



青岛市中级人民法院
劳动争议审判白皮书
(2021 年)

青岛市中级人民法院

2022 年 4 月

前 言

劳动关系是最基本、最重要的社会关系之一。和谐的劳动关系关乎民生和社会稳定，是构建和谐社会的重要基础。积极稳妥处理好各类劳动人事争议，维护劳动者和用人单位合法权益，是构建和谐劳动关系的重要组成部分。

青岛作为沿海开放城市，外来投资、对外贸易、本地创业等经济活动活跃，用工体量的增长客观上伴生了劳动纠纷的增多。近年来，企业竞争压力加大，职工维权意识提高，但企业依法管理、依法用工的理念却相对滞后，为争议发生埋下隐患。在产业结构调整 and 国企改革过程中，受企业搬迁、改制、淘汰落后产能及事业单位深化改革等多重因素影响，各类用工矛盾多发。同时，国际经济环境变动加剧，新冠疫情影响深远，造成劳动关系领域矛盾叠加。提升劳动争议化解能力和水平，是当前社会关注的迫切任务。

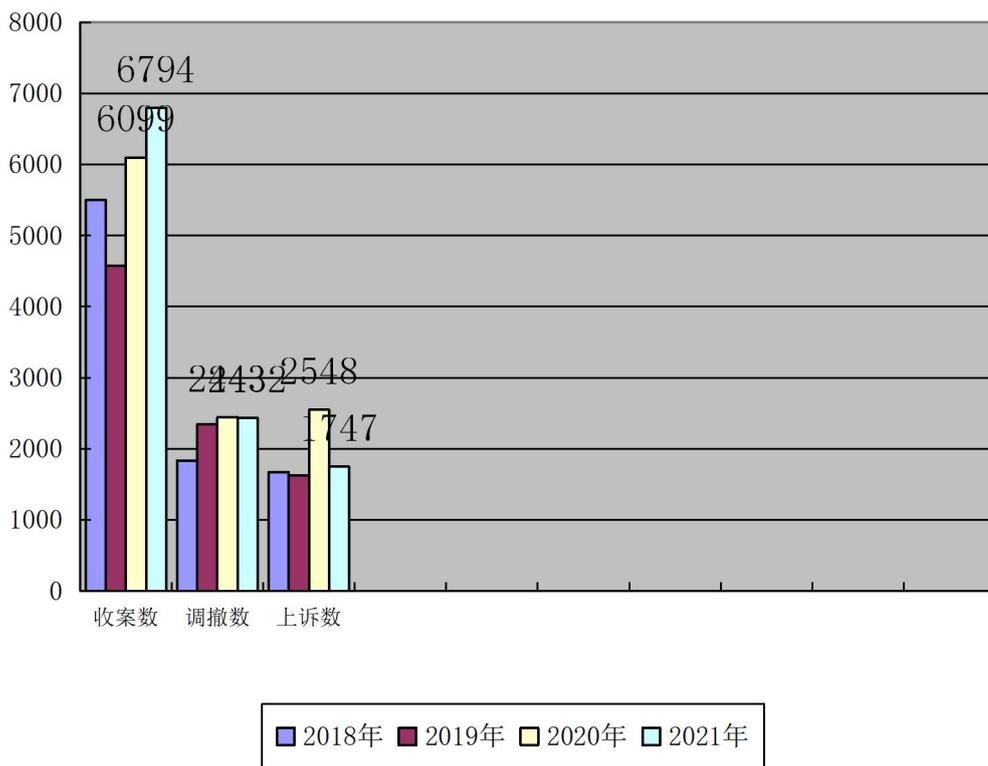
为客观反映近年来青岛劳动争议处理情况，增强社会各界对劳动争议处理工作的认识，推动建立“共建共治共享”的劳动争议治理体系，青岛市中级人民法院对青岛法院2018至2021年劳动人事争议处理工作进行全面梳理，分析了劳动争议处理中发现的问题，提出下一步对策和建议，形成《青岛市中级人民法院2021年劳动争议审判白皮书》。

第一部分 全市劳动争议案件概况

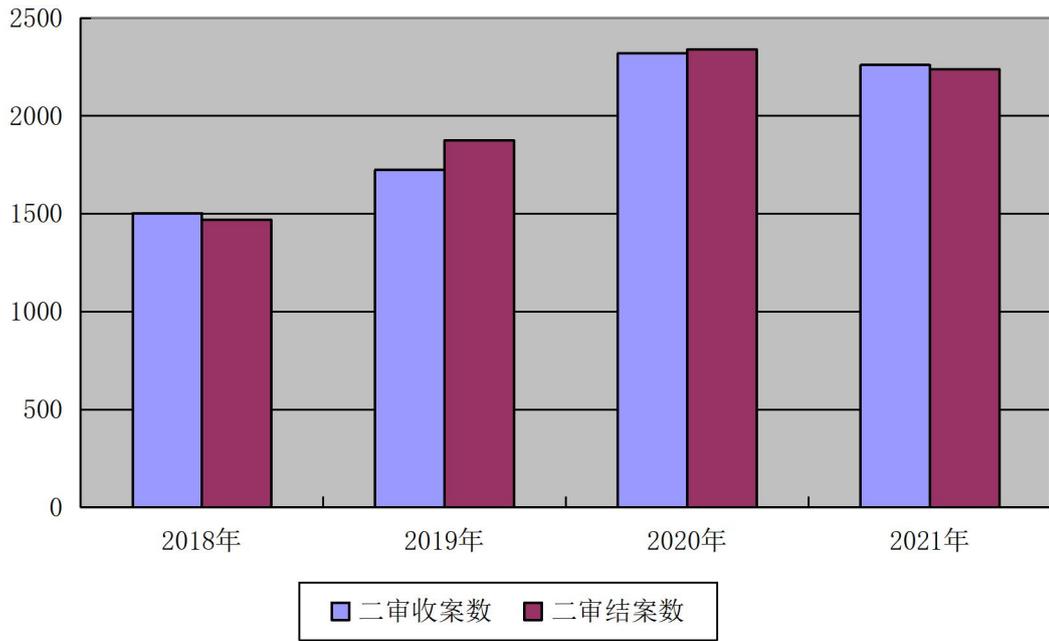
一、劳动争议案件处理的总体情况

2018至2021年，青岛全市两级法院共审结各类劳动争议案件31428件，其中一审案件审结23506件，调解、撤诉结案9051件，调撤率38.51%，二审案件审结7922件，调解、撤诉结案1224件，调撤率15.5%。

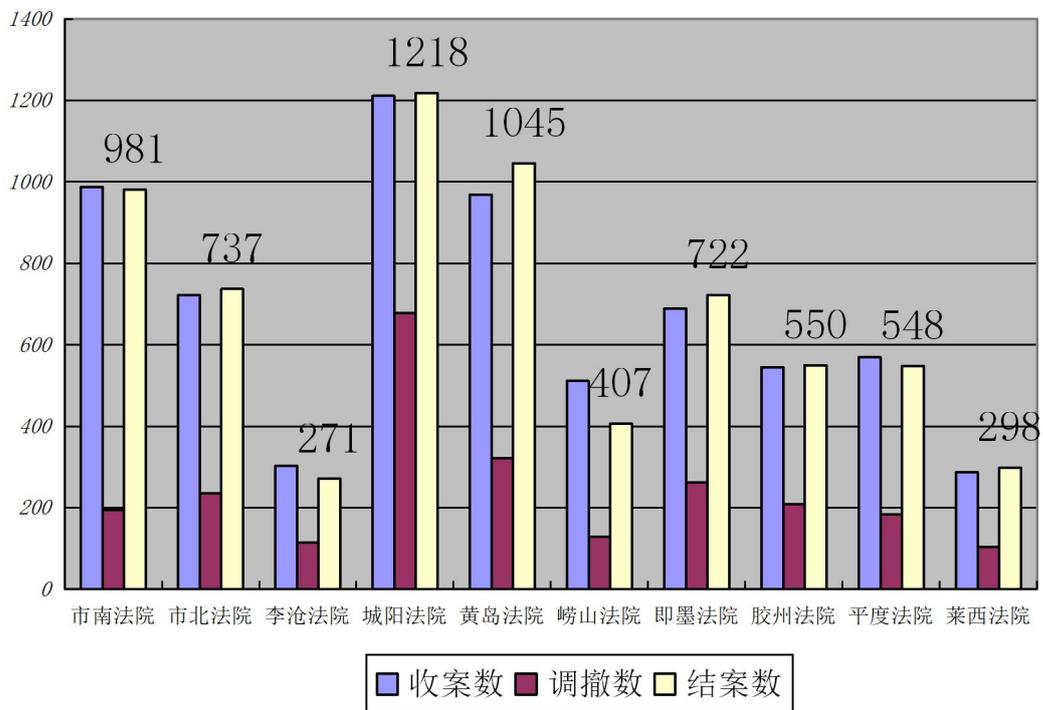
2018-2021年青岛地区劳动争议一审案件收结案情况



2018年-2021年青岛地区劳动争议二审案件收结案情况



2021年青岛地区各基层法院劳动争议一审案件收案情况



上述统计数据显示，青岛地区2018年至2021年劳动争议

案件数量整体呈上升趋势，主要呈现以下特点：全市2018年以来劳动争议一审案件数量高位运行，2019年略有下降趋势，但在2020年疫情影响逐渐显现的情况下，劳动争议案件出现大幅上升，一审收案数量同比上升33.2%，2021年一审收案数量同比上升11.4%，二审收案则保持高位徘徊。

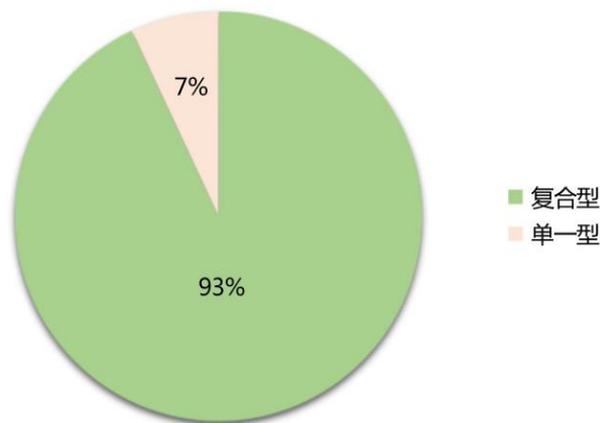
二、劳动争议案件呈现的特点

（一）劳动争议主体多元化。传统劳动争议案件中，劳动者多为制造业的普通基层员工，近年来涉诉劳动者范围不断扩大，涵盖企业高管、业务销售、技术人员、城市新市民、在校大学生、逾退休年龄人员、劳务承包人员等，随着用工形式多元化，外卖员、快递员、家政工作人员、网络主播等提起的劳动争议也不断涌现。用工主体也从传统企业扩展到网络平台经营者、劳务外包单位、共享用工单位、保险代理单位、民办非企业单位、村（居）民委员会、部队等。劳动争议涉诉主体呈现多元化趋势，涉及社会经济生活各个领域。

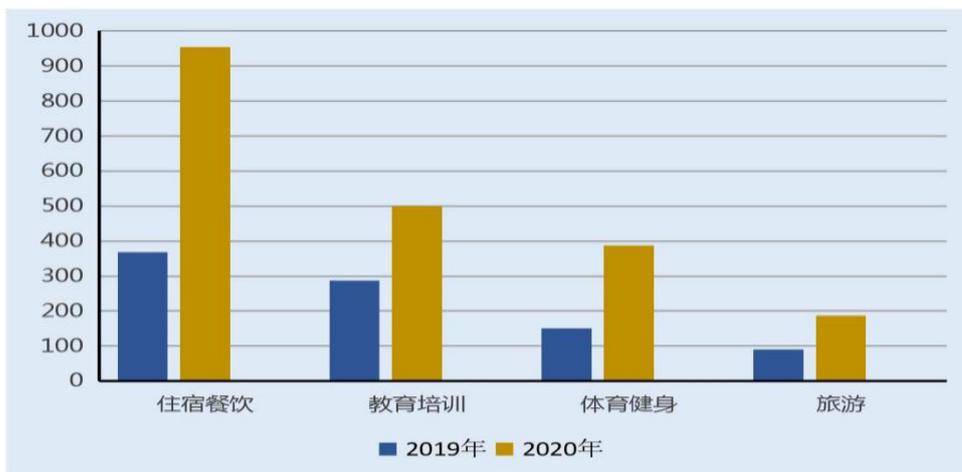
（二）劳动争议诉讼请求复合化。随着劳动者维权意识提升，发生劳动争议后，劳动者往往同时主张多项诉讼请求，包括确认劳动关系、解除劳动合同经济补偿金、拖欠劳动报酬、违法解除劳动合同赔偿金或恢复劳动关系、未签订劳动合同二倍工资差额、加班费等数种诉求。在此基础上，许多

案件劳动者还会主张绩效工资、业务提成、年终奖等，甚至主张社会保险待遇、加付赔偿金、办理档案转移及离职手续等诉求。另外还存在涉及风险抵押金、特殊福利等新类型诉求。劳动者诉讼请求整体呈现多样化复合化的特点，案件审理难度增大。

劳动争议诉求类型占比情况



（三）部分行业受新冠疫情影响案件数量增长明显。随着新冠肺炎疫情突发，因疫情引发的劳动人事争议案件大量涌现，案件涉及企业复工后调岗降薪、因企业经营困难拖欠劳动报酬、企业停止经营批量裁员等引发的纠纷。同时，受疫情影响严重的餐饮、旅游、住宿、教育培训、健身等聚集性消费行业劳动争议纠纷大幅增长。



三、人民法院处理劳动争议案件总体态势

(一) 劳动争议案件事实认定和法律适用难度较大

劳动争议纠纷案情愈加复杂化，加之劳动关系的持续性特点，劳动者通常会针对劳动关系存续期间涉及的全部事项提出诉求，许多证据往往因时间久远核实困难，双方劳动关系终止后，对于相关的工资标准、工资支付、员工出勤及加班等事实分歧较大，证据罗列繁杂，均在一定程度上增加了争议事实认定的难度。另外，“互联网+”等新业态用工模式下，与传统固定作息、固定场所模式相比，时间与空间条件弱化，主体定位模糊、劳动用工灵活、劳动条件自主、证据保存灵活等特点使得在发生劳动争议时，用工关系界定、事实判定等也较为复杂。上述因素，使得法院在证据采信、事实认定和劳动关系确认上的难度加大。

在法律适用层面，现行劳动法律制度以劳动法、劳动合同法、社会保险法、劳动争议调解仲裁法为主干，国务院的相关条例，劳动人事行政部门的配套规章，从劳动关系建立、劳动合同签订，到劳动合同终止、解除，从工资、福利、休

息休假、社会保险，到劳动纪律、劳动保护等，涉及法律法规众多，目前仍存在仲裁与法院之间、上下级法院之间对于劳动法律法规的理解适用存在分歧，劳动争议纠纷裁判尺度不统一的问题。互联网模式下各种新业态用工形式中，各当事人之间的法律关系是否构成劳动关系在实务中存在较大争议，各地法院存在裁判标准不统一问题。

(二) 劳动争议案件调解难度增大

一方面，劳动争议案件须经仲裁前置程序，部分案件在仲裁阶段因用人单位不到庭参加仲裁等原因未能在第一时间通过调解机制化解纠纷，引发劳动者与用人单位矛盾加剧，加大了诉中调解难度。一方面，劳动关系具有财产与人身双重属性，劳动争议案件的诉讼标的系劳动者与用人单位给予劳动关系项下所产生的法律关系，劳动者主张的劳动报酬、社会保险待遇等与劳动者切身利益密切相关，部分确认劳动关系纠纷案件，往往涉及劳动关系背后的劳动者工伤保险待遇及其他权益，导致调解难度较大。另外，近年来受疫情影响，用人单位的经营情况、经济状况也会影响劳动争议案件的调解成功率。

第二部分 劳动争议纠纷成因

一、用人单位用工规范性有待加强

用人单位应当依法建立规范、完备的现代企业用工管理制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。但在经

济社会快速发展和社会法律意识快速提高的背景下，劳动争议数量仍居高不下，反映出部分用人单位特别是中小型民营企业、个体工商户因企业规模小、用工成本高、利润空间窄等原因，企业实际用工管理现状与法律规范化要求之间存在差距，导致劳动争议频发。

（一）用人单位管理制度不完善

实践中，部分企业存在规章制度不健全的问题，未能及时制定或未制定相关规章制度导致管理依据缺失；部分企业规章制度的制定、修改未通过法定的民主程序、未履行公示程序，导致规章制度缺乏法律效力；部分企业的规章制度存在滥用罚款、限制劳动者结婚生育权利等违法内容；部分企业在执行规章制度时不够严格，一些违背规章制度的管理行为损害了规章制度的权威性。

（二）劳动合同制度落实不规范

劳动合同是确定劳动关系、明确双方权利义务的重要依据，但实践中仍存在部分用人单位未依法与劳动者签订劳动合同的情况。部分用人单位未及时与劳动者签订劳动合同、缴纳社会保险，以现金方式支付工资，导致劳动者举证证明双方存在劳动关系存在困难；部分用人单位与劳动者签订的劳动合同内容不规范，对于劳动报酬、工作内容、工作地点等条款约定不明或者约定格式条款排除劳动者的基本权利；在变更劳动合同约定的内容时，未能与劳动者协商一致，导致产生纠纷；在与劳动者解除劳动合同时，缺乏法定事由或未依照法定程序导致解除行为违法。

（三）劳动保障贯彻不到位

部分用人单位为节约用工成本或追求私利未依法为劳动者缴纳社会保险费的情形时有发生，如未按规定险种缴纳或未按劳动者实际工作年限及收入缴纳社保、以社保补贴形式将应当用于缴纳社会保险的费用直接支付给劳动者、通过用人单位内部规定或协议约定免除用人单位法定义务等。由此导致存在造成劳动者经济损失的隐患，比如退休金损失、生育保险待遇损失、工伤保险待遇损失等，也使用人单位面临支付经济补偿金、赔偿损失、承担工伤保险赔付责任等重大用工风险。

二、劳动者维权能力仍有待提升

随着社会经济快速发展，劳动者维权意识不断增强，但仍有许多劳动者因劳动法律知识的欠缺导致在发生劳动争议纠纷时寻求救济能力不足，个别劳动者理性维权意识不足，导致维权的结果未能达到预期。

（一）劳动法律知识水平尚有不足

部分劳动者因对民事诉讼证据制度及规则理解和认知不足，在劳动过程中不注意搜集并保存有关劳动用工方面的证据，比如入职表、工作证、工作照片、考勤记录、工资支付凭证、解除通知等关键证据，导致在双方对事实劳动关系、工资标准、加班事实、劳动合同解除的原因及时间等事项产生争议时，无法提供有效证据印证其主张；部分劳动者在建立劳动关系时缺乏法律风险意识，实践中存在部分劳动者为个人短期利益配合用人单位不签订书面劳动合同、不缴纳社

会保险、工资分开发放等现象，导致劳动者利益受损时维权困难。

（二）需进一步树立理性维权意识

实践中部分劳动者存在诉求不合理的问题，在发生劳动争议时简单罗列诉请，忽略相关诉请是否具有法律和事实依据；部分劳动者在履行劳动合同过程中存在不诚信行为；部分劳动者对于劳动合同法中关于工资、奖金、加班费及福利待遇等的认定标准、计算标准理解存在偏差，导致在诉讼中心理预期较高，加大调解工作难度，也在一定程度上导致了纠纷矛盾激化。

第三部份 劳动争议预防和化解措施

一、企业应加强依法用工意识，从源头上避免劳动争议发生

近几年，青岛法院审理的劳动争议案件有大部分是因用人单位明显的依法用工意识不足、法治观念淡薄造成，例如用人单位不与劳动者签订书面劳动合同、不为劳动者缴纳社保、强制调整劳动者工作岗位后又将劳动者辞退等，上述劳动争议的产生均是由于用人单位明显违反劳动合同法等法律规定导致。一方面，青岛法院将继续加强法治宣传力度，通过举办讲座、发布典型案例、与青岛市总工会举行座谈等方式加强普法宣传，引导企业规范用工、依法用工。另一方面，企业要加强内部建设，增强自身的法治意识和法治观念，避免因违法用工导致用工成本增加。企业要建立健全民主管理

机制，通过召开职工代表大会、劳资恳谈会等方式建立企业与职工对话沟通机制，搭建劳资双方沟通平台，就劳动条件、劳动报酬、工资福利、休息休假、职工培训、劳动纪律等涉及劳动者切身利益的问题与劳动者进行沟通和协商。

二、劳动者应正确表达、合法维权，既要维护自身合法权益，又要保障企业的正常经营

2020年年初爆发的新冠疫情，给许多企业的经营发展造成困境，尤其是与餐饮、服务业等行业相关的中小企业因欠薪、解除劳动合同等产生的劳动争议数量明显增加，这种情况下，法院在处理劳动争议案件过程中，一方面要依法维护劳动者的合法权益；一方面，要注重实现保障企业生产经营和维护劳动者合法权益之间的平衡，尽量减少疫情给企业正常经营造成的影响，为企业尤其是中小企业的复工复产、恢复正常经营提供司法助力。

三、创新审理模式，积极引导当事人通过互联网开庭、调解

互联网庭审是近年来的新兴事物，往往适用于责任清晰、双方争议不大、当事人路途遥远或不便到庭的情形。特别是随着新冠疫情爆发，按照疫情防控减少人员流动、减少人员聚集的要求，互联网庭审成为疫情下方便当事人诉讼的重要途径。劳动争议案件数量庞大，当事人利益诉求集中，互联网庭审有利于高效、便捷的解决双方争议不大的劳动争议案件，节约当事人的诉讼成本。下一步青岛法院将进一步积极引导双方当事人通过互联网方式开庭、调解。对于调解结案

的案件，引导当事人通过网上银行、微信支付、支付宝付款等方式支付案款。最大限度维护当事人合法权益。

四、加强诉裁衔接，构建仲裁委、法院解决劳动争议纠纷联动机制

仲裁程序为劳动争议的前置程序，仲裁委介入劳动争议阶段为争议的初期，该时期往往是化解矛盾的关键时期和黄金时期，要充分发挥仲裁委在矛盾化解过程中的作用。青岛市仲裁委对全市劳动争议纠纷的化解起到很好作用，下一步青岛法院会继续加强与仲裁委交流合作，采取不定期座谈、坚持裁审联席会议制度等加强业务交流，进一步统一裁判尺度，构建青岛市仲裁委、法院共同化解劳动争议协调联动机制，更好化解矛盾纠纷。

五、构建“多元解纷”机制，充分发挥各类调解组织在解决劳动争议方面的作用

法院要加强与工会、工商联、企联、街道（镇）、事业单位主管部门沟通，引导其大力发展企事业单位调解组织及各类系统性、行业性、区域性调解组织和小企业调解组织，建立多元化基层调解平台，织密调解组织网络，有效发挥宣传预防作用、监控预警作用、协商调解作用。畅通从基层调解组织、企业工会组织、劳动行政管理部门、劳动人事争议仲裁到法院立案、审判、执行等环节的信息联络渠道，实现层层预防、逐步化解，促成大多数纠纷通过诉讼外途径提前化解，减轻仲裁及法院办理案件压力。