

广州劳动争议诉讼情况白皮书

（2014-2016）

一、基本情况

- （一）劳动争议案件增速和增幅趋缓
- （二）劳动争议案件占民事案件的比例开始下降
- （三）案件分布地域仍较不平衡
- （四）劳动争议诉求更趋集中
- （五）劳动争议案件二审审理周期大幅缩短
- （六）仲裁后起诉率连年下降

二、存在的问题

- （一）用人单位管理不依法依规现象仍然突出
- （二）工资发放制度不规范滋生隐患
- （三）劳动关系双方当事人缴纳社保意识较弱
- （四）劳动争议不诚信诉讼行为屡禁不止
- （五）劳动用工关系中性别歧视仍然存在

三、对策和建议

- （一）加强用工管理，不断提高劳动合同签订率
- （二）规范工资支付，从源头上解决欠薪争议
- （三）加强法制宣传和行政执法，切实减少社会保险争议
- （四）倡导男女平等，加大对用工性别歧视的惩戒力度
- （五）加强裁审衔接，创新劳动争议处理机制
- （六）强化工会职能，共同预防和化解劳动争议

劳动关系是生产关系的重要组成部分，是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是否和谐，事关广大职工和企业切身利益，事关经济发展与社会和谐。习近平总书记指出，努力构建中国特色社会主义和谐劳动关系，是坚持中国特色社会主义道路、贯彻中国特色社会主义理论体系、完善中国特色社会主义制度的重要组成部分，其经济、政治和社会意义十分重大而深远。

劳动合同法和劳动争议调解仲裁法颁布实施至今已近十年，劳动争议出现了许多全新的情况和问题。2017年，也是广州市法院加强智慧法院重点建设工作之年。因此，广州中院发布劳动争议诉讼情况白皮书，旨在充分挖掘和释放劳动争议诉讼大数据资源的潜能，推动大数据分析的全面应用，不断提高劳动争议处理的规范化、标准化、专业化、信息化水平，切实服务好供给侧结构性改革大局，进一步保护劳动关系双方当事人合法权益，维护劳动关系和谐与社会稳定。

一、基本情况

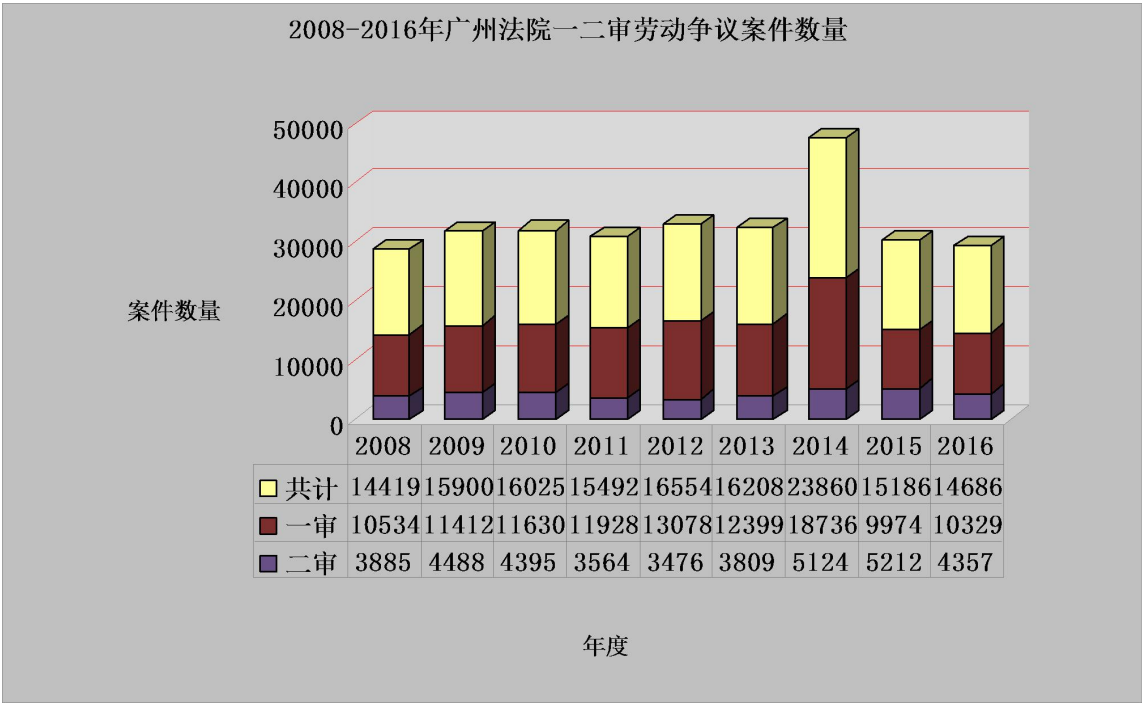
2014-2016年，广州法院受理一、二审劳动争议案件总量分别为23860件、15186件、14686件，其中一审案件数量分别为18736件、9974件、10329件；二审案件数量分别为5124件、5212件、4357件。值得注意的是，近年来二审劳动争议案件数量相对平稳，但一审劳动争议案件数量出现较明显的波动，即2014年出现较大幅度增加，并于2015年、2016年出现较大幅度的下降，这与花都区受理案件的增减有直接关联。花都区2014

年受理一审劳动争议案件 9034 件(其中有大批确认劳动关系的群体性劳动争议案件),而 2015 年仅为 1226 件,2016 年也仅为 2115 件。这一特殊情况,均直接影响了 2014 年其他相关数据的分析。

总的来看,广州劳动争议诉讼呈现出以下几方面的特点:

(一) 劳动争议案件增速和增幅趋缓

从案件总量来看,2014-2016 年受理的案件(53732 件)仍高于 2011-2013 年受理的案件(48254 件),更高于 2008-2010 年受理的案件(46344 件)。2015 年和 2016 年受理的案件数量分别为 9934 件和 10329 件,均低于 2008 年以来历年受理的案件数量。这说明广州劳动争议案件总量虽处于历史高位,但增长速度和幅度均明显趋缓,且已出现进入下行区间的迹象。

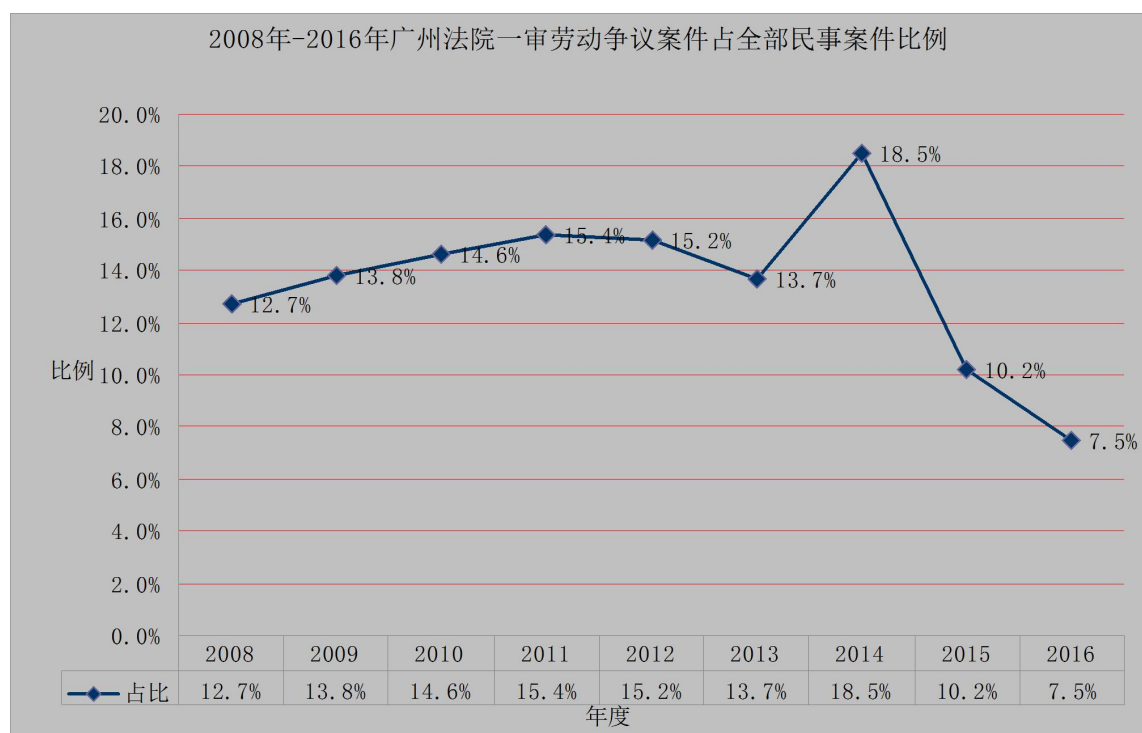


(二) 劳动争议案件占民事案件的比例开始下降

劳动争议案件在 2008 年劳动合同法和劳动争议调解仲裁

法颁布实施后出现井喷，在全部民事案件中所占比例大幅上升。这一比例在 2013 年后出现较明显的下降，至 2016 年，劳动争议案件在全部民事案件中所占比例降至个位数，基本相当于 2008 年以前的水平。

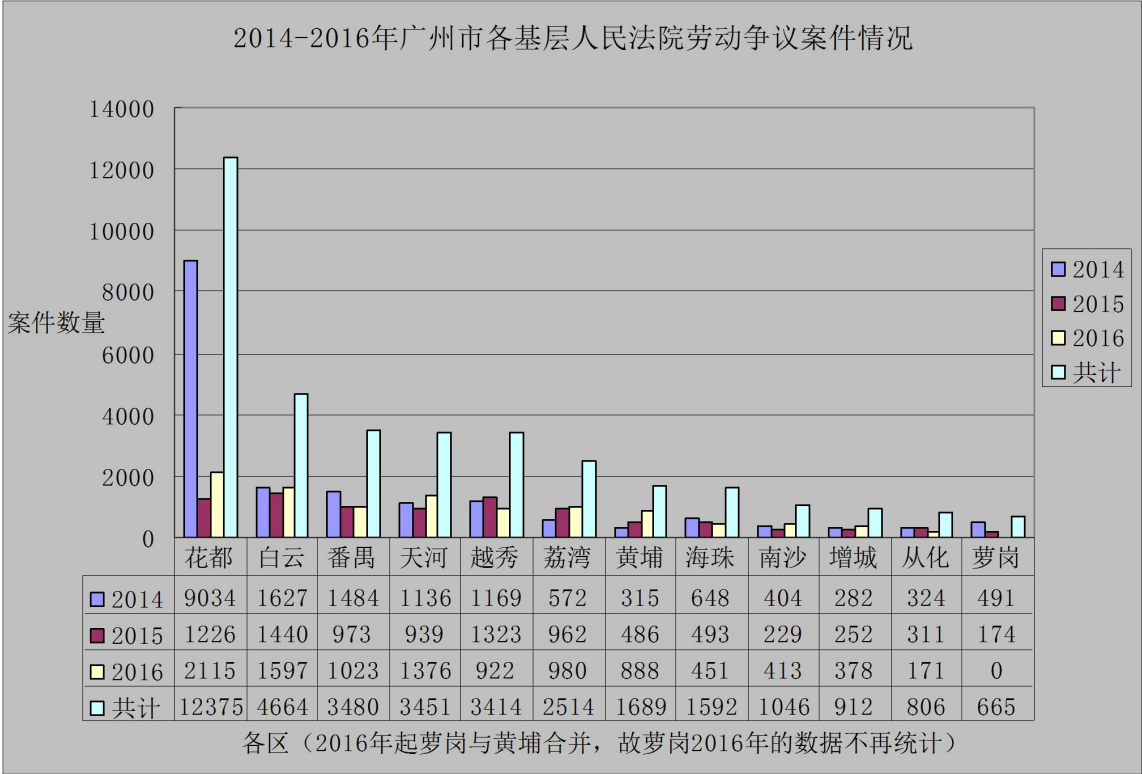
年度	民事案件	劳动争议案件	劳动争议案件占全部民事案件比例
2008 年	83155	10534	12.7%
2009 年	82673	11412	13.8%
2010 年	79495	11630	14.6%
2011 年	77407	11928	15.4%
2012 年	85770	13078	15.2%
2013 年	90225	12399	13.7%
2014 年	101260	18736	18.5%
2015 年	97753	9974	10.2%
2016 年	138124	10329	7.5%



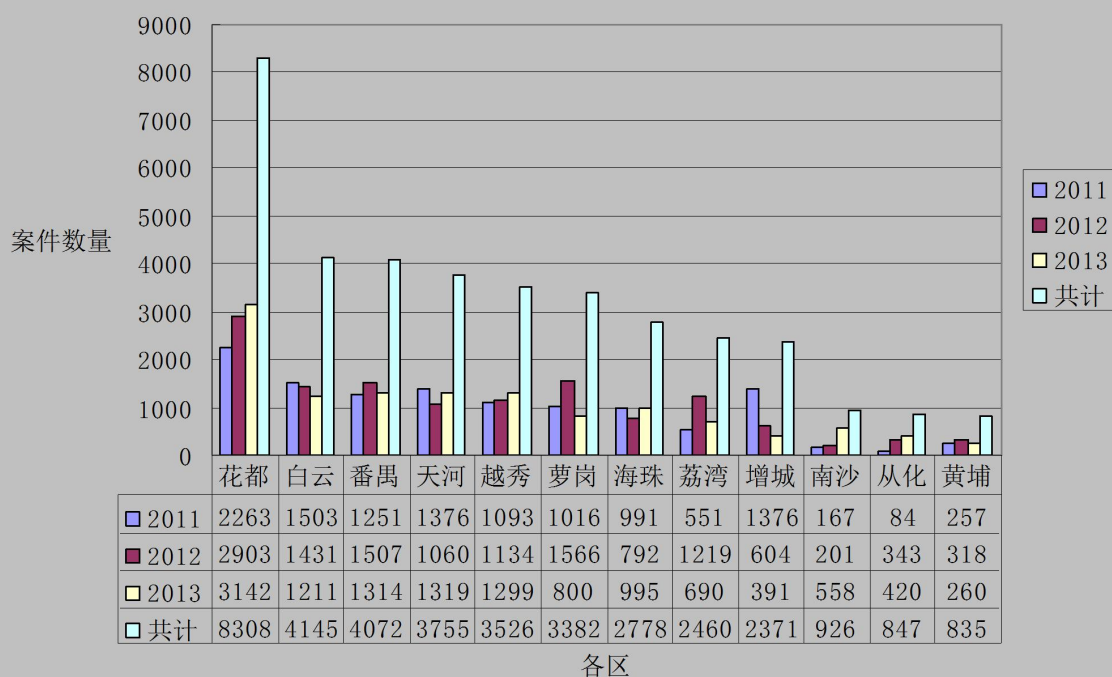
（三）案件分布地域仍较不平衡

广州中院下辖各基层人民法院受理的劳动争议案件数量悬殊，花都、白云、番禺三区近三年收案 20519 件，占全市的 56.1%；

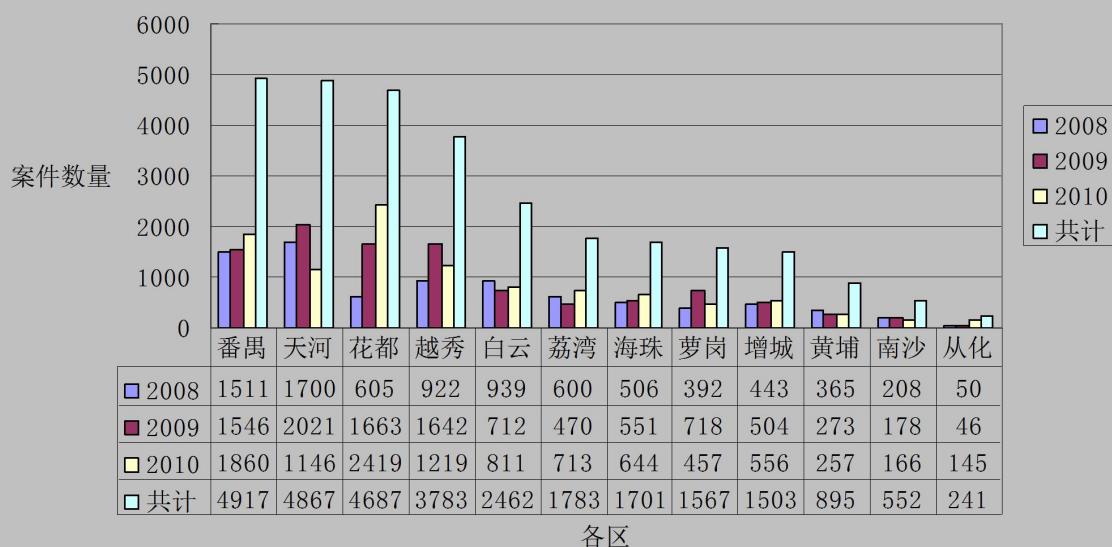
南沙、增城、从化三区近三年收案 2764 件，占全市的 5.1%。相对来说，经济发展快、流动人口多、中小企业多的地区，劳动争议案件数量也随之较多。从 2008-2010 年、2011-2013 年的数据来看，基本上也体现了上述特征。



2011-2013年广州市各基层人民法院劳动争议案件情况



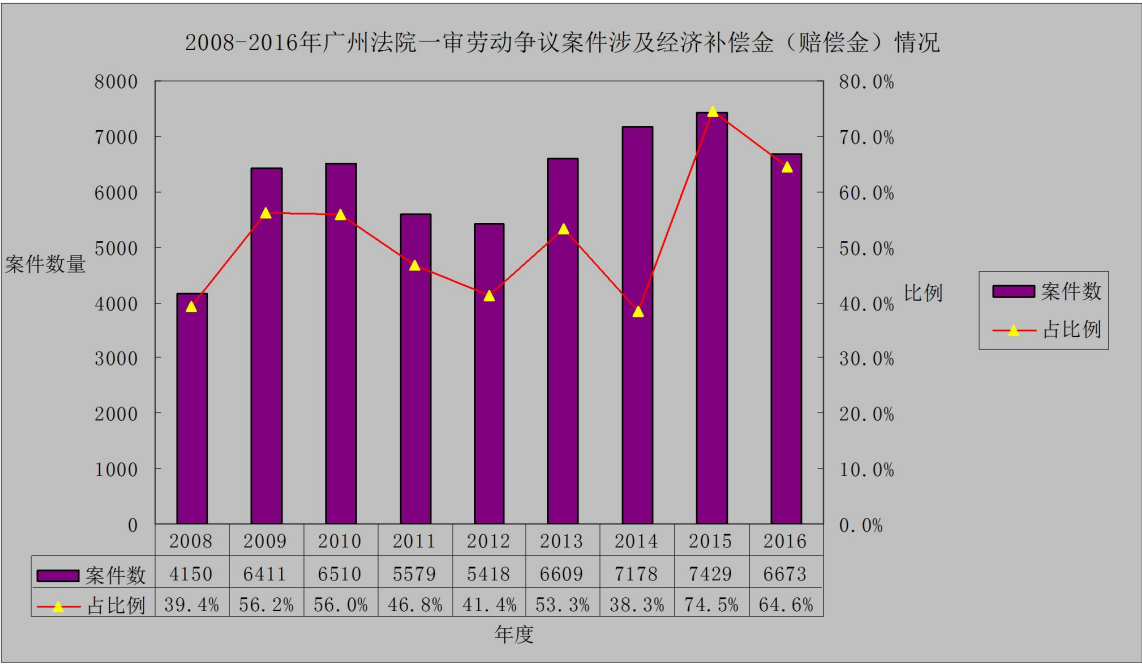
2008-2010年广州市各基层人民法院劳动争议案件情况

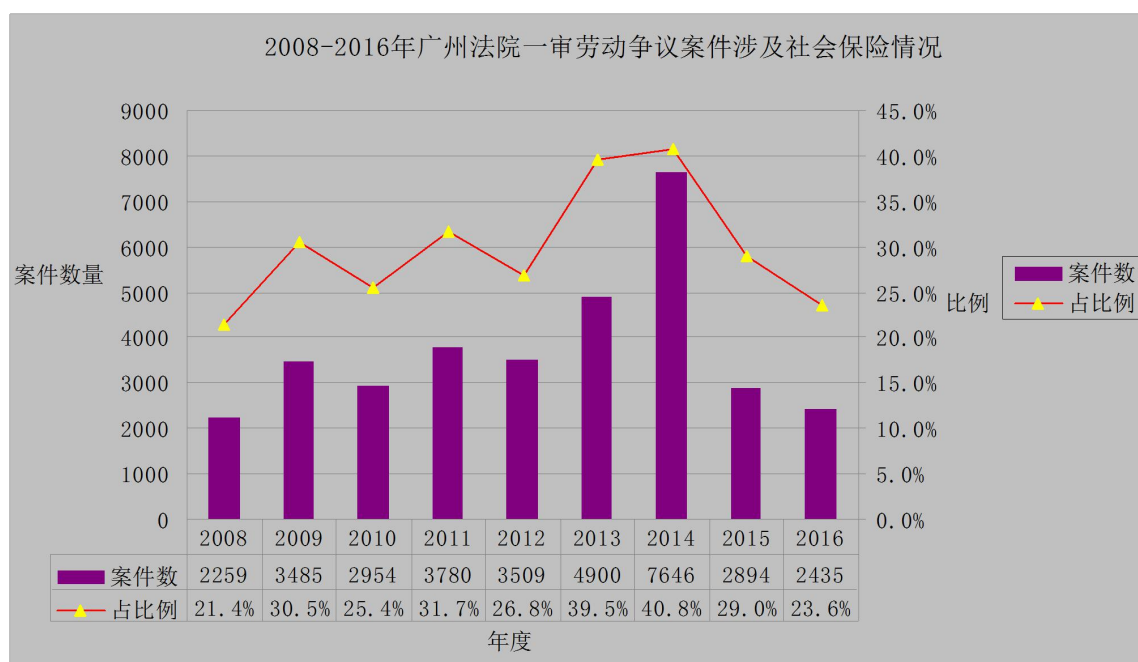
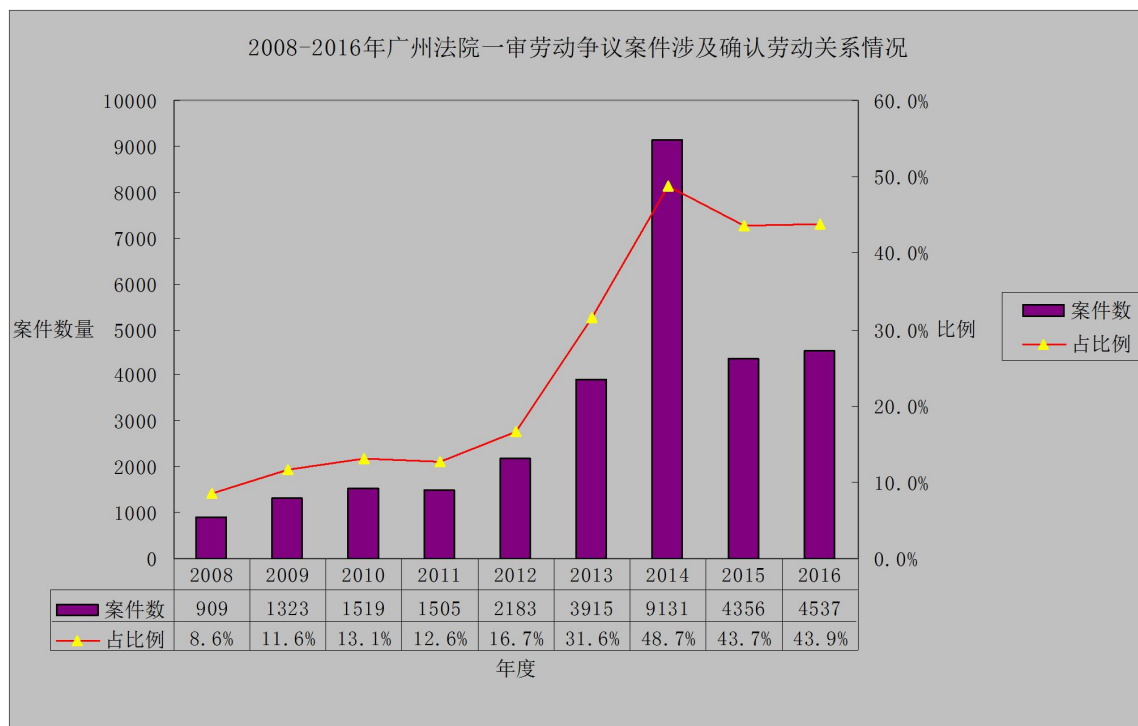


(四) 劳动争议诉求更趋集中

解除劳动合同的经济补偿金(赔偿金)、社会保险纠纷和要求确认劳动关系的案件一直是劳动争议案件的主要类型。近年来,这三类诉求呈现出更为集中的趋势。从统计数据来看,2015

年和 2016 年，涉及解除劳动合同经济补偿金（赔偿金）的案件占全部劳动争议案件的 60%以上。同时，随着社会保障水平的不断提高，老龄社会形态初显，涉及社会保险纠纷的案件大幅上升。近三年劳动争议中涉及社会保险纠纷的案件占全部一审案件的比例均在 40%以上。另一方面，虽然征缴社保是相关行政职能部门的职责，但确认劳动关系是缴纳社会保险的先决性和前提性问题。因此，在诉讼层面，相当一部分社会保险纠纷是以确认劳动关系纠纷的方式出现。2014-2016 年，涉及确认劳动关系的案件在全部劳动争议案件中所占比例已接近 50%。

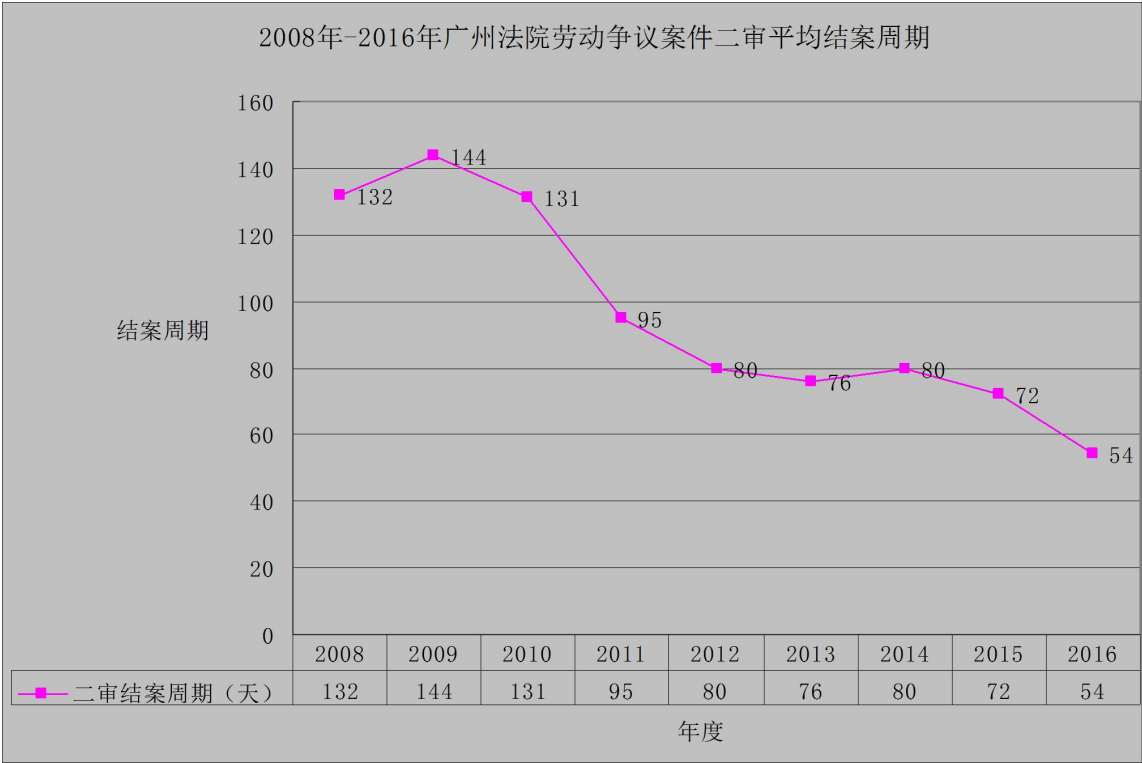




（五）劳动争议案件二审审理周期大幅缩短

广州中院对于劳动争议案件实行“五优先”的原则，完善劳动争议速裁机制，推进案件繁简分流；改革申请撤销劳动争议仲裁裁决案件审限，将原来的六个月审限大幅缩短为二个月，更好地实现了该制度快速维权的立法初衷。广州中院还根据广

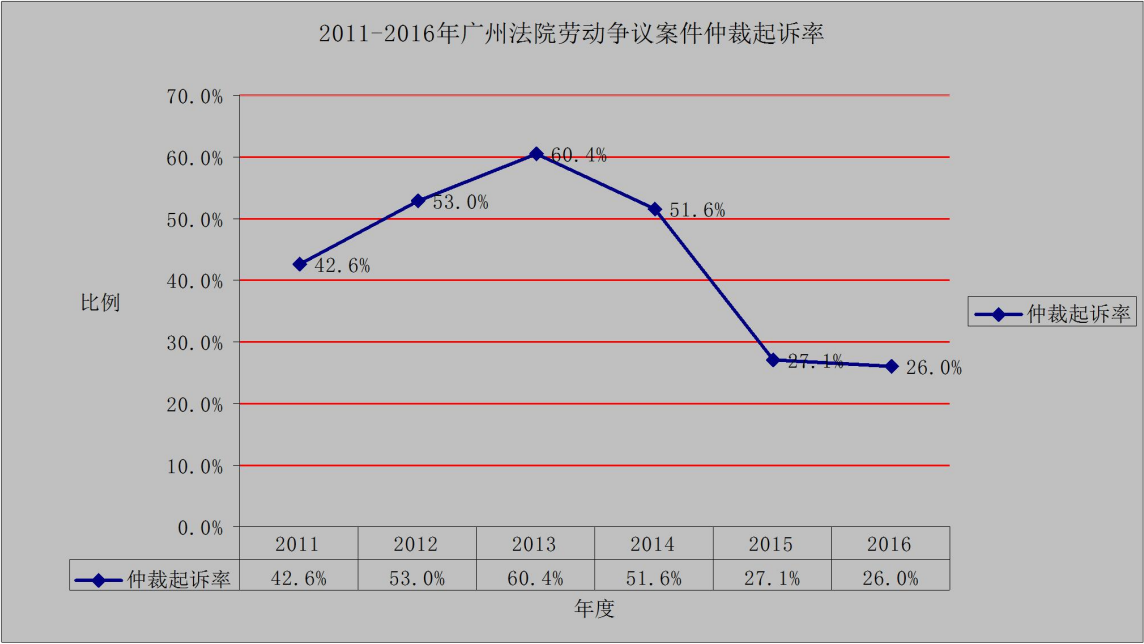
东省高级人民法院下发的《关于推行民事裁判文书改革，促进办案标准化和庭审规范化的实施意见》，采用要素式和表格式裁判文书，审判效率大幅提升。劳动争议的审理周期大幅缩短。2016 年，二审劳动争议的平均审理周期仅为 54 天。



（六）仲裁后起诉率连年下降

2011-2013 年，劳动争议仲裁后起诉率分别为 42.6%、53.0%、60.4%。2014-2016 年，仲裁后起诉率分别为 51.6%、27.1%、26.0%，说明近两年劳动仲裁机制的防洪闸功能得到充分的发挥。这得益于广州中院与广州市劳动人事争议仲裁院长期不懈致力于加强裁审衔接、统一裁判尺度的工作：广州中院与广州市劳动人事争议仲裁院 2013 年研究制定了《广州市劳动人事争议裁审衔接工作制度》，通过建立健全业务交流制度、案件通报制度、卷宗调阅制度、调解联动制度、应急处理机制等

方式，推进裁审协同运行；广州中院与广州市劳动人事争议仲裁院 2013-2017 年每年均召开裁审衔接会议，统一裁判尺度，有效发挥裁判的示范功能和指引功能。近期，广州中院与广州市劳动人事争议仲裁院共同建设《广州市劳动人事争议裁审案件电子信息共享平台》项目，力促信息共享、裁审标准统一，进一步降低仲裁后起诉率，有效维护了劳动关系的和谐稳定。



二、存在的问题

劳动争议诉讼中反映出以下几个问题，需要引起我们的重视：

（一）用人单位管理不依法依规现象仍然突出

劳动合同法实施至今已近十年，用人单位的法律意识得到了较大的提升。但是，从劳动争议诉讼实践来看，有法不依，有规不循的现象仍然较为突出。劳动合同是劳动关系双方当事人权利义务的基本载体。实践中相当多的争议，源于用人单位

未履行基本的法律义务，拒不与劳动者签订书面劳动合同。近年劳动争议案件中，劳动者诉请用人单位支付未签订劳动合同二倍工资的比例一直维持在10%左右。有的用人单位法律意识欠缺，在考勤备案、调岗调薪等用工过程中表现出较大的随意性，存在诸多程序性瑕疵。有的用人单位在劳动者工作地点、工作岗位、工作内容均没有变化的情况下，通过设立关联公司，与劳动者签订新的劳动合同，以此达到规避支付经济补偿金的目的。有的用人单位内部未按照民主程序制定规章制度；依法制定了相应的规章制度但未向劳动者公示或告知；依法向劳动者予以公示或告知但未能保留相应的证据备查。有的用人单位在用工管理过程中，不及时收集整理劳动者入职、身份、离职等相关资料，导致基础性档案缺失。大部分用人单位缺乏劳动争议内部处理机制，加剧了劳动关系的不稳定性。

（二）工资发放制度不规范滋生隐患

工资是劳动关系的核心问题。司法实践中，绝大部分劳动争议案件都离不开工资报酬问题，加班工资、未签订劳动合同二倍工资、经济补偿金（赔偿金）和工伤赔付计算基数等问题，均与工资存在直接关联。但是，用人单位发放工资不规范，为劳动争议的产生滋生了隐患：其一，不依法建立工资台账备查，在双方当事人发生争议时，工资是否发放、月工资标准等基本事实均无法查清。这也可能为不诚信的劳动者利用，主张高额的工资标准，导致用人单位依法承担举证不能的法律后果。其二，刻意采取两种工资发放方式。即部分工资采取银行转账方

式发放，部分工资采取现金支付方式发放。发生争议时，对劳动者主张的现金支付工资部分不予确认，损害劳动者的合法权益。其三，利用特殊工时制度，侵犯劳动者休息权。如有的用人单位采取不定时工作制但未依法办理行政审批程序，或虽申报了不定时工作制，但未就劳动者劳动时间、劳动定额，以及配套休息措施制定科学方案，导致不定时工作制反而成为用人单位随意安排劳动者加班而不支付加班工资的规避措施。

（三）劳动关系双方当事人缴纳社保意识较弱

劳动争议案件中所涉社会保险纠纷显示，用人单位尤其是小微企业出于企业利益的考虑，会想方设法逃避法定义务，不为劳动者缴纳社保；或者不足额缴纳社保；或者缴纳社会保险种单一、险种不全。在缴纳的社保险种中，工伤保险参保率最高，其次为医疗保险；失业保险和生育保险等险种参保率较低。另一方面，劳动者参保意愿也较薄弱。相当一部分劳动者没有意识到社保保险是其在年老、患病、工伤、失业或被用人单位解除劳动合同、除名、辞退等丧失劳动能力及中断就业的情况下，能够从社会保险机构获得的基本生活物质保障，而是追求眼前利益，更加愿意用人单位将应缴纳的社保费用当做工资发放，以提高其实际可支配收入。随着人口老龄化问题的进一步加剧，原来没有缴纳社保的劳动者逐渐迈入退休年龄，与用人单位因为未缴、补缴社会保险问题发生的争议日益增多，且较多以确认劳动关系之诉的方式进入诉讼程序。在确认劳动关系案件中，还有的用人单位和劳动者相互串通，虚构工龄以达到骗取社会

保险待遇的目的。此外，在司法实践中，还有一部分争议是用用人单位和劳动者签署自愿不缴纳社保协议，之后劳动者反悔又以用人单位不缴纳社保为由解除劳动合同并主张相应的经济补偿金。

（四）劳动争议不诚信诉讼行为屡禁不止

劳动争议案件中相当一部分属于不诚信诉讼，不仅严重损害对方当事人的合法权益，而且浪费司法资源，损害司法权威，加剧社会诚信危机，不利于和谐社会的建立。用人单位不诚信诉讼主要表现为：虚假陈述，拖延诉讼和恶意注销。有的用人单位罔顾事实，拒不承担用人单位的相关举证责任，否认劳动者提交的所有证据，甚至否认存在劳动关系，一旦败诉，将面临承担较高的赔偿风险。有的用人单位为增加劳动者维权成本，滥用诉权，耗尽所有处理程序，对明知必败无疑的案件，拒不接受调解，也要将“一裁二审”程序全部走完，拒不履行生效裁判确定的法定义务。有的用人单位仲裁败诉后，在诉讼期间恶意注销，甚至在提起上诉后数日即将公司注销并拒不告知人民法院，在法院查实注销情况后又申请撤回上诉，以此逃避赔偿责任和支付义务。劳动者不诚信诉讼主要表现为：天价索赔、虚假陈述和伪造证据等。实践中，有的劳动者利用在职期间担任公司行政管理、人力资源管理等工作便利，或者利用公司的管理漏洞，故意不与用人单位签订劳动合同，或者离职时拿走用人单位保留的劳动合同及档案材料，利用工作便利在空白纸张上加盖印章进而虚构证据，从而向用人单位索赔未签订劳动

合同的二倍工资、工资差额、提成及奖金等。

（五）劳动用工关系中性别歧视仍然存在

男女平等是我国的基本国策。《妇女权益保障法》实施二十五年来，我国妇女权益保障工作取得了长足发展。但由于落后思想和陈规旧俗的影响，在劳动和社会保障权益方面，妇女受到的不平等待遇较多，女职工在孕期、产期、哺乳期被降薪或辞退等违法现象时有发生。有的用人单位的规章制度直接限制女职工结婚、生育等权利。有的用人单位在发布招聘广告时限制了求职者的性别范围，并且在实际招聘过程中一直未对女性的能力是否满足岗位要求进行审查，而是直接以性别为由多次拒绝女性应聘，拒绝给予女性平等的面试机会，构成了对女性应聘者的区别、限制及排斥，侵犯了女性就业者的就业平等权。

在全面实施二孩政策的大背景下，有关女性劳动权益受用人单位侵害的劳动争议案件逐渐增多并将会持续存在。全面实施二孩政策对女职工的影响主要表现为：用人单位对女性的性别歧视将更趋严重。“全面二孩”政策的放开，意味着女性在生育上将花费更长的时间。因此，女性可能面临更加严重的性别歧视。有的用人单位在职位晋升时不考虑二胎女性，影响女职工职业发展。有的用人单位降低二胎女性的收入待遇，不发放生育津贴，不批准生育休假，侵害女职工合法权益，进而引发劳动争议。

三、对策和建议

劳动关系牵涉千家万户，关乎社会稳定。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，需要法院、仲裁机构、劳动行政等部门、劳动者、用人单位乃至全社会的共同努力。对此，我们建议：

（一）加强用工管理，不断提高劳动合同签订率

加强劳动保障监察，强化对用人单位的监管，提高用人单位书面劳动合同签订率。劳动保障监察是维护劳动者合法权益的重要力量。提高劳动合同签订率，劳动保障监察部门应该进一步加强监督管理，特别是要通过各种巡查、检查等，加强对用人单位与劳动者签订劳动合同的日常管理、专项管理等，督促用人单位严格按照相关的法律法规规定签订劳动合同。一旦发现违法用工或被投诉，用人单位不能证明其合法用工的，就要采取严厉的手段和措施，严格执法，将法律责任落到实处，彰显法律的尊严，让违法用工者在重罚面前望而却步，自觉选择签订书面劳动合同。

（二）规范工资支付，从源头上解决欠薪争议

规范用人单位发放工资的方式。建议推行银行代发工资制度，杜绝工资发放中的随意行为和混乱做法，为解决有无拖欠工资、工资的标准和数额等争议提供基本依据。建议要求用人单位在银行开设工资专用账户，并在此基础上完善工资支付监控机制和欠薪预警机制，在正常发放工资时显示绿灯；欠发一个月工资时亮黄灯，相关部门及时介入并约谈；欠发两个月工资时，责令整改，并可视情况对用人单位及其相关人员采取相应的限制措施。规范用人单位发放工资的程序。用人单位应依

法书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。推进用人单位工资支付诚信体系建设，建立健全工资保证金制度，依法严厉处置拖欠工资行为。要明确工资支付各方主体责任，规范劳动用工管理，落实清偿欠薪责任，完善企业守法诚信管理制度，建立健全企业失信联合惩戒机制，从源头上解决用人单位欠薪问题。

（三）加强法制宣传和行政执法，切实减少社会保险争议

进一步加强法制宣传，提高劳动关系双方当事人自觉缴纳社保的意识，在全社会形成依法参保的法制氛围。进一步强化劳动监管和社会保障职能，这也是行政执法主动性的内在要求。加大对用人单位非法用工、欠缴社会保险费等行为的监控力度，加强社会保险征缴的执法力度，及时制裁违法行为，并尽量通过行政作为，提供补办社会保险等各种便利，解决社会保险争议，维护劳动者合法的社会保险权益。进一步加强人民法院与社会保险经办机构的沟通与协调机制，对社会保险纠纷及时进行分析总结，研究规律特征，紧密协作，合力化解；努力发挥一裁终局、支付令等制度在解决社会保险纠纷中的积极作用。同时，进一步探索委托社会保险经办机构核算社会保险待遇或损失的形式和程序，提高处理社会保险纠纷的审理质效。

（四）倡导男女平等，加大对用工性别歧视的惩戒力度

深入贯彻妇女权益“平等保护、特殊保护、优先保护”的司法理念，依法公正高效审理每一起侵犯女职工劳动权益的案

件。着力消除就业歧视，保障妇女平等就业；严格贯彻落实国家对于女职工特殊保护的规定，加大对用工性别歧视的惩戒力度。对于显性的性别歧视，如用人单位规章制度中限制女职工结婚、生育等权利，依法认定无效；对“三期”女职工降薪或辞退，严格追究用人单位法律责任。对于隐形的性别歧视，全面、客观地审核证据，运用逻辑推理和日常生活经验，加大甄别力度，依法保护女职工的合法权益。

（五）加强裁审衔接，创新劳动争议处理机制

2015年3月，党中央、国务院颁布了《关于构建和谐劳动关系的意见》，要求“健全劳动关系矛盾调处机制，加强裁审衔接与工作协调，积极探索建立诉讼与仲裁有效衔接、裁审标准统一的新规则、新制度。”要进一步加强仲裁与诉讼的衔接，建立仲裁与诉讼有效衔接的新规则、新制度，实现裁审衔接机制长效化、受理范围一致化、审理标准统一化。人民法院应与仲裁机构加强沟通联系，建立定期联席会议、案件信息交流、联合业务培训等制度。要进一步完善劳动争议调解制度和仲裁准司法制度，发挥司法的引领、推动和保障作用，运用法治思维和法治方式处理劳动争议，切实维护用人单位和劳动者的合法权益。要进一步创新审判机制，推进案件繁简分流，推行小额诉讼机制，加强专业审判，并与主动执行、先予执行制度有效衔接，助力劳动者快速实现胜诉利益。

（六）强化工会职能，共同预防和化解劳动争议

进一步强化工会在协调解决劳动争议中的积极作用，建立

人民法院和工会的沟通联系制度，加强信息共享，整合资源，形成合力，依法维护职工合法权益，构建和谐劳动关系。共同做好劳动争议案件及劳动信访案件的预防和化解工作，建立恶意欠薪案件的沟通联系制度，强化群体性劳动争议纠纷的预警联动机制，建立工会、仲裁、法院等部门共同参与的劳动争议预警预报制度；推进在法院诉讼服务中心设立工会调解和法律援助工作站，法院委托经工会备案的调解机构和工会律师在诉前或诉中进行调解，在诉后为职工做好解释和安抚工作，工会法律援助律师提供即时法律援助服务、参与法院涉诉信访矛盾化解等多元化矛盾纠纷解决机制，建立涉群体性案件的诉前联调工作体系，共同预防和化解劳动争议。