

目 录

一、群体性劳动争议案件仲裁与审判的基本情况	1
（一）群体性劳动争议案件仲裁的基本情况.....	1
1. 群体性劳动争议案件收案情况.....	1
2. 群体性劳动争议案件涉及人数分布情况	3
3. 群体性劳动争议案件结案情况.....	3
4. 群体性劳动争议案件结案方式分布情况	4
（二）群体性劳动争议案件审判的基本情况.....	5
1. 群体性劳动争议案件收案情况.....	5
2. 群体性劳动争议案件涉及人数分布情况	6
3. 群体性劳动争议案件结案情况.....	7
4. 群体性劳动争议案件结案方式分布情况	7
二、群体性劳动争议案件仲裁与审判的特点.....	8
（一）群体性劳动争议案件仲裁的特点	8
1. 群体性劳动争议案件数量有所增加	8
2. 案件涉及人数众多、影响范围广、处理难度大.....	8
3. 仲裁请求集中于劳动报酬、解除劳动合同经济补偿	9
4. 用人单位行业分布较集中，劳动者多为来沪从业人员	9
（二）群体性劳动争议案件审判的特点	9
1. 群体性劳动争议案件收案数有所波动，但仍处于高位	9
2. 原告主体多为劳动者	10
3. 行业类别较为集中、企业类型较为固定	10
4. 案件类型呈现多元趋势、诉讼请求多以复合型为主	11

5. 劳动者利益趋同化，普遍存在抱团诉讼情况.....	11
三、群体性劳动争议案件成因分析	11
1. 经济环境因素	11
2. 用人单位用工管理不规范.....	12
3. 劳动者维权意识的提高.....	12
4. 疫情因素的影响	13
四、应对群体性劳动争议案件的工作机制	13
（一）群体性劳动争议案件仲裁的主要做法.....	13
1. 强化群体性劳动争议源头预防	13
2. 发挥调解效能，防范矛盾升级.....	14
3. 完善联动机制，注重多元化解.....	14
4. 加强队伍建设，注重研判宣传	14
（二）群体性劳动争议案件审判的主要做法.....	15
1. 将矛盾调处贯穿于案件审理始终.....	15
2. 充分发挥司法联动机制.....	15
3. 优化审理机制，形成办案合力	16
4. 加大裁判说理力度，突出示范效应	16
五、群体性劳动争议案件仲裁与审判的对策建议.....	17
1. 实现经济转型升级的平稳过渡	17
2. 引导企业规范用工	17
3. 引导劳动者依法理性维权.....	18
4. 拓展纠纷多元预防化解渠道	18
5. 发挥多方协同解决机制作用	18
附：群体性劳动争议典型案例.....	20

虹口区群体性劳动争议案件仲裁与审判白皮书

(2018-2020 年)

劳动关系是最基本的社会关系，劳动关系的和谐稳定是社会和谐的基础，是影响经济发展与社会稳定的重要因素。当前，伴随着社会经济的发展、经济结构转型的持续推进以及劳动者与用人单位法律意识的不断提升，群体性劳动争议案件数量持续处于高位状态。此类纠纷日益呈现案件类型新颖复杂、涉及面较广、矛盾调处难度较大等特点，为劳动争议案件审理带来一定难度。为此，本白皮书现对2018-2020年虹口区群体性劳动争议案件仲裁与审判情况进行系统梳理，以期加强群体性劳动争议案件的预防与处置，构建和谐稳定的劳动关系，推动劳动争议纠纷的实质化解。

所谓群体性诉讼，又被称为集团诉讼，主要指诉讼当事人一方或双方人数众多的诉讼。为了便于统计及行文，本白皮书所述的群体性劳动争议案件，特指劳动者一方当事人人数在10人以上，基于共同请求与用人单位发生的劳动仲裁案件，以及5名以上劳动者（或劳务合同纠纷中的受雇方，以下统称为劳动者）与用人单位（或劳务合同纠纷中的雇佣方，以下统称为用人单位）发生的诉讼案件。

一、群体性劳动争议案件仲裁与审判的基本情况

（一）群体性劳动争议案件仲裁的基本情况¹

1. 群体性劳动争议案件收案情况

2018-2020年，虹口区劳动人事争议仲裁委员会（以下简称区仲

¹ 注：本白皮书仲裁阶段群体性劳动争议案件，特指劳动者一方当事人人数在10人以上，基于共同请求与用人单位发生的劳动仲裁案件。

裁委)劳动人事争议案件收案数合计 5523 件,其中 2018 年为 1737 件、2019 年为 2033 件、2020 年为 1753 件,分别较前一年度同比增长 9.0%、17.0%和下降 13.8%。2018-2020 年,群体性劳动争议案件收案数合计 65 件、涉及劳动者 997 人,其中 2018 年为 17 件、涉及劳动者 217 人,2019 年为 23 件、涉及劳动者 342 人,2020 年为 25 件、涉及劳动者 438 人,受理案件数分别较前一年度同比增长 42.0%、35.3%和 8.7%。(见图一、图二)

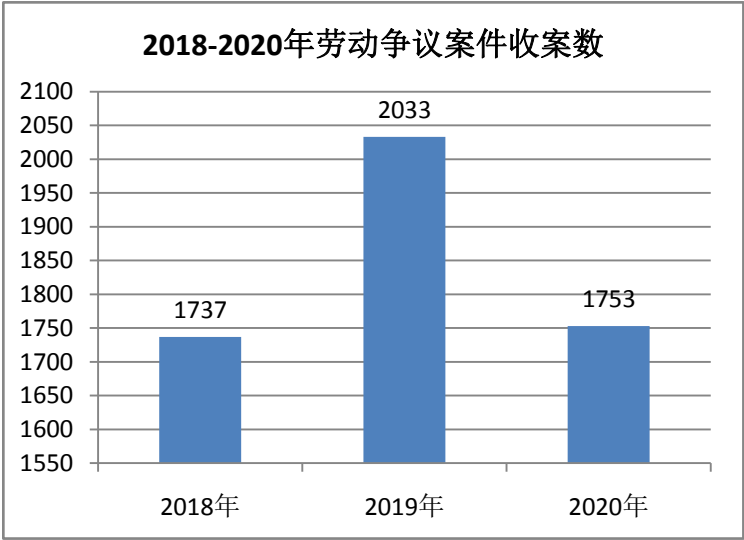


图 一

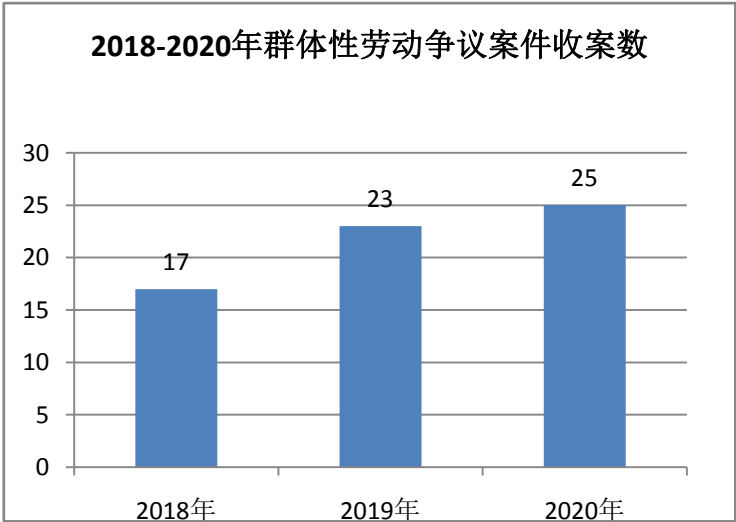
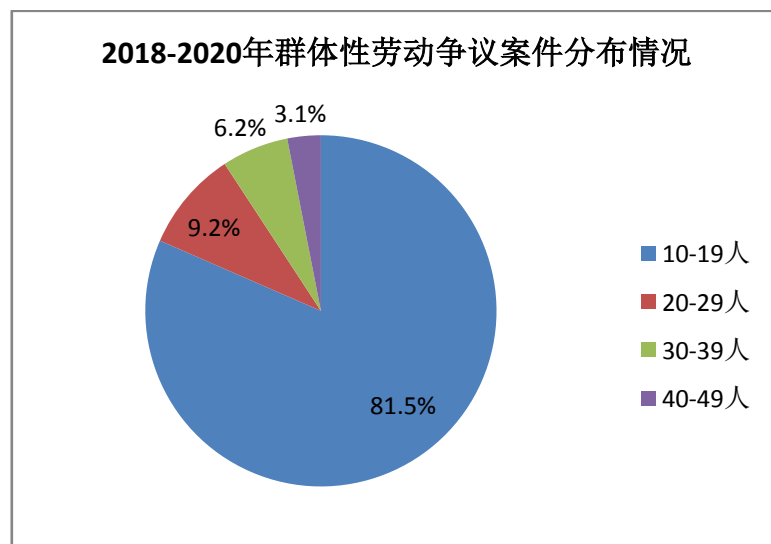


图 二

2. 群体性劳动争议案件涉及人数分布情况

2018-2020 年，区仲裁委受理的群体性劳动争议案件涉及人数主要分布为：10-19 人为 53 件，占比 81.5%；20-29 人为 6 件，占比 9.2%；30-39 人为 4 件，占比 6.2%；40-49 人为 2 件，占比 3.1%。（见图三）



图三

3. 群体性劳动争议案件结案情况

2018-2020 年，区仲裁委办结的劳动人事争议案件数量合计 5540 件，其中 2018 年为 1741 件、2019 年为 1994 件、2020 年为 1805 件，分别较前一年度同比增长 4.3%、14.5%和下降 9.5%。2018-2020 年，群体性劳动争议案件办结数量合计 69 件、涉及劳动者 1043 人，其中 2018 年为 22 件、涉及劳动者 283 人，2019 年为 20 件、涉及劳动者 269 人，2020 年为 27 件、涉及劳动者 491 人，办结案件数分别较前一年度同比增长 83.3%、下降 9.1%和增长 35.0%。（见图四、图五）

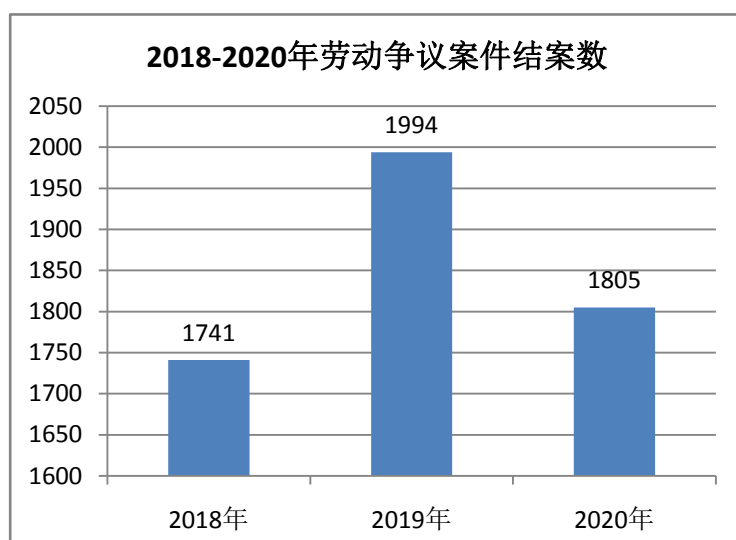


图 四

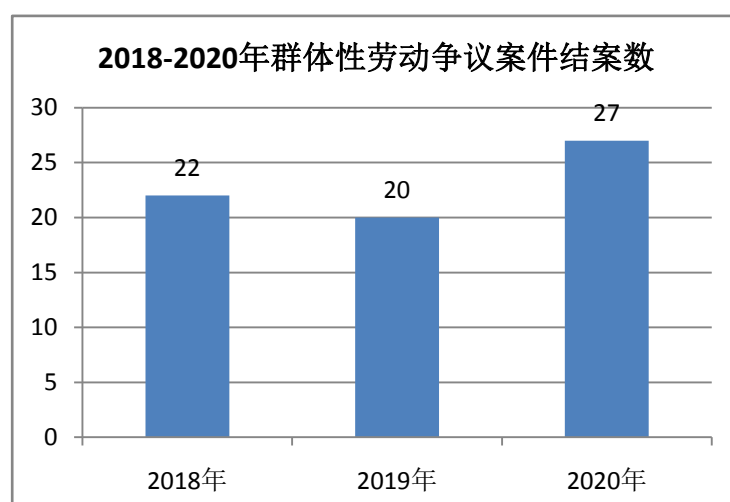
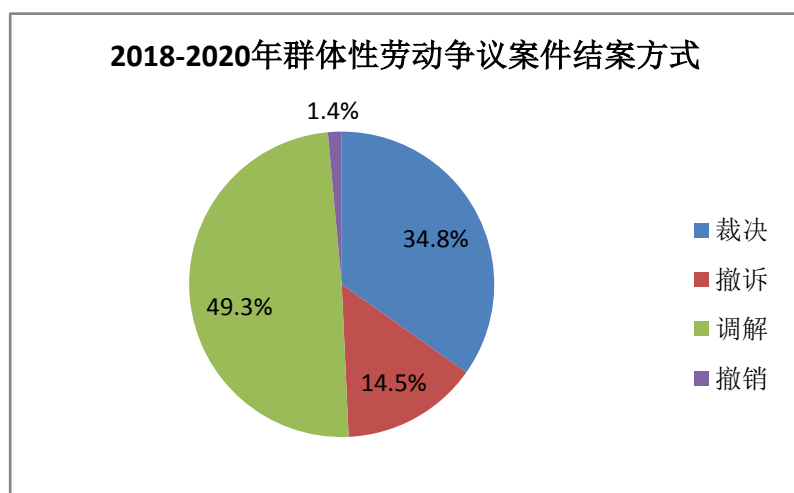


图 五

4. 群体性劳动争议案件结案方式分布情况

2018-2020 年，群体性劳动争议案件以裁决方式结案 24 件、涉及劳动者 352 人，占比 34.8%；申请撤诉结案 10 件、涉及劳动者 141 人，占比 14.5%；调解成功结案 34 件、涉及劳动者 535 人，占比 49.3%；撤销案件 1 件、涉及劳动者 15 人，占比 1.4%。（见图六）



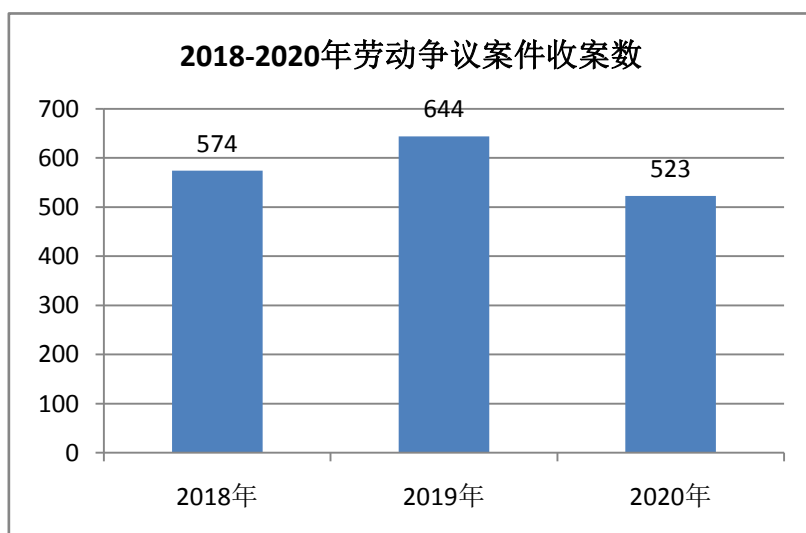
图六

（二）群体性劳动争议案件审判的基本情况²

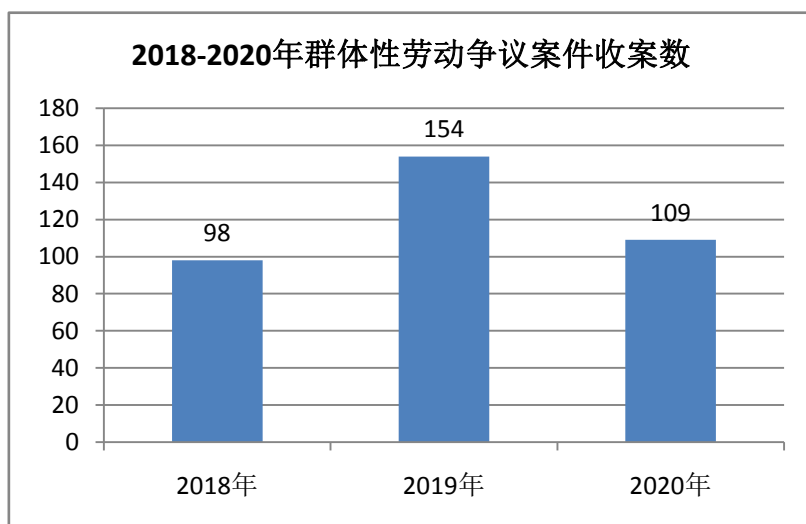
1. 群体性劳动争议案件收案情况

群体性劳动争议案件收案数总体平稳、占比较重。2018-2020年，虹口区人民法院劳动争议案件收案数合计为1741件，群体性劳动争议案件共33批次361件。其中，2018年劳动争议案件收案数574件、群体性劳动争议案件收案数9批次98件，2019年劳动争议案件收案数644件、群体性劳动争议案件收案数12批次154件，2020年劳动争议案件收案数523件、群体性劳动争议案件收案数12批次109件。2018-2020年群体性劳动争议案件收案数分别占当年劳动争议案件收案数的17.1%、23.9%、20.8%。2018年群体性劳动争议案件收案数同比下降14.8%，2019年同比增长57.1%，2020年同比下降29.2%。（见图七、图八）

² 注：本白皮书审判阶段将同一时间段用人单位相同、涉及5名以上劳动者的群体性劳动争议案件，统计为1个批次。同一批次中的案件数则根据所涉劳动者人数予以计算。



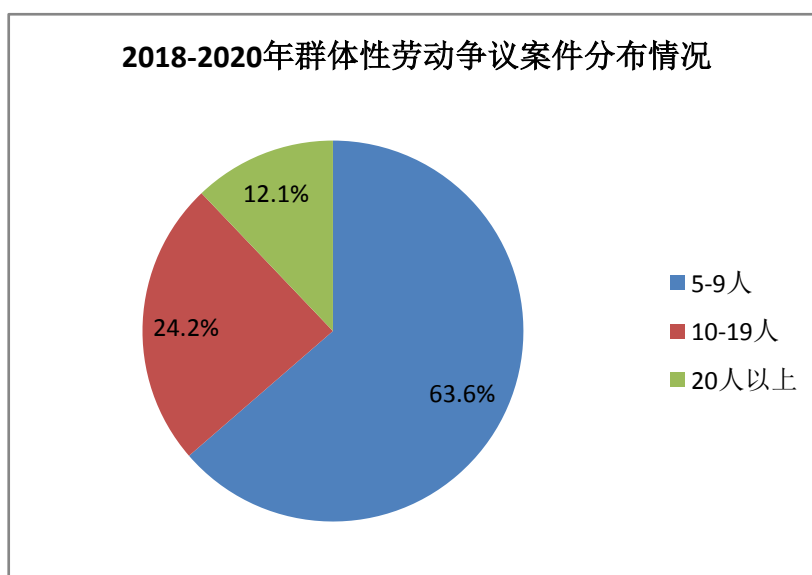
图七



图八

2. 群体性劳动争议案件涉及人数分布情况

2018-2020 年，群体性劳动争议案件涉及人数主要分布为：5-9 人的案件共 21 批次，占比 63.6%；10-19 人的案件共 8 批次，占比 24.2%；20 人以上的案件共 4 批次，占比 12.1%。（见图九）



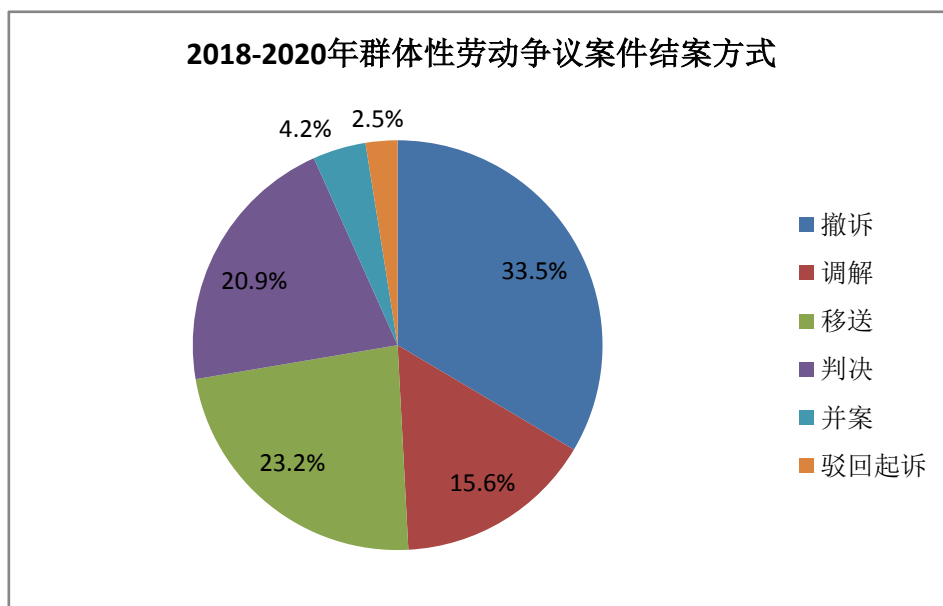
图九

3. 群体性劳动争议案件结案情况

群体性劳动争议案件整体收结情况较为均衡。2018-2020 年受理的 33 批次 361 件群体性劳动争议案件中，已审结 31 批次 358 件。

4. 群体性劳动争议案件结案方式分布情况

已审结的 358 件群体性劳动争议案件中,120 件案件以撤诉结案、56 件案件以调解结案、83 件以移送方式结案、75 件以判决结案、15 件案件以并案审理结案、9 件案件以裁定驳回起诉结案，其中调解撤诉率达 49.1%，判决结案率为 20.9%。（见图十）



图十

二、群体性劳动争议案件仲裁与审判的特点

（一）群体性劳动争议案件仲裁的特点

1. 群体性劳动争议案件数量有所增加

受经济转型升级和区域产业结构调整等诸多因素影响，加之新业态从业人员的劳动保障有待进一步规范，同时部分企业存在管理漏洞、经验不足等问题，引发群体性劳动争议发生。2018-2020年，群体性劳动争议案件受理数量合计65件，其中2018年为17件、2019年为23件、2020年为25件，受理案件数分别较前一年度增长42.0%、35.3%和8.7%。2020年受新冠肺炎疫情的影响，餐饮、影院等服务业面临严峻挑战，第二季度群体性劳动争议案件受理数量增速明显，共受理群体性劳动争议案件11件。

2. 案件涉及人数众多、影响范围广、处理难度大

在群体性劳动争议案件中，涉及的不是单个劳动者的个人利益，而是多数劳动者的群体性利益，牵涉的人数较多，涉及利益面较广，因而对案件处理的社会效果较之普通个案有更高要求，如果处理不慎，

就可能激化社会矛盾，导致群体性事件的爆发。到区仲裁委申请仲裁的当事人可能只是群体性纠纷中的部分人员，其他大部分员工处于观望状态，区仲裁委的处理结果不仅对涉案当事人产生重大影响，还影响着潜在观望的员工。这就要求仲裁员不仅要妥善化解矛盾、及时处理纠纷，还要掌握单位总体情况，尽可能地把潜在纠纷一并解决，因而处理难度较大。

3. 仲裁请求集中于劳动报酬、解除劳动合同经济补偿

从劳动争议案由上看，群体性劳动争议案件的案由集中在劳动合同和追索劳动报酬两类纠纷，涉及劳动者的基本权益。2018-2020年，受理的群体性劳动争议案件中含有要求支付工资（不含加班工资）请求的案件比例达 81.5%，含有要求支付加班工资请求的案件比例达 16.9%，含有要求支付解除劳动合同经济补偿请求的案件比例达 33.8%。

4. 用人单位行业分布较集中，劳动者多为来沪从业人员

群体性劳动争议案件的当事人分布比较集中。从群体性劳动争议分布的企业性质来看，主要发生在私营企业，占比约 61.1%。从群体性劳动争议分布的行业来看，以建筑业、服务业、加工制造业等劳动密集型产业为主，这些行业的显著特点是经营上的不稳定性，且债权债务关系相对复杂，资金链一旦断裂很可能导致欠薪，而所涉劳动者则大多是从事技术含量低、薪资待遇低岗位的来沪从业人员。

（二）群体性劳动争议案件审判的特点

1. 群体性劳动争议案件收案数有所波动，但仍处于高位

受产业结构转型升级，互联网、电商等新兴产业及共享经济不断兴起引发的劳动者就业形式的新变化，加之部分企业用工管理制度不规范等因素的综合影响，群体性劳动争议案件仍处于高位状态。

2018-2020 年，群体性劳动争议案件收案数分别为 9 批次 98 件、12 批次 154 件、12 批次 109 件，群体性劳动争议案件占全部劳动争议案件的比例分别为 17.1%、23.9%、20.8%。可见，2018-2020 年，尽管群体性劳动争议案件收案数量经历了先升后降的过程，但从群体性劳动争议案件在全部劳动争议案件的占比而言，群体性劳动争议案件依然是当前劳动争议案件的重要类型。

2. 原告主体多为劳动者

一方面，由于相当一部分企业在仲裁裁决后或基于对裁决结果的内心认同，或基于息事宁人的考量，未不服仲裁裁决提起诉讼；另一方面，因劳务纠纷无需经过仲裁前置程序，提供劳务者可直接起诉至法院。因此，从群体性劳动争议案件起诉主体而言，诉讼的发起方多为劳动者。2018-2020 年 33 批次 361 件群体性劳动争议案件中，原告为劳动者的案件共 29 批次 303 件，原告为用人单位的共 4 批次 58 件，原告为劳动者的群体性劳动争议案件占群体性劳动争议案件总数的 83.9%，原告为用人单位的群体性劳动争议案件仅占 16.1%。

3. 行业类别较为集中、企业类型较为固定

纵观 2018-2020 年受理的群体性劳动争议案件，从行业属性来看，保安、保洁、餐饮、建筑、教育、健身等行业的案件占比较重，达 70%以上。上述行业均为传统的劳动密集型产业，用人需求量较大，用工成本系企业重要运营成本，部分企业为降低用工成本，不给予劳动者相应的工资福利待遇，易引发群体性纠纷。一方面，由于民营企业、小微企业是市场主体重要组织部分，提供了绝大多数的工作岗位，另一方面，由于该类企业中规章制度不健全、用工管理不规范的现象相对于国有企业、外资企业等较为普遍。因此，从群体性劳动争议案

件所涉企业类型来看，涉民营企业、小微企业的群体性劳动争议案件占绝大多数，比重达90%以上。

4. 案件类型呈现多元趋势、诉讼请求多以复合型为主

从案件类型分析，群体性劳动争议案件主要涉及劳动合同纠纷、劳务合同纠纷、其他劳动争议、追索劳动报酬纠纷等案由。随着劳动者法律意识增强，劳动者的职业需求也从以往较为关注工资报酬转变为更为重视职业尊严和福利待遇，故除了主张工资外，加班工资、解除劳动合同经济补偿、违法解除劳动合同赔偿金、确认劳动关系等诉讼请求亦较为常见，且由于劳动争议案件诉讼成本较低，故诉讼请求多以复合型诉讼请求为主。

5. 劳动者利益趋同化，普遍存在抱团诉讼情况

大部分群体性劳动争议案件中的劳动者均是在同一用人单位、相同工作地点工作，因此，这部分劳动者为谋求相同的利益，往往抱团诉讼，故群体性劳动争议案件中，劳动者的诉讼请求大多相同或相似，而结案结果也大多相同，同一批次群体性劳动争议案件往往是全部调解、全部撤诉或全部判决结案。

三、群体性劳动争议案件成因分析

1. 经济环境因素

新时代中国经济发展的基本特征，是由高速增长阶段转向高质量发展阶段，而产业结构转型升级是实现经济高质量发展的必然要求。在产业结构转型升级过程中，一部分经济效益差、产能落后、能耗高污染重的企业被关停并转。这其中不乏定位于传统劳动密集型产业的低端企业、小微企业，这些企业虽然创新能力较差、市场竞争力不强，但却为社会提供了大量的工作岗位，而所涉劳动者往往劳动技能较差、

再就业能力较弱，故企业关停并转过程中易引发群体性劳动争议。而随着以“互联网+”为代表的新经济形态的勃兴，互联网、电子商务等新兴行业的不断发展，日益突破了传统用工模式，出现了“共享用工”“灵活用工”等新型用工形态，但相较于传统用工模式，从业者与企业之间的法律关系有待进一步厘定，两者权责尚需进一步明晰，故易引发群体性劳动争议。

2. 用人单位用工管理不规范

用人单位的用工不规范是群体性劳动争议案件产生的重要原因。在市场经济背景下，企业追逐的是利润最大化。为了实现这一目标，尽可能地节省劳动者成本，驱使劳动者创造更多价值，获取丰厚利润，部分用人单位甚至不惜以牺牲劳动者的合法权益为代价。如为了规避用工责任，故意不与劳动者签订劳动合同，不缴纳社保，或者由其他单位代发工资；又如，在案件处理中，部分用人单位的不诚信行为，对于相关案件事实不如实陈述，给仲裁、法院审理带来困难；再如，在劳动合同履行中，用人单位利用其优势地位，巧设名目克扣劳动者工资、不支付加班工资、不给予相应的福利待遇，而此类劳动者相较于用人单位处于弱势地位，为了维持劳动关系，无奈下只能对用人单位的行为予以容忍。

3. 劳动者维权意识的提高

除竞业限制、支付违反服务期约定的违约金等有限类型案件外，绝大多数劳动争议案件发起方为劳动者。而随着法律宣传的普及、法律援助等配套政策的完善，劳动者的维权意识也随之增强，越来越多的劳动者在权益受到侵害后选择通过法律途径进行维权，由此造成群体性劳动争议案件数量居高不下。但由于劳动者法律知识并不完备，

若未聘请律师代理或无法律援助的情况下，劳动者也存在盲目维权、过度维权的情况，如在同一案件中既主张违法解除劳动合同赔偿金、又主张解除劳动合同经济补偿，或既主张违法解除劳动合同赔偿金又主张未提前三十日书面通知解除劳动关系的替代性工资等。同时，部分劳动者也暴露出自我防范意识较为欠缺的问题，如为了多拿实发工资而主动要求用人单位不缴纳社会保险，不熟悉、不重视用人单位规章制度的要求等，从而为日后纠纷埋下隐患。

4. 疫情因素的影响

2020年初，受新冠肺炎疫情影响，绝大部分企业处于停工停产状态，劳动者因疫情防控需要被隔离观察，出现了劳动合同履行中的新情况新问题。首先，餐饮、旅游、酒店等传统劳动密集型行业因疫情影响，生产经营受挫，出现经营情况恶化的问题，无法按照原有标准、约定时间支付工资；其次，前述传统劳动密集型行业受挫，但外卖、生鲜配送、防疫物资生产等行业用工需求激增，打破原有劳动力资源均衡态势，引发劳动者流动，易产生劳动合同解除类纠纷；最后，因疫情防控、稳定就业等需要，国务院、本市人民政府相继发布延长春节假期、延迟复工的通知，若由于用人单位与劳动者对上述通知理解不一，对劳动报酬支付标准、休假安排、医疗期计算等均作出对自身有利的解读，易引发纠纷。

四、应对群体性劳动争议案件的工作机制

（一）群体性劳动争议案件仲裁的主要做法

1. 强化群体性劳动争议源头预防

充分发挥专业性劳动人事争议调解组织尤其是街道调解组织熟悉企业日常运营和管理的专长，结合定期排查制度，着重排查重点企

业因裁员等引发的群体性劳动纠纷，对排查出的矛盾纠纷和苗头隐患，认真梳理分类，并进行登记建档，及时处理解决、预警上报。加大对用人单位争议源头预防指导力度，对劳动争议案件多发单位进行约谈，推动用人单位提高自主预防解决群体性争议的能力，将更多群体性劳动争议化解在初始和萌芽状态。

2. 发挥调解效能，防范矛盾升级

《劳动人事争议仲裁办案规则》第六十六条规定：“仲裁庭处理集体劳动人事争议，开庭前应当引导当事人自行协商，或者先行调解。”区仲裁委通过开展“面对面”和“背对背”等多元化调解方式，利用开庭前、开庭后等时间节点，对涉及问题进行解释说明，从经济成本、时间成本、社会诚信以及和谐劳动关系等角度引导双方当事人协商，及时化解矛盾，避免诉累。2018-2020年，群体性劳动争议案件以调解方式结案达63.8%。

3. 完善联动机制，注重多元化解

完善协商、调解、仲裁、诉讼相互协调、有序衔接的多元处理机制。先行引导当事人到专业性劳动人事争议调解组织进行调解；调解不成的，及时引导进入仲裁程序，充分发挥协商、调解在争议处理中的基础性作用和仲裁准司法的优势，发挥人社部门、工会和企业代表组织等有关部门合力联动效能，加强与法院裁审机制衔接，依托长三角劳动仲裁机构共建，共同解决好群体性劳动争议，实现政治效果、法律效果与社会效果的统一。

4. 加强队伍建设，注重研判宣传

促进调解仲裁组织建设和队伍建设，开展上岗培训、专项业务培训、业务技能练兵比武等活动，对调解员、仲裁员开展分层次、分批

次的带教培训工作，对专项内容开展主题培训，进一步充实调解仲裁队伍，提高业务能力。加强劳动人事争议处理、重大群体性劳动人事争议和拖欠农民工工资争议案件的统计分析工作，半年度和年末分别出具劳动人事争议案件调处情况分析报告。对社区居民群众、高校毕业生就业指导中常见的劳动法律法规普及，开展送法进社区、进校园活动，帮助居民、大学生在就业过程中提高法治观念和自我保护意识，筑牢就业保护网。

（二）群体性劳动争议案件审判的主要做法

1. 将矛盾调处贯穿于案件审理始终

将“关注民生、妥善化解矛盾、促进和谐劳动关系”作为群体性劳动争议案件审理的出发点和立足点，充分发挥司法裁判定纷止争和教育引导的作用，将矛盾调处贯穿于案件审理始终，有力维护劳动关系双方的合法权益。一是在审理前期及时了解纠纷产生的原因，在全面掌握、深入挖掘案件事实的基础上，及时与当事人沟通，了解当事人的调解意愿，为双方搭建沟通桥梁。二是坚持兼顾劳动者和用人单位各方利益平衡，引导当事人换位思考，以互利共赢目标消除当事人的对立冲突。三是全面深挖案件的调解切入点，从当事人内心需求角度出发，运用法律释明、情绪疏导等方法，在正确适用法律的基础上适时提出双方可以接受的调解方案，妥善化解矛盾，真正做到案结事了。

2. 充分发挥司法联动机制

充分利用多元化纠纷解决机制，与多部门协调联动。一是建章立制，形成长效运行机制。与区劳动人事争议仲裁院联合制定《审裁联动机制对接协议（试行）》，对审裁联动机制领导小组、联席会议机

制、信息互通机制、业务培训机制等进行细化规定，为仲裁联动机制良好运行提供制度保障。二是优势互补，完善矛盾化解机制。针对群体性劳动争议案件，充分发挥各自优势，共同开展排查、分析，做好沟通、衔接、研究工作，共同研究对策。与区总工会进行探索合作，由区总工会委派具有人事工会经验的工作人员、辖区律师等与法院共同开展联合调解，及时有效化解矛盾纠纷。

3. 优化审理机制，形成办案合力

在实行劳动争议案件总体随机分案的基础上，针对群体性劳动争议案件，进一步优化案件分配机制，同一用人单位的同批次案件，由同一审判组织进行审理，由资深法官作为承办法官，合议庭吸收具有人力资源管理经验、群众工作能力较强的人民陪审员参与，形成办案合力。全局把握案件的处理标准、处理节奏，确保司法裁判的一致性。充分发挥团队主任带头办案作用，利用专业法官会议等方式对案件进行讨论、总结，加快案件的审理节奏，避免群体性案件的积压，导致矛盾激化，给社会经济发展带来不稳定因素。

4. 加大裁判说理力度，突出示范效应

随着司法公开和统一裁判尺度工作的推进，个案的裁判对后续类似案件具有一定的示范效应，而群体性劳动争议案件中不乏“试探性诉讼”案件，即由几名劳动者先行起诉、进行试探，众多劳动者对裁判结果进行观望，根据裁判结果进行诉讼策略选择。因此，群体性劳动争议案件中个案的处理结果往往被放大。因此，针对群体性劳动争议案件以及潜在的可能群体性劳动争议的案件，加强研判分析，加大裁判说理力度，阐明事理、释明法理、讲明情理，充分论证裁判结果的形成过程及理由，发挥司法裁判定纷止争、价值引领作用。

五、群体性劳动争议案件仲裁与审判的对策建议

1. 实现经济转型升级的平稳过渡

产业结构转型升级对于劳动密集型企业、小微企业来说，既是机遇也充满着挑战，政府、企业应当共同施策、共同促进经济转型升级的平稳过渡。作为企业，应当明确自身定位和优势，不断提升自身的核心竞争力，提高产品的科技含量和附加值，通过提供差异化的产品和服务，与其他企业形成错位竞争。而基于企业关停并转而产生的劳动关系无法继续履行的情况，企业应通过集体协商形式，对劳动者予以妥善安置，亦可借助劳动部门、社会组织力量，做好相关人员的社会保险转移、失业保险领取等工作，挖掘就业岗位、帮助困难群体再就业，开展创业指导及加强职业技能培训、促进失业人员就业创业。对于提供大量工作岗位的劳动密集型企业、小微企业，政府应加大扶持力度，出台相应扶持政策，从融资、税收、科技研发、资金补贴等方面为其提供科学指导和帮助，尽可能帮助企业实现转型升级。制定完善新型用工模式领域的劳动立法，为从业者与企业间关系确定明确的法律标准，建立专门的规则，规范新兴行业劳动关系。

2. 引导企业规范用工

规范企业用工行为是解决劳动争议的根本路径。绝大多数用人单位之所以违法用工，并非出于主观恶意，往往是基于法律观念不强、规章制度不完备所致。针对该类型用人单位，制定引导机制，对用人单位制定用工制度进行正面引导，通过法治宣传，提高用人单位的法治意识和法律知识。在个案审理中，针对用人单位规章制度不完善的情况，通过裁判后答疑、制发司法建议等形式，发挥司法的积极导向作用，帮助用人单位建立、完备规章制度。当然，也不排除个别用人

单位明知违法用工而故意为之。针对该类用人单位，建立切实有效的监督机制，结合劳动监察监督、工会监督等多方力量，对用人单位相关制度的建设、实施和完善进行全方位立体式监督，督促单位严格履行法定义务。

3. 引导劳动者依法理性维权

加大劳动者保护力度有助于促进纠纷化解，但同时应当对劳动者维权行为进行合理引导。首先，加强法治宣传，尤其是针对由于劳动者举证能力弱的情况，引导劳动者对诉请所依据的法律关系及事实、证据形成正确的认识，提高胜诉的可能性。其次，倡导劳动者诚信仲裁和诉讼、理性维权，通过正当途径表达诉求、解决纠纷，不应采取非理性的方式达到目的。而针对日益凸显的劳动者滥用诉权，甚至“劳动碰瓷”等行为，从法律关系、程序规则等角度进行释明，必要时给予一定的司法惩戒。此外，还需引导劳动者树立仲裁诉讼风险意识，对自身权益应有合理预期，避免因败诉而导致的心理落差，从而引发情绪激化。

4. 拓展纠纷多元预防化解渠道

积极参与打造工作基础好、制度机制全、办案能力强、服务水平高的金牌劳动人事争议调解组织的活动，努力创建“北外滩街道金牌调解组织”，进一步完善“白玉兰和谐劳动家园工作站”，构建和完善群体性劳动争议预防预警机制，行之有效地将相关纠纷遏制在萌芽阶段，将矛盾防患于未然。以“互联网+”方式为抓手，实现案件办理工作线上和线下相结合，开拓案件在线办理等多种信息化渠道。

5. 发挥多方协同解决机制作用

建立多方协同纠纷化解机制，发挥工会组织在群体性劳动争议案件处理中的优势，不断研究和实践在企业内部设立调解机构，扩大集体协商在劳动关系建立及变动时的作用。劳动仲裁机构作为劳动争议的前置处理机构，注重调解，调裁结合，尽量实现案结事了，充分实现劳动仲裁前置程序简便、快捷的价值。在法院审理阶段，法院与司法局、工会部门进行对接，发挥各自优势，形成优势互补。

附：群体性劳动争议典型案例

典型案例一：吕某等 41 人与上海某劳动服务有限公司、上海某房地产咨询有限公司劳动争议仲裁案

【案情】申请人吕某等 41 人自 2016 年 12 月 1 日至 2018 年 7 月 26 日期间先后由被申请人一上海某劳动服务有限公司派遣至被申请人二上海某房地产咨询有限公司处工作，申请人工资收入由基本工资另加提成工资组成，其中基本工资由被申请人一发放，提成工资由被申请人二直接发放。2018 年 9 月 30 日申请人吕某等 41 人与被申请人一解除劳动合同并与被申请人二解除用工关系。因被申请人二未支付申请人吕某等提成工资，于是申请人吕某等 41 人向区仲裁委申请仲裁，要求被申请人二支付提成工资合计 33 万余元，并由被申请人一承担连带责任。

区仲裁委依法作出裁决，要求被申请人二上海某房地产咨询有限公司向申请人蓝某等 39 人支付提成工资合计 18 万余元，对于被申请人一承担连带责任的请求未予支持。

【评析】此案系区仲裁委 2018 年以来办理的涉及人数最多的群体性劳动争议案件，本案涉及人数多、法律关系复杂、证据繁多。本案系因劳务派遣公司派遣劳动者至某房地产咨询公司进行劳动，派遣公司和房地产咨询公司分别支付劳动者基本工资和提成工资，后因提成工资未能及时发放从而引发群体性劳动争议案件。41 人中有 2 名申请人确认被申请人二提成金额后撤诉，其余申请人因与被申请人二调解金额差距过大，而未能达成一致。同时被申请人二表示虽然提出仲裁申请的员工有 41 人，但单位可能还有 40 多名员工存在同样诉求，

当时还在观望中。区仲裁委作出裁决后，当事人双方均未起诉。在区仲裁委敦促下，被申请人二除按裁决补发员工提成工资外，还补发了其余未提起仲裁申请员工的提成工资，将群体性劳动争议化解在萌芽状态。

典型案例二：蓝某等 11 人与上海某餐饮有限公司劳动争议仲裁案

【案情】 申请人蓝某等 11 人在为被申请人上海某餐饮有限公司提供劳动中，因发生争议，向区仲裁委提出支付基本工资、加班工资、离职经济补偿等仲裁请求。

裁决要求被申请人上海某餐饮有限公司向蓝某等分别支付工资、超时及法定节假日加班工资、解除劳动合同经济补偿等。

【评析】 与以前劳动争议多以纯劳动权利之争所不同，近年来争议内容明显趋向利益化，即使是因劳动权利争议也都量化为经济利益纠纷。本案系群体性劳动争议案件，劳动者在提出拖欠的基本工资要求外，还对加班工资和解除劳动合同经济补偿提出要求，表明劳动者的法律意识在逐步增强。

典型案例三：黄某某等 11 人与上海某企业管理有限公司劳动争议仲裁案

【案情】 申请人黄某某等 11 人与被申请人上海某企业管理有限公司因劳动报酬发生争议，被申请人系一家健身机构，申请人系该健身机构聘用的救生员、前台、保洁员等，后该健身机构因经营不善而关闭，故引发群体性劳动争议。

裁决要求被申请人上海某企业管理有限公司向黄某某等支付劳动期间的工资合计四万余元。

【评析】被申请人系一家健身机构，往往通过办卡收取客户资金后将公司转让给其他公司经营，同时将公司更名，不仅损害了消费者的合法权益，也未支付劳动者劳动报酬，损害了劳动者的合法权益。该类企业“一走了之”的行为是对劳动者合法权益的漠视，严重的可能涉嫌刑事犯罪，仲裁机构本着保护劳动者合法权益、维护社会稳定的出发，在被申请人缺席的情况下依法作出公正的裁决。同时，也教育普通劳动者对于该类“先吸收客户资金后进行消费”的企业要提高警惕，加强风险防范意识。

典型案例四：杨某等 14 人与被告某酒店管理公司劳务合同纠纷案

【案情】杨某等 14 人先后于 2015 年至 2020 年入职某酒店管理公司工作。因受 2020 年年初爆发的新冠疫情影响，酒店停止对外经营，并停发 2020 年 1 月至 6 月工资、年终奖，2020 年 6 月 30 日，酒店不再经营，并向杨某等 14 人出具了加盖被告财务专用章的工资单。杨某等 14 人诉至本院。

审理中，酒店管理公司法定代表人陈某出具工资确认单，对于杨某等 14 人的绝大多数诉讼请求予以确认，但表示由于疫情影响，且酒店不再经营，故确无能力支付工资，要求法院依法处理。而余某等 4 人以案件已由劳动监察大队稽查为由向法院申请撤诉，法院予以准许。

【评析】受新冠疫情影响，国家、政府层面出于疫情防控需要，倡议尽可能减少人员聚集、人员流动，而人们也出于自身安全考虑，尽可能减少非必要的外出、旅游，故酒店、旅游、餐饮等行业受疫情影响较为严重，而此类行业又是传统的劳动密集型行业，由于企业经

营状况受疫情影响，或停工停产，或经营困难，甚至关门歇业，无法按时支付工资、福利，易引发群体性劳动争议案件。本案被告即是从事酒店经营的公司，因疫情影响，发生经营困难，无法及时支付劳动者劳动报酬的情况。

典型案例五：龚某等 22 人与被告某百货公司劳动合同纠纷案

【案情】龚某等 22 人先后于 2004 年至 2016 年入职某百货公司工作。2017 年 7 月，百货公司的上级集团公司鉴于百货公司长期未能扭亏为盈以及周边商圈变化等情况，从集团公司的整体规划和发展考虑，决定关闭百货公司。2017 年 8 月 9 日百货公司对外发布闭店公告，注明同年 8 月 16 日起暂停经营、进行闭店调整。2017 年 9 月 8 日百货公司开会公布安置方案，拟安排包括龚某等 22 人在内的员工至其他兄弟公司继续上班，同时奖励房屋补贴、一次性奖金等，但龚某等 22 人均不同意。同年 9 月 14 日百货公司以公司停止经营，多次协商未能达成协议，故于当天解除与龚某等 22 人的劳动合同。在仲裁请求未获支持后，龚某等 22 人不服仲裁裁决诉至法院，要求百货公司支付违法解除劳动合同赔偿金合计近 200 万元。

因百货公司及其上级集团公司的业态调整，导致劳动合同履行所必要的客观条件发生重大变化，致使劳动合同所确定的生产工作岗位消失，无法继续履行。之后百货公司与龚某等进行了协商，包括安置原告等员工至兄弟单位工作等，但未能就变更劳动合同内容达成一致。百货公司因此解除劳动合同，符合法律规定。现百货公司除同意支付龚某等未提前 30 天通知解除劳动关系的一个月替代工资和解除劳动合同经济补偿之外，同意再适当补偿，亦符合法律规定，故龚某等 17 人要求百货公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求不予支

持。

一审法院判决后，龚某等 17 人均提起上诉，后在上诉期间，除龚某外，其余 16 人与均与百货公司达成和解协议，且履行完毕，故撤回上诉。仅龚某一人坚持上诉，经二审法院判决驳回上诉，维持原判。

该群体性劳动争议案件中，另有两案以劳动者与用人单位达成和解协议、劳动者撤回起诉结案；三案以法院主持调解并出具调解书结案。

【评析】本案典型意义在于坚持将调解机制贯穿群体性劳动争议案件诉讼全流程的理念。首先，针对劳动者个体化差异和需求，采取因人而异的调解思路。在组织庭前证据交换时，同时进行劳动者与用人单位的调解工作，明确各劳动者的需求，以及用人单位能够安置的调解方案，次日，便有两人主动联系法院表示同意调解方案，在用人单位履行相关款项后，两人当庭撤回起诉。经梳理分析，其余 20 人中有 3 人诉求与用人单位提出的调解方案金额较为接近，差距仅为 1-2 千元，故以再次进行事实调查和证人到庭质证为契机，组织双方进行调解。后用人单位愿意接受劳动者诉求，由法院出具调解书。其余 17 人，因双方对于调解方案差距太大，无法达成调解，故法院及时开庭审理。庭审中，经合议庭法律释明，用人单位当庭表示为配合法院妥善处理本次纠纷，愿意在原有调解方案上，另行增加 4 个月的工资作为补偿。可惜这一新的调解方案未能当庭被 17 名原告接受，故本院依法作出判决。其次，判后答疑，释法明理。一审宣判后，龚某等 17 人纷纷来院，提起上诉。在得知众人上诉意见后，合议庭仍然要求做好判后答疑工作，安抚好众原告的诉讼情绪。因此在分批次

接收众原告的上诉状过程中，承办人仍然坚持以案件事实为基础，于法于理地向众原告释明判决内容，最终在上诉期间内，促成 16 名原告与被告达成庭外和解协议，在履行完毕后，均撤回上诉请求。只有 1 人继续坚持上诉。该案经二审判决，维持原判，驳回上诉。