置程序,劳动者因缺乏相应法律常识在仲裁阶段仅就一两项劳动权利申请仲裁,大量遗漏申请事项,导致同一劳动者与同一用人单位之间需要多次劳动仲裁、多次劳动争议诉讼才能将相应争议处理完毕,不仅给当事人自身造成诉累,也消耗了大量的司法资源。

3、劳动争议纠纷涉及面广、矛盾复杂。一般劳动争议案件主要涉及劳动关系认定、工资、未签订劳动合同双倍工资差额、解除劳动合同经济补偿金或赔偿金等。特别是在家具制造、建筑等行业普遍存在的工伤保险待遇纠纷中因劳动者身体受到损害,劳动能力降低,涉及诉讼标的金额会比较大,矛盾也更加尖锐。

4、诉讼事实与理由呈现多元化。一是随着互联网+业态的发展,电商平台与劳动者之间关于劳动关系的确认案件逐渐涌现;二是随着劳动者维权意识的增强,因档案转移问题引发的特殊工种提前退休相关争议以及针对同工同酬、非法调岗降薪的相关争议不断增加;三是部分当事人对于劳动关系以及劳务关系认识不清,基于双方存在劳务关系提起劳动权利相关诉求。

5、劳动者维权诉求期望过高。一方面部分劳动者对未签订劳动合同双倍工资差额、解除劳动合同经济补偿金等法律概念及诉讼时效的理解偏差导致诉讼请求过高;另一方面,当事人出于感情因素,过分夸大相应损失,甚至在劳动争议案件中提出巨额精神损失赔偿请求,这些诉求往往缺乏法律依据,不能得到人民法院的支持。

6、劳动争议案件“送达难”问

题突出。一方面由于劳动争议多发的用人单位往往是经营不善,濒临倒闭,或停产歇业,按原有联系方式及地址难以成功送达;一方面因劳动者的从业流动性很大,居住地多有变化,导致直接送达难度加大。

低端企业清退引发案件增长

随着北京城市副中心建设的进一步推进,通州区对不符合首都功能定位的3000余家低端企业进行清退和疏解,导致通州法院受理的劳动争议案件不断增长。其案件有以下三个特点:

1、劳动争议案件涉诉主体主要集中在化工、家具制造企业等行业,涉诉劳动者为外地务工人员和本地乡镇居民。其原因主要为:一是多为乡镇企业,因环保意识与经济实力较弱,缺乏足够的资金和设备进行污染治理,致使其成为清退重点。二是属于劳动密集型产业,对劳动力的需求和依赖较大,同时也是本地农村、乡镇居民赖以谋生的主体,企业停业或倒闭时极易出现劳资纠纷群体性事件。三是低端产能企业经营管理不规范,法律意识薄弱,本身存在较大的法律风险。

2、劳动关系解除补偿纠纷问题多元化。一是企业清退、搬迁导致劳动合同订立时的情况发生重大变化,导致劳动合同无法继续履行,双方无法对解除劳动关系补偿协议达成一致。部分用人单位捏造、夸大劳动者的某些过失,甚至采取强制辞退和开除的方式逃避补偿责任,从而加剧纠纷争议。二是劳动关系解除过程中,劳动者就加班工资、未休年休假工资等提起诉求,增加补偿款项。三是部分单位、劳动者未如期缴纳社会保险,导致临近退休年龄的劳动者再就业及安置困难,增加企业解除劳动关系成本。

3、农民工讨薪案件数量增大。因多数农民工是通过在无证无照或微小型的加工类企业提供劳务获取报酬,该类企业经常因债务等问题人去厂空,造成农民工讨薪困境。

针对劳动争议案件近期呈现的特点,通州法院建议采取以下措施改进。一是加强普法宣传,发挥正确示范引导作用。通过普法栏目、发放宣传手册、刊登典型案例等形式大范围的宣传维权手段,深入乡镇企业开展维权案例讲座,不断提升用人单位和劳动者的法律意识,引导广大劳动者正确运用法律维护自身合法权益。二是加强多方联动,形成多元化调解机制。与辖区派出所、仲裁委、工会等机关、组织建立良好的联动机制,协力开展案件调解、矛盾化解工作。三是探索劳动报酬纠纷案件速裁机制。对追索劳动报酬纠纷、劳务合同纠纷等简单类型案件,创新使用速裁机制,优先送达、调查、审理,缩短审理期限,争取30日内审结案件,优化劳动争议类案的工作流程。