最高法 人社部 全总发布涉欠薪纠纷典型案例

* 来源：最高人民法院新闻局 发布时间：2024-01-25 10:36:27

**最高法 人社部 全总发布涉欠薪纠纷典型案例**

**做实根治欠薪工作 切实维护劳动者合法权益**

　　按时足额获得劳动报酬是劳动者最关心的权益。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央围绕加强劳动者权益保护、深化根治欠薪工作等作出重要部署。为深入学习贯彻党的二十大关于完善劳动者权益保障制度、中央经济工作会议关于要求保障农民工工资按时足额发放的重要部署，最高人民法院、人力资源社会保障部、中华全国总工会今天联合发布涉欠薪纠纷典型案例（全文见二版），通过案例明晰欠薪纠纷多元化解决途径，促进保障制度落实落细，从源头遏制欠薪问题发生，健全根治欠薪长效机制，有效维护劳动者合法权益和社会和谐稳定。此批案例主要具有以下特点——  
　　一是加强部门联动，织牢根治欠薪“保护网”。人民法院、人力资源社会保障行政部门、劳动人事争议仲裁机构、工会等相关职能部门坚持以人民为中心，综合运用工会参与调解协商、行政执法、劳动争议仲裁、司法等多种手段，妥善化解欠薪纠纷。此次发布的典型案例中既有人民法院、人力资源社会保障行政部门、劳动人事争议仲裁机构、工会等部门常态化联合开展矛盾纠纷预防化解工作的案例，又有诉调对接促进矛盾纠纷实质化解、工会积极协调检察机关启动民事支持起诉的案例。人民法院、人力资源社会保障行政部门、劳动人事争议仲裁机构、工会立足法定职能，探索打造根治欠薪联动链，全力解决好群众急难愁盼问题，不断满足人民群众对美好生活的向往和需求，让劳动者在每一起追索欠薪纠纷案件中感受到法治的力量与温度，形成劳动者合法权益保护大格局。  
　　二是强化多措并举，建立根治欠薪“快车道”。欠薪纠纷关系劳动者生存利益的维护，保障其利益诉求快速实现具有重要意义。各部门立足自身职能，确保欠薪纠纷及时高效处理。人民法院不断完善拖欠农民工工资案件的快立、快审、快执绿色通道，确保劳动者及时兑现胜诉权益。王某等114名农民工诉余某等劳务合同纠纷案中，人民法院20天内全部执行完毕；尹某等10人诉某单位劳务合同纠纷案中，人民法院充分运用支付令、人民调解与司法确认模式，高效兑现劳动者合法权益。充分运用“智慧法院”建设成果，打造在线诉讼平台，通过数字赋能切实回应当事人对于诉讼便利和效率的迫切需求，同时同步加强对不掌握线上平台使用方式当事人的线下诉讼指导，全方位维护当事人的合法权益。颜某等11名农民工欠薪纠纷案中，工会调解员通过线上线下调解，快速化解纠纷。李某等48人诉某制造公司追索劳动报酬纠纷案中，劳动人事争议仲裁机构通过农民工工资争议速裁庭快速裁决案件，及时有效保障其合法权益。  
　　三是积极能动履职，立足根治欠薪“最前沿”。坚持和发展新时代“枫桥经验”，深化“抓前端、治未病”理念，把诉调对接的“调”向前延伸，把矛盾纠纷化解在基层、化解在萌芽状态。最高人民法院会同人力资源社会保障部、中华全国总工会持续推进在线诉调对接工作，实现诉讼内外纠纷化解方式的系统化、常态化对接，便捷高效满足劳动者和用人单位多元解纷需求。肖某等9名农民工欠薪纠纷案中，职工法律服务一体化基地汇集工会、法院、司法行政、人力资源社会保障等部门调解、法律援助、仲裁、诉讼等职能作用，创建劳动关系领域“园区枫桥”机制，开展劳动争议源头治理。某楼盘项目承建商欠薪纠纷案中，当地总工会通过12351热线发现欠薪线索后主动提前介入，联合行业主管部门协调企业全额支付工资。王某等114名农民工诉余某等劳务合同纠纷案中，人民法院针对审理中发现的企业不落实工资保证金制度等问题，及时通过司法建议形式积极参与社会综合治理。某器材公司破产清算转重整案中，人民法院与人力资源社会保障行政部门举办破产企业职工专场招聘会，妥善解决235名职工安置问题。坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，积极推动欠薪纠纷的诉源治理和多元化解，通过诉源治理推动建立根治欠薪长效机制。  
　　四是明晰裁审规则，树立根治欠薪“风向标”。发挥典型案例引领示范作用，培养用人单位、劳动者的自觉守法用法意识，引导当事人形成合理诉讼预期、依法理性维权。针对劳动者证据收集能力较弱、留存证据意识不足等情况，明确用人单位对劳动者工资支付情况负有举证责任、劳动保障监察机构依法调取的证据可作为仲裁证据使用规则。明晰建设领域欠薪清偿责任主体，更好保障农民工工资权益。卢某诉刘某、某建设公司等劳务合同纠纷案中，人民法院判令承包劳务项目的个人和允许“挂靠”的施工单位共同承担农民工工资的支付责任，有利于倒逼施工单位依法依规参与建设活动，切实减少“挂靠”行为发生。积极应对数字经济下新型工作方式，规范新型报酬支付方式，明确用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致，确立线上加班费认定规则，保障劳动者及时足额获得劳动报酬。  
　　民生利益无小事，一枝一叶总关情。下一步，最高人民法院、人力资源社会保障部、中华全国总工会将全力以赴推动根治欠薪工作落实落细，畅通维权渠道，兜牢民生底线，切实维护劳动者的合法权益，为经济高质量发展和社会和谐稳定贡献力量。（记者  王丽丽）

**◾ 案例目录**

　　案例一：府院联动实现解决欠薪与促进就业“双赢”

　　——某器材公司破产清算转重整案

　　案例二：以司法建议助推欠薪纠纷源头治理

　　——王某等114名农民工诉余某、某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司等劳务合同纠纷案

　　案例三：“支付令＋调解”构建劳动者维权“快车道”

　　——尹某等10人诉某单位劳务合同纠纷案

　　案例四：被挂靠施工单位应承担“挂靠”施工导致欠薪的清偿责任

　　——卢某诉刘某、某建设公司、某置业公司劳务合同纠纷案

　　案例五：用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致

　　——杨某诉某培训中心劳动争议案

　　案例六：线上加班费应结合劳动者加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素认定

　　——李某诉某文化传媒公司劳动争议案

　　案例七：用人单位对农民工工资支付情况负有举证责任

　　——唐某诉某建筑劳务公司追索劳动报酬纠纷案

　　案例八：劳动保障监察机构依法调取的证据可作为仲裁证据使用

　　——赖某诉某房地产公司追索劳动报酬纠纷案

　　案例九：发挥多元处理机制作用化解集体劳动争议

　　——李某等48人诉某制造公司追索劳动报酬纠纷案

　　案例十：工会积极协调检察机关支持起诉助力劳动者维权

　　——牛某等14人诉某餐饮公司追索劳动报酬纠纷案

　　案例十一：多部门协同化解欠薪纠纷

　　——肖某等9名农民工欠薪纠纷案

　　案例十二：“法院＋工会”诉调对接促进矛盾纠纷实质化解

　　——颜某等11名农民工欠薪纠纷案

　　案例十三：发挥12351热线功能维护劳动者合法权益

　　——某楼盘项目承建商欠薪纠纷案

**案例一**

**府院联动实现解决欠薪与促进就业“双赢”**

**——某器材公司破产清算转重整案**

**基本案情**

　　某器材公司陷入财务困境，债务规模超过8亿元，涉及债权人超过410户。2022年7月，人民法院裁定受理债权人对某器材公司的破产清算申请。截至破产受理时，某器材公司仍有在册职工235名，已拖欠7个月工资未付且长期欠缴社会保险费，导致职工生活困难、无法享受基本医疗保险待遇。

**裁判结果**

　　审理法院虑及某器材公司职工人数多、欠薪时间久等因素，在指导管理人安抚职工情绪、加紧核查债权的同时，依托府院联动机制，积极争取欠薪应急保障金全额垫付欠薪550余万元。审理法院牵头人力资源社会保障部门同步举办专场招聘会，将某器材公司的技术性人才、熟练工人等人才资源输出给同行业其他企业，帮助职工再就业，现场意向签约率超过50%，基本解决235名职工安置问题。

**典型意义**

　　破产程序可以实现资源重新配置，通过企业的优胜劣汰完善社会主义市场主体的救治和退出机制。《全国法院破产审判工作会议纪要》第27条规定：“企业破产与职工权益保护。破产程序中要依法妥善处理劳动关系，推动完善职工欠薪保障机制，依法保护职工生存权。由第三方垫付的职工债权，原则上按照垫付的职工债权性质进行清偿；由欠薪保障基金垫付的，应按照企业破产法第一百一十三条第一款第二项的顺序清偿。债务人欠缴的住房公积金，按照债务人拖欠的职工工资性质清偿。”本案中，人民法院依法妥善处理劳动关系，推动完善职工欠薪保障机制，依法保护职工生存权。人民法院对于符合条件的破产企业，积极协调以欠薪保障基金垫付的方式先行清偿职工债权，及时解决破产企业职工工资久拖未决的问题。同时，破产企业职工再就业与其后续生活保障息息相关。人民法院发挥府院联动机制优势作用，高效解决破产企业职工欠薪和安置问题，继续发挥技术人才社会价值，促进社会经济发展。

**案例二**

**以司法建议助推欠薪纠纷源头治理**

**——王某等114名农民工诉余某、某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司等劳务合同纠纷案**

**基本案情**

　　某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司自愿组成联合体中标案涉交通工程项目，某工程技术公司为牵头单位。余某从某工程技术公司分包部分施工项目。施工过程中，余某雇佣王某等114名农民工提供劳务，余某拖欠王某等人工资共计3404085元。王某等人因工资长期未付提起诉讼，要求余某、某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司等支付剩余工资280余万元。

**裁判结果**

　　审理法院认为，余某雇佣王某等114名农民工在其承包项目工程上施工，双方存在劳务合同关系，王某等人按约施工完毕后，余某应向王某等人足额支付工资。某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司自愿组成联合体，由作为牵头单位的某工程技术公司将案涉项目违法分包给不具备用工主体资格的余某，应对余某所欠付的工资承担共同清偿责任，判决余某、某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司共同向王某等人支付工资。114名农民工的工资于20天内全部执行完毕。审理法院针对本案中反映出的未依法存储农民工工资保证金的违法行为向行政主管部门发出司法建议，主管部门收到建议后高度重视并及时回复，取得良好效果。

**典型意义**

　　工资是农民工的重要生活保障。保障农民工工资支付，不仅关系广大农民工的切身利益，更事关社会公平正义与和谐稳定。本案中，人民法院运用“立＋审＋执”一体化纠纷解决机制，判令中标联合体对拖欠农民工工资共同承担清偿责任，20天内全部执行完毕，高效兑现百余名农民工的合法权益。《保障农民工工资支付条例》第三十二条第一款规定：“施工总承包单位应当按照有关规定存储工资保证金，专项用于支付为所承包工程提供劳动的农民工被拖欠的工资。”在审理过程中发现企业存在违法行为后，人民法院充分发挥司法能动作用，以司法建议“小切口”参与社会治理“大文章”，将司法建议融入欠薪治理工作，敦促行政机关依法履职尽责，责令企业依法及时存储农民工工资保证金，助推诉源治理工作。本案立足源头预防、前端治理，人民法院积极与行政部门对接，增强矛盾纠纷化解合力，妥善化解欠薪纠纷，实现政治效果、法律效果、社会效果的有机统一。

**案例三**

**“支付令＋调解”构建劳动者维权“快车道”**

**——尹某等10人诉某单位劳务合同纠纷案**

**基本案情**

　　尹某等10人为退休返聘的老年人，退休后在某单位工作。某单位未足额给付尹某等10人劳务报酬，欠薪金额从数千元至数万元不等，总欠薪金额达36万余元。尹某等10人起诉请求某单位支付欠付的劳务报酬。

**裁判结果**

　　审理法院认为，某单位未按时给付劳务报酬已构成违约，应当向尹某等10人支付拖欠的劳务报酬。为促进矛盾纠纷就地实质化解，减少当事人诉累，该系列案件以审理法院向某单位发布支付令、“诉前调解＋司法确认”、诉讼调解等方式，确认某单位给付劳务报酬数额。

**典型意义**

　　法律规定督促程序的目的是简化程序，尽快稳定社会关系和经济关系。督促程序专门用于解决债权债务关系明确而债务人无正当理由拒不偿还债务的非讼案件。支付令是在督促程序中人民法院应债权人的申请作出的要求债务人向债权人给付一定的金钱或者有价证券的命令。债务人在法定期间内没有提出异议，支付令生效，债权人可申请人民法院强制执行；债务人在法定期间内提出书面异议，支付令则失效。本案中，人民法院通过发布支付令、“诉前调解＋司法确认”等举措，发挥督促程序简便迅速、调解成本低、效果好的优势，以司法确认赋予调解协议法律强制执行效力，有力地维护了劳动者的合法权益，满足了人民群众多元司法需求。

**案例四**

**被挂靠施工单位应承担**

**“挂靠”施工导致欠薪的清偿责任**

**——卢某诉刘某、某建设公司、某置业公司劳务合同纠纷案**

**基本案情**

　　郭某等借用某建设公司资质与建设单位某置业公司签订合同，约定某置业公司将案涉工程土建、安装工程承包给某建设公司。刘某以某劳务公司名义与郭某等签订劳务施工协议。刘某雇佣农民工卢某从事砌墙劳务工作。刘某向卢某出具8120元工资欠条。后刘某支付卢某3000元，某建设公司支付卢某1012元，尚欠工资4108元未付。某置业公司已按合同约定的比例向某建设公司支付工程款。卢某提起诉讼，请求刘某、某建设公司共同支付欠付工资，某置业公司在欠付工程款范围内承担付款责任。

**裁判结果**

　　审理法院认为，某建设公司为案涉工程施工单位。刘某承包了部分劳务，卢某受刘某雇佣提供劳务，卢某与刘某之间存在劳务合同关系，刘某应支付欠付卢某的工资4108元。根据《保障农民工工资支付条例》第三十六条第二款的规定，某建设公司允许郭某等以公司名义对外承揽建设工程，对于拖欠的农民工卢某的工资应承担清偿责任。某置业公司作为建设单位，其将工程承包给某建设公司，且已按合同约定支付工程款，不应承担清偿责任。判令刘某、某建设公司支付卢某欠付工资。

**典型意义**

　　《保障农民工工资支付条例》对工程建设领域欠薪以专章形式作出规定，为农民工按时足额获得工资提供特别保护。法律法规明确规定工程建设领域禁止挂靠行为。《保障农民工工资支付条例》第三十六条第二款规定：“施工单位允许其他单位和个人以施工单位的名义对外承揽建设工程，导致拖欠农民工工资的，由施工单位清偿。”本案中，人民法院准确适用法律法规规定，对于施工单位出借资质允许其他单位或个人以施工单位名义对外承揽工程项目导致拖欠农民工工资的，判令承包劳务项目的个人和被挂靠施工单位共同承担清偿责任，避免各方主体互相推诿转嫁风险，既明晰了违法挂靠情形下拖欠农民工工资的清偿责任主体认定规则，又有利于倒逼施工单位依法依规参加建设活动，切实规范工程建设、劳动用工等行为。

**案例五**

**用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致**

**——杨某诉某培训中心劳动争议案**

**基本案情**

　　某培训中心通过银行转账、微信转账或者支付宝转账形式向杨某发放工资。后某培训中心通过某购物平台向杨某支付工资，杨某只能按照比例从某购物平台提取部分工资。杨某认为某培训中心存在通过某购物平台发放工资未征得其同意且未足额支付工资等违法行为，申请劳动争议仲裁。后杨某不服仲裁裁决，提出要求某培训中心支付未足额发放的工资14981.76元等诉讼请求。

**裁判结果**

　　审理法院认为，鉴于通过某购物平台支付工资导致杨某每月实得工资低于应得工资，某培训中心应当就改变工资支付方式与杨某协商一致。杨某无法通过某购物平台足额领取工资，已多次向某培训中心表示不希望通过某购物平台发放工资，某培训中心作为用人单位负有向劳动者及时足额支付劳动报酬的义务，判令某培训中心补足杨某的工资差额。

**典型意义**

　　用人单位负有向劳动者及时足额支付工资的法定义务。近年来，伴随经济与社会发展，部分用人单位选择通过第三方软件或者网络平台支付工资致使劳动者提取工资时存在不便，甚至被扣除部分费用，客观上导致劳动者收入水平降低。劳动者作为劳动关系中相对弱势方，无法自行选择劳动报酬的支付方式。本案明确了用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致，且不应违反强制性法律规定；因用人单位的原因导致劳动者收入减少的，用人单位负有支付欠付工资义务等规则，引导用人单位依法行使经营自主权，全面维护劳动者的合法权益。

**案例六**

**线上加班费应结合劳动者加班频率、时长、**

**工资标准、工作内容等因素认定**

**——李某诉某文化传媒公司劳动争议案**

**基本案情**

　　李某于2020年4月入职某文化传媒公司，担任短视频运营总监，双方签订了期限自2020年4月8日至2023年4月7日的劳动合同，约定了三个月的试用期，试用期工资标准为每月2万元。李某在2020年4月8日至2020年5月28日任职期间，在非工作时间完成了回复设计方案、方案改进等工作。2020年5月28日，某文化传媒公司以李某试用期不符合录用条件为由解除劳动关系，未支付李某加班费。李某认为某文化传媒公司存在未支付加班费等违法行为，申请劳动争议仲裁。后李某不服仲裁裁决，提出要求某文化传媒公司支付延时加班费19670.5元、双休日加班费26331元等诉讼请求。

**裁判结果**

　　审理法院认为，加班费数额应当综合劳动者岗位工作情况、用人单位业务特点及报酬给付标准等予以认定。因李某的工作无需在用人单位工作场所完成，且工作时间较为分散，难以量化考勤和进行科学的统计，审理法院根据李某提交的微信内容、自述公司的考勤时间及工资标准，酌情确定某文化传媒公司支付延时加班费1万元；根据微信内容等确定李某存在三天休息日到岗事实，判令某文化传媒公司支付休息日加班工资5517.24元。

**典型意义**

　　“线上加班”发生在非工作时间、非工作地点，工作安排及成果提交由线下转向线上，具有居家化、碎片化特点，不同于传统意义上在用人单位的加班，存在用人单位难以对劳动者进行实时监督管理、劳动者亦难以举证证明其加班时长等难题。本案中，人民法院在认定“线上加班”加班费时，以劳动者提供的劳动占用其休息时间为认定标准，综合考虑劳动者的加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素，酌情认定劳动者的加班费，依法保护劳动者的合法权益。

**案例七**

**用人单位对农民工工资支付情况**

**负有举证责任**

**——唐某诉某建筑劳务公司追索劳动报酬纠纷案**

**基本案情**

　　唐某与某建筑劳务公司签订书面劳动合同，工作岗位为木工。后唐某在工作中受伤，被认定为工伤并进行了伤残等级评定。因双方对唐某受伤当月工资支付发生争议，唐某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求某建筑劳务公司支付其受伤当月工资。

**裁决结果**

　　劳动人事争议仲裁委员会认为，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果”，《保障农民工工资支付条例》第五十条规定“农民工与用人单位就拖欠工资存在争议，用人单位应当提供依法由其保存的劳动合同、职工名册、工资支付台账和清单等材料；不提供的，依法承担不利后果”。某建筑劳务公司虽然主张唐某受伤当月仅工作十余天并已结清其工资，但未提供工资支付台账和清单等相应证据，应当承担举证不能的不利后果，遂认定唐某受伤当月全勤（唐某受伤日为当月最后一天），并根据双方均认可的唐某日工资标准，裁决某建筑劳务公司支付唐某受伤当月工资5000余元。

**典型意义**

　　我国劳动法律将保护劳动者的合法权益作为立法宗旨之一，在相关规定中充分考虑了劳动者特别是农民工举证能力不足的实际情况。在劳动争议案件中，工资支付台账和清单是认定用人单位是否依法履行工资支付义务的重要依据。《保障农民工工资支付条例》第十五条规定“用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账，并至少保存3年。书面工资支付台账应当包括用人单位名称，支付周期，支付日期，支付对象姓名、身份证号码、联系方式，工作时间，应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者农民工签字等内容。用人单位向农民工支付工资时，应当提供农民工本人的工资清单”。用人单位应当严格落实上述要求，编制、保存好农民工工资支付台账和清单，清晰记录工作时间、工资项目及数额等要素，避免在劳动争议仲裁及诉讼过程中承担举证不能的不利后果。

**案例八**

**劳动保障监察机构依法调取的证据**

**可作为仲裁证据使用**

**——赖某诉某房地产公司追索劳动报酬纠纷案**

**基本案情**

　　某房地产公司拖欠赖某工资，当地劳动保障监察大队通过约谈公司负责人，督促其支付了赖某部分工资。赖某对工资支付数额存在异议，向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求某房地产公司支付其余工资。

**裁决结果**

　　劳动人事争议仲裁委员会认为，《保障农民工工资支付条例》第三条规定“农民工有按时足额获得工资的权利。任何单位和个人不得拖欠农民工工资”。劳动人事争议仲裁委员会经开庭审理并结合劳动保障监察大队调查笔录认定工资支付数额，裁决某房地产公司支付赖某工资5000余元。

**典型意义**

　　劳动保障监察、劳动人事争议仲裁均为劳动者法定维权渠道。履行职能的机构加强协作配合，对于统筹发挥劳动保障监察行政执法优势和劳动人事争议仲裁的准司法作用，提升农民工维权便利度，化解讨薪难问题具有积极意义。人力资源社会保障部与最高人民法院等五部门联合印发的《关于实施“护薪”行动全力做好拖欠农民工工资争议处理工作的通知》（人社部发〔2019〕80号）规定“根据劳动争议仲裁、劳动保障监察职责特点和优势，按照有利于及时有效维护农民工合法权益原则，引导农民工依法理性选择维权方式。仲裁机构要与劳动保障监察机构加强协调配合，完善信息共享、事实互认、情况会商、协调处置等联动工作机制”；《人力资源社会保障部办公厅关于开展农民工工资争议速裁庭建设专项行动的通知》（人社厅函〔2023〕69号）规定“对已经劳动保障监察机构行政处理意见认定的事实，除当事人已申请行政复议、提起行政诉讼外，速裁庭予以认可”，对推进两个机构联动工作机制建设提出了明确要求。各级劳动保障监察机构与劳动人事争议仲裁机构要立足职能职责，根据农民工维权需求及办案实践需要不断创新联动模式，更好维护农民工的劳动报酬权益。

**案例九**

**发挥多元处理机制作用化解集体劳动争议**

**——李某等48人诉某制造公司追索劳动报酬纠纷案**

**基本案情**

　　某制造公司因经营困难，拖欠李某等48名劳动者工资，并与部分劳动者协商解除劳动合同，导致双方矛盾激化。李某等人向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求某制造公司支付工资、经济补偿等。

**处理结果**

　　案件所在地劳动人事争议仲裁委员会、法院、工会、司法、信访等部门立足法定职能，建立“五方联调机制”，常态化开展矛盾纠纷预防化解工作。区总工会征求劳动者意见，协调提供多个匹配工作岗位，率先促成12名申请人撤诉。劳动人事争议仲裁委员会坚持调解优先，与双方当事人多轮沟通、对争议焦点解疑释惑；司法局选派律师参与调解，了解劳动者需求、提供专业咨询。最终32 名劳动者与某制造公司签订调解协议，劳动人事争议仲裁委员会现场制作调解书，某制造公司当场支付工资、经济补偿等共计183万余元。对于4名未签订调解协议的劳动者，劳动人事争议仲裁委员会开通农民工工资争议速裁“绿色通道”，及时有效保障其合法权益。

**典型意义**

　　集体劳动争议涉及劳动者人数多、社会影响大，办理效果直接关系劳动关系和谐与社会稳定。近年来，各地积极探索，不断完善党委领导、政府负责、人力资源社会保障部门牵头和有关部门参与、司法保障、科技支撑的劳动争议多元处理机制，发挥部门优势、形成调处合力。各部门通过劳动争议多元处理机制第一时间了解当事人诉求、问题，减少重复沟通和部门衔接环节，对于防范化解劳动关系风险、维护劳动者合法权益发挥了积极作用，推动矛盾纠纷得到快速柔性化解。

**案例十**

**工会积极协调检察机关支持起诉助力劳动者维权**

**──牛某等14人诉某餐饮公司追索劳动报酬纠纷案**

**基本案情**

　　牛某等14人均系务工人员，于2021年1月前后在某餐饮公司工作。2021年5月，某餐饮公司歇业后未结清牛某等人的劳动报酬。同年9月，牛某等人向某餐饮公司所在区总工会寻求帮助。区总工会指派职工法律援助律师提供法律援助并代为提起劳动争议仲裁。因主要证据为电子证据，来源和真实性难以固定，牛某等人的请求事项未获劳动人事争议仲裁委员会支持。区总工会评估案情后，认为劳动者举证能力不足导致败诉，仅依靠工会维权律师调查取证存在较大难度，遂积极协调联系检察机关启动民事支持起诉机制。

**处理结果**

　　检察机关会同区总工会，共同前往留存电子证据的公司调查取证，核实案件关键证据真实性。在取得关键证明并固定证据后，检察机关向审理法院发出支持起诉书，为支持起诉调查取得的证据随支持起诉书一并提交给审理法院。因关键证据得到查证及固定，审理法院判决支持了牛某等人的诉讼请求。

**典型意义**

　　作为弱势群体的劳动者维护自身权益时常面临自身维权意识不足、证据收集能力较弱等难题。工会具有依法开展劳动法律监督，为劳动者提供法律援助等职能。本案中，工会收到劳动者求助信息后，第一时间指派援助律师提供法律援助，帮助劳动者追索劳动报酬。面临取证难题时，工会积极协调，启动“工会＋检察机关”职工劳动权益保障协同工作机制，联系检察机关支持起诉。检察机关行使调查核实权协助劳动者收集、固定证据，提出支持起诉意见。通过工会职工法律援助、劳动法律监督与检察机关依法支持起诉职能的有机联动，充分保护了劳动者的合法权益。

**案例十一**

**多部门协同化解欠薪纠纷**

**──肖某等9名农民工欠薪纠纷案**

**基本案情**

　　某装修公司与某装饰公司签订工程施工装修项目合同。某装修公司招用了多名农民工开展施工，后因资金周转问题，拖欠肖某等9名农民工工资。肖某等人作为代表到某镇职工法律服务一体化基地反映问题，寻求帮助。

**处理结果**

　　按照职工法律服务一体化基地部门职责分工，某镇总工会劳动法律监督委员会受理案件后，启动“园区枫桥”机制，第一时间通报镇政府、司法所、劳动保障所、人民调解委员会案件情况。随后，镇总工会劳动法律监督委员会指派工会劳动法律监督员对农民工反映的情况进行调查取证，核实相关情况，并向某装修公司发出《工会劳动法律监督提示函》，提示其要遵守劳动法律法规。镇总工会联合镇司法所、劳动保障所、人民调解委员会，多次组织相关当事人协商，最终促使当事人达成和解，农民工已领取工资。

**典型意义**

　　职工法律服务一体化基地以职工法援室、调解工作室、劳动争议仲裁庭、劳动法庭等设置为基础，汇集工会、法院、司法行政、人力资源社会保障等部门调解、法律援助、仲裁、诉讼等职能作用，主要为职工提供“一体化、一站式”法律服务。基地解决了过去矛盾纠纷化解渠道单一等问题，有利于就近、从快解决矛盾纠纷。地方工会联合多部门共同推动建设职工法律服务一体化基地，创建劳动关系领域“园区枫桥”机制，力争做到“小事不出企业、大事不出园区、矛盾不上交”，把劳动纠纷化解在基层、解决在萌芽状态。本案中，职工法律服务一体化基地及时启动“园区枫桥”机制，工会及时向企业发出《工会劳动法律监督提示函》，引导当事人知法、用法、守法，积极履行法律责任，多方联动通过调解方式及时为农民工追回拖欠的工资，实现了纠纷的实质性化解。

**案例十二**

**“法院＋工会”诉调对接促进矛盾纠纷实质化解**

**──颜某等11名农民工欠薪纠纷案**

**基本案情**

　　颜某等11名农民工在承包商商某的维修改造项目中承担涂料工作。工程完工后，商某拖欠颜某等人工资6万余元。颜某等人多次要求商某支付工资，商某以各种理由一直拒付。颜某等人到某县“法院＋工会”诉调对接工作室请求帮助。

**处理结果**

　　工会调解员了解到商某因不履行其他案件判决已被人民法院拘留后，立即与人民法院沟通联系，促成商某向人民法院出具该案的还款计划。后经工会调解员调解，颜某等8名农民工当场与商某达成协议并签字。因另3名农民工在外地，工会调解员通过法院网上调解平台，组织当事人调解达成协议。调解协议达成后，人民法院及时对调解协议进行了司法确认。目前，调解协议已经履行完毕。

**典型意义**

　　工会充分履行化解劳动关系矛盾纠纷的职能，联合人民法院积极打造协调联动、便民高效的“法院＋工会”诉调对接模式，有效实现了一站式受理、一揽子调处、全链条化解。人民法院强化信息化平台建设，开展矛盾纠纷在线咨询、分流、调解、反馈、司法确认，确保案件网上流转顺畅，信息数据互通共享。本案中，当地工会发挥组织优势，认真听取劳动者的意见和诉求，找准解纷“切入口”，依托法院调解平台，通过线下线上调解结案，充分展现了“法院＋工会”诉调对接快速便民的优势，为农民工解决追索欠薪的烦心事，让人民群众的幸福感和获得感更真实、更充实。

**案例十三**

**发挥12351热线功能维护劳动者合法权益**

**──某楼盘项目承建商欠薪纠纷案**

**基本案情**

　　某省总工会12351服务职工热线接到陈某来电，称某楼盘项目工地拖欠30多人的工资，希望工会介入协调、跟进处理，协助职工追讨被拖欠的工资。12351职工热线平台及时向属地工会派发工单，要求限期办理。

**处理结果**

　　经涉事企业所在镇总工会调查核实，楼盘项目承建商某建设公司欠付百余名工程装修工人的工资。经镇总工会、人力资源社会保障、综治办、公安、社区工联会等部门与某建设公司、劳动者双方协商，某建设公司于当天支付120名工人的工资。镇总工会、住建部门等多部门联合居中协调后续欠付工资维权事宜，某建设公司支付了全部剩余工资。

**典型意义**

　　12351服务职工热线是职工维护自身合法权益的重要渠道。12351职工热线平台实行全省来电统一接听、律师和客服分类解答、工单逐级交办，为职工提供7×24小时、全年无休的服务。职工向12351职工热线平台提出需求后，平台通过工单系统派发给承办单位，由其签收并办理。工单的办理及结果报送工作，遵守“属地管理、分级负责，谁主管、谁负责”“依法、及时、就地解决问题与疏导教育相结合”的原则。承办单位安排专人对工单进行协调处理，在规定期限内办结，实施回访制度，确保职工诉求得到及时回应。本案中，12351服务职工热线接到投诉举报以后，及时交办属地工会进行调查核实。当地工会协调有关部门合力做好劳动争议协商调处工作，发挥多部门联动机制作用，及时依法维护职工合法权益，维护社会和谐稳定。