

江苏徐州鼓楼：联调联处助推劳动人事争议实质解纷

□ 夏思纯 李 黄 文/图

2024年3月,江苏省徐州市中级人民法院与徐州市总工会、市人社局联合建立市区两级劳动争议联合调处中心暨新就业形态劳动纠纷调处中心。在市中院的指导下,鼓楼区人民法院联合区人社局、总工会将劳动人事争议审判团队和仲裁调解科入驻该中心,组建特色专业融合法庭,将鼓楼辖区内所有的劳动人事争议、新业态纠纷进行联调联处,实现了市区两级联动、纠纷一站处理、矛盾多元调解、裁判无缝衔接、协同综合治理的格局。

“一年来,鼓楼区法院依托该中心,既‘抓末端、治已病’,又‘抓前端、治未病’,探索形成‘调裁审执一体化’模式。未来,我们将持续推动多元化解、多方参与、多点联动工作格局,依法推进矛盾纠纷源头化解,逐步实现‘预防在先、联动在中、保障在后’实质解纷新局面。”徐州鼓楼区法院党组书记、院长李娟说。

一站调处,聚合“多样化”解纷“最大值”

一站式受理、一揽子调处、一体化服务,是徐州鼓楼区法院背靠联合调处中心针对劳动争议案件开辟的专项“赛道”。选派一名副庭长带领劳动人事争议审判团队入驻,负责具体案件办理。定期与劳动仲裁委、工会联动沟通,针对一些法律适用存在争议、裁判标准未完全统一的案件,提前介入劳动人事争

议仲裁委员会或工会的调解程序,助力实现劳动关系和谐有序发展。

“家家有本难念的经,好几个月不发工资,让我们怎么活?”“全家上下都指望着我的工资过活,不是迫不得已,谁也不愿意搞得那么难堪。”十几名劳动者堵在徐州市劳动人事争议联合调处中心大厅,表达着他们的诉求。

这些劳动者被徐州某公司拖欠数月工资,和该公司多次协商未果后,向劳动仲裁委提交申请,要求公司支付其被拖欠的工资及经济补偿。劳动仲裁委安排双方进行首轮调解,调解中发现双方在法律事实认定等方面的矛盾比较尖锐,于是委托法院介入组织调解。

徐州鼓楼区法院秉承“联调联处、融合共治”理念,组织了新一轮的调解,劳动仲裁委、工会参与其中,形成调解合力。

法官在逐一查阅申请人提交的证据材料、听完各方陈述后,从诉讼成本、

劳动者权益保障等多角度入手,一方面向公司代表释法明理,劝导其主动履行给付义务,另一方面安慰劝解员工,让他们了解公司目前真实的处境,适当调整给付方案。最终在法官、仲裁员、调解员的共同努力下,双方达成一致调解意见,由公司分期履行十几名工人被拖欠的工资及经济补偿。

“本来我们都做好打一个一年半载官司的准备了,没想到在中心就把困扰我们很久的问题一下子解决了!”员工们一扫之前的阴霾,真诚的幸福洋溢在脸上。

联合调处中心努力做到让人民群众“走进一个门、纠纷一站解”。中心内设统一收案窗口,利用“裁审衔接系统”实现5日内裁判材料共享,工会、劳动仲裁委提前介入调解程序,对于调解不成的则会进行现场立案,切实将实质解纷落实到基层。

筑牢屏障,探寻“新业态”维权“最优解”

随着平台经济的快速发展,网络主播、外卖骑手、网约车司机等新业态劳动者群体不断壮大,加强新业态劳动者权益司法保障,促进平台经济健康发展有序发展,是人民法院坚持以人民为中心,服务经济社会高质量发展的必然要求。

“感谢法院为我们开辟了绿色通

道,没想到通过新就业形态劳动纠纷调处中心,调解一次就解决了!”拿到徐州鼓楼区法院出具的民事裁定书,网络主播张女士激动地说道。

张女士为某传媒公司签约主播,因公司长期未足额支付劳动报酬,到新就业形态劳动纠纷调处中心维权。“我们之间仅是合作关系,并以‘合作协议’约定收益分成,公司不欠她工资。”公司负责人表达着自己的意见。

“协议上明确约定:乙方必须服从甲方工作安排、电话24小时畅通,不得违反甲方安排的直播时间、每个月必须直播140小时以上、所有收入归甲方代收、乙方工作期间禁止消极怠工……”张女士认为这些条款表明,自己一直接受公司管理。

本案的争议焦点在于张女士与传媒公司是劳动关系还是合作关系,面对这一专业性较强的问题,调解员主动联系中心驻法官寻求专业法律指导。随后,调解员向公司负责人释法明理:“钟某需要到您公司提供的场地、按照固定的时间直播,直播所获收益也是由公司入账后再分配,不具备自主权。您公司与钟某并非平等的合作关系,而是管理与被管理的劳动关系,你们双方签订的合同名为合作协议,但双方存在事实劳动关系,您公司未依法签订劳动合同且存在欠薪行为。”

通过反复沟通和多番协商,最终双方达成了调解协议,公司同意向张女士

补发工资差额9000元,并现场完成司法确认申请,为协议履行加上了“保险栓”。

徐州鼓楼区法院依托新就业形态劳动纠纷调处中心,运用“诉调对接+联动调解+司法确认”等方式,为新就业形态劳动者撑起了司法“保障伞”。2024年来,联合调处新业态劳动争议案件30余件,调解成功率近70%。

全链闭环,奏响“实质性”化解“最强音”

“你们解释得很详细,我这下明白是怎么回事了,我会把钱打过去的。”近日,徐州鼓楼区法院依法对一起追索劳动报酬纠纷案件作出判决后,“判后答疑+督促履行”的工作方式,赢得了当事人的一致认可。

张某人职某物流公司,未签订劳动合同,后公司因效益不好,单方辞退张某并拖欠工资,张某将公司诉至法院。“我是真没钱,而且他是我叫来帮忙的,与公司没有劳动关系。”开庭时,该公司负责人直接表明态度。徐州鼓楼区法院经审理后认为张某与公司之间存在用工事实、构成支配性劳动管理,依法认定双方存在劳动关系,公司应支付拖欠的劳动报酬及未签订劳动合同的二倍工资。

作出判决后,徐州鼓楼区法院

随判决书一并向被告公司发送了该院自制的《自动履行提示》,告知自动履行方式及拒不履行的失信惩戒措施及后果。

对于张某来讲,虽然拿到了胜诉判决,但其对被告公司能否按期付款充满忧虑。“法院负责督促,如果被告到期了仍未履行,你再申请强制执行也不迟。”考虑到被告具有履约能力,劳动人事争议审判团队法官朱淼表示将持续关注案件履行情况,给张某吃下了一颗“定心丸”。

判决送达后,朱淼实时“跟踪”案件进展,通过“一案一空间”、电话等方式向被告公司负责人进行判后答疑,逐一详细地向其解释了法律依据及裁判理由,并耐心释明自动履行的法律意义和后续影响。最终,被告公司负责人向张某支付了相应款项,双方矛盾得以圆满化解。

徐州鼓楼区法院坚持“一切向实质解纷用力”,制定出台《民事案件全流程实质解纷管理规定》,不断深化劳动人事争议“调裁审执一体化”工作机制,将督促履行前置到仲裁、立案、保全、调解、审判各环节,强化仲裁与财产保全、执行实施间的衔接,努力将案件止于未行、裁判履于未执,实现纠纷调处化解一体化闭环。



鼓楼区法院劳动人事争议审判团队法官在向当事人提供法律咨询等服务。

鼓楼区法院法官在新就业形态劳动纠纷调处中心开展调解工作。

鼓楼区法院法官和仲裁员在徐州市劳动争议联合调处中心认真听取劳动者陈述。

浙江兰溪：以精准服务为纺织产业发展注入法治动能

□ 本报记者 余建华 本报通讯员 钟周瀚 许忆婷

浙江兰溪是中国纺织产业基地市,拥有纺纱、织造、印染、色布、牛仔等较为完整的产业链,聚集纺织企业600余家,年产值达283亿元,产品远销欧美、东南亚等50余个国家和地区。

近年来,浙江省兰溪市人民法院立足纺织产业全生命周期司法需求,以风险防控、多元解纷、精准服务为抓手,为产业集群高质量发展注入强劲法治动能。

筑牢企业风险“防火墙”

“10万元的教训,给我们敲响了警钟!”兰溪某纺织企业负责人张某提起两年前的合同纠纷仍记忆犹新。2023年,合作多年的服装企业向某公司采购坯布,基于信任,双方达成口头协议,并未签订书面合同,对质量标准、验收方式等关键条款也未明确约定。交货后,买方以坯布存在色差为由拒付10万元货款。张某只能诉至法院,但因无法提供合同文本、封存样品及完整沟通记录,最终因证据不足被判败诉。

“我们合作十几年,都是电话里说好就直接发货,谁会想到要签合同?”张某的困惑,折射出当前兰溪纺织行业从业者维权时存在的普遍现象——因证据缺失,像张某这样的供货方很大可能陷入“空口无凭”的维权困境。据统计,2021年到2025年一季度,兰溪法院受理

的900余件涉纺织企业案件中,约有68%的案件为合同纠纷,且多数案件因证据缺失导致维权困难。

兰溪法院民三庭庭长严义生为此进行专题调研,发现当地纺织企业法律意识参差不齐,小微企业多依赖“熟人经济”,交易流程随意;规模以上企业虽重视合同签订,但对质量标准、验收方式等核心条款约定模糊,关键环节的沟通记录、样品封存留存率不足10%。

针对行业痛点,兰溪法院积极开展纺织行业专项治理活动,联合纺织行业协会共同草拟了《纺织行业纠纷治理方案》,并先后向其发送《关于强化涉纺织行业纠纷治理司法建议书》《涉纺织行业民事纠纷审判白皮书》,详细列明从证据保全、风险防范到用工管理等环节专项建议,并附上审理中发现的典型案例,涵盖合同漏洞、用工风险等高频问题。

“司法建议就像一份‘体检报告’,让

我们看清了管理盲区。收到司法建议以后,我们马上组织协会会员进行了学习,号召企业对照各个环节的建议全面开展自查整改、消除风险隐患。法院从专业角度给出的建议,对我们整个行业今后的健康发展都大有益处。”市纺织行业协会秘书长徐海林如是说。

提升解纷“加速度”

“本来以为起诉到法院至少要好几个个月才能把事情解决,没有想到你们这么给力,两天不到就帮我们要回来了一部分货款,还帮我们保留了合作情谊。”兰溪法院纺织行业商事共享法庭内,案件得到圆满解决的浙江某纺织有限公司负责人陈某激动地向法官道谢。

2023年,其公司与多年合作伙伴签订棉纱采购合同,依约交付货物后,虽多次讨要货款,但对方均以存在质量问题为由拒绝支付剩余的6万元货款,其无奈只能向兰溪法院提起诉讼。

收到案件后,承办法官严义生第一时间联系被告,希望找寻调解的可能性。沟通中,被告透露难处:“法官,我们两家企业合作很多年了,要不是实在没办法,我们也不愿意拖欠,实在是生意难做、资金周转困难。”

“两家企业有合作基础,此前没有发生过拖欠货款的事情,这个案件有很大概率能够调解成功。”了解完双方的想法和困难后,严义生心中有了底,随后便联

系双方到纺织行业商事共享法庭,并同时邀请了庭务主任陈林仙、纺织行业专职调解员许来荷共同参与调解。

法官认真梳理事件情况,双方争议焦点,从法律层面向双方当事人答疑解惑。陈林仙和许来荷分别从行业规范、情感道德等层面进行耐心劝说,引导双方换位思考,化解当事人心中“疙瘩”。经过不懈努力,终于促成双方达成分期付款协议,并当场兑现部分款项。

为进一步提升涉纺织企业案件纠纷解纷效能,推动争议就近一次性、一站式化解,兰溪法院构建的“1+N”联动机制——以行业特设共享法庭为枢纽,引入市司法局、社会治理中心、行业协会等单位,组建“天平调解团队”,形成“法律释明+行业规约+情感疏导”的三维调解模式,强化行业纠纷源头治理理念。2025年一季度,涉纺织企业案件调解成功率达73.91%。

搭建法治“问诊台”

“法官,我们厂里有几个临时工现在闹着要双倍工资,可他们都是旺季来干两三个月就走的,凭什么给双倍工资啊?”2024年5月的一天,兰溪某牛仔布加工厂负责人老陈匆匆冲进市企业综合服务中心法治服务站,一脸焦急看值班人员说道。

原来,该厂在2024年生产旺季时雇

用了十余名工人赶制订单,口头约定“按件计酬”,并未签订书面合同。后一名工人以“未签订劳动合同需支付双倍工资”为由与该厂产生纠纷,进而引发集体投诉。

“您先扫描这个二维码进行预约,法官会尽快联系您”值班人员手把手教着老陈如何联系驻点法官。“许多企业认为短期用工不签合同更省事,但其中所蕴含的风险隐患更大。”对接法官在详细听完纠纷原委后,详细向其解释了劳务合同与劳动合同的区别,以及劳动合同法中关于“双倍工资支付”的有关条文,并建议其建立用工规范。

“这笔钱该付还得付,以前总觉得按‘行规’操作就行,现在才知道合规反而是降本!”事情结束后,老陈感叹地说道。

这是兰溪法院深化法企互动的创新举措,2024年7月,为创新司法服务供给模式,搭建更便捷、高效、专业的法律服务平台,给企业提供全方位、全周期的司法保障,兰溪法院涉企工作联络点在兰溪市企业综合服务中心正式揭牌成立。按照“一站式受理、一揽子调处、一条龙服务”的模式,拓展延伸出涉企问题现场咨询、现场受理、现场化解等法治服务模式。

在做好驻点服务基础上,兰溪法院还持续延伸司法服务,积极组织法官主动“走出去”,深入辖区企业开展

精准化、常态化的走访服务。通过提供法律咨询、风险排查、专题讲座等多种形式,帮助企业精准识别、有效预防生产经营中的法律风险点,推动企业法律需求从传统的“事后维权、被动应诉”向“事前预警、源头治理”转变。

“员工主动提出不交社保,要求以现金方式支付给他们,这种情况下我们该怎么办?”在兰溪市某纺织有限公司车间内,一场“车间里的座谈会”正火热进行。法官针对企业提出的“员工不愿企业缴纳社保”难题,面对面进行讲解。

“缴纳社会保险是用人单位的法定义务,具有强制性。即使员工主动要求‘自愿放弃社保’或‘以现金补贴代替’,该约定也因违反法律强制性规定而无效。”

“不缴纳社保对企业风险更大,一旦发生用工事故被认定为工伤,企业就需要赔付一大笔资金,而小微企业抗风险能力弱,赔付完后容易出现资金周转困难问题,企业容易被拖垮。”前来走访的法官助理吴思毅补充说道。

机杼声声里,司法服务与产业发展同频共振。兰溪法院党组书记、院长王小波表示:“我们将深化‘产业链+法律服务’模式,探索纺织行业法治服务更多创新机制,织出一张精密的法律服务网,让‘司法护航指数’转化为实实在在的‘产业发展指数’。”



兰溪法院组织召开与纺织行业座谈交流会。



兰溪法院法官在纺织企业开展普法宣讲。



兰溪法院法官走访纺织企业。

钟周瀚 摄