

吉林省磐石市人民法院 司法建议书

(2023)吉0284司建12号

磐石市劳动人事争议调解仲裁委员会：

本院在对近三年劳动争议案件诉讼请求及仲裁前置程序的适用进行统计分析工作中，发现贵委裁定不予受理的案件逐年增多，不予受理理由多为仲裁事项不属于劳动人事争议或者仲裁事项已超过时效，未能满足了人民群众对化解劳动纠纷的多元化需求。另外，已仲裁案件没有实现一站式化解纠纷的作用，当事人不服仍会到我院起诉，造成司法资源浪费。

针对上述问题，本院分析认为，劳动争议案件仲裁质效不佳的原因为：1. 劳动争议案件总量增长。随着本地经济快速发展，劳动力市场活力提升，公众法律意识和维权意识改善，劳动争议案件主体出现多元化、群体化特点，除体力劳动者外，越来越多企业技术人员、管理人员也提出劳动仲裁，房地产业、制造业等劳动密集型产业为节约人力成本而侵害劳动者劳动权益现象时有发生，在劳动报酬追索、劳动关系确认方面容易出现劳动者群体性申请仲裁的情况；2. 劳动争议冲突性增强。劳弱资强现象普遍存在，自然人当事人的证

据固定能力、举证能力相对较弱，法律虽在举证责任分配方面更倾向于保护劳动者利益，但是劳动争议案件进入仲裁流程前可能双方已经经过多轮对抗，争议时间长，涉及劳动者工伤、疾病、养老等诸多方面利益，劳动者对用人单位的劳动标准、薪酬、奖惩制度没有议价能力；3. 劳动仲裁机构缺乏独立性。劳动机构在管理架构上隶属于地方人力资源与社会保障主管部门，在经费预算上主要依靠人力资源与社会保障主管部门，在人员组织上，仲裁员主要由政府机构人员兼任独立仲裁员少，在办公地点上，多处在地方人力资源与社会保障部门内设办公场所内，可见劳动仲裁机构并非独立运行，具有行政色彩，当事人难免会对仲裁裁决的独立性、公正性和公信力存疑。

为此，本院建议：

1. 强化对调解员、仲裁员的培训和管理，提升调解员和仲裁员的业务能力；

2. 强化制度建设，提升调解员、仲裁员的服务意识、源头治理意识；

3. 强化与人民法院的联动调解，优化资源配置，高效多元的化解劳动纠纷。

以上建议请研究处理，并将处理结果或者反馈意见于2023年9月15日前函告本院。

联系人：翟启文 民事审判庭 法官助理

联系电话：18604086869

联系地址：磐石市阜康西路 299 号

附：磐石市人民法院关于劳动争议案件的调研报告



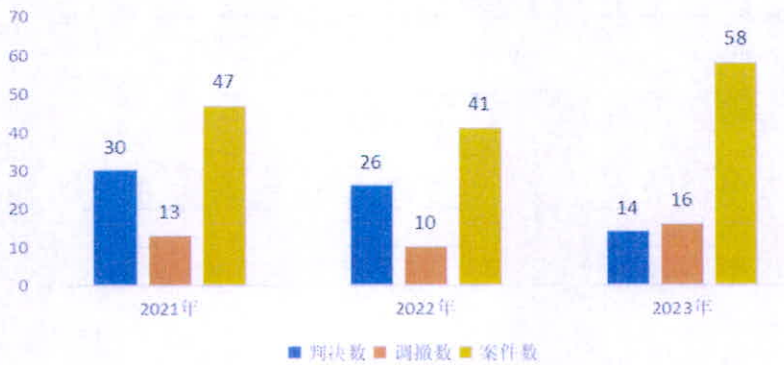
磐石市人民法院 关于劳动争议案件的调研报告

为优化劳动市场环境，促进本地劳动行业蓬勃发展，提升劳动争议案件审判质效，本院对近三年劳动争议案件劳动争议案件受案情况及结案方式、劳动争议案件涉诉理由情况、仲裁不予受理原因进行统计分析，具体情况如下：

一、劳动争议案件受案情况、结案方式及特点

近三年，磐石法院劳动争议案件受案总数为 2021 年 47 件、2022 年 41 件、2023 年 1 月至 9 月 58 件，从案件总量上来看，2021 年至 2023 年 9 月案件总量总体大幅提升。2021 至 2023 年 9 月劳动争议案件判决数为 30 件、26 件、14 件，调撤数为 13 件、10 件、16 件。

劳动争议案件结案方式



主要表现为以下特点：

1. 案件类型多样化。从类型上看劳动争议纠纷案件以确认双方存在劳动关系、追索劳动报酬、经济补偿金、社会保险待遇等传统类型居多，约占劳动争议案件数的 95%，其中

尤以要求经济补偿金案件最多。

2. 诉讼主体群体化。群体性劳动争议纠纷案件的数量及涉案人数均显著增加，该类案件双方当事人矛盾尖锐，调解难度大，处理结果带有示范效应，稍有不慎，极易成为社会不稳定因素。

3. 利益诉求复杂化。现在的劳动争议案件由以往的单一诉求转变为现在的多个诉求，诉求的复杂化导致案件审理难度加大，调解率低，审判周期延长。

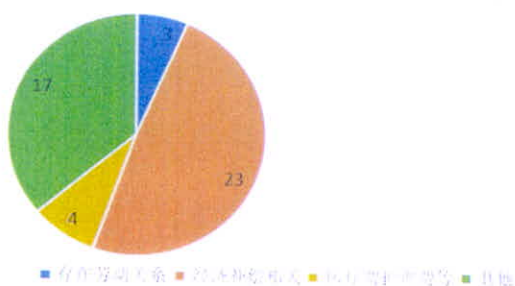
4. 诚信危机普遍。由于对自身利益的片面追求，导致恶意诉讼频现，不讲信用。如用人单位利用自身掌握管理性因素的优势，在不与员工订立劳动合同、缴纳社会保险，且现金支付工资的情况下，否认与劳动者存在劳动关系。

5. 劳动仲裁前置。劳动争议纠纷案件须仲裁前置，未经仲裁机构先行仲裁的，人民法院不予受理。

二、劳动争议案件涉诉理由情况

2021年劳动争议案件主要诉讼请求存在劳动关系为3件，经济补偿相关案由为23件，医疗费护理费等为4件。

2021年主要诉讼请求统计



2022年劳动争议案件主要诉讼请求确认劳动关系18件，经济补偿相关案由为7件，请求不存在劳动关系为7件，确认劳动关系不存在主要诉讼主体为法人，案件大多数经过仲裁裁决。



2023年1月至9月劳动争议案件主要诉讼请求确认劳动关系22件，支付社保公积金相关案由为9件，请求解除劳动合同为2件，确认劳动关系存在主要诉讼主体为自然人，诉讼请求常以劳动者需要进行工龄确认，办理退休手续为目的。



三、劳动争议案件仲裁不予受理情况

通过对2021年至2023年9月劳动仲裁委员会不予受理

案件通知书的不予受理理由统计，发现不予受理案件数量逐年增长，且主要不予受理理由为仲裁案件类型不属于劳动争议受案范围，和申请仲裁已经超过时效。劳动争议案件未得到仲裁机构实体处理，法院劳动争议案件量持续增长。



四、存在问题主要原因

(一)劳动争议案件总量增长。随着本地经济快速发展，劳动力市场活力提升，公众法律意识和维权意识改善，劳动争议案件主体出现多元化、群体化特点，除体力劳动者外，越来越多企业技术人员、管理人员也提出劳动仲裁，房地产业、制造业等劳动密集型产业为节约人力成本而侵害劳动者劳动权益现象时有发生，在劳动报酬追索、劳动关系确认方面容易出现劳动者群体性申请仲裁的情况具体主要原因如下：

1. 劳动合同签订履行不规范。用人单位不签订劳动合同的现象十分普遍，而在签订的劳动合同中，用人单位对劳动者工资报酬等相关规定含糊其辞，故以回避应承担的义务，不按规定支付经济补偿金等，侵犯劳动者合法权益。

2. 企事业单位改制造成的历史遗留问题。国有、集体企业改组、改制，事业单位裁员、待岗等，引起劳动合同变更、解除，但未按相关规定变更劳动关系，这些问题带有较强的政策性，很难通过现有法律来有效化解。

3. 事实劳动关系大量存在。部分用人单位与季节性、临时性的劳动者未签订书面劳动合同，对工资报酬、劳动保障条件等都是口头承诺，为劳动关系是否成立埋下隐患。

4. 通过恶意诉讼获取利益。有的劳动者有以不与用人单位签订劳动合同，以达到双倍经济赔偿的目的。在工伤和职业病诉讼中，有的用人单位采取疲劳战术，穷尽所有司法程序拖延时间，恶意诉讼。

5. 仲裁机构的仲裁结果效力不足。当事人对仲裁文书的理解信服不足，以及仲裁机构对不予受理案件的理由过于笼统，导致当事人只能根据仲裁机构出具的文书上的诉权来院进行诉讼，导致大量劳动人事争议案件涌入法院。

（二）劳动争议冲突性增强。劳弱资强现象普遍存在，自然人当事人的证据固定能力、举证能力相对较弱，法律虽在举证责任分配方面更倾向于保护劳动者利益，但是劳动争议案件进入仲裁流程前可能双方已经经过多轮对抗，争议时间长，涉及劳动者工伤、疾病、养老等诸多方面利益，劳动者对用人单位的劳动标准、薪酬、奖惩制度没有议价能力；

（三）劳动仲裁机构缺乏独立性。劳动机构在管理架构上隶属于地方人力资源与社会保障主管部门，在经费预算上主要依靠人力资源与社会保障主管部门，在人员组织上，仲裁员主要由政府机构人员兼任独立仲裁员少，在办公地点上，多处在地方人力资源与社会保障部门内设办公场所内，可见劳动仲裁机构并非独立运行，具有行政色彩，当事人难免会对仲裁裁决的独立性、公正性和公信力存疑。

五、本院提出的司法建议

（一）强化对调解员、仲裁员的培训和管理，提升调解员和仲裁员的业务能力。

强化调解员、仲裁员队伍建设，在工作技能方面，加强法律知识培训，进行知识技能竞赛、交叉办案评比，提升复杂案件处理能力；在激励制度方面，可以通过对调解员处理案件数、案件终结数，案件转诉讼程序数，建立奖惩制度，调动调解员、仲裁员工作的积极性，优化调解员、仲裁员队伍，提升仲裁办案质效。

（二）强化制度建设，提升调解员、仲裁员的服务意识、源头治理意识。

优化服务意识，强化源头协调治理，主动为企业提供服务，企业合法用工、规范用工持续促进营商环境优化，通过媒体、进社区、进行业工会等方式普及仲裁法律法规以增强劳资双方法律意识，答民生之问，解民生之忧。改善劳资关

系，节约劳动仲裁资源，建立案件评析制度，统一案件调解、仲裁尺度与行业工会、劳动执法监察、法院等部门协调探索。

（三）强化与人民法院的联动调解，优化资源配置，高效多元的化解劳动纠纷。

“仲裁+法院”的联动调解模式，有助于实现“一站式”化解劳动争议，缩短劳动者维权周期，不仅节约司法资源，还能快速化解矛盾，畅通劳动者维权渠道，切实维护劳动者权益，畅通劳动者维权渠道，满足人民群众对化解劳动纠纷的多元化需求。

六、法院司法对策

面对劳动争议案件中存在的问题，本院为提高审判质效，实质性化解纠纷，维护劳动市场稳定，助力劳动争议案件解决，本院提出如下措施：1. 打造“仲裁+法院”联动调解模式与磐石市劳动人事争议调解仲裁委员会构建合作机制，共同进行对调解员的统一培训，提高调解员专业调解能力，疏解仲裁、审判压力，合力为区域内劳动争议案件解决提供有力司法保障和多元化解决纠纷平台。2. 推进诉源治理，强化普法宣传。通过对近三年劳动争议情况调研，我市部分用人单位还存在用工不规范的问题，如未签订劳动合同、未给员工缴纳社保、违法解除劳动合同等，部分劳动者只有在被解除劳动关系或者发生工伤时才想到向司法机关请求确认劳动关系，可见我们普法宣传还需要覆盖更多群体，真正保

障劳动者和用人单位合法权益，为区域经济发展提供法治保障。