

人物专访

# 徐烨:打通劳动争议化解“任督二脉”



寄希望于通过专业化审判和社会力量联合调处,徐烨等人推动的劳动争议实质化解,其实是一项庞大的社会工程。 李嘉 摄

6年多的时间,南通法院劳动争议化解调处工作成效显著引人关注。今年3月下旬,江苏高院民四庭庭长李亚林率全省各中院劳动争议审判工作负责人来到南通,参观调研“崇川区劳动人事争议一体化处理中心”。

南通法院的劳动争议纠纷调处工作到底有何亮点,为什么引起省高院如此重视?本报记者近日围绕助力诉源治理、多元化化解劳动争议纠纷等话题,采访了南通市中级人民法院劳动人事争议审判法庭(下称“劳动庭”)庭长徐烨。

## 潜力深挖:法官也会是调解工作的好手

“对劳动争议的调解,有时候比判决的价值更高!”面对记者,徐烨格外强调调解的作用。

数据显示:去年南通中院劳动庭受理劳动争议案件595件,结案496件,结案率92.36%,调解率40.17%,二审服判息诉率91.5%,平均审理天数61.88天。调解率创历年新高,在全省劳动审判案件处于前列。

徐烨于2016年底参与劳动庭的成立,并担任庭长至今。在他看来,劳动争议是一种矛盾较为激烈的民事纠纷,除了法律适用难题,往往掺杂着复杂的经济和情感因素。通过与当事人沟通情感,在保护各方基本权利的基础上,让劳动者得到一些实实在在的利益,加强矛盾协调,力使双方矛盾“一揽子”化解在诉讼过程当中。

以工伤认定引发的确认劳动关系纠纷为例,表面上是工伤认定,实际上隐藏着多起诉讼可能,如行政诉讼、工伤待遇仲裁、劳动争议一审和二审等一连串案件。徐烨表示,实质性化解劳动争议,能够助力当事人解决“一揽子”矛盾,避免当事人诉累,节约司法资源和当事人的诉讼成本。

作为全省法院系统第二家专业劳动法庭,南通中院劳动庭由4名员额法官、1名法官助理、3名书记员组成。虽说只有4名员额法官,但中院对基层法院实行“分片业务指导”,牵引着南通全市劳动争议审判队伍高效前行。对于带好这支队伍,徐烨提供了他的思考:示范

作用、目标化和典型引导。

“难办的案子一定要自己带头上!”南通一家企业的十几名职工跟老板上发生了冲突,引发二十多起劳动争议诉讼。担任审判长的徐烨跟劳动者一个一个沟通。工人们白天要上班,他错开时间等晚上。有位工人离职后在河南某工程的坑道工作,里面没有手机信号,徐烨等他晚上出坑道再联系。在南通本地的,他跑企业,到职工家里、宿舍去。工人们有的说他烦,有的说他不容易。徐烨则说,法官做调解必须这样。经过努力,这批案件调解率接近70%,其他判决的案件没有一件申诉。

事实上,到中院这一层级的劳动争议纠纷,调解难度可见一斑。所有的纠纷解决途径里,司法成本最高。囿于《劳动法》和《劳动合同法》的刚性要求,劳动争议案件中实际给予法官的自由裁量空间并不大。

“不做释法释理,不做当事人的感情沟通,不化解心结,怎么可能实现案事了?这些道理要跟法官说通、说透,讲明白。”徐烨说,只有这样,加上自己带头,



2023年3月20日,江苏高院民四庭庭长李亚林率全省各中院劳动争议审判工作负责人来到南通,参观调研“崇川区劳动人事争议纠纷一体化处理中心”。 葛佳 摄

目标强化才能推行下去。

员额制改革后,法官的主体地位更加突出。他深挖法官潜力。去年四季度,员额法官刘彩霞的案件调解率一下子冲到70%。

“我知道她的工作潜能爆发出来了!”

## 力量聚合:打造全市劳动争议联合调处平台

寄希望于通过专业化审判和社会力量联合调处,推动劳动争议实质化解,其实是一项庞大的社会工程。

今天看来,多元联动化解质效显著,南通多家基层法院与辖区劳动行政部门建立了常态化联动工作机制。南通市崇川区法院观山法庭更是建立起劳动人事争议纠纷一体化处理中心,工会、劳动监察、劳动争议及法庭一窗受理、一体化化解劳动争议,成为南通市首家劳动人事争议调处一体化处理平台。

徐烨见证这些年来人民法院收案增长压力,也是南通市劳动人事争议纠纷一体化处理工作的发起人和主要推动者之一。

2018年4月,南通中院推动整合全市有关力量来集中化解劳动争议纠纷,政法委、人社局、法院、司法局、财政局、经信委、工会、工商联8家单位联合出台《南通市劳动争议多元联动化解实施方案》。

说起将力量聚拢,徐烨坦承发现问题,解决问题十分重要。以审前极为重要的前置程序“劳动仲裁”为例,依照有关法律,劳动仲裁属于准司法性裁决,审限期最长不过60天,过此期限劳动仲裁即可自然终结,当事人去法院提起诉讼。

当年甫一就任,为破解各职能部门理念不统一,规则不协同,裁判尺度不等同问题,徐烨想尽了办法。

2017年2月,南通中院劳动庭做过一次调研,选取三家基层法院统计出近两年“裁审一致率”的相关数据。数据显示,三家法院所在地区的劳动仲裁与法院诉讼的裁审一致率仅为20%。

一石激起了千层浪。如今来看,当时内部通报的数据有着“四两拨千斤”的

作用。不仅催生上述“多元联动化解方案”的出台,更引起劳动仲裁部门的高度重视。

尔后的数年,南通中院劳动庭组织仲裁员、调解员与法官进行同堂培训,邀请省高院资深劳动法官授课;针对疑难案件,与劳动仲裁部门组织定期会商交流;定期组织案例评审、文书评查。近年,又针对新业态用工领域、南通建筑行业劳动用工纠纷等问题,组织调研。全过程衔接,模式方法上实现同轨运行、同频共振,有力地促进了裁判尺度的统一。

数据显示:2022年,南通市劳动争议与南通法院裁审一致率达到74.8%。仲裁前置功能的有力发挥,较好地缓解了法院受案压力。全市仲裁案件仅有约31%向法院起诉,一审劳动争议案件持续下降至1969件,同比上年减少14%。一审案件调解率达到52.77%,一审服判息诉率73.91%,平均审理天数71.95天。

## 巧妙助力:司法权威赋能工会调解

传动链条上,每个环节同等重要,而理念在链条传动中所起到润滑作用至为关键。

从各自为战到多元联动再到社会共治,南通劳动争议一体化调处工作正在打通理念和模式运行上的“任督二脉”。同样,说起南通中院跟南通市总工会的合作,徐烨如数家珍。

很多人都知道,工会组织面广量大,既有维护职工权益的法定职能,也有开展职工法律援助的实力,但关键是工会调解的权威性如何树立?

2021年10月,南通市总工会与南通中院联合打造的“和谐劳资”线上法律服务平台正式上线,该平台为劳企提供“一站式”线上解纷服务。平台的成功运行,成为南通劳动争议一体化处理工作的生动实践。

据介绍,南通市总工会借力南通法院智慧审判技术的经验和研发团队优势,实现了“在线咨询”“法律援助”“网上调解”“司法确认”等六大功能。特别是“网上调解”实现网络同步录音录像,做到了证据留痕。

2021年,劳动者王某与用人单位发生了劳动争议。迫于生计,王某离开南通前往苏州打工,后受疫情影响他无法回南通交涉。好在市总工会搭建“空中之桥”,将双方邀约至平台,2022年3月,争议双方通过线上化解了矛盾。

拿到补偿款后,身在苏州的王某,专门致信南通市总工会表示感谢。该案获评全国总工会系统“互联网+工会维权服务”优秀案例。

据悉,南通中院与南通市总工会签署“加强诉调对接工作的实施意见”,为全市工会组织发挥调解功能注入新动力,通过驻庭调解、特邀调解,工会调解的权威性得到确立,一批矛盾纠纷被化解在前期,从源头上减少了案件。

“对于工会调解的案件,法院审查后进行司法确认,赋予司法强制执行的法律效力”,介绍该案例时,徐烨表示,如今南通工会调解工作同样具有司法权威性!

本报记者 万森



诚实守信不仅是法律基本原则,也是中华优秀传统文化的重要组成部分。图中人物与本文无关。 万森 摄

### 【基本案情】

秦某于2014年7月入职某服饰公司。2014年7月至12月、2019年1月至12月,秦某参加了“大众助保基金”。秦某向某服饰公司出具《声明书》,载明其由于个人原因要求某服饰公司不缴纳社会保险,并将该费用随工资发放等。2021年,秦某以某服饰公司未依法缴纳社会保险为由解除劳动合同。后秦某申请劳动仲裁,要求某服饰公司支付经济补偿。某服饰公司主张秦某自愿不要求缴纳社会保险,其据此解除劳动关系主张经济补偿不应得到支持。劳动仲裁裁决后,秦某不服,诉至法院。

### 【裁判情况】

法院经审理认为,因用人单位的过错造成劳动者被迫辞职的,劳动者可以解除劳动合同并主张经济补偿。本案中,秦某在2014年7月至12月、2019年1月至12月参加了“大众助保基金”。再结合秦某出具的《声明书》、工资表等,可以认定秦某系主动要求某服饰公司不缴纳社会保险,且社会保险补偿已经随每月工资一并发放。在某服饰公司不缴纳社会保险后,秦某对此长期未提出异议,现又以为由解除劳动合同从而主张经济补偿,有违诚信。故判决驳回了秦某经济补偿的诉讼请求。

审理法院:淮安经济技术开发区人民法院、淮安市中级人民法院

### 【专家点评】

中国社会科学院法学研究所社会法室副主任王天玉:  
诚实守信不仅是法律基本原则,也是中华优秀传统文化的重要组成部分。本案弘扬诚实守信,体现了劳动审判中双保护司法理念与社会主义核心价值观相衔接,将诚信纳入到和谐劳动关系的创建中。

# 2022年度江苏法院劳动争议十大典型案例九 职工主张经济补偿不可违背诚信原则

## 劳动争议 打工人注意: 接受管理不代表具有劳动关系

扬州市民张女士在专营“此夏”品牌服饰(“此夏”系化名)的某服装店工作,并且与服装店订立了劳动合同,服装店为张女士缴纳社会保险。由于服装店经营者与“此夏”品牌公司(下称“此夏公司”)签订了《特许经营合同》及管理相关的委托书,服装店适用“此夏”公司的各项规章制度进行管理。服装店与张女士签订的劳动合同中也约定适用“此夏”公司制订的《终端门店人力资源管理手册》,服装店工作人员的工作牌标有“此夏”品牌字样,“此夏”公司安排区域总监对服装店进行销售管理。“此夏”公司以销售额作为依据对门店销售人员相应的考核。2022年5月,张女士因销售额位于末位而未领取绩效奖金工资,一气之下,2022年6月,张女士向“此夏”公司提出解除劳动合同。而“此夏”公司认为只是接受特许经营委托,对员工进行日常管理,公司与张女士并不存在劳动关系,双方为此申请劳动仲裁。

扬州市劳动人事纠纷仲裁机构调查认为,服装店与“此夏”公司之间系特许经营关系,“此夏”公司参与门店管理、对服装店进行销售考核管理均来源于服装店的委托,张女士的劳动关系义务相关事项均由服装店承担。“此夏”公司作为品牌方,本质上与张女士之间不具备成立劳动关系的组织从属性和经济从属性。而服装店与张女士订立劳动合同,为张女士缴纳社会保险并按月支付劳动报酬,双方之间符合劳动关系的基本特征。因此,仲裁机构驳回了张女士的所有请求。

相关劳动法律专家表示,特许经营管理模式是特许经营的一种新形式,是指在加盟商提供优质网点及渠道资源的前提下,特许人将其所拥有的专利和专有技术、产品、商标(包括服务商标)、经营模式等以合同形式授予加盟商使用,与加盟商签订特许经营合同,而后加盟商再将加盟店委托给特许人统一经营的模式。在此经营模式下,特许人往往会向加盟店员工的招聘、培训、上岗、薪酬体系等方面实行统一管理。品牌公司对加盟店的管理行为来源于加盟商的委托,不能将品牌的统一管理作为认定劳动关系的唯一依据。劳动关系仍应当按照用人单位是否具有法律法规规定的主体资格,用人单位是否向劳动者支付劳动报酬,劳动者在劳动过程中是否服从和接受用人单位的监督、劳动者提供的劳动是否属于用人单位业务的组成部分等方面综合予以认定。

木草



品牌服装公司对加盟店的管理不能作为认定劳动关系的唯一依据。图文无关。 万森 摄

## 法官说法

# 骑手的劳动关系如何认定?

### 【案例介绍】

某营销公司系美团平台的配送合作商,该公司将南京站点的劳务部分分包给某劳务公司,由劳务公司招聘站点人员。2020年12月,小吴至南京站点应聘,经面试后录用为站点的美团专送骑手。站点向小吴提供美团外卖服装、外卖箱和出租电动车。小吴通过美团骑手App接单,在站点范围内从事送餐服务;每日工作12小时,每月休息1-2天,请假由站长批准;每天需在美团骑手App上打卡考勤且至站点报到,未按时上线或提前下线,站长均予以罚款;每月收入根据单量核算,每单5~7元不等,由某劳务公司和美团支付平台发放。小吴名下登记的个体工商户某服务部与某劳务公司签订《配送承揽服务协议》。小吴陈述对成立个体工商户毫不知情,经回忆时站长引导其进行网上签名,签名时并没有看到任何合同。2021年5月,小吴提起劳动仲裁,要求确认与

某营销公司存在劳动关系及主张欠付工资。仲裁委不予支持,小吴诉至法院。

经审理后法院认为,小吴设立个体工商户,与某劳务公司签订承揽协议并非其真实意思表示,双方并非民事合同法律关系,小吴与某劳务公司之间不存在人身和财产上的从属关系,应按照劳动关系确定双方的权利义务。考虑到从事新业态行业的公司往往对新就业形态人员的劳动关系的理解存在偏差,法院对其进行法律释明和风险提示。小吴也希望尽快解决纠纷,减少对现在工作和收入的影响。该案最终以调解结案,由某营销公司将小吴的工资补足并适当补偿,双方已实际履行,矛盾得以化解。

### 【法官说法】

随着互联网平台经济迅猛发展,依托互联网平台就业的骑手、配送员、司机等新业态劳动者数量不断增加。新业态用工模式灵活多样,在工作时间、地点、方式与传统的用工模式存在明显差别。而国家尚未制定专门法律、法规对新业态下用工模式的法律性质、权利义务进行规范,新业态用工的劳动关系认定较为复杂。具体到本案骑手的劳动关系认定,需分析以下两个问题:

### 1. 骑手与公司之间是劳动关系还是承揽关系?

根据传统劳动关系认定理论,劳动关系的成立需满足以下三个条件:第一、用人单位和劳动者具有法定的主体资格;

第二、用人单位依法制定的规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;第三、劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。劳动关系的主要特征体现在人身从属性和经济从属性。承揽关系是指承揽人按照定作人的要求完成工作,交付工作成果,定作人支付报酬的合同关系。劳动关系与承揽关系容易混淆,需结合双方权利义务履行情况综合判断。本案中,骑手小吴接受站长的考勤、派单管理,工作时间受到严格的限制,按单量计算工资报酬,由公司和平台发放工资。小吴持续、稳定地为站点工作,双方并非平等主体之间的承揽关系,而是存在紧密的人身从属性和经济从属性,符合传统劳动关系认定理论中的三个条件,应当认定为劳动关系。虽然公司提供了个体工商户登记材料和承揽服务协议,但系公司未如实告知的情况下,引导骑手签字注册个体工商户,不能反映小吴的真实意思表示。



依托互联网平台就业的骑手、配送员等新业态劳动者数量不断增加。 万森 摄

### 2. 骑手的用人单位如何确定?

实践中,平台通过分包或层层转包的方式将业务承包出去,往往出现平台App派单、配送公司管理、劳务外包公司支付工资,骑手与多家公司均有用工牵连,却不清楚与哪家公司存在劳动关系,导致维权难度大、周期长。小吴就是这种情况。在判断用人单位主体时,应当根据实际用工事实作出认定。本案中,某营销公司系美团外卖平台的配送合作企业,承包了美团外卖的配送业务后,将南京站点的劳务部分分包给某劳务公司,由某劳务公司招聘骑手,对骑手进行管理,小吴在该站点从事外卖配送工作,某劳务公司和平台向小吴发放工资,将南京站点的劳务部分分包给某劳务公司,小吴在该站点从事外卖配送工作,某劳务公司和平台向小吴发放工资,应当认定某劳务公司是小吴的用人单位。南京江北新区法院 骆菊杰

维权课堂  
主办: 江苏省高级人民法院  
江苏省司法厅  
江苏省总工会  
承办: 省高院民四庭  
省法律援助中心  
省总工会法工部  
江苏工人报社