

劳动争议，那些被误读的因素

《法治》专版由

国浩律师事务所协办
主要业务：公司、合同、海事海商、保险、知识产权

地址：高新区星海南路100号
华商大厦20层 电话：87360126
主任：李道峰
合伙人：史全佩、严宁荣、胡广永

记者 董小军 通讯员 张梦霞

劳动争议又称劳动纠纷，是指劳动关系双方当事人，即职工和用人单位（包括自然人、法人和具有经营权的用人单位）之间，因劳动权利与义务发生分歧而引起的争议。

近年来，随着经济的不断发展，国家出台了一系列相关法律，加大对劳动者合法权益的保护力度，劳动者在争议过程中处于更加有利的地位。然而，在不少争议中，一些劳动者却陷入被动局面，法院劳动争议庭的法官介绍，其中不少与劳动者误读或曲解劳动法律有直接关系，一些劳动者甚至想当然地理解法律。



本版制图：庄豪

种言语和行动的攻。

双方争议的发展果然如公司所预料，最终走到了诉讼程序。在法庭上，公司向法官提交了完整的视频证据，原本振振有词的劳动者一时间无话可说。

法官在评析此案时表示，且不论公司如此取证是否符合关于证据规则的有关规定，但视频证据终究真实记录下了当时的客观事实。劳动者即使原本有理，由于他们采取这种过激手段，使他们先自道德层面输掉了一局。

就这起案件而言，一个企业，根据经营的实际情况，对劳动者进行调岗是一种正常的情况，劳动者如果认为调岗侵害了其合法权益，可通过与公司沟通的方式表达诉求，如果仍然无法解决，可通过劳动仲裁或诉讼求得解决。但采取极端做法，并无任何益处，甚至有可能因此丢了饭碗。

在实际生活中，劳动者因为自认为劳动权益受损而采取非理性手段的情况并不少见。民庭法官建议，对劳动法律的宣传不能仅限于宣传法律内容，还应告诉劳动者如何正确认识权利。

法庭上谁更强势？

北仑的一位劳动者起诉公司要求支付未发的工资，从表面上看，劳动者的诉请理直气壮。但案件一上法庭，情况立即变得复杂；双方对于劳动者究竟何时入职产生明显争议，劳动者所说的入职时间竟比公司认可的时间整整早了一年，然而，他却无法提供书面证据。

按照“谁主张，谁举证”的举证规则，拿不出证据的劳动者似乎要输掉官司。这时，劳动者突然想起，他人职时曾按公司要求填写了入职登记表，该表格可以证明自己的入职时间，但这份表格现在由公司保管。此时，原本有利于用人单位的情况立即逆转。因为按照规定，公司必须与劳动者签订劳动合同，如果未签，要承担相应的责任；如果签过，但无法或者有意不出示，同样要承担相应后果。最终，法院以公司举证不力为由，在入职时间的认定上采信了劳动者的说法。

劳动争议的双方是用人单位和劳动者，在很多时候，直接表现为个人与一个企业的对抗，而且，这个企业可能实力强大。一些劳动者在面临争议时因此而变得悲观，认定自己不是对方的“对手”。然而，这样的认识实际上非常不利于劳动者权益的维护。

国浩律师事务所律师表示，在劳动争议中，谁强谁弱其实是相对的。譬如诉讼程序的举证规则是“谁主张，谁举证”，举证不力方应承担相应后果。由于公司和劳动者在经济地位、资料保管等方面的不平等性，法律为保护劳动者，将一部分举证责任交给了公司。即使是在劳动者为起诉方的情形下，以下凭证的举证责任依然在用人单位处：一、工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社保费用的记录；二、劳动者填写的用人单位招工招聘登记表、报名表等招用证明；三、考勤记录。用人单位如果无缘由地无法提供上述与案件相关的证据，很有可能因此承担举证不力的相应后果。

被忽视的律师作用

高某来自江西，三年前入职于北仑一家公司。去年上半年，因为工资待遇问题他与公司发生争议。

高某知道要解决争议，必须具备一定的专业知识，但他虽然大学毕业，学的却是理工科专业。高某意识到自己或许应该聘请一个专业律师，然而，他实在不愿交付这样一笔在他看来有点昂贵的费用。最后，他决定自己做自己的代理人。在准备应诉的过程中，他浏览了不少法律专业网站，发现不少提供免费在线法律咨询平台。高某于是通过这些平台将自己与公司之间的那点故事都倒给了在线上的律师们。为了集百家之言，高某找了10多家线上的律师，在听了他们专业的分析意见后，他觉得心里有了底气。

案子终于宣判了，被告公司的代理人张律师在签收判决书后把法官拉到一边，哭笑不得地告诉法官，原来高某当时在大量咨询的过程中，遇到了张律师，但他情况说得越多，张律师越觉得和自己代理的这个案子类似，于是明确拒绝出具意见。同时，张律师还根据高某提供的材料，完善了自己的代理意见，使公司在庭审时处在有

利的位置。

现在，在一些人的心目中，律师的形象不佳，甚至被极少数人视作“法律骗子”，因此而否认律师的作用。还有一些人，自己并不具有法律专业背景，却盲目地认定打官司并不复杂。特别是对于劳动争议，由于国家更强调对劳动者权益的保护，因此，有劳动者非常自信，即使“赤手空拳”也能打赢官司。法官表示，法律是一门非常专业的学问，而打官司更是一项复杂的工作，对于法院来说，法庭审理时极强的专业性、程序性等特点，也可能因此而损害到自身的权益。

国浩律师事务所律师表示，现在，不少律师事务所都提供在互联网上的咨询服务，但线上所提供的咨询，都是根据提问者的口头表述作出的。实际上，有的当事人提供的材料并不完整，有的虽然事实如此，但没有相应的证据可作支持，如果只是听信律师在理论上的分析，没有充足的证据，或者缺乏相应的知识匆匆上法庭，很可能输掉官司。这位律师还提到，碰到劳动争议纯粹听信网络意见，有时候可能无法获取正解。如前面这个案例中的高某，如果他在网络上碰到一个职业操守不高的代理律师，甚至可能故意瞎出点子，导致其误入歧途。

那么，如果劳动者经济条件确实困难，面临劳动争议应该怎么办？答案是，我国已经建立了全面的法律援助制度，我市两级司法行政机关，设立了专业的法律援助中心，劳动者只要符合条件，即可获得专业律师提供的免费服务，同时，法律援助中心还开通了12348免费电话提供咨询。

互相理解没有用吗？

来自四川的朱某在一家民营企业打工，一次，他在工作中受了伤。可以说，朱某的伤情不算太重，但他不仅愤怒地把公司告上了法院，还提出了明显超出法律规定的巨额索赔。

法官奇怪于劳动者的情绪和行动为何如此反常，便在庭后进行询问。原来，该劳动者受伤以后，公司一直不闻不问，老板从未踏足医院，甚至没有一个电话慰问。即使现在双方都上法院了，也不过是委托律师全权出面处理。朱某觉得自己如此卖力为企业服务，现在又因工伤受伤，老板却如此冷漠，实在让他感到寒心。

法官让律师把劳动者的想法转告给老板程某，程某第二天亲自到法院，他向法官说了一件旧事：三年前，企业也出了一件不大的工伤事故，当时他很重视，不但亲自看望，还主动提出，愿意协商解决，多赔钱都可以。但劳动者误以为企业想推卸责任，以小钱封其口，不愿协商。而更让他想不到的是，对方后来叫了10多个老乡上门闹事，结果原本的一件小事，演变成一场大麻烦。为此，企业作出规定，今后碰到类似纠纷，一律走法律程序。

法官建议程某与对方认真沟通，争取平和处理分歧。程某接受了这个建议，当天下午就提着鲜花水果登门拜访朱某，真诚表达了妥善解决工伤事故的意愿。次日，朱某向法院申请撤诉。

劳动争议庭的法官表示，他们在办案过程中发现，不少劳动争议的产生，关键的分歧并非在具体的法律条文上，而是与如何处理分歧的态度有关。确实，现在有很多老板因为各种原因，不善于处理公司与员工之间的情感维护，倾向于通过硬性的手段解决争议。而一些劳动者也缺乏对劳动者权益的正确理解，人为地为自身的权重加分，导致双方分歧和误解加深。所以，在企业经营中，多融入一些人文关怀，经营者与劳动者互相理解，这样的无形成本终有一日会换得无形回报。

劳动争议的范围

1、因确认劳动关系发生的争议；2、因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；3、因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；4、因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；5、因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿等发生的争议；6、法律、法规规定的其他劳动争议。

劳动争议处理流程

1、发生劳动争议后，当事人可以向企业调解委员会申请调解，也可以直接向劳动争议仲裁机构申请仲裁。

2、申请调解时，申请人应向调解委员会提交书面申请书、身份证和劳动合同书。

3、申请仲裁时，申请人应向仲裁机构提交仲裁申请书、身份证、劳动合同书等有关材料，并预交仲裁处理费。

4、申请人收到受理通知书后，应向仲裁机构提供联系地址及电话，等待处理结果。

5、申请人收到不予受理通知书后，若不服的，可以自收到不予受理通知书之日起十五日内直接向人民法院起诉。

6、劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院起诉；裁决生效后，一方不执行，另一方可以向人民法院申请强制执行。

企业如何减少和避免劳动纠纷的产生

1、行政手段：在企业内部，要依据《劳动法》把“丑话”说在前面。对于滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，不构成犯罪的，可以给予行政处分；企业对于任何敷衍的劳动纠纷，应形成一种可追溯的行政责任承担制，即谁提议、谁决策，谁承担行政性领导责任，受到相应的行政处分；如果是领导班子集体决策的，集体承担责任，其中分管负责人要承担较多的行政责任，领导班主要作自我批评并受到记过等处分。

2、经济手段：对于发生的各项劳动纠纷，企业在办理劳动争议过程中会发生一定的费用，因此企业可以单独建账。如果企业胜诉的，所有相关费用，转由企业成本列支，如果企业败诉，除了支付给申请人的经济补偿、赔偿由企业承担外，其它因此而发生的所有费用（可称之为“劳动纠纷风险费用”），全部由提议人、决策人分担；领导班子集体决策的，分管劳动人事关系的领导人和其他领导班子成员按一定比例承担。

3、法律手段：对企业分管劳动人事关系的领导、职能部门负责人、工作人员等相关人员进行《劳动法》的培训、考核，考核不合格的，不能分管、从事企业的劳动人事关系工作；企业负责处理劳动人事关系的职能部门和相关领导，要严格按照《劳动法》办事，依据《劳动法》处理一切可能会引发劳动纠纷的各项工作。

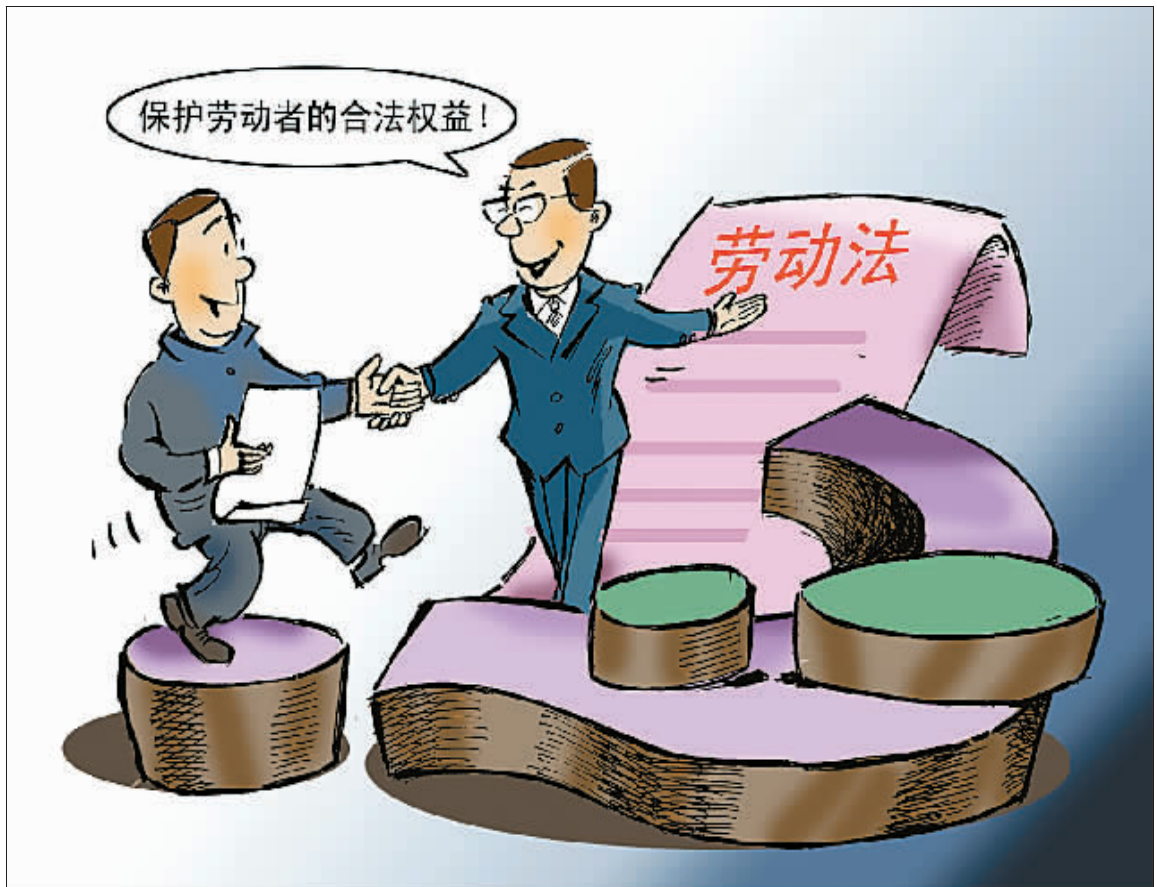
4、文化手段：建立企业内部劳动争议、劳动纠纷的沟通、调节渠道，企业领导层要善于识别提议人的真实动机和分管劳动人事关系领导在处理劳动人事关系时的决策行为动机，避免因个人因素影响、干扰企业正常、健康的决策行为，引发企业与员工之间可能的劳动纠纷。加强沟通交流、沟通工作，增强企业内部劳动纠纷的调节功能，把可能的劳动纠纷消除在企业内部或萌芽状态。

同时，企业应该从员工是“社会性员工”的高度来看待双方关系，对裁员、辞退、解除劳动合同等可能会给当事人带来的诸多不便和生活压力有足够的认识，尽可能为职工失业后的社会保障、再就业提供一切有利、方便的条件，如可以在企业方便的前提下，组织拟被裁员、辞退、解除劳动合同的员工进行社会需求量较大岗位的技能培训，增强其再就业的社会竞争力。

有些权利不能想当然

去年下半年，镇海某公司根据市场变化和公司发展调整计划，对主营业务作出重大调整。与此同时，公司设置了一批新岗位，撤销了一批不符合经营要求的职位，这一变化导致张某等几个原中层管理人员失去了原有的工作岗位。

公司的这个决定公布后，张某等人立即提出异议，虽然公司人事部长进行了解释，但他们仍然坚持认为公司在有意刁难他们。最后，张某等人整日不工作，一起在人事部长进出办公室的必经之路等候，见其经过就集体辱骂、吐口水，甚至泼水。这样的所谓“抗议”终于引来了公司的反击：两天之后，公司决定解除与张某等人的劳动关系。为了给日后可能引发的诉讼留下证据，公司的法律顾问要求人事部长骂不还口、打不还手，同时还在事发过道上安装了摄像头。于是，在接下来的几天中，公司人事部长一次次忍受着对方的各



《法治》专版协办单位

浙江和义观达律师事务所

主要业务：公司、金融证券、民商事、海事海商、

房地产、涉外、知识产权、刑事、人力资源、行政等

地址：大南南路500号来福士大楼19楼

电话：0574-87529222

邮箱：info@hygdlf.com