

劳动争议审判白皮书

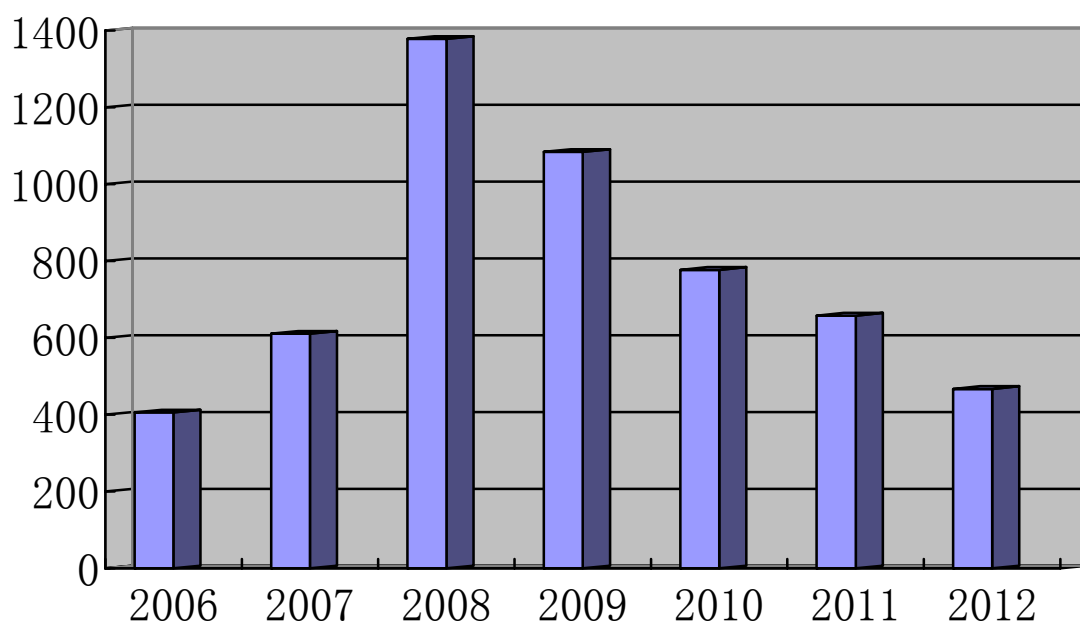
2009年6月—2012年

2008年起，先后颁布实施的劳动合同法、劳动争议调解仲裁法等劳动法律法规，对原有的劳动合同法律制度和企业用工制度带来了全新的变革与挑战，更加具体明确的刚性条款和创新性的惩罚性条款，旨在规范企业用工，强化对劳动者合法权益的保护，加大对企业违法用工的惩处，明显改善了劳资双方原有博弈中的不平等地位。但伴随着金融危机的冲击和经济形势的下滑，劳资纠纷开始频发，劳资矛盾日益突出，劳动争议案件数量逐年飙升，案件审理难度日趋复杂。针对此种状况，区法院在2009年6月设立了劳动争议审判庭专门审理劳动争议案件，通过发挥劳动争议案件审判庭集中化管理、专业化审判的优势，公正高效的化解各类劳动争议，为构建和发展和谐稳定的劳动关系和社会关系提供了重要的司法保障。四年来，区法院受理的劳动争议案件数量明显下降，案件审结呈良性循环，企业用工日趋规范。但同时，更需要正视的是，辖区内劳资矛盾还十分尖锐，大量中小企业用工尚不规范，部分劳动者过度维权现象更加突出，区法院劳动争议案件审理仍面临着巨大的压力。

一、区法院劳动争议案件基本情况、特点及原因分析

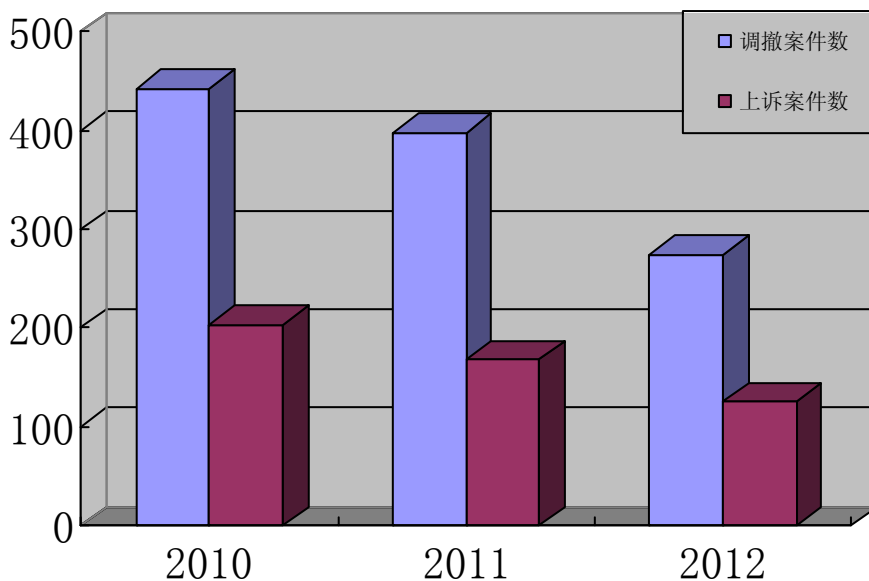
(一) 劳动争议案件集中化管理，收案总数回落明显

劳动争议审判庭成立之前，区法院 2006 年至 2008 年受理的劳动争议案件数量分别为 406 件、611 件、1378 件，呈逐年急剧上升的态势。虽然劳动争议审判庭成立的当年即 2009 年，区法院受理的劳动争议案件数量仍然较为可观，达到 1084 件(其中 6 月至 12 月 616 件)，但之后因为对劳动争议案件审理实行集中化管理、专业化审判，以及在审判中密切与劳动仲裁的衔接、指导和加大对企业、劳动者的法制宣传，大调解、中仲裁、小诉讼的诉讼纠纷处理格局基本形成，2010 年开始劳动争议案件数量开始大幅度下降。区法院 2010 年受理劳动争议案件 777 件，2011 年为 658 件。2012 年在其他各地劳动争议案件再度呈大幅上升态势的情况下，区法院当年受理案件下降至 467 件。



（二）劳动争议案件专业化审判，案件质量稳步提升

区法院劳动争议审判庭充分发挥了集中化管理、专业化审判的优势，在劳资纠纷矛盾对立突出，劳动争议案件处理难度日益加大的情况下，仍持续保证了案件的高质量审判，有效的化解了劳资矛盾，保障了劳资关系的和谐和社会的稳定。一方面，案件调撤率继续维持在 50%以上。2010 年为 443 件，调撤率为 57%；2011 年为 398 件，调撤率为 63%；2012 年为 274 件，调撤率为 55%。另一方面，上诉案件数量逐年在下降。2010 年上诉案件 203 件，无发回、改判；2011 年上诉案件 168 件，仅改判 2 件；2012 年上诉案件 125 件，无发回、改判。



（三）劳资双方对立情绪严重，案件处理难度明显加大

劳动合同法、劳动争议调解仲裁法、社会保险法、工伤保险条例等一系列新的劳动法律法规的接连出台和修改，明显加大了对劳动者合法权益的保护范围和对企业违法用工的惩处力

度。一方面，劳动者要求利益补偿最大化和企业考虑用工成本最小化的矛盾日益突出，劳资纠纷对立情绪严重，司法调解工作越来越难。另一方面，相应的经济、社会制度的配套政策比较滞后，在实际操作过程中与新的劳动法律法规存在抵触情况，而一些新类型的劳动纠纷也开始不断涌现，增加了司法处理的难度。也正是如此，劳动争议审判庭不得不花费更多的时间和精力，与劳资双方之间进行有效沟通，同时还要积极主动的向其他相关部门了解和掌握相关政策的具体执行和实施情况，以确保能更好的平衡劳动者与用人单位之间的利益问题，确保法律严肃性与执行政策灵活性的统一。

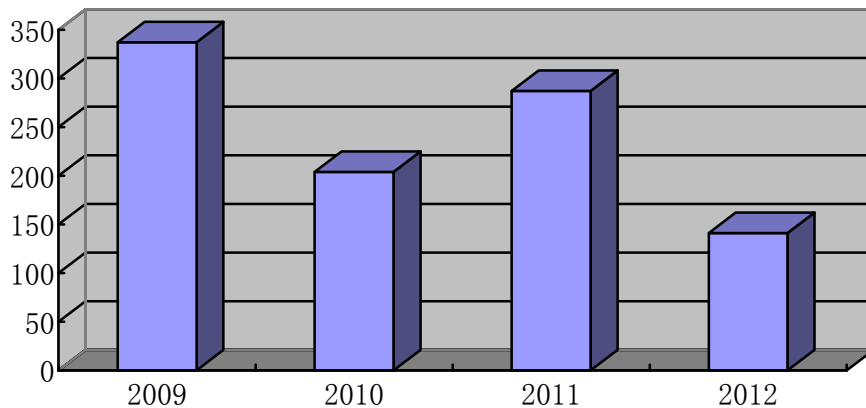
（四）劳动争议案件诉求呈现多样化、复杂化，诉讼标的金额越来越高

随着劳动合同法等法律法规的深入实施，劳动争议诉求的范围越来越广，诉求的标的额也越来越高。从案件类型来看，一是劳动者单纯追索劳动报酬的案件越来越少，转而寻求更深层次、更大利益的其他诉求。涉及金额较大而用人单位又比较难以举证和容易败诉的未签订书面劳动合同的二倍工资、加班费、解除劳动关系的经济补偿金、赔偿金等，已经成为最常见的案件类型。年休假工资、社会保险费、社会保险待遇损失、签订无固定期限劳动合同等新诉求也开始日益增加。而劳动者在同一案件中诉求的往往不止一、两项请求，经常多达四、五项，甚至十余项；二是用人单位开始越来越多的作为诉求者的

身份出现。用人单位的诉求多集中在劳动者损害赔偿和竞业限制违约赔偿。从案件诉讼标的额来看，劳动争议调解仲裁法与诉讼费用交纳办法出台后，劳动争议案件不再收取仲裁费用，法院受理费仅为 10 元的影响，不管是劳动者还是用人单位作为诉求方，诉讼的标的额逐步趋向高金额化，如范某与宁波市鄞州某剃须用品有限公司劳动合同纠纷案，范某起诉要求公司支付加班费 1094504 元；如林某与宁波某进出口公司竞业限制纠纷案，公司要求林某赔偿违约金 1140000 元。

（五）群体性案件数量有所下降，但仍然多发且基数庞大

群体性系列劳动争议案件(3 个以上劳动者针对同一企业同时起诉)由于涉案人数多，波及面广，处理不慎，极易引发群体性上访事件，影响社会稳定。区法院 2009 年下半年受理群体性案件数为 337 件，2010 年为 204 件，2011 年为 287 件，2012 年开始出现回落，数量为 141 件。群体性劳动争议案件多发，原因之一在于企业经济形势不景气、产业结构升级调整或企业濒临倒闭，引发群体的恐慌性诉讼，2009 年下半年区法院群体性劳动争议案件激增，大部分是由于上述因素引发的；原因之二在于劳动密集型企业近年来由于“用工荒”而通过“老乡关系”寻找劳动资源，客观上使得劳动者容易串联形成合力，同时劳动者主观上也认为通过群体性诉讼能增加劳资谈判的筹码，增加对政府和法院的压力，提高胜诉的可能性，加剧了群体性纠纷的发生。



二、区法院审理劳动争议案件的主要做法

（一）审判专业化，坚持公正司法，提升司法公信力，力促劳资和谐稳定

区法院在 2009 年 6 月设立了劳动争议审判庭，优化审判职权配置，对辖区内劳动争议案件实行集中化管理，专业化审判。

（1）实行分案指导，确立“简案快审、繁案精审”的办案原则。对于工伤保险待遇纠纷、追索劳动报酬等双方争议不大、事实清楚的劳动争议案件进行简易、快捷审理，并能审执完毕，办成“和谐案件”；对于重大、疑难、复杂的案件则要求集中精力、专人专案进行审理，办成“精品案件”；（2）统一裁判尺度。利用劳动争议审判庭集中化管理和专业化审判的优势，对劳动争议案件审理过程中涌现的问题进行调查研究，及时形成统一、具体的审判意见；对一些疑难、重大和新类型案件，则实行不定期讨论会诊及汇报制度，统一裁判尺度；（3）规范裁判文书制作，增强裁判文书的辩法说理。重视对裁判文书说理的针对性和透彻性，努力做到“辩法析理、胜败皆明”，对一些涉及金

额的诉讼请求，详细列明计算依据和方式，做到审判公开、透明；（4）主动“判后答疑”，促使服判息诉。对矛盾比较激烈和涉诉信访案件，主动做好判后答疑工作，就当事人对裁判文书作出的事实认定、法律适用等方面提出的疑问，主审法官、审判长、庭长、分管院长及时进行答疑释惑，促使当事人服判息诉；（5）审判公开，生效裁判文书上网。坚持邀请企业、人大或政协委员旁听劳动争议案件审理，积极推进庭审直播和生效裁判文书上网工作，确保审判公开，阳光司法，提高司法透明度，提升司法公信力。

（二）审判创新化，坚持和谐司法，注重审执兼顾，力促案结事了人和

区法院针对劳动争议案件的特点，始终坚持“调解优先、调判结合”的原则，在依法保障劳动者合法权益的同时，也充分考虑涉案企业的生存与发展，通过不断创新审判方式，多种审判手段并行，积极化解劳资矛盾。（1）注重群体性纠纷的调处。针对涉案人数较多且矛盾容易激化的群体性案件，区法院根据大部分劳动者是抱团诉讼、跟风诉讼和被动诉讼，自身个体诉讼意愿并不强烈，或是持观望心态的特点，将人数众多的群体性案件分别交由不同的法官审理，充分发挥各承办法官的办案特点，同时展开庭审和调解工作，以个案的顺利调解或判决，引导同批次其他案件的快速解决，探索出了“分别审理，个别工作，逐个击破，带动一片”的审判新方法。宁波嘉德座

椅有限公司、宁波德隆车业有限公司、宁波中港金属制品有限公司等多批群体性案件，都采用同样的审判方式，及时促成了双方达成调解协议，有效的化解了双方的矛盾；（2）注重调解的当庭履行及判决的自动履行。对金额不大或双方对立情绪严重的调解案件，着力促使当事人当庭履行；对约期履行的调解案件，进行案件跟踪，督促义务人按时履约；对确有困难的企业，通过做工作及时取得劳动者的谅解，根据实际情况变通履行方式等办法履行调解协议；对判决生效后的案件，主动与企业进行联系沟通，要求企业主动履行义务。据统计，劳动争议审判庭自设立以来，每年的调解、判决自动履行率均在85%以上；（3）注重案件宣判后的调解工作。对当事人有调解意愿但意见分歧较大且经过调解仍不能达成协议的劳动争议案件，一方面要求审判员及时进行判决，另一方面要求审判员在案件宣判后继续跟进，将调解的理念贯穿整个诉讼过程，通过判决后续调解或判后释法答疑，促进当事人服判息诉，自行和解或自动履行。

（三）“调裁诉”对接，坚持能动司法，发挥司法指导作用，合力化解劳资矛盾

对一些争议不大、事实清楚的劳动争议案件，先经人民调解员和速裁法官进行调解，发挥快速定纷止争作用。同时与区劳动争议联合调解中心进行联动，积极探讨、指导和推进劳资纠纷的依法调解、规范调解，减少和避免经人民调解、工会调

解、劳动关系协调委员会调解的案件再仲裁、诉讼。积极加强与区劳动人事争议仲裁委员会的沟通与协调，探索建立劳动争议诉讼与仲裁的衔接工作机制：建立定期联络制度，定期召开联席会议；建立重大敏感或群体性劳动争议案件通报制度及有代表性的个案指导制度；建立信息反馈制度，相互汇总和通报各时期、各类型劳动争议的成因、特点和趋势；建立案件庭审观摩学习制度，不定期邀请仲裁员参加案件庭审观摩，相互学习探讨。通过“调裁诉”对接制度，使得劳动仲裁和法院诉讼的裁判宗旨可以保持一致，有效的改变了以往仲裁、诉讼步调不一致的状况，司法公信力明显得到提高。鄞州区劳动争议大调解、中仲裁、小诉讼的纠纷处理格局基本形成。

（四）源头预控纠纷，坚持服务大局，强调司法引导作用，构建和谐劳资关系

劳资纠纷最终通过仲裁、诉讼司法途径解决，但通过司法途径解决的目的并不只限于个案劳资纠纷的解决，更大意义在于对其他劳资纠纷的预防和解决起到警示和引导作用。引导企业重视和及时发现存在的不规范用工行为，引导企业在法治轨道中健康运行，从源头上预防和减少劳动争议案件的发生，减轻仲裁、诉讼工作压力，从而真正建立和谐的劳资关系。为此，区法院充分发挥能动司法，通过“听一个案件、读一本案例、发一份建议书、访一家企业”等多种形式进行普法宣传。自2009年劳动争议审判庭设立以来，每年坚持邀请区人大代表、政协

委员、侨界企业代表等来参加劳动争议案件庭审观摩和法律咨询座谈会；结合审判实践，先后编写了《金融危机下劳动争议案件的特点、难点及对策建议》、《劳动争议三十例》、《劳动争议案件司法审查报告》、《劳动争议企业败诉的原因分析》、《关于我区劳动争议案件审判情况的汇报》、《中小企业用工风险防范及劳资纠纷应对机制》、《鄞州区人民法院涉台劳动争议案件审理情况》等，对企业劳动用工提出有针对性的法律建议，引导企业规范用工，从源头上防范用工法律风险和减少劳资纠纷；走访辖区内劳动争议频发的企业和乡镇，提出司法建议，并通过跟踪、回访等形式，落实整改方案，切实提高企业的用工管理方式和管理制度，效果显著；在个案诉讼中主动询问和发现涉案企业普遍存在的劳动用工管理缺陷和法律风险，以案说法，督促企业排查摸底，自我改正，推进企业自我规范用工。

三、劳动争议案件审理中存在和需要引起重视的问题

虽然通过这几年的努力，区法院劳动争议案件审理已经实现了良性循环，劳动争议诉讼案件数量已经大幅下降，辖区企业也已步入规范用工的正轨，劳资纠纷有所缓和，总体发展趋势良好。但同时，我们也注意到了，仲裁、诉讼中的劳资矛盾仍然十分尖锐，而一些通过利用仲裁、诉讼以到达个人目的或利益的非正常现象开始凸显，法律法规与地方政策存在衔接与冲突等，都给法院的审理工作带来了非常大的难度，需要引起足够的重视。

（一）劳动者滥用诉权，过度维权现象严重

1. 劳动者从被动诉讼转为主动诉讼。由于劳动合同法和劳动争议调解仲裁法增加了刚性和惩罚性的条款，使得劳动者可以从企业不规范的用工行为中获得收益，劳动者直接成了企业违法行为的受益者，开始转而由被动诉讼转为主动诉讼。体现的最为明显的是，劳动者诉请未签订劳动合同二倍工资的案件并没有随着劳动合同法的深入贯彻实施而有所减少，反而呈逐年上升态势，且诉讼金额越来越高，未签订劳动合同二倍工资已经成为劳动争议的最主要类型，也是企业劳动争议案件中败诉率最高和支付赔偿金额最高的案件类型之一。

2. 劳动者从理性诉讼转为无理诉讼。由于劳动争议仲裁调解法和诉讼费用交纳办法的实行，劳动争议仲裁开始不再收取费用，法院案件受理费仅为 10 元，仲裁、诉讼成本基本上可以忽略不计，劳动者的诉讼请求事项越来越多，诉讼的标的额越来越高。个别劳动者开始漫天要价，动辄要求企业赔偿几万、几十万元，甚至更高。

3. 劳动者从个案诉讼转为职业诉讼。一方面，由于劳动者诉讼成本可以忽略不计，个别劳动者如果无法从单个案件中获取利益，便会通过不断的诉讼寻求可能获得的利益或以此向企业进行施压。如胡某某与宁波某机械有限公司发生劳动争议后，接连 6 次进行仲裁、诉讼；另一方面，由于劳动者可以利用企业的不规范用工从诉讼中获得收益，而仲裁时效也从原来的 60

日大幅延长至了一年，给了个别劳动者恶意诉讼的机会。我们在审理中发现，有个别劳动者频繁短期入职某企业后即发生诉讼，在诉讼期间又开始短期入职其他企业，之后又进行诉讼，周而复始。

（二）劳动者过激行为频发，信访压力持续加重

不可否认，部分劳动者确实是因为正当权益受到侵害而情绪过于激动，以至于不理性的采取吵闹、静坐、威胁等方式寻求解决。但我们在审理中发现，采取过激行为的劳动者更多的是无理取闹，是希望通过其过激行为给企业、法院、承办法官施加压力。如部分劳动者以自杀相威胁，明确表示如果不予解决就自杀；部分劳动者以他杀相威胁，扬言如果不满足其要求就与企业同归于尽；部分劳动者动辄就表示要进行信访、上访；还有一部分劳动者则将矛头对准法院，对法院、法官进行恶意诋毁，甚至人身威胁。如张某某与宁波某酒店管理公司工伤保险待遇纠纷一案，在承办法官明确告知调解的相应法律后果后，张某某表示同意调解并在调解协议上签字确认。但事后反悔，并采取在法院哭闹、滚地等行为给法院施压，要求撤销调解。在法院工作人员对其劝说之时，又借故倒地被打伤要求法院赔偿。

（三）高层管理人员诉讼日益增加，劳资矛盾深层化明显

企业高层管理人员诸如厂长、经理、财务总监、销售总监等，管理着企业的人事、生产、经营等核心内容，本应是肩负

着保障企业劳资关系和谐的重要责任。但近两年来，这部分特殊人群也开始加入到了劳动争议仲裁、诉讼中，而且有蔓延之势。由于企业高管工资报酬金额都较大，劳资双方对对方的期望值都比较高，在履行劳动合同过程中又经常会通过某种默契或行业规则行为以规避法律责任，且企业高管都掌握着企业的核心内容，因此这部分人群的劳动争议诉讼不仅矛盾突出，难以调和，而且审理难度明显大于一般劳动者的劳动争议。

（四）外国籍劳动者诉讼开始显现，社会影响不容忽视

外国籍劳动者诉讼虽然数量不多，但已经开始显现。区法院 2011 年以来，已经受理外国籍劳动者诉讼案件达 8 件。涉外劳动争议案件中的外籍劳动者以企业的高级管理人员为主，但也不乏一般的劳动者。涉外劳动争议案件虽然在实体法律适用上与一般的劳动争议案件并没有不同，但实际处理起来，不仅仅是程序繁琐，而且在证据和事实的认定方面也都存在较大的问题和难度。同时，在审理涉外国籍劳动者案件中，还必须慎重考虑案件审判带来的社会影响。

（五）虚假诉讼时有发生，诚信缺失问题严重

从劳动者方面看，个别劳动者利用职务之便偷盖公章、伪造证据，企图谋取巨额诉讼利益；或者故意不签订劳动合同、由他人代签劳动合同，甚至是偷盗已经签订的劳动合同，以获取未签劳动合同的二倍工资。从企业方面看，部分企业经常通过采用伪造考勤卡、工资单等方法，企图逃避法律责任。

（六）企业社会责任意识淡薄，不规范用工现象仍然严重

区法院虽然通过各种方式和方法极力促进辖区内企业尽可能的做到规范用工，但由于辖区内企业尤其是小微企业和劳动密集型企业数量众多，企业不规范用工现象仍然严重。一部分企业是受自身条件和发展规模的限制，客观上难以做到规范用工；一部分企业是受用工荒、招工难和同行恶性竞争的大环境影响，更多的是考虑求生存而非规范用工；还有一部分企业社会责任意识淡薄，为追求利润最大化而通过不规范的用工行为规避法律责任和减少成本支出。辖区内企业因不规范用工而导致败诉的常见现象有：

1. 忽视规章制度的制定。或没有制定规章制度，或虽然制定有劳动规章制度，但规章制度在“民主程序制定”、“合法”、“公示”三个必备条件方面存在某些瑕疵，制约了企业的用工管理权和劳动合同解除权。

2. 忽视或规避劳动合同的订立，或在签订和管理劳动合同工作中存在疏漏。常见情形有，一是不重视劳动合同的签订，随意发放劳动合同，导致部分劳动合同遗漏签订或其他劳动者代为签订；二是不重视劳动合同的管理，没有相应的登记制度和日常管理制度，导致部分劳动合同到期后未及时续订或部分劳动合同遗失；三是故意规避劳动法律法规，主要体现在不与劳动者订立劳动合同以期在发生劳动争议时否认劳动关系，或在应当签订无固定期限劳动合同的情况下要求劳动者签订固定

期限劳动合同。

3. 忽视劳动报酬及福利待遇的支付。部分企业对双方劳动报酬的约定不明确或模棱两可，又不规范制作工资单或妥善保留工资支付凭证，导致双方就劳动报酬待遇发生纠纷；部分企业对于劳动者特殊情况下的休息，不依法支付劳动报酬，如产假、婚假工资，因病或非因工负伤医疗期间的病假工资，工伤停工休息期间的正常工资等；部分企业安排劳动者加班但不足额支付加班工资，不安排劳动者休年休假也不支付年休假工资。

4. 忽视社会保险的缴纳。部分企业社会责任意识淡薄，为追求利润和降低成本而不为劳动者缴纳社会保险；部分企业法律意识淡薄，认为既然劳动者不要求缴纳社会保险，企业即无需为其缴纳社会保险，经常与劳动者协议现金补贴或其他形式规避缴纳社会保险；部分企业管理意识不强，办理社会保险不及时或常常拖延。

5. 忽视劳动合同的履行，随意解除劳动合同。部分企业解除劳动合同非常随意，经常在没有事实依据和法律依据的情况下就随便与劳动者解除劳动合同，或虽然有相应的事实依据和法律依据，却不重视保留相应证据，导致败诉。

（七）法律法规与相关政策不衔接，司法审判存在困惑

劳动争议纠纷案件的处理与普通民事案件相比具有特殊性，劳动关系的调整涉及经济、社会制度的各个方面，具有很强的政策性，而政策的制定又比较宏观，更多的是考虑区域社

会经济的发展与稳定，因此在某些时候会与劳动法律法规的规定出现冲突或者不衔接，或者出现滞后的问题，给劳动争议司法审判带来了较大的困惑。如社会保险法开始实施后，规定“参加基本养老保险的个人，因病或者非因工死亡的，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金……”。所需资金从基本养老保险基金中支付”，但地方养老保险基金当时并未及时出台相关配套政策，对于已经参加养老保险但尚未开始享受养老保险待遇的劳动者因病或者非因工死亡的，仍要求按照原渠道即由用人单位进行支付，使得法院在审理此类案件时十分棘手；又如达到退休年龄但未依法开始享受养老保险待遇的劳动者与企业之间的关系的处理，一方面根据司法解释应认定为劳动关系，但另一方面，企业又面临着无法按照正常的劳动关系为劳动者缴纳社会保险的难题。

四、劳动争议纠纷解决与应对机制

劳资纠纷是利益冲突博弈带来的必然结果，是劳动关系内在利益差别与矛盾的外在表现，完全避免劳资纠纷并不现实，也不实际，也无法仅仅通过仲裁、诉讼即能完全解决。我们认为，只有建立、健全全方位、多层次的劳资纠纷处理机制，及时预防和正确处理劳资纠纷，才是解决劳资纠纷的有效思路。

（一）企业自身管理的劳资纠纷预防处理机制

劳资纠纷应以预防为主，而预防应以企业自身管理为主。企业应当加强用工法律意识，完善用工管理制度，规范用工管

理操作，强调人性管理思路，从源头上消除用工风险，减少矛盾冲突。具体而言，首先，不管企业规模如何，都应当建立专业的人事管理部门，有条件的还可以设立专业法务人员或聘用专业法律顾问。其次，应当建立和完善企业劳动规章制度，一方面可以使企业用工管理有章可循，另一方面也可以使劳动者自愿遵守用工管理。再次，应当重视和保护劳动者的合法权益，避免在用工过程中出现随意性的侵害劳动者正当利益的违法行为。如我们在审理劳动争议案件中，发现其实很多劳动者离职时本来并无仲裁的意愿，但往往就是因为企业以劳动者离职为由不予结清工资或拒绝为其办理离职手续，而导致劳动者不得不申请仲裁，进而引发其他争议事项。

（二）企业工会的劳资纠纷内部协商处理机制

企业应当主动、积极建立、完善企业工会，充分发挥工会的力量和作用，通过企业工会帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，通过企业工会建立集体协商机制，通过企业工会形成企业内部调解组织，通过企业工会平衡劳资双方利益，把劳资纠纷解决在企业内部，解决在最基层。

（三）劳动行政部门的劳资纠纷行政预防和处理机制

劳动行政部门应当强化、落实监管职能和社会保障职能，通过在日常工作中对企业用工情况的监督检查，及时发现企业存在的用工风险隐患，对企业用工不规范行为进行及时督促和处理，从源头上减少劳资纠纷；通过在日常工作中对劳动者投

诉、举报的及时正确处理，第一时间消除可能发生的劳资纠纷，将劳资纠纷消灭在萌芽阶段；通过建立对部分失信企业和生产经营有问题的企业的预防和预警档案，防止企业突然集中爆发群体性劳资纠纷。

（四）仲裁、诉讼的司法劳资纠纷处理和引导机制

劳资纠纷的最终处理在于通过仲裁、诉讼的司法途径进行解决，但通过司法途径解决的目的并不仅仅只限于个案劳资纠纷的解决，更大的意义在于如何通过个案劳资纠纷解决对其他劳资纠纷的预防和解决起到警示作用和引导作用。事实上，很多劳资纠纷个案都具有普遍性和指导性，可以大致反映某个企业、某个行业、某个阶段、甚至是某个地域其劳资纠纷产生及普遍存在的原因、类型和特点，这些具有普遍性或有指导意义的劳资纠纷案件的妥善处理，可以对企业的规范用工起到很好的警示作用和引导作用。我院劳动争议审判庭将充分发挥能动司法，坚持普法宣传，继续引导企业规范用工，减少劳资纠纷。

（五）企业、工会、行政部门、仲裁、法院共同参与的劳资纠纷多方协调处理机制

劳资纠纷的预防、解决需要依靠社会各部门多方形成合力，借助社会各界力量，形成顺应市场经济发展的劳动争议协调、预防和监督机制，通过工会调解、人民调解、行政调解、司法调解的多方调解模式，构建劳资纠纷大调解、中仲裁、小诉讼的劳资纠纷处理格局，将劳资纠纷有效的化解在萌芽阶段和初

始阶段。