

江苏法院劳动争议审判蓝皮书

(2008年 - 2010年)

江苏省高级人民法院

审理劳动争议案件是人民法院保障和改善民生、服务加快转变经济发展方式大局的重要内容。近年来，全省各级法院始终坚持“三个至上”指导思想和“为大局服务、为人民司法”工作主题，紧紧围绕“社会矛盾化解、社会管理创新、公正廉洁执法”三项重点工作，充分发挥审判职能作用，公正、高效地审理和执行了一大批劳动争议案件，为推动构建和谐稳定的劳动关系，切实保障和改善民生，维护社会稳定提供了坚强有力的司法服务和保障。

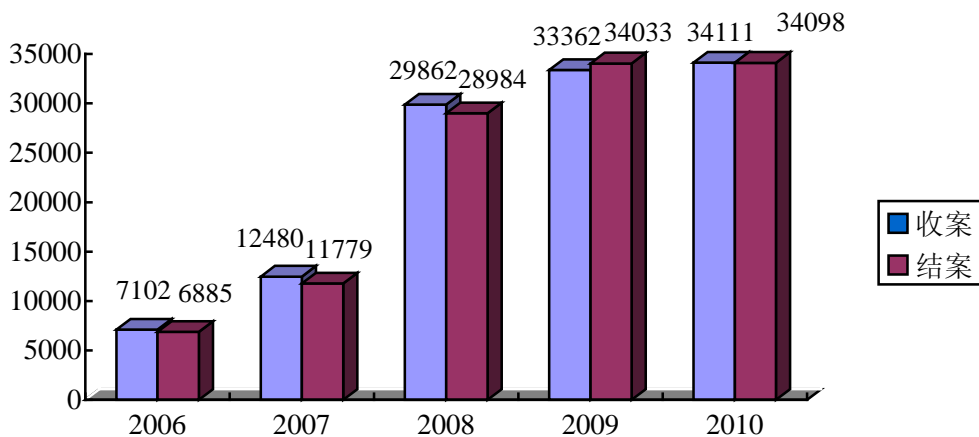
一、劳动争议案件的基本情况与特点

(一) 案件数量持续增长

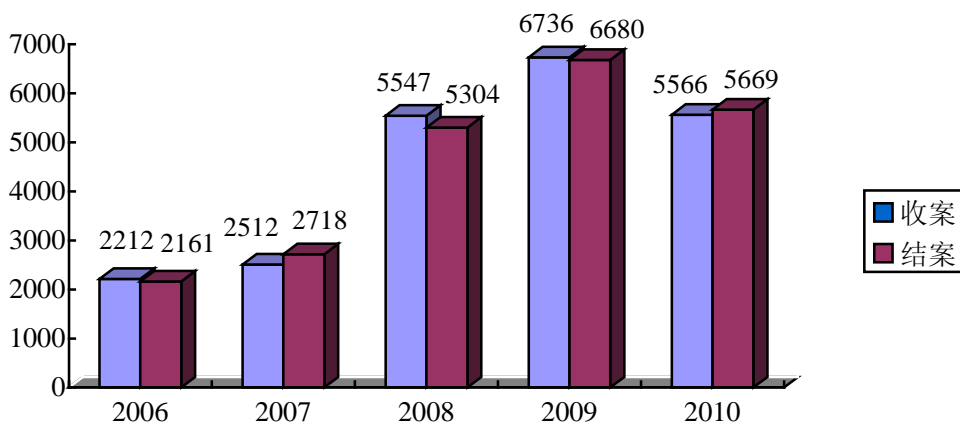
2008年《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》相继实施后，江苏劳动争议案件呈现“井喷式”上升的态势。2008年，全省法院共受理一审劳动争议案件29862件，比2007年的12480件增长了140%。2009年和2010年，一审劳动争议案件增长幅度虽显著放缓，但案件数量仍处于高位运行的状态，两年分别受理33362件和34111件，增长幅度为11%和2.25%。由于一审案件的基数持续走高，二审劳动争议案件也维持在高位运行。2008年新收二审案件5447件，同比上升116.84%；2009年收案6736件，同比上升23.66%；2010年下降较为明显，共新收5566件，

同比下降 17.37%，但数量仍超过 2008 年，相当于 2007 年的 2.2 倍。

图表一：2006年至2010年全省一审劳动争议案件收结案走势图（单位：件）



图表二：2006年至2010年全省二审劳动争议案件收结案走势图（单位：件）



面对劳动争议案件“井喷式”增长带来的压力与挑战，全省各级法院迎难而上，牢固树立执法办案第一要务的理念，加大案件审判工作力度，不断提升案件审判工作效率，劳动争议案件收结案比始终保持在较高的水平。2008年至2010年，全省法院共审

结一、二审劳动争议案件 114768 件，其中一审案件 97115 件，二审案件 17653 件，结收案比达 99.77%。

（二）调解撤诉率大幅上升

面对劳动争议案件激增的态势，全省各级法院在劳动争议审判工作中始终坚持“调解优先、调判结合”理念，大力强化诉讼调解，积极推动诉调对接工作，劳动争议审判工作始终保持着调解撤诉率稳步增长和“调多判少”的基本格局。2008 年以来，全省法院一审劳动争议案件调解撤诉率始终保持在 60% 以上，2010 年，全省法院一审劳动争议案件调解撤诉率达到 76.21%，比同期全省民事案件的平均调解撤诉率高近 10 个百分点。

（三）案件类型趋于复合化、多样化

从劳动争议案件类型看，仍以传统的追索劳动报酬、解除劳动合同、保险福利争议案件为主体，这三类案件占受理案件总数的 83.1%。但与以往相比，案件类型呈现出几点较为明显的变化：一是劳动报酬争议呈上升趋势。追索劳动报酬争议案件占受理总数的 37.27%，居于各类劳动争议案件的首位。其中，以拖欠工资尤其是加班工资的居多，占到劳动报酬争议的八成以上。二是当事人诉求由单一演进为复合。与以往劳动争议案件往往只涉及劳动报酬给付或工伤保险赔偿等单一诉讼请求明显不同的是，近三年来，包括多项诉求的复合型案件日益增多，往往同一起案件既有追索加班工资、双倍工资，又有支付经济补偿金、赔偿金、代通知金，还有要求用人单位给付误工费、资料复印费、精神损失费等的复合型诉讼请求，反映出劳动权利义务关系的综合性及

日益复杂化的趋势。三是新类型诉求开始出现并增多。随着新法的实施，劳动争议案件出现一些新的诉讼请求，最为突出的就是在用人单位不与劳动者签订书面劳动合同的情况下，劳动者要求支付双倍工资的案件日益增多，占全部案件的 17.27%，而这在以往的劳动争议案件中是没有的。其次是根据《劳动合同法》的规定，在用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件、未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费、用人单位的规章制度违反法律、法规的规定损害劳动者权益等六种情况下，劳动者主动提出解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿的诉求也呈增长趋势。

（四）群体性争议居高不下

2008 年全省法院受理集体劳动合同争议 361 起，2009 年 409 起，2010 年 336 起，虽然有所下降，但仍然较多。究其原因，一是受金融危机影响，企业发展变得困难，部分企业因批量裁员、集体欠薪等情形引发群体性劳动争议。二是“人多力量大”的心理，使劳动者更愿意进行群体诉讼。

（五）民营中小企业成为争议多发地带

民营中小企业多数集中于服务行业及劳动密集型企业，企业利润往往比较低，而《劳动合同法》的施行导致企业经营成本上升，在市场激烈竞争和宏观经济形势影响企业生产的情况下，企业利润空间进一步压缩，为此，一些企业就不能严格执行《劳动合同法》，甚至故意规避《劳动合同法》的规定。从去年随机抽查无锡地区 100 件案件的情况看，涉及国有企业的仅 1 件，涉及

民营企业的有 83 件，外资企业的 11 件，个体工商户 5 件。以出口型企业居多的苏州地区，民营企业和外资企业的劳动纠纷案件较多，抽取的苏州地区 110 件案件中，涉及民营企业的 61 件，涉及外资企业的 43 件。

二、加强劳动争议案件审判工作的主要做法

（一）着力强化劳动争议案件调解工作

一是始终坚持“调解优先、调判结合”工作理念。按照全程、全员、全面调解的原则，将调解工作作为审理劳动争议案件的首要手段，并贯穿于劳动争议案件审理的全过程，扎实开展调解工作，取得了显著效果。

二是积极构建劳动争议案件诉调对接工作机制。首先，充分发挥调解工作室的作用，将劳动争议案件全部纳入诉前调解范围，通过诉前调解使相当一部分纠纷在立案前就得到妥善化解。其次，积极引入工会组织参与调解工作，省法院与省总工会联合下发了《关于邀请、委托工会组织和特邀调解员调解劳动纠纷案件的意见》，建立了工会组织特邀调解员制度，选聘了 1350 名特邀调解员广泛参与到劳动争议案件的调解工作中，取得了显著的工作成绩和良好的社会效果。

三是积极参与“五位一体”大调解机制的构建。2010 年，省法院联合省综治办、省矛调办、省劳动人事争议仲裁委员会、省司法厅、省人力资源和社会保障厅、省总工会共同下发了《关于建立劳动争议“五位一体”调解机制的意见》，进一步发挥大调解机制在化解劳动争议、依法保障劳动者和用人单位合法权益、

促进劳动关系和谐稳定中的重要作用。全省各级法院认真贯彻落实该意见的精神，积极参与建立和完善诉讼调解与企业调解、行政调解、人民调解、仲裁调解相互衔接的工作机制，在地方党委政府的领导下，联合各个部门、各个行业和各类调解组织的力量，共同调处劳动争议纠纷，形成化解矛盾纠纷的合力，起到了良好的工作效果。

（二）建立健全符合劳动争议案件特点的审判工作机制

一是强化服务群众意识，完善司法便民的各项措施。在诉讼服务中心指定专人为劳动争议案件当事人提供必要的法律咨询、诉讼指导、调解引导等工作，方便其行使诉讼权利；对经济确有困难的当事人实现诉讼费用的缓、减、免，对劳动者申请采取财产保全、先予执行措施的，可以结合具体案情和劳动者的实际情况，不要求劳动者提供担保；劳动争议案件原则上适用简易程序，提高审判效率。

二是开辟“绿色通道”，保障农民工合法权益。建立劳动争议案件“绿色通道”，对涉及农民工的劳动争议案件实行优先受理、优先审理、快速办结、优先执行，确保农民工的合法权益。特别是年终岁末审理涉及拖欠农民工工资的劳动争议案件时，立案、审理、执行等部门通力合作，以优质高效的审判和执行工作确保广大农民工在春节之前能够足额拿到被拖欠的工资。

三是推行专业化审判，优化审判资源配置。2010年，省法院与省劳动人事仲裁委联合下发了《关于在劳动人事仲裁委员会设立劳动人事争议巡回法庭的通知》，要求全省各级法院在劳动

人事仲裁委设立劳动人事争议巡回法庭，作为审理劳动争议案件的专门审判庭。截至目前，全省已经设立了 33 个劳动人事争议巡回法庭。与此同时，全省各级法院还积极探索符合各地实际的专业化审判机制。无锡中院成立了全国首家中级法院劳动争议案件审判庭集中审理劳动争议案件。全省各基层法院也普遍建立专门审理劳动争议案件的审判庭或合议庭，劳动争议案件的审判水平得到了显著提升。

四是探索三方合议裁判机制，推行司法民主。淮安、镇江等地区法院近几年开始尝试劳动争议案件三方合议裁判机制，依法从工会组织和企业家协会中选任一定数量的人民陪审员，在审理劳动争议案件时，组成由法官、工会组织人民陪审员和企业家协会或工商联组织的人民陪审员共同参加的合议庭，进一步提升劳动争议案件的审判工作质量和效果。从工会和企业家协会、工商联组织中选拔的人民陪审员更了解劳资双方的利益需求，也熟悉劳动政策法规，有效弥补了法官这方面的知识漏洞，提高了裁判的正确率和调解的成功率，增强了劳动者、企业对裁判结果的认同度和司法的权威性。

（三）加强业务指导，确保《劳动合同法》的贯彻实施

《劳动合同法》的实施恰逢国际金融危机给广大企业生产经营及劳动用工带来了巨大影响。面对金融危机的冲击，企业、劳动者和社会各界对于《劳动合同法》产生了各种不同的认识甚至质疑，给《劳动合同法》的贯彻实施造成了相当的困难。为应对宏观经济形势的变化，正确理解和贯彻《劳动合同法》，省法院

制定出台了《关于在当前宏观经济形势下妥善审理劳动争议案件的指导意见》，明确提出保障民生和促进企业发展相并重、坚持促进就业和维护劳动关系稳定相兼顾、坚持执行法律与贯彻政策相统一、坚持调解前置、首选调解和着重调解等基本原则，及时统一了全省法院审理劳动争议案件的执法理念和思想认识，不仅对正确贯彻实施《劳动合同法》有重要指导意义，也对企业 and 劳动者起到了积极的引导和规范作用。及时总结审判经验，编写劳动争议案件审理指南，有效统一了案件审判标准，保证了裁判结果的一致性，维护了立法与司法的权威性。各中级法院和基层法院也密切关注法律实施过程中出现的新情况、新变化，深入分析经济发展方式转变反映在劳动争议司法领域的各种情况和问题，加强分析研判并提出解决对策与建议，供地方党委政府提供决策参考，引起了很多地方党委、政府的高度重视，为维护地方劳资关系和谐健康发展、促进当地转变经济发展方式作出了贡献。

三、积极推动劳动争议纠纷源头治理工作

（一）大力加强司法宣传，营造和谐劳动的社会共识

各级法院通过案例宣传报道、案件回访、巡回审判以及开展送法进工厂、进社区等形式多样的活动，广泛开展《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》等劳动法律法规的宣传活动，提高企业和劳动者双方的法律意识，促进劳动关系健康有序运行，从源头上预防和化解纠纷。一方面引导用人单位加强用工管理，规范劳动人事管理流程、建立文书档案的保管制度、加强劳动合同日常管理的责任制度、建立企业内部的员工申诉途径等，增强企业对

依法用工重要性的认识。另一方面引导劳动者依法诉讼、理性维权，积极参与调解和解。引导劳资双方互信互让，携手建立相互信赖、相互包容的和谐劳动关系。

（二）深入联系企业，帮助企业完善用工机制和自我协商机制

劳动纠纷的源头在企业，推动劳动纠纷源头治理，必须从企业着手，着眼于规范企业用工关系、完善企业内部协调机制。一是主动延伸审判服务，通过走访企业、召开企业座谈会和职工座谈会、举办义务法律讲座、邀请旁听案件审理、法官定点联系企业等多种形式，既提高了劳动者理性、依法维权的意识和能力，也强化了企业预防劳资纠纷的功能，增强了企业依法用工的意识。二是积极推行风险告知制度，加强纠纷的源头预防。2009年，为有效应对国际金融危机可能给企业造成的法律风险，省法院制定出台了《关于在当前宏观经济形势下妥善审理劳动争议案件的指导意见》，并向全省 57000 家规模以上企业发放《防范经营法律风险 60 项提示》，其中有 14 项涉及企业劳动用工，切实提高企业依法用工水平，从源头上防范劳动争议的发生。三是帮助企业建立完善内部协调机制，促进纠纷自主协调解决。如南通开发区法院与辖区内百家企业建立院企调解机制，建成互连网络，一旦遇有涉及上述企业的劳动争议案件，直接与企业负责人联系，加大协调主动性。自建立“院企调解机制”以来，共处理了近百件劳动争议，均以调解或撤诉方式结案，调撤率 100%。四是积极开展司法建议。对审判工作中发现普遍性或需要提请企业

注意的问题，及时向企业提出司法建议，有针对性地提出企业规范用工制度的意见和建议；帮助企业适应劳动保障法律法规的要求，从制度上预防劳动争议纠纷的产生；规范司法建议督促落实，保证建议事项真正落到实处。

（三）健全裁审衔接制度，统一劳动争议执法尺度

全省各级人民法院均与当地劳动争议仲裁机构建立了裁审衔接制度，统一案件处理尺度，最大限度地发挥现有争议处理机制的整体效益，最大可能地降低当事人的讼累，有利于以最低的成本实现司法公正。一是加强仲裁程序与诉讼程序的有效衔接。建立与劳动人事争议仲裁委员会的沟通协调机制，统一仲裁程序与诉讼程序适用法律的标准，理顺仲裁程序与诉讼程序的衔接机制，实现劳动争议仲裁程序和诉讼程序的协同运行。二是统一人民法院和劳动人事争议仲裁委员会的执法尺度。2008年以来，省法院与省劳动人事争议仲裁委员会针对《劳动合同法》施行后的新情况、新问题及时组织联合调研，共同制定出台了关于适用《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》的两个规范性文件，有效统一了司法裁判与劳动仲裁的执法尺度，最大限度地维护了法律权威和当事人合法权益。

（四）建立联动化解机制，积极参与社会治安综合治理

建立劳动纠纷排查化解机制，加强与工会、基层组织等力量的沟通协调，及时排查矛盾纠纷；建立重大劳动争议应急处理机制，开辟群体性、矛盾激化型劳资纠纷“绿色通道”，建立由总工会、劳动人事争议仲裁委员会、劳动监察部门、信访部门及人民

法院联动协作机制，及时通报情况，会诊案情，快速处理该类纠纷；建立群体性追索劳动报酬突发处理机制，积极与党委、政府充分沟通协调，联合各方力量及时妥善化解纠纷，维护劳动者权益和保障地方经济稳定和发展。

2011年是“十二五”规划的开局之年，“十二五”将保障和改善民生作为加快经济发展方式的根本出发点和落脚点，这为劳动争议审判工作提供了难得的发展机遇。全省法院将始终坚持能动司法，深入推进三项重点工作，进一步发挥服务经济和社会发展的职能作用，将预防和化解劳动争议矛盾纠纷作为重中之重，努力构建和谐共赢的新型劳动关系，为经济社会又好又快发展作出应有的贡献！

江苏法院 2008 至 2010 年度劳动争议十大案例

1、某广播电视局诉王某劳动合同纠纷案

【裁判要旨】根据《劳动合同法》的规定，劳动合同应当具备法律规定的形式和实质要件，否则不能依法成立和生效。用人单位与劳动者签订的劳动合同如果不具备法律规定的必备条款，仍需承担支付双倍工资的法律責任。

【案情概要】王某自 2007 年 10 月起在某广播电视局处工作，负责电台编辑工作。双方签订的劳动合同内容为：“某广播电视局业余人员（主持人、通讯员）报酬协议 甲方：某广播电视局 乙方：王某 1、乙方必须遵守新闻职业道德。2、乙方遵守甲方的各项管理规定。3、甲方依照考核结果及时按月支付乙方报酬。4、乙方有权提出终止本协议，但必须提前一个月时间告知。5、如乙方违反职业道德标准，或违反甲方有关管理规定，甲方有权终止本协议。6、乙方工作所涉及的知识产權归甲方所有。7、本协议有效期为签订之日起到 2008 年 12 月 31 日。8、本协议一式三份，局人秘科一份，甲乙双方各执一份。 2008 年 月 日。”2009 年 6 月，王某领取了 2009 年 1 月至 5 月的工资 5 090 元后就没再上班，并于 2009 年 7 月 27 日申请仲裁，认为双方的协议不具备《劳动合同法》必备的条款，不是有效的书面劳动合同，要求某广播电视局支付未签订书面劳动合同的双倍工资。仲裁委员会支持了王某的仲裁请求。某广播电视局不服诉至法院，

法院亦认为双方的协议缺乏工作内容这一核心条款，无法根据协议确定双方的权利和义务，劳动合同并未成立，故判决某广播电视局向王某支付 11 个月的双倍工资。

【法官寄语】《劳动合同法》为了推行劳动合同书面化，规定了用人单位不与劳动者签订书面劳动合同，就要承担支付双倍工资的责任。这样规定的目的是为了防止双方在发生纠纷时，因为没有签订书面的劳动合同，致使无法确定双方的权利和义务，甚至有用人单位借此否认与劳动者存在劳动关系，从而达到侵害劳动者权益的目的。为了使这项规定更加具有指导意义，《劳动合同法》还规定劳动合同应当具备以下条款：1、用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；2、劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；3、劳动合同期限；4、工作内容和工作地点；5、工作时间和休息休假；6、劳动报酬；7、社会保险；8、劳动保护、劳动条件和职业危害防护；9、法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。如果用人单位和劳动者签了书面合同，但是这个合同过于简单，不具备上述必备条款，无法根据合同的内容确定双方的劳动权利和义务，那么该合同就不具备劳动合同的本质特征，不仅未依法成立，更谈不上生效。所以，用人单位决不能以为，只要签订了一个书面合同，就已经履行法定义务了，还需注意这个书面合同必须具备法律规定的必备条款后，才能被视为是合法有效的劳动合同。

2、杜某、袁某与东台市某公司劳动合同纠纷案

【裁判要旨】劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的，用人单位可以解除劳动合同，但应当提前三十日向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工意见，并将裁减人员方案向劳动行政部门报告。

【案情概要】杜某和袁某均系东台市某公司职工。2007年3月，因生产所涉水源断绝，东台某公司停产歇业，职工待岗，该公司鉴于当时的情况，经研究决定与包括杜某、袁某在内的29名职工终止劳动关系，给予一次性经济补偿金。在实施过程中，该公司于2007年11月7日在东台日报上以公告的形式向职工发出通知，其内容为“因三仓河闸新建工程，本公司在三年内无法组织正常生产，经公司董、监事会研究，股东会决议并向职工说明后报有关部门备案，公司决定除国家政策规定保护对象外，实施整体工龄买断，与杜某等29名职工终止劳动关系。请有关职工在本公告登报后30日后的10日内，自行到公司办理相关手续，逾期责任自负。”2007年12月6日，该公司分别向杜某、袁某等职工发出《终止劳动关系证明》。杜某和袁某认为公司与其终止劳动关系不合法，遂向东台市劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁委员会裁决对申诉人的申诉请求不予支持。杜某、袁某等不服，向法院提起诉讼。法院认为，东台某公司在裁减人员前，未与职工就变更劳动合同进行协商，在裁减人员过程中，没有提前三十日向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工的意见，亦未提供证据证明其已向劳动行政部门报告，因此，东台市某公司

的裁员行为不符合法律规定的程序和条件，故判决撤销东台市某公司对杜某、袁某作出的《终止劳动关系证明》。

【法官寄语】用人单位生产、经营过程中往往会面临各种各样的风险，比如说生产经营所依据的客观条件发生重大变化，致使经营发生困难或者出现资不抵债等情况，此时用人单位往往需要调整生产结构、裁减人员，才有可能获得一线起死回生的机会。但是，《劳动合同法》在赋予用人单位裁减人员权利的同时，为保护劳动者的权益，亦对用人单位提出了必须按法定程序进行的要求。这则案例告诉我们，如果用人单位没有履行法定程序，即使用人单位的现实状况符合《劳动合同法》规定的裁员的条件，也会因为程序不合法，而使其裁员行为被认定为无效。

3、 南京某旅游公司与朱某劳动争议案

【裁判要旨】因劳动者本人的原因给用人单位造成经济损失的，应当承担相应的赔偿责任。经济损失赔偿应考虑劳动者的过错程度，并兼顾劳动者的实际收入水平予以确定。

【案情概要】2007年1月22日，南京某旅游公司与朱某签订《驾驶员聘用合同》。2007年7月13日，朱某驾驶该公司的客车行使至南京市恒山路路口时，与无证驾驶无牌照摩托车的胡某相撞，造成胡某和其搭载的乘客王某死亡、两车不同程度受损的交通事故。交管部门认定朱某和胡某在该起事故中负同等责任。事发后，胡某和王某的继承人向法院提起诉讼，南京某旅游公司被判令承担52万余元的赔偿责任。后该公司认为朱某的事

故给其造成重大损失，经与朱某协商无果后，向仲裁委提起仲裁申请，要求朱某赔偿损失 10 万元。仲裁委以申诉事项不属仲裁受理范围为由未予受理。该公司又诉至法院，法院认为，朱某作为职业驾驶员在通过有信号灯的路口时疏于观察，未按信号灯的指示通行，遇情况措施不及，对于事故的发生有重大过错；朱某驾驶的机动车制动不良，南京某旅游公司对机动车的管理也有疏忽，应承担管理不善的责任；综合考虑朱某和南京某旅游公司的过错，并兼顾朱某的实际收入水平(年收入 1800 元)，酌定朱某对南京某旅游公司直接损失承担的数额为其年收入的 30% 即 5400 元。

【法官寄语】传统的劳动争议大多是用人单位违反法律规定和合同约定侵犯劳动者的合法权益，但是近年来，用人单位要求劳动者赔偿损失引发的劳动争议也屡见不鲜。《劳动合同法》、《工资支付条例》等明确规定，劳动者因本人的原因给用人单位造成经济损失的，应当承担相应的赔偿责任。立法上之所以对劳动者作出这样的规定，首先考虑到在企业的生产活动中，劳动者要严格注意安全责任，既要保护自身生命财产的安全，也要保障企业的正常有序运行。另外，从经济平衡的角度看，企业是一个整体，企业员工通过企业组织结成一个共同体，当某一个员工因为自己的不规范、过错行为给企业造成损失的时候，实际也就侵害了共同体其他成员的利益，企业的损失也必然转嫁为全体员工的损失。所以，作为劳动者应当树立与企业是一个共同体的观念，

忠于职守，这既是对自己负责，也是对企业和其他员工负责任的态度。

4、阮某与南京某乳业公司劳动合同、社会保险纠纷案

【裁判要旨】送奶工自备运输工具、自担运输风险，按件(瓶)计酬，其与乳业公司之间劳务关系的实质在于为乳业公司提供劳务成果——送奶至指定的地点。因此，送奶工与乳业公司之间建立的是承揽合同关系，而不是劳动关系。

【案情概要】阮某从 1998 年开始从事牛奶转运工作。每晚 12 点左右，阮某至南京某乳业公司东井村奶站分拣、运送牛奶至乳业公司指定的各小区分发点，同时回收上一天产生的空奶瓶回东井村奶站。双方约定阮某自备汽车，运输费用（汽油费、修理费等）及发生事故的责任由阮某承担，乳业公司按每瓶 0.4 元与阮某结算劳务费，允许牛奶包装有 0.04% 范围内的破损率。阮某平均每天耗时 6 个小时左右。2008 年，阮某月均劳务收入约 2200 元。银行进账单显示，上述款项的性质为劳务返利，但阮某存折打印显示的月收入性质为“工资”。乳业公司未向阮某支付过加班工资，亦未为阮某办理社会保险。乳业公司于 2006 年为阮某投保过团体年金保险，保险金额为 486.19 元，领取年龄为 65 岁。2009 年 1 月 15 日，双方就是否存在劳动关系发生争议，阮某遂停止送奶工作，并于同年 4 月 3 日向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求乳业公司补办社会保险、支付加班工资等。后仲裁委以超过仲裁审理期限为由，终结审理。阮某遂诉至法院。法

院认为，双方之间系平等民事主体，形成的是按劳动成果支付劳动报酬的承揽合同关系，而不是劳动关系，判决驳回阮某的诉讼请求。

【法官寄语】乳业公司一般都会在城市设立多处集中配送点，每天清晨，有成百上千名送奶工从这些配送点出发，将新鲜的牛奶送到我们早晨的餐桌上。多年来，乳业公司均是以按件计酬的方式与送奶工，未给送奶工办理社保，这是因为乳业公司与送奶工之间的法律关系并不是劳动关系，而是承揽合同关系。应当说，这种弹性的用工方法对劳动者、企业和社会三方都是有利的。对劳动者来说，通过送奶这种灵活用工方式，可以增加收入。对企业来说，可以有效减少用工成本。对社会来说，能够达到实现充分就业和增加企业利润的双重利好。通过这个案例我们也希望提醒广大的送奶工：即使乳业公司没有为送奶工缴纳社保的义务，送奶工也可以以个人身分自行缴纳社会保险，不要因为舍不得一时的利益，而在将来不能享受社会保险待遇时追悔莫及。

5、黄某与无锡某饭店劳动合同纠纷案

【裁判要旨】劳动者患病或非因工负伤，医疗期满后，如果用人单位既未向劳动者告知医疗期已满，亦未另行为其安排工作，而直接与劳动者解除劳动合同，则构成违法解除，应支付相应的赔偿金。

【案情概要】黄某于 1993 年 8 月进入无锡某饭店担任厨师。2008 年 8 月 29 日，双方签订最后一期劳动合同，期限自 2008

年9月1日至2011年8月31日。2006年9月，黄某因患病开始向饭店请假，此后再未到饭店上班。在黄某的医疗期内，黄某一直向饭店提供医疗证明和病历。2009年3月27日，饭店发给黄某通知一份，上面载明：你自2006年3月休病假至今，病休已二年有余，根据劳动合同法规定，你患病的医疗期为十二个月，但公司本着以人为本的理念，延长了你的医疗期直至今天。鉴于你至今尚不能恢复工作，现经公司讨论研究决定，将按有关规定于2009年3月31日与你解除劳动合同，同时也会按劳动合同法的相关条款给予你相应的经济补偿。2009年4月底，饭店将经济补偿金与医疗补助费的计算清单复印给了黄某。2009年7月，黄某向无锡市劳动争议仲裁委员会申请仲裁。因不服仲裁裁决，黄某诉至法院。法院认为饭店构成违法解除，判决饭店向黄某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

【法官寄语】员工生病或者非因工负伤，这都是用人单位所不愿意看到的，因为这无疑会增加用人单位的用工成本。《劳动合同法》从保护劳动者的角度，赋予了劳动者享受医疗期的权利，但同时也考虑到如果劳动者无期限地休医疗期的话，将会给用人单位带来不能承受之重，所以亦规定在法定的医疗期满后，在法定的条件和程序下用人单位可以解除劳动合同。用人单位想要与员工解除合同时就不能忽视这个法定的条件和程序。也就是说，当劳动者的医疗期已经届满时，用人单位首先应当通知劳动者来上班，如果劳动者的身体状况不能胜任原岗位，还应当另行安排合适的工作，有必要的話还要让劳动者接受岗前培训，如果此时

劳动者仍不能从事新的工作的话，用人单位方可在提前三十天或额外支付一个月工资的前提下，行使与劳动者解除劳动合同的权利，否则用人单位的解除行为就有被认定为违法的可能。

6、陈某与某江河水务公司劳动合同纠纷

【裁判要旨】全日制用工与非全日制用工作为被法律认可的两种用工形式，在工作时间、劳动报酬、劳动合同解除以及经济补偿等方面存在显著差异。非全日制用工双方当事人可以订立口头协议，用人单位不得约定试用期，任何一方都可以随时通知对方终止用工，并且不需要向劳动者支付经济补偿金，除工伤保险外，用人单位没有为劳动者缴纳社保的强制义务。

【案情概要】陈某于2005年3月7日到某江河水务公司任巡线员，当日双方签订了一份期限为2005年3月7日至2005年12月31日的劳动合同，合同期满后未再续订。陈某在江河水务公司实际工作至2009年4月10日。作为巡线员，陈某每天工作时间一般不超过4个小时，主要在上半完成，星期六、节假日不用工作。2009年6月，陈某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认与水务公司形成无固定期限的劳动关系，并要求按680元/月的标准发放生活费直至退休，以及支付加班工资、补办社会保险。仲裁委确认双方之间为非全日制劳动关系，驳回陈某的仲裁请求。陈某不服，诉至法院。法院亦确认双方为非全日制劳动关系，驳回陈某的诉讼请求。

【法官寄语】近年来，以小时工为主要形式的非全日制用工

发展较快。这一用工形式突破了传统的全日制用工模式，适应了用人单位灵活就业和劳动者自主择业的需要，已成为促进就业的重要途径。这种用工形式的最大特点就是用人单位与劳动者的联系较全日制用工形式更加灵活松散，这个特点在某种程序上容易使当事人忽视了对自身权益的保护。所以，我们建议，虽然法律上并不强制在非全日制用工形式下，双方必须签订书面的劳动合同，也不强制用人单位必须为劳动者缴纳社会保险费（工伤保险除外），但双方也可以将约定的权利义务形成书面的协议，以免以后产生纠纷；用人单位在需要解除劳动合同时，也应当适当地提前通知劳动者，好让劳动者能有一段准备的时间；用人单位还可以建议劳动者自行缴纳社保，以免将来遭受不必要的损失。如果用人单位与劳动者能够做到互相提醒、互相理解，我们想，一定能创造一个和谐的劳资环境，那么本案中的纠纷也可能就不会发生了。

7、曹某与泰兴市某中心小学劳动合同纠纷案

【裁决要旨】劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位已与劳动者订立无固定期限劳动合同。

【案情概要】曹某于1976年9月至泰兴市某中心小学代课。2004年9月29日，中心小学对包括曹某在内的部分代课教师予以解聘，并出具《长期代课（职）人员解聘后生活补助结算清单》，

中心小学承诺支付给曹某生活补助费 7800 元，曹进在该结算清单上签字。此后，中心小学按约结清了该款项。但曹某却仍一直在中心小学处任代课教师，其每月平均工资为 600 元。2008 年 2 月 16 日，中心小学要求与曹某签订《非全日制劳动合同书》，合同约定曹某每天的工作时间为 4 小时。但曹某在该合同书签名部分签注的内容为“本人在工资极低和工伤后遗症的情况下连续教育工作第叁拾伍个春秋，现自愿继续按法从教，恳求领导最后给予合情、合理、合法的终结”。2009 年 9 月，中心小学以“无法安排”为由口头通知解除劳动关系。曹某向劳动争议仲裁委提出仲裁申请，请求与中心小学签订无固定期限的劳动合同。仲裁委驳回了曹某的该项仲裁请求。曹某不服，诉至法院。法院认为中心小学与曹某间的无固定期限劳动合同已经成立，但应当依法补签书面劳动合同，遂判决中心小学于判决生效后十日内与曹某签订书面无固定期限劳动合同。

【法官寄语】代课教师往往仅仅依据有关部门一句承诺就开始工作，一干就是几十年。他们的待遇一直以来因为没有明确的法律保护，工资福利往往远低于编制内的老师，但他们为教育付出的艰辛劳动，作出的有目共睹的贡献，在情理和道义上都应当获得社会的尊重和回报。长期以来，代课老师因为没有事业单位编制，所以对他们无法用国家制定的有关事业单位工作人员的管理制度、法律法规进行保护，但代课老师与学校之间也存在着管理与被管理的关系，这种管理关系完全符合劳动关系的本质特征。因此，代课老师理应享

受劳动法的全面保护。

8、徐州某矿业公司与田某确认劳动关系纠纷案

【裁判要旨】用人单位未与劳动者签订书面劳动合同，为逃避承担工伤保险赔偿的责任，竭力否认用工事实的存在，法院应当结合用人单位的工资支付凭证、考勤记录、其他劳动者的证言、劳动者受伤后参与救治等具体情况确认劳动关系是否存在。

【案情概要】2008年7月4日，田某受伤后入住徐州仁慈创伤外科医院，2008年12月22日出院。徐州市某矿业公司于2008年11月29日、2008年12月1日分两次付给田某医药费3000元。在付款收条上有矿业公司法定代表人刘某的签名，领款人是田某的母亲。因矿业公司否认田某是公司的职工，田某于2009年4月24日向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，并有多名矿业公司的证人提供证言。仲裁委裁决田某与矿业公司之间存在劳动关系。矿业公司不服，诉至法院。法院认为：从徐州仁慈创伤外科医院病历记载情况及多名证人证言的角度分析，田某主张其在矿业公司上班时被冲床砸伤右手的真实性较大，虽然矿业公司在庭审中一再否认田某及证人王某、赵某等是其公司职工，但田某提供的证据以及法院依法调取的证据能够相互佐证，形成了完整的证据链。矿业公司自己提供的记账凭证中亦有给付田某3000元医疗费记录；综合分析双方所举证据证明力的大小，田某所提供的证据能够相互印证，其证明力明显优于矿业公司，足以使法院形成内心确信。法院判决确认田某与矿业公司之间存在劳动关系。

【法官寄语】虽然《劳动合同法》已经实施相当长一段时间，但是用人单位贯彻执行《劳动合同法》仍有很大欠缺，尤其是小型私有企业，因用工监管不到位，用工比较随意，一些农民工通过熟人介绍随意进入车间参加劳动，用人单位既未办理招工手续，也未实施有效管理。劳动者因没有较强的法律意识，也往往对用人单位不与之签订书面劳动合同听之任之。这种情形，一方面给劳动保护带来较大隐患，另一方面发生纠纷时劳动者维权会面临困难。通过这个案例，我们建议劳动监管部门加强监管，规范用工，同时呼吁劳动部门、工会、司法部门包括法院要通过各种渠道加大宣传《劳动合同法》的力度，促使用人单位自觉依照《劳动合同法》的要求与劳动者签订规范的劳动合同。

9、某设备制造公司与高某劳动合同纠纷案

【裁判要旨】公司因生产经营重大调整将一个生产部门分出再投资设立为一个子公司属于公司的分立。如被分出部门的职工不同意按原劳动合同条款及工资福利待遇变更劳动合同主体到新成立的公司工作，属于原劳动合同无法履行、经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的情形，公司可以依照法定程序单方解除劳动合同。

【案情概要】1994年5月10日，高某到某设备公司工作。2004年，双方签订了无固定期限劳动合同。2007年11月22日，设备公司又独资设立了一新公司。12月20日，设备公司召集包括高某在内的垫片车间的全体员工召开会议，告知设立了新公司

及设备公司的垫片生产将整体转移至新公司的事宜，并告知了有关垫片车间员工的劳动关系转移或解除的两种方案：一、同意与新公司重新建立劳动关系的员工，其在设备公司的工龄将与其在新公司的工龄合并累计，其与新公司签订的合同条款与现行的合同条款一致，其在新公司的工资福利待遇将延续设备公司的相关规定；二、不同意与新公司重新建立劳动关系的员工，设备公司将解除与其的劳动关系，其将依法获得相应的经济补偿金和违约金。会议当天，设备公司发给员工每人一份关于劳动关系的转移方案及回执，要求员工对两种方案作出选择，于12月24日前交至公司，并告知过期没有提交选择的将视为不同意与新公司建立劳动关系。设备公司将该二项方案征求了工会的意见。因高某逾期未递交回执，12月26日，设备公司当面向高春秀送达了解除劳动合同的通知单，告知劳动合同将于2008年1月25日被解除，要求于1月24日至公司办理相关手续。高春秀逾期未去办理手续，设备公司又于2008年1月30日向高某邮寄送达了解除劳动合同通知（续），再次通知高春秀解除劳动合同事宜，并通知到公司办理相关手续。高春秀仍未去办理相关手续。设备公司遂为高某办理了退工手续。高春秀向仲裁委申请仲裁，要求撤销设备公司作出的解除劳动合同的决定。仲裁委员会裁决设备公司支付高某违法解除劳动合同的双倍赔偿金84736.4元。设备公司不服，诉至法院。法院判决驳回高某要求撤销设备公司作出的解除劳动合同决定的诉讼请求。

【法官寄语】 公司在生产经营过程中，因金融环境、经营

条件的变化而难免会对生产结构甚至公司的合并、分立等做出调整，此中就不可避免的会涉及到对部分劳动者的劳动合同进行调整的问题。有时，因为情势发生变更，还会出现原来的劳动合同无法履行的情形，那么作为企业，此时就应当及时与劳动者进行协商，征求工会的意见，在不能达成一致意见时，更要做好劳动者失业后的保障工作。作为劳动者，也不能死守着劳动合同不能变更的观念，在原合同确时无法继续履行时，还应当多考虑企业给出的解决方法，不然的话可能最终损失最大的还是劳动者自己本人。我们相信，企业和劳动者始终是一个共同体，如果双方都能秉持互谅互让、互相帮助的原则，一定会共同取得长足的发展。

10、付某与中煤公司、中煤公司某工程处劳动争议纠纷案

【裁决要旨】上级企业或主管部门向下属企业负责人收取安全生产风险抵押金和经营风险金，在下属企业完成任务后返还抵押金并兑现奖励，对未完成任务的不予返还，该行为系上级主管部门履行对下属企业负责人管理与考核职能，并非用人单位违法要求劳动者提供担保或收取财物。

【案情概要】付某于1999年9月至中煤公司某工程处任副处长，2000年兼总工程师。2006年1月16日，付某依据中煤公司对所属企业制定的相关考核奖惩办法向工程处交纳了安全生产风险抵押金4500元，同年4月17日又交纳经营风险抵押金16000元，该两笔款项由中煤公司某工程处上交至中煤公司。中煤公司一般于3-5月份返还上一年度风险抵押金并兑现奖励。

2006 年度，中煤公司某工程处没有完成经营承包的承诺，处于亏损状态。后中煤公司将安全生产风险抵押金 4500 元返还给付某，经营风险抵押金未返还。付某由此与工程处产生争议，要求工程处返还风险抵押金、兑现奖励等。付某提起仲裁，对仲裁裁决不服后，又诉至法院。法院认为，与付某建立劳动关系的用人单位是中煤公司某工程处，而不是其上级主管单位中煤公司，中煤公司向下辖企业的领导班子成员收取一定数额的风险抵押金，是履行对下管理职能的行为，而非用人单位违法要求劳动者提供担保或收取财物。法院遂判决，中煤公司按修订后的考核奖惩办法将多收的经营风险抵押金 4000 元返还给付某，并兑现 2006 年未发生安全事故的奖励 4500 元。

【法官寄语】劳动法律法规明文规定用人单位不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。但是，用人单位的上级企业并不是劳动者的“用人单位”。上级企业制定出台相关的规章制度和管理意见，向下辖企业的领导班子成员收取一定数额的安全生产风险抵押金和经营风险抵押金，并规定在下属企业完成任务后及时返还、兑现奖励，对未完成任务的则不予返还，这些作法是上级企业在履行对下管理职能，其实质是对下属企业高管人员从事生产经营活动的考核、奖惩与激励机制，而非用人单位违法要求劳动者提供担保或收取财物。所以，作为企业，应当尽可能地将自身的管理方式和考核机制向下属企业和全体员工进行公布和说明，有必要的还应当进行充分的协商，取得下属企业和员工们的理解与认可，这样才能使自身的管理更趋完

善，同时还可以避免不必要的误解与纠纷。