

目 录

广州市劳动争议审判白皮书（2018年）

前 言.....	1
一、劳动争议案件的基本情况.....	1
（一）劳动争议数量及涉案人数首现“双下降”趋势，争议调处广州模式初现成效.....	1
（二）重大群体性劳动争议进入裁审程序数量锐减，群体争议调处经验渐趋成熟.....	3
（三）涉民营企业劳动争议纠纷仍呈高发多发态势，中小企业用工管理能力不足.....	5
（四）劳动者维权方式从被动维权向主动维权转变，劳动争议主要类型日益多元.....	8
（五）劳动者及用人单位裁审胜败诉比例相对均衡，双方合法权益得到同等保护.....	9
二、劳动争议案件审判工作的主要做法.....	11
（一）规范：全面建立裁审衔接常态化机制.....	11
（二）便民：深入优化全方位诉讼服务体系.....	12
（三）高效：初步建成智能化裁审衔接平台.....	13
（四）协同：有力推进裁审工作的联动运行.....	14
三、劳动争议案件诉讼过程中反映的问题.....	16
（一）用人单位的用工管理水平与法律的规范化要求之间存在差距.....	16
（二）劳动者不全面的法律知识与其高涨的维权意识之间不相适应.....	18
（三）互联网+新型劳动关系与相对稳定的法律规定之间尚有空白.....	19
（四）部分当事人的诉讼行为与诚实守信的法律原则之间不相匹配.....	21
四、构建新型和谐劳动关系的对策及建议.....	22
（一）多渠道推进用工管理能力建设，积极防范用人单位劳动用工风险.....	22
（二）多形式开展劳动普法宣传教育，合理引导劳动者依法理性地维权.....	24
（三）多方面研究裁审新问题新难点，努力填补法律与现实之间的空白.....	25
（四）多层次加大失信社会惩戒力度，全面完善劳动保障诚信评价体系.....	26
（五）多步骤探索多元调处衔接机制，共同建设共治共享社会治理格局.....	28
结 语.....	30

前 言

劳动关系是最重要的社会关系之一。在共享经济、互联网经济迅猛发展的新业态下，传统劳动关系的形式正在悄然发生变化。构建新型和谐劳动关系，事关我国经济健康发展和社会和谐稳定。《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称两法）实施十年，带来了劳动者法律意识和用人单位用工管理水平的大幅提升。但是，用人单位用工管理水平参差不齐，甚至侵害劳动者合法权益的情形依然存在。自2008年以来，广州中院第四次发布广州市劳动争议审判白皮书，旨在分析经济发展新常态下劳动争议案件的基本情况，聚焦我市劳动争议案件处理取得的成效和存在的问题，进一步完善规范、便民、高效、协同的劳动争议案件解决新机制，开创共建、共治、共享的多元化社会治理新格局，构建新型和谐劳动关系。

一、劳动争议案件的基本情况

（一）劳动争议数量及涉案人数首现“双下降”趋势，争议调处广州模式初现成效

2017年，我市劳动争议案件调解组织共调解劳动争议案件19089件，同比下降9.71%；仲裁机构共处理劳动争议案件20114

件，同比下降 6.03%；以上案件共涉及劳动者人数 83541 人，同比下降 13.88%。这是近年来，我市劳动争议案件数量、涉案人数一路攀升后，首次呈现“双下降”趋势。（详见表 1）2017 年，全市基层人民法院共受理劳动争议案件 9728 件，同比下降 5.8%，降至近年案件数量最低点；进入二审的案件数为 5725 件，仅占全市劳动争议总量的 6.85%¹，不足劳动争议总量的十分之一。我市劳动争议案件与广州地区庞大的经济体量以及活跃的经济往来相伴而生，仍呈多发高发态势。同时，共享经济、互联网技术发展改变了传统的经济产业结构，使得劳动关系的表现形式更加多样，增加了劳动争议案件的调处难度。我市人民法院创新劳动争议调处机制，延伸司法审判职能，联合仲裁机构、人民调解委员会与工会，在全市共建立了 12 家诉调对接工作室，大大提高了劳动争议案件的调解率；同时，人民法院还通过与仲裁机构共同建立常态化的劳动争议裁审衔接机制，打造专业化、规范化、智能化的劳动争议裁审衔接办案平台，进一步统一了裁审尺度。绝大部分劳动争议案件无需完全经过“一裁两审”的漫长过程也能得到较为圆满的解决。劳动争议案件调处“广州模式”成效初现，劳动争议案件处理的透明度、公信力不断提高。

¹因劳动仲裁为劳动争议解决的前置程序，全市各劳动争议调解组织及仲裁机构共处理劳动争议总数可以较为全面地反映全市劳动争议首次进入第三方解决程序的数量，故下文中将该数据作为劳动争议总纠纷数量进行分析对比。根据仲裁和司法统计口径，仲裁统计中劳动争议系列案件算一案，司法统计中每一劳动者纠纷算一案，所以在计算诉讼案件与劳动争议总纠纷数量的比例时，将涉及劳动者人数作为分母，更为科学以及更具可比性。

表1：广州市劳动争议案件调解仲裁情况
(2017)

	受理案件数（件）			涉及人数		
	2016年	2017年	同比	2016年	2017年	同比
调解	21143	19089	-9.71%	57289	52224	-8.84%
仲裁	21405	20114	-6.03%	39711	31317	-21.14%
合计	42548	39203	-7.86%	97000	83541	-13.88%

（二）重大群体性劳动争议进入裁审程序数量锐减，群体争议调处经验渐趋成熟

2017年，我市10人以上劳动争议调解仲裁案件数量为1561起²，虽然同比上升22.24%，但是涉案人数共45899人，同比下降17.64%；其中，50人以上重大群体性劳动争议调解仲裁案件数量和涉案人数下调幅度较大，案件数量从2016年的55起减少至29起，同比下降47.27%，涉案人数从2016年的6867人减少至2017年的3159人，同比大幅下降54.04%。（详见表2）2017年，我市10人以上的群体性劳动争议仲裁案件中最终进入诉讼程序的有63起，约占群体性劳动争议调解仲裁案件总量的4%，相对于2015年的103起、2016年的76起，涉诉案件数量上进一步下降（详见图1）；其中，50人以上的重大群体性劳动争议仲裁案件最终进入诉讼程序的仅有8起。从纠纷类型来看，受外部经济环境、政策等因素影响，以下两类案件更趋集中：一是因产业结构调整、企业外迁、转制分流、兼并重组引发的群体性纠纷。如2017年某造

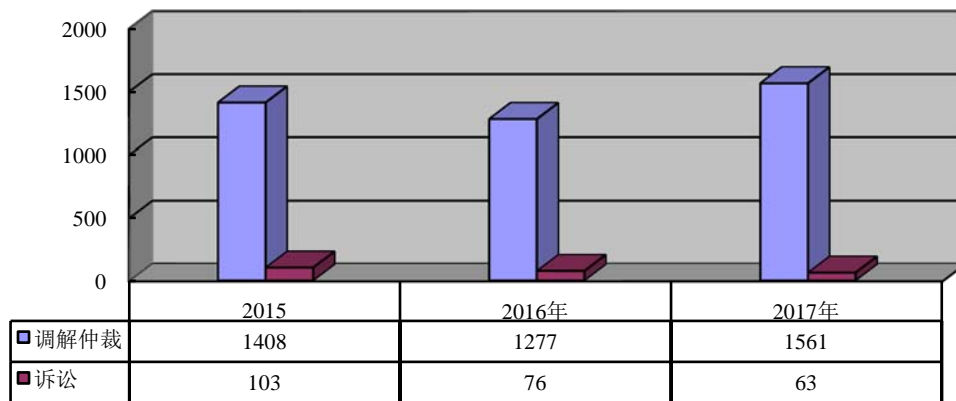
²同一个用人单位与多个劳动者产生的类似劳动争议纠纷在统计上称1起案件。

船公司产能转移引发了涉8700人的重大群体性纠纷、广州市某公司收费经营权期满收回引发了涉367名企业员工群体性纠纷。二是因补缴社会保险而产生的群体性纠纷。自90年代初国家开始推行社会保险制度以来，大批的劳动者现在已届退休年龄，部分企业开始偿还初期欠下“社会保险债”。如广州某塑胶有限公司因在90年代初期未给员工缴纳社会保险，而引发了涉123名劳动者请求确认劳动关系以补缴社会保险的群体性纠纷。

表2：广州市群体性劳动争议案件受理情况
(2017)

	受理集体案件（起）			涉及人数		
	2016年	2017年	同比	2016年	2017年	同比
调解	665	1082	62.71%	36811	34217	-7.05%
仲裁	612	479	-21.73%	18918	11682	-38.25%
50人以上	55	29	-47.27%	6867	3156	-54.04%
合计	1277	1561	22.24%	55729	45899	-17.64%

图1：广州市群体性劳动争议调处情况
(2015-2017)



重大群体性劳动争议案件的多寡是劳动关系乃至社会关系

是否和谐的风向标、晴雨表。我市人民法院在处置重大群体性案件方面已经摸索出一套行之有效的“组合拳”。如在上述某造船公司重大群体性劳动争议案件中，荔湾区法院联合劳动监察、综治维稳等相关职能部门，通过采取提前介入、综合协调、分类处置、司法调解确认等多种措施，妥善处理了该起涉8700人的重大群体性劳动争议案件，除了4000多名自愿随迁至南沙厂区的员工外，针对1400多名选择办理离职手续员工，荔湾区法院共出具了调解书929份，调解标的7100万元，履行率达100%，随后无一个案件进入仲裁诉讼程序。除此之外，海珠区法院妥善处理了117名劳动者诉广州某餐饮管理公司涉工资问题的群体性劳动纠纷；天河区法院妥善处理了广州某酒店公司涉232人、广州某信息科技公司涉287人、广州某娱乐公司涉108人的群体性劳动纠纷；增城区法院妥善处理该区夏埔工业园区因环保整治问题而引发的涉1710人的群体性劳动纠纷。

（三）涉民营企业劳动争议纠纷仍呈高发多发态势，中小企业用工管理能力不足

2017年，全市涉民营企业劳动争议调解仲裁案件共25903件，涉案人数约6.28万人，其中涉及餐饮、加工制造等行业的劳动密集型中小企业的争议最为突出。2017年，涉民营企业调解仲裁案件占全部劳动争议调解仲裁案件总量的比例为66.07%。虽然相

较于2016年的70.24%有所下降,但是仍然超过了案件总量的一半以上。(详见图2) 2017年,涉民营企业的10人以上群体性劳动争议调解仲裁案件占全部群体性劳动争议调解仲裁案件总量的比例为83.09%,自2015年以来该比例均高达八成以上。(详见图3) 涉民营企业劳动争议纠纷仍呈高发多发态势。

图2:广州市各类型用人单位劳动争议调解仲裁案件数
(2015-2017)

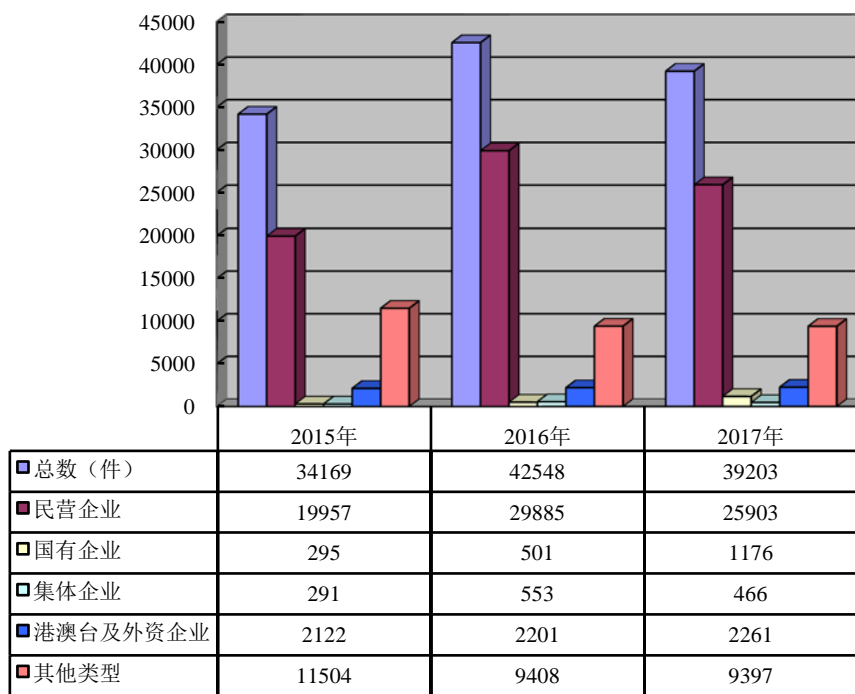
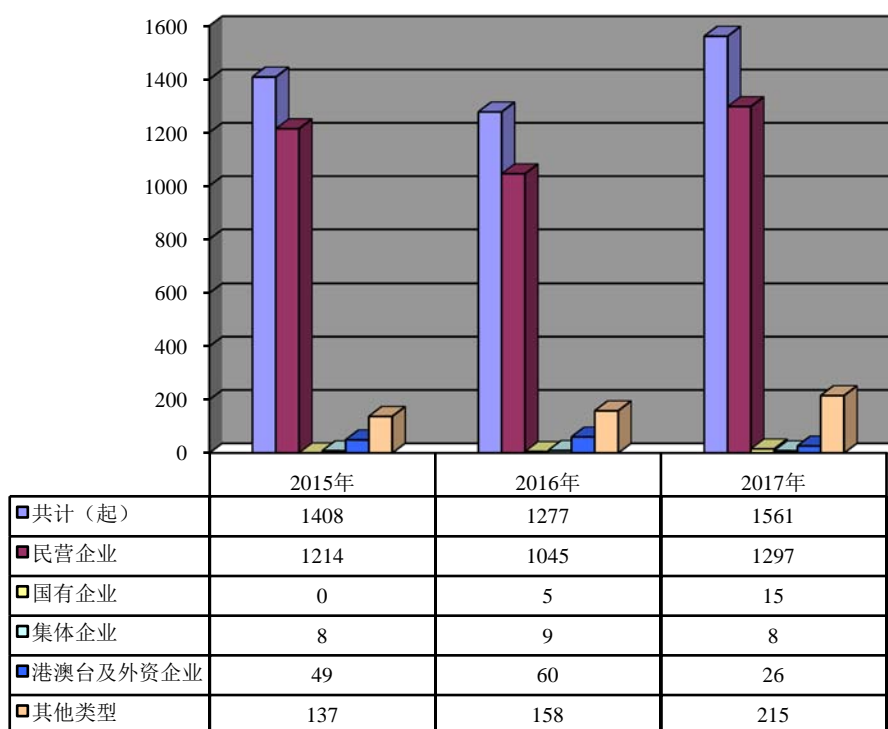


图3：广州市各类型用人单位群体性劳动争议调解仲裁案件数
(2015-2017)



我市民营企业，特别是民营中小型企业，在规范劳动用工管理和自主预防化解纠纷方面能力不足的问题依然突出。一是部分民营中小型企业，在合同签订、工资发放、用工奖惩等方面未形成一套完整的用工管理制度。二是企业内部劳动争议案件预警机制、内部申诉和协商回应制度未真正发挥作用，发生劳动争议案件时无法内部调处，导致涉诉案件增加。三是部分民营中小型企业为了降低用工成本，未在劳动用工管理方面投入资源，甚至出现不支付加班费、无理扣发员工工资等违法行为，最终因在劳动争议案件中败诉而付出更高的用工成本。

（四）劳动者维权方式从被动维权向主动维权转变，劳动争议主要类型日益多元

劳动争议案件的主要类型往往与外部经济环境、政策变化以及劳动者权利意识改变等因素密切相关。传统劳动争议案件主要集中在工资、加班费、福利待遇、经济补偿金、赔偿金等方面的经济性纠纷。近年来，劳动争议案件类型稳中有变，更趋多元，体现为：一是劳动者主动“炒”单位的案件数量陡增。近年来部分劳动者不再像以往一样等到其权利受到严重损害的时候才选择司法程序，而是在用人单位出现用人管理不规范行为时，即采取主动“炒”单位等方式来维护自身权益。从广州中院劳动争议案件审理情况来看，2017年涉及劳动者主动“炒”单位的案件为461件，相对于2015年的67件、2016年的78件，上升幅度较大。二是确认劳动关系案件数量同比大幅度上升。2017年，涉及确认劳动关系的仲裁案件比例为36.79%，相较于2015年的11.69%、2016年的12.37%，案件比例上调幅度较大。随着我国逐步进入老龄化社会，劳动者的关注点不再局限于眼前利益，而是更加关注长远利益，因为购买社会保险而请求确认劳动关系的案件随着全社会对于社会保险问题关注度的持续增加而大幅增长。在政策层面，相关行政管理部门在劳动者办理补缴社会保险、转移养老保险关系、认定工伤和请求各项社会保险待遇等事宜过程中，指引劳动

者先行通过仲裁和诉讼程序确认劳动关系，亦是该类案件增长的重要因素。三是涉及劳动平等权等人格权劳动权益的新型案件开始出现。随着两法实施十周年以来，劳动者的法律和维权意识得到了全方位的提高。劳动者的权利诉求逐渐从以往的纯物质权益扩展到劳动精神性权益。例如广州中院审结了全国首例因劳动者性别歧视而判决用人单位赔礼道歉的案件。该案件收获了广泛的社会好评，得到了中央电视台、中国教育电视台以及中国妇女杂志等多家媒体的关注以及跟踪报道，被誉为保护女性平等就业权利的里程碑式判决。

（五）劳动者及用人单位裁审胜败诉比例相对均衡，双方合法权益得到同等保护

2017年，劳动者完全胜诉的仲裁案件3450件，占结案总数的17.23%；用人单位完全胜诉仲裁案件2744件，占结案总数的13.71%；双方部分胜诉仲裁案件12140件，占结案总数的60.64%；其他处理结果案件1780件，占比8.42%。（见图4）总体而言，用人单位和劳动者的仲裁胜败诉情况相对均衡。从诉讼情况来看，2017年劳动者不服仲裁裁决而起诉的案件为4044件，用人单位起诉的案件为2740件，双方均起诉的案件数为2944件，占一审总案数的比例分别为41.5%、28.2%、30.3%；劳动者不服一审判决而提起上诉的案件为1171件，用人单位上诉案件数为968件，双方

均上诉案件数为3586件，分别占总案数的比例为20.5%、16.9%、62.6%。（见图5）从起诉以及上诉情况来看，劳动争议案件双方当事人对于诉讼结果预期和反应亦相对合理。

图4：广州市劳动者与用人单位仲裁胜败诉情况
(2017)

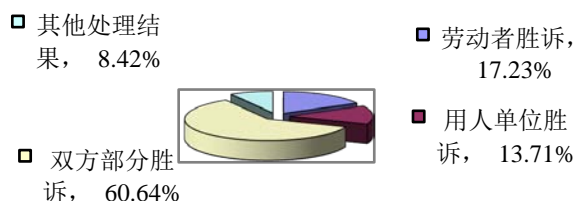
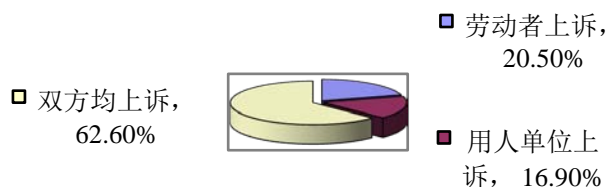


图5：广州市劳动争议一审上诉主体情况
(2017)



随着两法实施十周年，我市人民法院在司法实践中已形成同等保护劳动者与用人单位双方合法权益的审判理念。虽然劳动者和用人单位的法律意识均有提高，但部分用人单位损害劳动者权益的情况确有发生，部分劳动者非理性诉讼和盲目跟风诉讼的情况仍然存在，所以劳动争议案件双方在诉讼中各有胜负，比例较为均衡。

二、劳动争议案件审判工作的主要做法

广州中院以信息化为支撑，深入探索劳动争议裁审衔接“广州模式”，通过对接广州智慧法院体系，建成了数据实时传输、信息互通共享、办案智能辅助的劳动争议裁审衔接办案系统，进一步完善了规范、便民、高效、协同的劳动争议裁审衔接新机制。

（一）规范：全面建立裁审衔接常态化机制

一是建立定期的裁审业务联席会议制度。自2008年我市劳动争议案件出现井喷式增长以来，广州中院与市劳动人事争议仲裁院定期召开裁审业务联席会议，并形成相应的会议纪要，进一步统一了裁审尺度。近年来，广州中院共召开联席会议10次，联合发布了5个座谈会纪要，对裁审过程中较为突出的疑难问题形成了统一的处理意见，有效提高了劳动争议案件的裁审质量和公信力。

二是建立顺畅的会商交流机制。广州中院通过与市劳动人事争议仲裁院建立定期相互走访和信息通报制度，加强工作交流、意见互换，在调查取证、申请财产保全、裁决执行等仲裁与诉讼程序衔接方面相互支持配合；并且以此为平台，会同党委、政府各职能部门，结合一段时间内全市劳动争议案件裁审过程中出现的新情况，对如何进一步预防和化解劳动争议案件、促进全市劳动关系和谐稳定进行沟通 and 协调。

三是建立重大突发事件的专项协调机制。广州中院与市劳动人事争议仲裁院就群体性、突发性劳动争议案件建立了专项协调沟通机制，在发生具有重大社会影响的群体性、突发性劳动争议案件事件时，可立即召开联席工作会议，并邀请工会、维稳、信访等相关单位参加，利用联席工作平台进行统筹协调、分工合作、层层推进，妥善化解重大劳动争议纠纷。

（二）便民：深入优化全方位诉讼服务体系

一是简化立案程序，全面落实立案登记制。全市人民法院通过采取立案告知书、一次性材料补正清单、限时答复、网上立案等方式，减少群众多次往返法院的次数，在法律规定的范围内做到有案必立、有诉必理。

二是打造“互联网+”审判服务平台，尽力满足群众需求。全市人民法院依托广州智慧法院建设，建成诉讼服务信息网、12368诉讼服务热线、律师通APP、微信小程序等“一站式”电子服务平台，方便群众在网上实现立案、缴费、信息查询、递交材料、阅卷、联系法官、在线调解、开庭等全流程，切实做到“让数据多跑路，让群众少跑腿”。

三是创新简案快审方式，有效提高劳动争议诉讼效率。通过简化优化办案流程，实现“繁案精审、简案快审”，例如广州中院打造的快审团队，审理周期缩短102.98天，人均结案578.5件，比

全市员额法官人均结案高出77.97%；全市人民法院通过开设“绿色通道”，对农民工欠薪案件、重大集体争议等案件实行优先立案、优先开庭、快速结案，使该类争议得到依法及时处理，如越秀区人民法院开设绿色通道，对广州某公司收费经营权期满被收回后引发的涉及367名劳动者的劳动争议案件进行了快速妥善的处理。

（三）高效：初步建成智能化裁审衔接平台

广州中院通过打造由电子政务外网、前置机交换库、智审辅助裁判系统等“一网二库三系统”组成的裁审智能办案平台，初步实现了全市劳动争议裁审工作的智享、智审、智策。

一是以“智享”促效率，实现裁审信息共享实时化。通过全市法院以及仲裁机构信息系统服务器和电子政务外网互联，实现审判四大类45项信息、仲裁五大类41项信息的实时共享，大大节约立案录入、调阅卷宗的工作量，并通过在线抓取、快速导入、复制粘贴，有效提高裁判文书的撰写效率。

二是以“智审”提质效，推进裁审办案全过程的智能化。在信息化办公方面，广州中院通过开发法官通”手机APP的方式实现移动化办案，法官可远程管理案件、阅办公文、安排工作日程、在线合议以及语音撰写文书。在智慧庭审方面，全市法院268个法庭全部支持庭审录音录像和网络直播记录“三同步”；全市共

建成 14 套远程视频开庭系统，预期可以实现远程开庭、作证，为当事人提供诉讼便利。在办案辅助方面，裁审衔接办案平台通过类案识别与推送，并通过输入关键词等方式，选择推送同类案件文书以及自动匹配广州法院劳动争议案件裁判文书说理库中六大类 111 项具体段落，有效提升裁判文书的说理水平。

三是以“智策”助分析，促进裁审大数据效用最大化。依托智能裁审衔接办案系统 9 大类、86 项案件数据，建成司法大数据管理分析平台。以仲裁和诉讼案号作为连接点，对仲裁、一审以及二审程序的收案、结案、改裁、改判及案件类型等信息进行实时分析，向社会发布劳动争议案件的发展态势、区域分布、主体信息、诉求类型等司法指数，为促进我市法治化营商环境建设、提升法治软实力提供科学的数据支撑。

（四）协同：有力推进裁审工作的联动运行

一是以机构建设为纽带，保障诉调对接机制的协同运转。以建立诉调对接工作室或劳动争议巡回法庭作为裁审衔接工作的物理连接点，方便信息往来、卷宗材料互换以及裁审衔接工作的开展。目前黄埔、白云两区的仲裁机构已设立劳动争议巡回法庭。通过与工会共建劳动争议诉调对接工作室大力开展调解工作，截至 2017 年底，已有近百名工会律师每周定期在诉调对接工作室开展调解工作，共提供法律咨询服务 272 宗，参与调解劳动争议

案件 22 宗，挽回劳动者经济损失共 105 余万元，进一步营造了“案结事了人和”的和谐劳动关系氛围。

二是以行政执法先行介入为手段，解决取证困难问题。利用劳动行政职能部门最先介入劳动争议案件调停的优势，在劳动争议案件发生的初始阶段，通过仲裁机构协调，由劳动行政管理部门及时对双方进行调查询问，并对争议调停过程中的证据予以保存，为劳动纠纷进入下一步争议解决程序打好证据基础，切实解决劳动争议案件调查取证困难问题。

三是以行政执法、民事裁审与刑事司法有效衔接为合力，大力打击恶意欠薪。通过裁审衔接工作平台，加强与劳动监察、公安等执法部门的合作，充分发挥各自职能优势，畅通信息交流渠道，对于重大恶意欠薪案件，由劳动行政管理部门及时发出限期改正通知书，引导劳动者有序通过民事裁审程序维护自身合法权益，对于欠薪逃匿的情形及时通知公安机关介入处理，同时通过刑事司法程序追究恶意欠薪者拒不支付劳动报酬的刑事责任。近三年，我市人民法院共审结拒不支付劳动报酬案件111件，依法判处被告人116人，涉及受害人4880人，涉案应付劳动报酬金额30616511元，有效实现了行政保护、民事救济以及刑事司法惩治的良性互动。

三、劳动争议案件诉讼过程中反映的问题

(一)用人单位的用工管理水平与法律的规范化要求之间存在差距

一是部分用人单位用工管理水平未达到制度化要求。随着两法的深入实施，大部分用人单位已经建立内部用工管理制度，但是有部分用人单位，特别是中小型民营企业以及个体工商户，出于用工规模较小、用工成本高的考虑，未建立完整的用工管理规范。例如未建立员工入职、离职登记手续，无专人负责或者跟进劳动合同的签订、续签工作，未建立工资发放台帐，无规范的考勤制度，未制定员工管理规章制度等，导致发生争议时无法对员工入职时间、工资水平、加班时间、劳动者离职原因、解除劳动关系的制度依据等关键事实进行举证，可能面临着支付二倍工资、加班费、补发未足额支付的工资以及经济补偿金、赔偿金等方面的败诉风险，从而付出更高用工成本。

二是部分用人单位的用工管理制度忽略了法律规定的程序性要求。部分用人单位制定的规章制度未满足法律规定的民主、协商、公示或告知等程序性要求，导致发生争议时未能被法院采纳；部分用人单位在处罚劳动者时，未告知处罚依据，亦未交由劳动者签名确认，无法通过证据固定劳动者的违纪事实；部分用人单位未按照其规章制度所规定的处罚措施、处罚程序处罚劳动

者，甚至有些用人单位在决定辞退劳动者后，再对劳动者以往的过错进行集中处罚或者重复处罚，导致相应的处罚决定不被法院认可；部分用人单位在解除劳动合同时未履行告知工会的程序性要求，导致在原本可以合法解除的情况下，因程序欠缺而被判令支付赔偿金³。

三是部分用人单位的用工管理制度排除了劳动者的基本权利。部分用人单位在订立劳动合同时未保障劳动者平等协商的权利，一些主要的合同条款排除了劳动者的基本权利，可能会面临劳动合同部分无效的风险；部分用人单位基于自身经营需要调整劳动者地点、岗位时，未与劳动者就其可能造成的重大不便或者损失进行民主协商，导致劳动者被迫离职并向单位主张经济补偿金。

四是部分用人单位在用工管理过程中忽略了法律的强制性规定。部分用人单位采取将购买社会保险的费用直接支付给劳动者的方式，未为劳动者购买社会保险，可能面临重新补缴社会保险费用以及支付经济补偿金的法律风险；部分用人单位忽略了法律规定的签订两次固定期限劳动合同之后应签订无固定期限劳动合同的强制缔约义务，可能面临着违法解除劳动合同或者重新支付未签订书面劳动合同二倍工资差额的法律风险。自两法实施以来，虽然我市书面劳动合同的签订率得到了较大的提高，但是

³广州中院 2018 年同步发布的典型案例四彭某诉广东省某旅游汽车公司劳动争议一案，即属于该情形。

2017年涉及未签订书面劳动合同二倍工资差额诉求的仲裁案件占结案数的比例仍达21.32%，相对于2015年的10.61%、2016年的13.31%，呈上升趋势。

（二）劳动者不全面的法律知识与其高涨的维权意识之间不相适应

一是部分劳动者缺乏证据意识。主要表现在：第一，部分劳动者虽然事实上与用人单位存在劳动关系，但是在平时工作中不注意保留相关工作证、工作证明、出入证、工作照片、工作服、工作记录等证据，以至于对双方是否存在劳动关系都难以完成初步举证责任。第二，部分劳动者对证据法律制度不甚了解，对证据种类、分类、举证及质证规则等方面的认识不够全面深入，以至于对于自身主张未能提供有效证据证明，从而承担不利的法律后果。

二是部分劳动者缺乏后果意识。主要表现在：部分劳动者过于随意签署各种文件，例如签收未实际发放给员工的员工手册，或在自身并不认可的情况下签收各种工资条、考勤表，或随意签署自愿不购买社会保险的同意书、或随意签署自愿放弃自身权利的协议书等。在发生争议时，通常又对自己的签名予以否认，或主张自己系在受胁迫或者不清楚具体内容的情况下签署。一方面，导致申请笔迹鉴定的诉讼成本增加；另一方面，如果经鉴定确实

是劳动者的签名，则会产生不利于劳动者的法律后果。

三是个别劳动者违法损害用人单位利益的情形不容忽视。主要体表现在：个别劳动者弄虚作假，或是利用虚假的身份资料入职，或是故意违反用人单位的规章制度，更有甚者制作虚假的手指模进行考勤打卡⁴；个别劳动者或是玩忽职守因重大过错造成用人单位损失；或是违反忠诚义务，在劳动关系存续期间从事与公司利益冲突的相关业务；或是在离职时，侵占用人单位的电脑等办公用品、未返还借支金额以及违反竞业限制义务等。2017年用人单位对劳动者提起仲裁申请的案件共441件，同比上升64.56%，占仲裁案件总数的2.19%。

（三）互联网+新型劳动关系与相对稳定的法律规定之间尚有空白

一是“互联网+”行业劳动用工形式更加多样。共享经济、互联网技术发展改变了传统的经济产业结构，网约车、网络订餐、快递物流等互联网平台新技术、新业态的不断推进，在一定程度上改变了传统企业的组织形式和劳动管理模式，增加了劳动者就业和企业用工的自主性和灵活性，也为传统行业用工带来了冲击，导致劳动争议案件的增加。例如，随着网约车的兴起，涉及传统汽车行业的纠纷数量也随之增加，总纠纷量与行业运行状态呈现

⁴广州中院2018年同步发布的典型案例一王某诉广州某物业管理公司劳动争议一案，即属于该情形。

正相关性。2017年，涉汽车行业仲裁案件为517件，比例约占2.57%，相对于2015年网约车刚兴起的阶段的1036件、2016年的1033件，比例均有所下降，说明随着网约车逐渐普遍和出租车行业更加规范，纠纷也会随之下降。

二是“互联网+”行业领域风险逐渐凸显。主要体现在：涉信息、技术、网络公司案件增多。2017年，涉信息、技术、网络公司仲裁案件为6153件，占同期收案总数的比例为30.59%，相对于2015年的3219件（比例16.61%），以及2016年的5048件（比例23.58%），呈逐年上升趋势。同时，部分信息科技企业因管理不善或资金流转困难出现兑付危机，导致资金链断裂而产生拖欠劳动报酬等群体性纠纷。如广州市某信息科技公司因经营困难而大规模拖欠员工工资，涉及人数573人，涉案金额高达1千余万元。

三是电子证据的认定成为劳动争议案件裁审难点。劳动争议案件中，双方提交证据的产生过程、体现内容、信息载体越来越多地依托互联网。例如：无纸化办公的普及导致劳动合同履行过程中的关键事实需要依赖电子邮件、QQ、微信以及其他即时通讯软件等证据予以认定；越来越多的用人单位通过微信、支付宝转账方式向劳动者支付款项；企业的管理尤其是考勤方面也越来越网络化、电子化。在证据的获取方面，由于上述多数的证据均保存在用工单位的工作电脑或者系统内，劳动者在裁审过程中难

以获取；在证据效力方面，电子证据的真实性难以认定，电子邮件的真实发送人、微信及支付宝帐号的具体使用人难以证明；从证据内容上看，电子证据是否经过了篡改难以认定；从举证成本来看，若电子证据均采取公证形式，亦大大增加了当事人的举证成本。

（四）部分当事人的诉讼行为与诚实守信的法律原则之间不相匹配

一是部分用人单位以注销主体资格的方式逃避法律责任。部分用人单位在发生争议或者一审败诉后，采取恶意注销的方式逃避应当承担的法律责任，人为延长了劳动争议案件处理的周期，使得劳动者的权利无法得到及时的救济。2017年，涉及在诉讼过程中用人单位注销的案件约为261件，虽然相对于2015年的376件、2016年的617件在数量上有所下降，但是总量依然较大，需要引起重视。

二是部分当事人恶意伪造、故意隐匿证据。部分用人单位利用管理优势，要求其他员工作伪证或伪造工资、考勤凭证等不利于劳动者的证据；部分劳动者以获得不正当利益为目的，通过找替身代签等不当手段签署相关的入职登记表、劳动合同、工资条、考勤表、离职表等文件，在诉讼时再申请鉴定，以达到胜诉目的；部分用人单位高级管理人员利用自己的管理权限，故意漏签劳动

合同或者在离职时藏匿劳动合同，以达到获赔未签订书面劳动合同二倍工资的目的。

三是个别劳动者“碰瓷索赔”等极端情况依然存在。个别劳动者利用中小企业的管理漏洞，在不同单位短期务工后便辞职，在入职后故意不签订劳动合同、不同意购买社会保险，待其保留好相关证据后，再起诉索赔二倍工资、经济补偿金、赔偿金以及要求补缴社会保险等。个别劳动者通过故意隐藏起诉情况，变换诉讼请求等形式故意缠诉滥诉，以达到用人单位反复应诉、不堪其扰而同意更高“赔偿”请求之目的。由于不诚信诉讼行为存在复制易、获利快等特点，若得不到有效遏制，不仅浪费司法资源，而且将严重影响劳动关系和谐，危害中小民营企业发展。

四、构建新型和谐劳动关系的对策及建议

(一)多渠道推进用工管理能力建设，积极防范用人单位劳动用工风险

一是充分发挥用人单位的主观能动性，扎实进行企业用工管理能力自建。降低用工用人成本，防范用工风险，主要依赖企业自身用工管理能力建设。建议全市用人单位增强法律意识、管理意识和风险意识，针对劳动争议案件庭审过程中所反映出来的用工风险点，如在签订劳动合同、建立工资台账、制定员工手册、员工资料登记造册以及员工考勤等方面，进行针对性排查和整改，

建立规范的用工管理制度、劳动档案制度、完善企业内部申诉、协商回应制度，增强自主预防化解纠纷能力。

二是充分发挥行业协会和商会指导协调作用，大力推进行业用工管理能力共建。建议行业协会、商会等企业自治组织，针对行业用工特点、在用工过程中所遇到的问题以及如何减少民营中小型企业用工成本等问题进行交流探讨，共同提高企业用工管理水平，并且作为企业代表，及时向劳动行政主管部门反馈。建议劳动行政主管部门充分利用劳动关系三方协调机制平台⁵，就一段时期内集中发生劳动争议案件的风险点以及规范用工管理的要求，及时向企业代表传达，将劳动纠纷防患于未然、化解于萌芽。

三是积极探索信息化用工管理手段，有效减少企业用工风险。建议用人单位探索采取接入第三方管理平台的形式，实现更加便捷化、规范化的用工管理。例如：针对屡见不鲜的未签订书面劳动合同的二倍工资纠纷问题，可以积极探索由第三方平台接入的电子劳动合同制度，实现人脸识别、在线签署、管理、保管劳动合同，开发劳动合同期限届满提示功能，尽可能避免因漏签、延签、忘签、他人代签劳动合同的法律风险；针对因考勤问题而产生的法律风险，可以采取传统考勤打卡与新型网络定位考勤相结

⁵劳动关系三方协调机制是广州市人大常委会制定的《广州市劳动关系三方协商规定》中所设立的在劳动行政主管部门主导下，会同工会和企业代表在共同研究解决劳动关系方面的重大问题、协调劳动关系集体协商争议方面的协商会议制度。

合的方式，以保证数据的客观性与真实性。

(二)多形式开展劳动普法宣传教育，合理引导劳动者依法理性地维权

一是多主体开展普法宣传教育。建议根据“谁执法谁普法”原则，在社会保险缴纳、劳动用工监察、违法投诉、纠纷调解、综治维稳、法律援助、仲裁、诉讼等多个阶段，由社会保险征缴机构、劳动监察机构、劳动行政主管部门、各调解组织、综治维稳组织、司法所、法律援助中心、仲裁机构以及人民法院等不同主体进行普法宣传，构建多层次、立体化、全方位的法治宣传教育网络，形成系统上下联动、部门齐抓共管、社会广泛参与的普法宣传工作格局。

二是多角度深入拓展普法内容。建议在普法内容上，不仅对基本劳动法律法规进行宣传，亦要对规定更具体、操作性更强的地方性法规、部门规章以及相应的司法解释进行宣传；不仅要实体法所规定的劳动权利义务进行宣传，亦要对裁审过程中的程序性规定，特别是证据规则进行宣传；不仅要对劳动关系中的双方当事人享有何种劳动权利义务进行宣传，亦要对如何维护自身权利，例如如何申请法律援助等进行宣传；不仅要对如何维护自身合法权益进行宣传，亦要对不诚信诉讼所应承担的法律责任进行宣传。

三是多途径创新普法工作方式。建议在充分利用原有普法宣传渠道的基础上，积极探索载体更丰富、内容更通俗、形式更多样的宣传方式，加强普法宣传效果。继续拓展“送法进企业、进校园、进社区”等法制巡回宣讲活动的范围；积极推进“互联网+普法”模式，注重依托部门网站、专业普法网站和微博、微信、微视频等新媒体技术开展普法活动；通过庭审公开直播、文书充分说理、发布典型案例等形式，发挥树立规范的普法作用。

(三)多方面研究诉讼新问题新难点，努力填补法律与现实之间的空白

一是尊重新兴行业发展规律。对于网约车、巡游车、网络平台经营者与相关从业人员之间的用工问题，通过案例分析、行业调研、学术讨论等方式进行调查研究，形成针对该类问题统一的裁审意见。对于双方已明确建立运营风险共担、利益共享分配机制，并签订承包合同、经营合同、投资合同、租赁合同、联运合同等情形，尊重当事人的意思自治，按照当事人的约定执行，力求我们的裁审意见能够切合社会实际以及行业运营规律，给予新兴行业一定程度上自由发展的空间。另一方面，对于用人单位以合法形式掩盖用工实质以规避相应法律责任的，按照实际双方履行情况认定劳动关系，保护劳动者的合法权益。

二是强化对劳动争议案件行业风险提示。建议针对某一行业

在某一段时期内集中出现或者反复出现的用工风险，人民法院和仲裁机构应及时沟通、研究、总结，与劳动行政管理部门进行会商协调，必要时对用人单位发布风险提示，帮助其规范整改，合理应对用工风险，以避免大规模企业倒闭，最终损害劳动者权益的情形发生。例如针对季节性、订单性企业因外部经济、政策影响暂时面临经营困难的企业，及时提醒其与劳动者协商约定停工限产期限；对于产业结构调整、企业外迁、转制分流、兼并重组等企业，及时提醒其防范因变更劳动合同内容或人员裁减所导致的用工风险；对于在互联网经济下被更替淘汰的企业，通过企业破产、员工劳动报酬优先偿付等方式，帮助其有序退出市场。

三是规范电子证据采纳规则。建议针对目前电子证据提交、采纳等方面做法不一，不够规范的问题，对当事人向法院提交电子证据的形式、介质以及展示来源等进行指引，减少不规范举证情形的发生；对电子证据质证程序、具体采纳标准等进行规范，进一步统一证据采纳标准。建议依托智慧法院、互联网法院的建设，参考广州市互联网法院在线提取、保存证据方面相关模式和先进经验，探索由法院直接对接第三方电子合同签订、考勤平台数据等，保证证据来源的真实性、客观性，提高电子证据保存和审查的便捷性，开创电子证据审查新模式。

（四）多层次加大失信社会惩戒力度，全面完善劳动保障诚

信评价体系

一是将涉诉情况纳入企业劳动保障守法诚信等级评价体系。

建议劳动行政管理部门进一步推进企业劳动保障守法诚信等级评价工作，对用人单位是否遵守劳动法律法规，是否依法保障劳动者合法权益等方面进行分等级评价、分类管理。对于能够全面遵守劳动法律法规，维护劳动者合法权益等诚信企业，与工商、金融、税务等部门实行联合激励；对经常出现劳动违法行为的企业，联合工商部门进行一定的惩戒。通过加强我市人民法院、仲裁机构以及劳动行政管理部门之间信息共享，逐步探索将用人单位涉裁、涉诉情况纳入企业信用记录，通过有奖有惩、违法留痕等方式督促企业规范用工管理。

二是继续完善诚信诉讼制度建设，形成健康有序的诉讼环境。

建议在劳动争议案件诉讼过程中，通过要求当事人签署诚信诉讼承诺书等方式，对提交虚假证据、恶意注销等不诚信行为的法律后果进行告知、提醒；对诉讼过程中发生的不诚信行为采取训诫、罚款、拘留等措施进行惩戒；对于某一时期超过合理限度反复提起诉讼的当事人，采取更严格审查标准，防范提交虚假证据、缠诉滥诉等情形发生，进一步净化诉讼环境，维护当事人的合法权益。

三是继续完善失信人公示制度，加大失信惩戒力度。建议探

索建立拖欠工资企业“黑名单”，全面地录入失信企业案件信息，通过与社会诚信体系网络相联接，方便其他管理机关和社会大众通过互联网随时查阅当事人履行债务和守法信用情况。探索建立执行威慑机制，通过微信小程序、移动终端等载体，扩大失信名单的社会影响力，使失信人“一处失信，处处受限”，督促失信人及时履行相关义务，营造诚实守信的社会氛围。

（五）多步骤探索多元调处衔接机制，共同建设共享共治社会治理格局

一是继续完善裁审衔接办案系统平台建设。建议重点针对仲裁后案件起诉、上诉和撤裁、改裁、改判情况，对现有共享平台进行改造升级，提高类案、裁判文书说理段落推送的精确度，扩大共享范围；依托智慧法院建设，进一步落实便民措施，探索与仲裁机构实现远程视频系统对接模式，使得当事人在仲裁庭即可以参与一、二审诉讼，以达到便民目的；探索在裁审衔接平台接入庭审直播模块，以裁审公开增强劳动争议案件调处的公信力，同时也给广大群众了解裁审过程以及相关程序提供了窗口，达到普法教育的目的，继续推动广州裁审衔接办案系统走在全省全国前列。

二是进一步强化工会的职能作用。建议在目前诉调对接的工作基础上，充分利用工会组织与劳动者及用人单位之间的沟通便

利，继续扩大工会委托调解的范围，大力推广现有“法院+工会+律师”调解模式，继续探索“法院+工会+律师+行业协会+N”调解模式，尽可能地将多元主体纳入劳动争议案件调处机制，发挥各主体优势，有效提高矛盾化解率。同时，建议工会积极参与、继续推进集体合同协商订立工作，强化集体谈判和协商，推进劳动关系领域的法治化进程。

三是全面构建调、行、裁、诉大衔接机制。建议继续加强人民法院与劳动行政部门、社会保险征缴稽核部门、法律援助机构、综治维稳部门、工会、工商业联合会等职能部门和社会组织的工作衔接，共同建立“资源共享、工作联动、优势互补、相互配合”的劳动争议案件多方联动处置机制。坚持“预防为主、基层为主、调解为主”的方针，继续推进调解组织建设、制度建设和队伍建设，提升调解组织工作效能和社会公信力。坚持“分工合作、多部门联动”工作路径，在社会保险争议处置方面，充分发挥劳动监察和社会保险征缴稽核部门的核心作用；在法律援助方面，以法律援助机构为主，同时充分依托工会、工商业联合会分别代表劳动者以及用人单位的优势，多渠道培育法律援助力量；在重大劳动争议案件化解方面，继续打好多部门联动的“组合拳”，在财产保全、人员分流、强制执行等多方面建立常态机制。探索人

民法院、仲裁机构列席劳动关系三方协商会议⁶，共同对劳动关系重大问题进行探讨，营造共建共治共享社会治理格局。

结 语

预防和化解劳动争议纠纷，构建和谐劳动关系是一项系统工程，需要用人单位、劳动者、人民法院、仲裁机构、劳动行政部门乃至全社会的共同努力。《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见》对构建和谐劳动关系提出了新的更高要求，我们将一如既往全面贯彻党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想，对照“四个走在全国前列”的目标要求，积极适应经济发展新常态，共同构建和谐劳动关系，努力在保障民生、维护权益、促进发展之间实现互利共赢！

⁶同注解 5。