

滨州辖区劳动人事争议案件调研报告

劳动人事争议案件包含劳动争议案件和人事争议案件，根据人力资源和社会保障部 2017 年《劳动人事争议仲裁办案规则》第二条的规定，劳动人事争议是指企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间，因确认劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照公务员法管理的机关（单位）与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议；事业单位与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；社会团体与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；军队文职人员用人单位与聘用制文职人员之间因履行聘用合同发生的争议。依法化解劳动人事争议，构建和谐劳动关系，是人民法院服务经济、保障社会发展的重要职责，也是实现市域社会治理现代化的必然要求。现将滨州两级法院 2018 年 1 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日劳动人

事争议案件的受理、审理情况作如下调研分析。

一、劳动人事争议案件的基本情况

（一）劳动人事争议案件占比情况

通过对滨州法院 2018 年 1 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日劳动人事争议案件（不包含执行案件）在民商事案件占比情况进行分析可知，劳动人事争议案件在民商事案件中占比较少，不到 5%，且近年来呈现逐年下降的趋势，2021 年上半年降至 3%以下。

滨州法院近三年半劳动人事争议案件在民商事案件占比情况

时间	劳动人事争议案件收案数	民商事案件收案数	占比
2018 年	2 037	43 016	4.74%
2019 年	1 318	32 326	4.08%
2020 年	1 378	39 744	3.47%
2021 年上半年	669	22 382	2.99%

（二）劳动人事争议案件收案增长情况

2018 年 1 月至 2021 年 6 月，滨州法院劳动人事争议案件（不包含执行案件）增长基本呈现逐年递减的趋势，2019 年、2021 年上半年甚至还出现了负增长。与此形成鲜明对比的是，劳动人事争议执行案件收案数呈现递增趋势，2020 年系因数据统计方式原因导致比例特别高，但 2021 年上半年反映的是真实数据，劳动人事争议执行案件收案数同比增长率接近 70%。

滨州法院近三年半劳动人事争议案件增长情况

时间	劳动人事争议案件收案数	同比增长率
2018年	2 037	19.05%
2019年	1 318	-35.30%
2020年	1 378	4.55%
2021年上半年	669	-5.24%

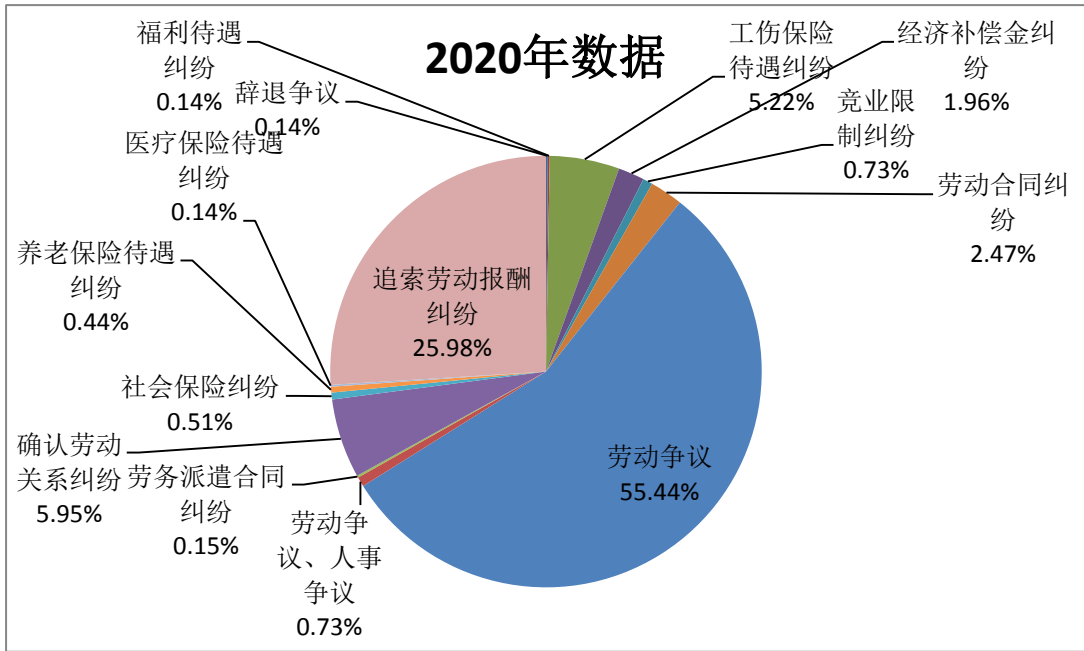
滨州法院劳动人事争议执行案件近一年半增幅

时间	劳动人事争议执行案件收案数	同比增长率
2020年	692	69100.00%
2021年上半年	614	69.61%

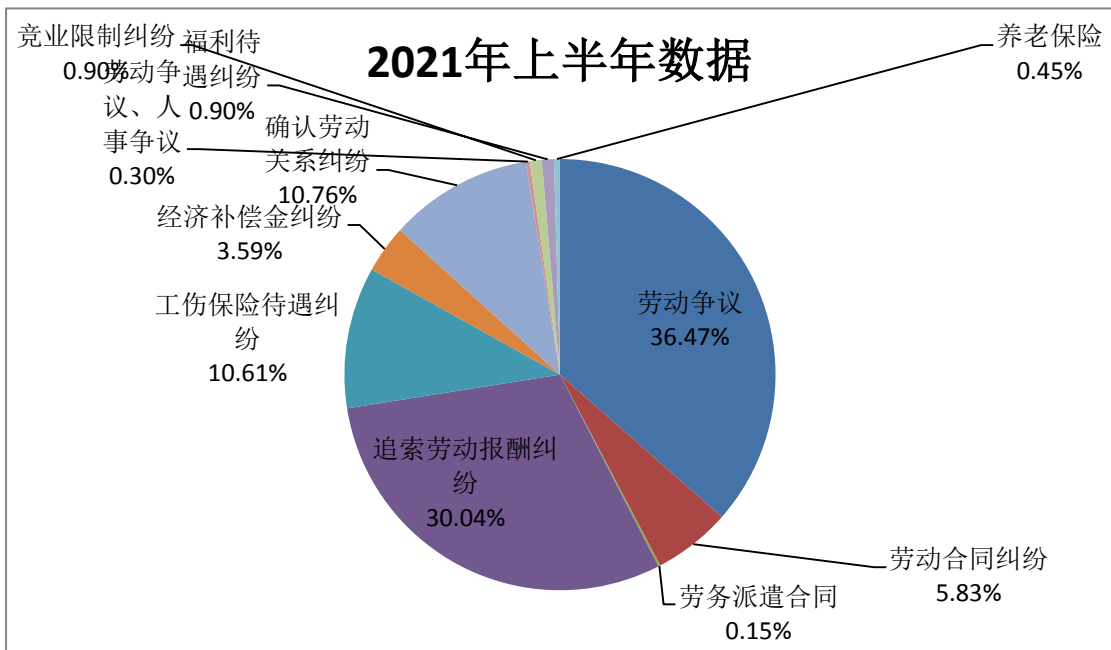
（三）劳动人事争议案件分案由占比情况

劳动人事争议案件共有劳动争议、人事争议，劳动争议，劳动合同纠纷，确认劳动关系纠纷，集体合同纠纷，劳务派遣合同纠纷，非全日制用工纠纷，追索劳动报酬纠纷，经济补偿金纠纷，竞业限制纠纷，社会保险纠纷，养老保险待遇纠纷，工伤保险待遇纠纷，医疗保险待遇纠纷，生育保险待遇纠纷，失业保险待遇纠纷，福利待遇纠纷，人事争议，聘任合同纠纷，辞职纠纷，辞退纠纷，聘用合同纠纷等 22 个四级案由。2020 年滨州法院劳动人事争议案件（不包含执行案件）中，占比最多的是确定为劳动争议案由的案件，达 55%，其次是追索劳动报酬纠纷，其他案由占比皆在 10% 以下。2021 年上半年的数据亦呈现出类似特点。

滨州法院 2020 年劳动人事争议案件分案由占比情况



滨州法院 2021 年上半年劳动人事争议案件分案由占比情况



上图：

(四) 劳动人事争议案件收案地区来源情况

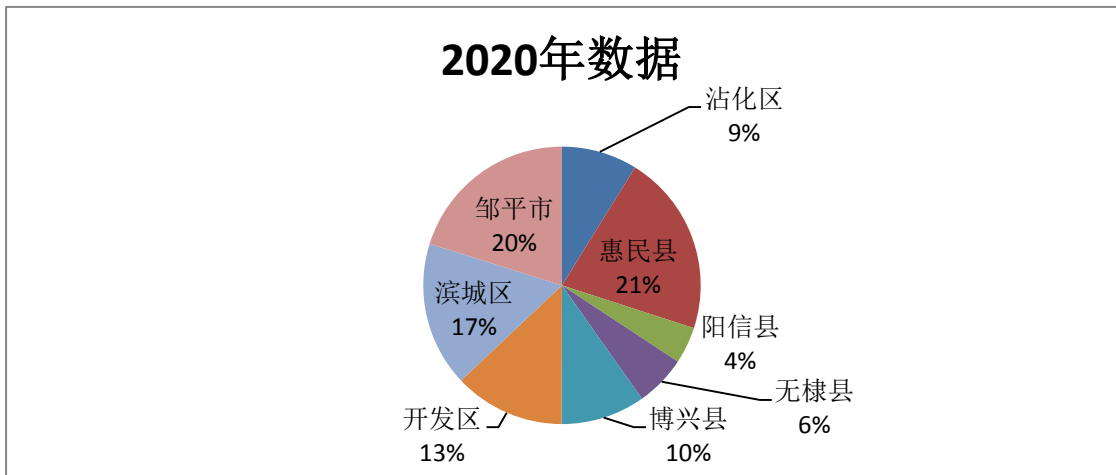
目前我国的劳动人事争议采用的是“一裁二审”的特殊程序，进入人民法院的劳动人事争议案件一般已经过劳动仲裁

委员会的仲裁，因未经前置仲裁程序裁定驳回起诉的案件数量极少，用人单位向滨州中院申请撤销仲裁裁决的案件 2020 年收案 93 件，2021 年上半年仅仅有 25 件。以 2020 年、2021 年上半年基层法院劳动人事争议一审案件（不包含执行案件）为统计数据，案件来源居前的为邹平市、滨城区、惠民县，

开发区占比有大幅下降。

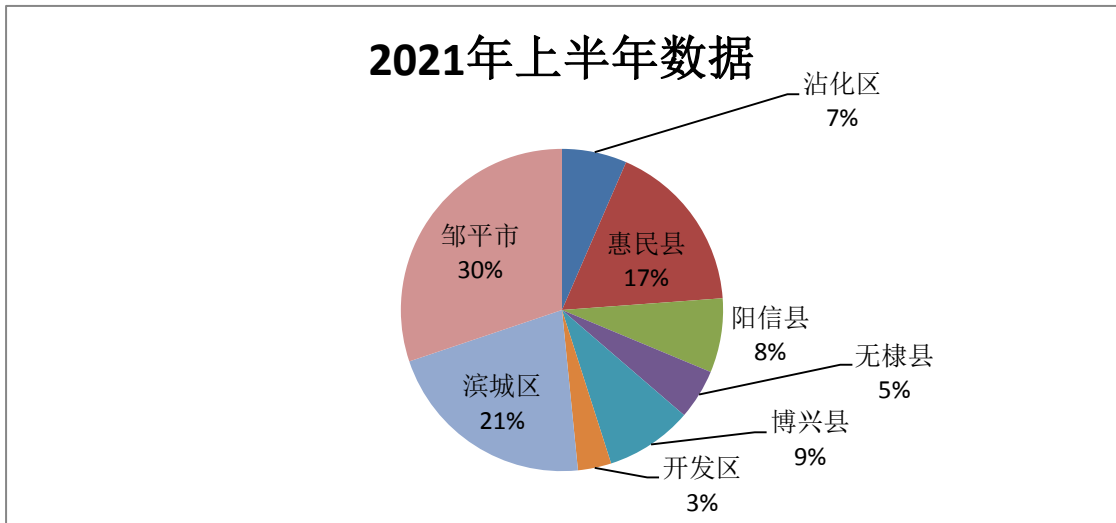
2020 年收案地区来源

（以基层法院劳动人事争议一审案件为统计数据）



2021 年收案地区来源

（以基层法院劳动人事争议一审案件为统计数据）



（五）劳动人事争议群体性案件情况

2020年1月至2021年6月全市法院劳动人事争议案件中，群体性案件多发，排名居前2位的用人单位涉案均超过了50件。

用人单位	案件数	用人单位	案件数
山东铁雄冶金科技有限公司	69	滨州魏桥科技工业园有限公司	56
滨州市志杰服饰有限公司	25	南通城启建设有限公司	19
滨州三基创业工贸有限公司	18	山东巨佳生物科技有限公司	17

二、劳动人事争议案件呈现特点及原因分析

（一）案件数量有下降趋势

从近三年半数据分析来看，不仅劳动人事争议案件占民商事案件的比例有所下降，且收案数呈现同比下降的特点。这是因为劳动人事争议的产生与用人单位的法治观念、规范管理有很大关系。劳动人事争议案件的举证责任大部分在用人单位一方，和用人单位是否按照法律规定履行义务直接相关。随着社会的发展，用人单位管理越来越规范，法治观念越来越强，与劳动者之间的矛盾和争议逐渐变少。再者，从2020年下半年开始，全市法院大力开展了诉前调解，劳动人事争议案件的调解难度不算很大，调解成功率很高，而且不时有批量调解成功的情形，对劳动人事争议案件减量贡献很大。

（二）受新冠肺炎疫情影响较大

2020年，新冠肺炎疫情爆发，我国经济发展受到了冲击，导致部分用人单位经营困难，从而通过裁员降低经营成本，

且用人单位与劳动者之间就疫情期间如何发放工资多存在分歧，因此这一阶段的劳动人事争议案件受疫情影响明显。

（三）执行难度大

全市法院劳动人事争议执行案件 2021 年上半年同比增长近 70%，体现出这类案件执行难度较大。劳动人事争议案件中，用人单位自主履行意愿低，劳动争议案件“一裁二审”的特殊程序规定，使劳动者最终获得权益的周期过长。

（四）群体性案件多发

有些用人单位存在批量减员的情况，因此劳动人事争议群体性案件占比较大。开发区案件量占比从 2020 年的 13% 下降至 2021 年上半年的 3%，与 2020 年发生的滨州魏桥科技工业园有限公司群体性案件有很大关系。

三、劳动人事争议案件减少诉讼增量对策建议

（一）劳动行政部门和社会保险行政部门应加大劳动行政管理力度

《中华人民共和国劳动合同法》第七十四条规定，县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：（一）用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；（二）用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；（三）劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；（四）用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；（五）

用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；（六）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；（七）法律、法规规定的其他劳动监察事项。

《中华人民共和国社会保险法》第七十七条第一款规定，县级以上人民政府社会保险行政部门应当加强对用人单位和个人遵守社会保险法律、法规情况的监督检查。第八十四条规定，用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额一倍以上三倍以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五百元以上三千元以下的罚款。第八十六条规定，用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。依托于上述法律规定，劳动行政管理部门和社会保险行政部门应依法监督、督促和引导用人单位依照《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国社会保险法》的规定履行与劳动者签订书面劳动合同，依法给劳动者办理社会保险登记以及按时足额缴费等用人单位应履行的法定义务。若违反相关法律规定，应对其进行相应的行政制裁，充分依法行使行政手段规范劳动用工市场。尤其是工伤保险待遇纠纷在劳动争议纠纷中较为普遍，社会保险行政部门应督促、指导用人单位及时给劳

动者办理工伤保险登记，并及时足额缴费，以降低、分散用人单位的工伤风险承担，从而减少劳动者因工伤与用人单位之间产生的矛盾纠纷，亦能降低此类案件的执行难度。

（二）建立仲裁部门与人民法院裁审对接机制

劳动人事争议案件一裁二审的程序规定，赋予了劳动人事争议仲裁前置的特殊程序，建议劳动仲裁部门与法院建立裁审对接机制，以促进仲裁与审判的有机衔接。一是建立仲裁与审判的交流平台，建立交流学习常态化机制，共同探讨劳动人事争议案件处理中发现的新问题，共同提高劳动人事争议案件处理的质效和纠纷化解率。二是定期召开联席会议，通报案件情况，共同商议劳动争议的热点和难点问题，合理掌握裁判尺度，确保执法的统一性。三是仲裁部门对符合法定条件的追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，根据当事人的申请，裁决先予执行，然后移送人民法院强制执行，确保劳动者及时获得赔付。

（三）加强多元解纷，提高劳动人事争议化解率

整合社会治理力量，加大调解力度，创新人民法院对劳动人事争议人民调解的业务指导。对适宜调解的劳动人事争议，推动矛盾纠纷就地发现、就地调处、就地化解。积极推进行业调解、专业调解，劳动人事争议涉及多个行业，且有群体性案件多发的特点，行业调解、专业调解应充分发挥作用，根据行业性特点摸索建立该行业劳动人事争议案件调解

模式，从而提高劳动人事争议化解率。

（四）加大劳动法律和社会保险法律的宣传力度

劳动人事争议案件中，用人单位和劳动者多因劳动人事方面的法律法规意识淡薄，才会在纠纷产生时处于被动局面。因此，劳动行政部门、社会保险行政部门以及人民法院应当加强劳动法律和社会保险法律的宣传力度，促使用人单位主动学习法律法规，规范用工行为，从而减少劳动人事争议的发生。同时，使劳动者和用人单位能够知法、懂法、守法，利用法律武器维护自己的合法权益，形成良性循环，最终亦有利于劳动人事争议的化解。

滨州市中级人民法院

2021年9月16日