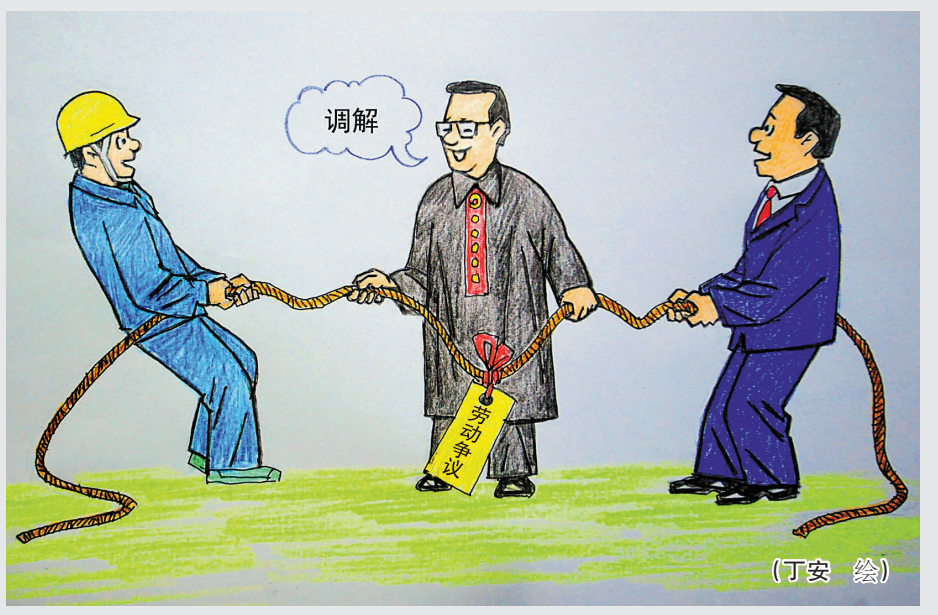


# 新兴行业层出不穷、沟通交流网络化、诉讼请求日益多元化…… 新业态催生劳动争议新趋势

岁末年末，又到了劳动争议纠纷多发的时段。

近年来，伴随着市场经济的发展和法治环境的提升，我市劳动争议纠纷总体平稳。不同的是，随着经济体制改革的不断深化及经济结构调整，我市劳动争议案件呈现出新的特点，劳动者的诉讼请求也日益多元化。



(丁安 绘)

记者 董小芳 通讯员 陈文铮

## 从“身份”之争到“权利”之争

今年年初，在某建材公司担任副总裁的谢某因离职一事，与老东家一起闹到了余姚法院。

谢某诉称，6年前，他初入职场便与公司约定税后年薪为30万元，每月发放工资1.5万元，剩余工资在年底发放，公司为其提供配车等各项福利。但是，“最近自己遭受了公司暴力，被迫离职”，因此谢某向法院起诉，要求公司补发工资，支付带薪年休假工资、违法解除劳动合同的赔偿金等。

虽然最终因证据不足，法院仅判决该公司支付谢某带薪年休假工资2.06万元。但是，类似的“权利”之争，近年来在甬上法院并不鲜见。

张某某于2015年入职我市一家小型贸易公司担任行政职务，当时双方签订劳动合同，约定执行标准工时制度，每月25日前以货币形式支付上月工资，按公司职级标准计发。2018年6月，张某某辞职后提出仲裁申请，要求公司支付其年假工资、高温补助等。

虽说追索劳动报酬仍是劳动争议案件的重点所在，但是伴随着新兴企业的崛起，我市法院受理的劳动争议纠纷类型逐步向多元化发展，案件类型也日益复杂。

“以前劳动者的诉求多集中在劳动报酬、工伤赔偿等单一诉求上，劳资矛盾也主要体现在开除、辞职及解除劳动关系等身份性争议中。”法官解释，近年来，劳动者要求确认加班工资、补缴社会保险、请求经济补偿金(带薪年休假工资、高温补贴)等诸多种类的利益诉求不断涌现，劳资矛盾已逐渐扩展到工资构成、社会保险、职工福利等权利性纠纷。同时，大部分案件呈现同一案件集合多项诉请的现象，一案涉及5项以上诉讼请求的屡见不鲜。

以余姚法院为例，2017年，该院受理的劳动争议案件中，涉及经济补偿金、违法解除劳动合同的赔偿金、工伤保险待遇及要求补缴社会保险等案件占比16.83%，2018年占比39.98%，2019年前11个月占比48.19%。

随着经济复苏及市场法治环境转好，近3年来我市法院受理的劳动争议案件总体呈下降趋势，尤其

是群体性案件，数量明显下降。余姚法院法官告诉记者，2017年该院受理劳动争议案件416件，2018年受理287件，2019年1月至11月共受理166件。

法官解释，一方面是因为随着市场发展，一些以传统模式进行管理的企业逐渐被市场淘汰，新兴企业更加注重依照法律法规、规章制度管理员工，企业与劳动者之间的权利和义务相对明晰；另一方面，是因为我市劳动争议多元化化解机制不断完善，各职能部门发挥合力，通过采取提前介入、综合协调等多种措施，对相关涉群体性劳动争议案件进行了及时妥善处理。

## 新业态下的新争议

1年前，小张与某劳务公司签订劳动合同，约定非全日制工作制，每天工作不超过4小时，每周不超过24小时。随后，劳务公司将其派遣至某外卖平台提供外卖配送服务。

今年7月，小张登录平台等待接单。等待期间，他驾驶电动自行车与行人黄某相撞，造成黄某受伤，交警认定小张承担本次事故的主要责任。因赔偿事宜协商不下，黄某将小张、外卖平台和劳务公司诉至法院。

三被告争执的焦点，在于小张是否是在执行工作任务期间发生事故。小张认为当时自己已上线平台，属于工作状态，因此应由劳务公司承担赔偿责任；外卖平台和劳务公司则辩称，小张上线平台后并未发生实际用工，所以小张的行为不属于职务行为。

最终，法院组织双方进行调解，劳务公司赔偿黄某1万元。

在共享经济、互联网技术发展背景下，网约车、网络订餐、快递物流等互联网平台新技术、新业态不断推进，在一定程度上改变了传统企业的组织形式和劳动管理模式，增加了劳动者就业和企业用工的自主性和灵活性。

但是，在新兴行业从无到有、规模不断扩大的同时，劳动关系的纠纷也随之产生。一些企业因管理经费不足，不可避免存在规章制度缺失、管理粗放等现象。劳动者因公司规章缺失，难以维护自身权益。

“尤其是涉互联网平台用工劳动关系认定的纠纷增多。”法官说，近几年，各类互联网平台用工增加，

但该类平台的用工管理制度、收入分配方式等与传统企业存在较大区别，各大平台的用工方式也各不相同。“此类纠纷中，用工主体与提供劳动方之间是否为劳动关系及工作时间、工资薪酬的认定，都是需要加强研究的新问题。”

同时，随着微信、电子邮件等的普及，许多企业也开始采用社交软件平台或者OA系统进行员工考勤、日常管理和工作沟通。不少单位的工作安排、调薪等事项均通过电子方式发布。有的劳动者甚至没有实际办公地点，用人单位直接通过邮件等方式安排其工作。

于是，在劳动争议案件中，当事人在诉讼中提交的社交软件聊天记录、OA系统截屏、往来邮件等电子证据越来越多，对电子证据真实性和证明力的认定也成了法官们处理劳动争议案件时面临的新课题。

在宁波某热水器公司从事操作工作的陈某，在入职当天便签收了公司的《员工手册》。1年后，公司以邮件形式向全体员工发放了《关于调整员工手册中违纪处罚相关规定的通知》。去年3月，该公司以陈某违反相关规定为由开除了陈某。

闹上法庭后，该公司以邮件形式发送的通知是否被员工准确收到并了解，成了该案争议的焦点。考虑到员工从事车间操作工作，无法接触到电脑并查看邮件，公司不能提供充分证据证明陈某准确收到并了解该手册内容，法院认定这家热水器公司系违法解除劳动合同，对陈某要求的支付经济赔偿予以支持。

## 新趋势背后的探究

劳动争议纠纷的新趋势，不仅给司法实践带来了新课题，也给劳动者维权增加了新难度。

那么，从甬上法院受理案件来看，新趋势背后反映出哪些问题？

首先是企业管理，尤其是在劳动密集型的中小企业内，用工的程序性要求容易被忽视。

从余姚法院统计数据来看，劳动争议案件多发于加工制造业、建筑业等劳动密集型企业，且在中小型民营企业发生的劳动争议案件占同类案件的90%以上。

“这些涉案的中小型企业，大多对于企业和劳动者的权利义务有基本了解，但对于相关程序方面的规

定知之甚少。”法官解释，比如《劳动法》规定，企业规章制度必须通过民主协商程序制定并向劳动者公示才能生效，但是不少涉案企业虽然通过合法程序制定出台了规章制度，却未能对劳动者进行培训、有效送达或公示，或者已经公示但未留下相应证据，一旦发生劳动纠纷，企业往往因此败诉。

其次，针对新业态下的用工模式，法律法规相对滞后。

如原劳动和社会保障部下发的《关于确立劳动关系有关事项的通知》，确立了认定劳动关系的三项标准，即主体适格、人格从属、业务从属。但在处理涉互联网平台的新业态案件时，其严苛的从属性标准不适用于新业态下灵活、复杂的用工模式，劳动关系界定、工作时长起止、报酬结算方式等方面的法律问题尤为突出，劳动者维权难度大。处理新业态下的劳动争议案件，目前还缺乏可遵照的依据。

再者，企业或者劳动者还需要加强证据意识。

对于微信聊天记录、公司内部邮件等新的电子证据，基于其形式特殊、极易被篡改造假等特点，司法实践中对电子证据的认定，持有较为严格和谨慎的态度。一般而言，经过公证的电子证据法院往往容易采纳，而对于未经过公证的电子证据，则需要更多的辅助证据来提升其证明力。

“尤其是伴随着劳动争议中权利性纠纷的增多，当事人更要加强证据意识。”法官提醒，比如制度规定，用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴。上述案件中要求公司补偿高温津贴的张某，就因为无证据证明其工作地点温度超过33℃，故其诉请无法得到法院的支持。“如果张某能够提供同类岗位曾经发放高温津贴的工资表等证据，法院就会支持其主张，这也是一种最简便的取证方式。”

“当然，化解劳动争议还要注重从源头上防范纠纷的产生。”业内人士建言，用人单位着力规范工资支付途径，劳动者在总工会的协调组织下，有针对性地与用人单位开展工资、工时、福利等方面的协商等，都是从源头化解纠纷的好方法。

新闻 1+1

## 抵制不诚信诉讼行为 构建和谐劳资关系

在甬上法院受理的劳动争议案件中，还有一类现象不得不提，即不诚信诉讼行为。

理性维权和职场诚信，一直以来是全社会积极倡导的价值理念，但在劳动争议案件中存在一些非诚信履行行为或不诚信诉讼现象。如劳动者入职后推诿拒签劳动合同，之后以未签订书面劳动合同为由向企业索要双倍工资；用人单位为了逃避未签劳动合同的法律责任，只让劳动者签字，其他内容填写不真实；企业

和劳动者为了提高执行财产中的受偿比例，恶意串通伪造工资条等证据向法院起诉。

对于该类行为，我市法院一方面不断加大对存在不诚信履行行为的用人单位和劳动者的曝光力度，逐步探索将用人单位涉裁、涉诉情况纳入企业信用记录；另一方面加大对存在不诚信诉讼行为为当事人的打击力度，对于违反法律规定的，还将处以训诫、罚款、拘留，严重的将追究刑事责任。

(记者 董小芳)

图 示

近年来，劳资矛盾已逐渐扩展到工资构成、社会保险、职工福利等权利性纠纷，大部分劳动争议案件呈现同一案件集合多项诉请的现象。

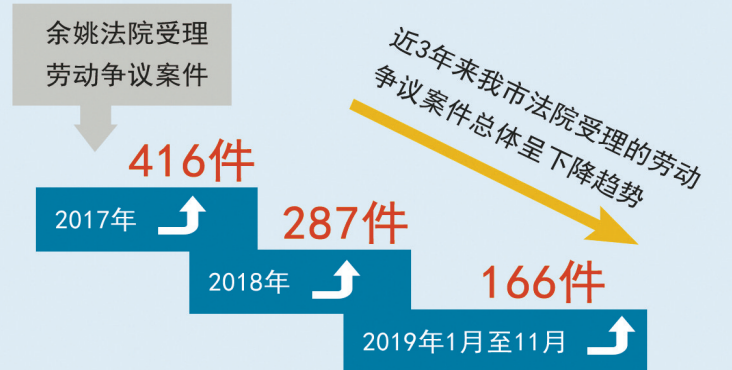
以余姚法院为例，该院受理的劳动争议案件中

涉及经济补偿金 违法解除劳动合同的赔偿金

工伤保险待遇及要求补缴社会保险等案件



随着经济复苏以及市场法治环境转好



近3年来我市法院受理的劳动争议案件总体呈下降趋势

制图 韩立萍

## 深化供给侧改革 促进金融业开放

# 跨境“薪智汇” 让“走出去”企业发薪不再难

文/图 张正伟 李贝宁

员工不能在国外开户，如果按传统代发模式，薪资要先汇往国内，人力与财务成本巨大且效率低下。日前，我市一家在越南设厂的纺织品经营公司遇到了“发薪难”问题。

为了帮助该企业及时发放薪资，让身处异乡的中方员工安心工作，交行宁波分行通过模式创新，专门为该企业定制了一份金融产品——跨境“薪智汇”。跨境

“薪智汇”是一个联动代发工资平台，具有跨境代发、跨境收款、智能结汇等一站式服务功能，其中，智能结汇功能综合了批量结汇和自主结汇两种模式，既能将多笔汇款在同一时点同时结汇，又可以让企业员工自行选择结汇渠道和结汇时点。

作为交通银行系统内首个联动代发工资平台，交行宁波分行跨境“薪智汇”设计方案目前获得了总行创新大奖，已为该企业的联动代发工资近1500笔，而且将推广给更多宁波“走出去”企

业应用。“我们2013年到越南设厂，这两年产能急剧增长，要是没有交行宁波分行这个平台，工人薪资发放会成问题。”据该企业财务经理介绍：该平台批量代发、批量汇款，资金当日就能入账，非常便捷，不但帮助企业实现了对海外员工的全球化管理，有效降低了运营成本，而且在目前汇率市场波动不断的背景下，极大地帮助员工规避了风险。

近年来，交通银行宁波分行紧紧围绕市委、市政府决策部

署，积极发挥技术和服务优势，通过产品与模式创新帮助宁波企业“走出去”。秉承“一个交行，一个客户”服务理念，依托环球服务网络、专业人才队伍和国际产品体系，持续为宁波“走出去”企业提供跨境贸易、跨境投融资、跨境资金管理、汇率风险规避、外管政策咨询等全方位金融产品和服务，累计定制开发了10多个跨境融资、汇率避险等方面产品。据介绍，目前交行宁波分行国际结算客户超过1500家，其中制造业企业占比超过



银行工作人员现场指导企业办理“薪智汇”业务。

40%，今年1月至11月，该行制造业企业贸易融资额达2.1亿美元。

“跨境‘薪智汇’只是一个起点，我行将秉承总行‘两化一行’总体战略，紧跟制造业集群化、智能化、数字化发展趋势，以客户为中心，继续通过境内外联动，强化科技赋能，提升服

务、产品、渠道的整体融合能力，专门打造针对制造业企业的金融产品与模式。”交行宁波分行相关负责人表示，将为宁波不同类型制造业客户提供差异化、定制化、一站式的金融服务，全力助推宁波先进制造业企业在更广阔舞台上一展身手。