

大连发布劳动人事争议“连众调”第四批典型案例

本报记者 冯羽竹

近日,大连市中级人民法院与市总工会、市人社局、市司法局、市工商联联合召开大连劳动人事争议“连众调”第四批典型案例新闻发布会,通报2025年度“连众调”工作开展情况并发布8个典型案例。本报特从本次发布的案例中摘选5件刊登。

据悉,2024—2025年,大连劳动人事争议“连众调”工作机制共发布了3批累计30个涉及劳动人事争议的典型案例,发挥了较强的示范、引领、预防和化解作用。“连众调”工作取得了较好的社会效果,“连众调”品牌得到多方关注。

数据显示,2025年,大连基层法院劳动人事争议案件调解工作取得进一步提升,全市基层法院共调解成功2237件,其中委托工会和人社“总对总”平台调解成功1140件,让多元联动更有力。

案例一

40名职工诉某科技公司劳动合同纠纷案

——总工会发挥自主调解工作机制作用,联动劳动人事争议仲裁院、法院高效配合,优化协作举措,高效化解劳动合同纠纷群体案件

【简要案情】

某科技公司受多方面因素影响,自2023年开始经营困难,陆续拖欠数十名职工工资。40名职工无奈申请劳动仲裁。由于该系列案涉及职工人数众多、拖欠工资数额较大、职工维权情况复杂,市总工会与甘井子区总工会多次研究维权途径以及援助方案。在劳动仲裁阶段,总工会与劳动人事争议仲裁院就职工工资部分迅速启动“一站式”纠纷调解工作机制,促使部分职工就工资部分与公

司达成调解。对于公司不服仲裁裁决经济补偿部分而提起诉讼的案件,总工会指派专业律师作为职工代理人参加法院诉讼,法院对该批案件实现短期内集中开庭、高效审理、集中宣判。通过“连众调”工作机制,该系列案件在某科技公司收到大额项目尾款前进入执行阶段,成功实现无争议工资部分先行执行完毕,争议部分高效审结。

【典型意义】

在本案矛盾纠纷化解过程中,大连市、区两级总工会快速

响应,充分发挥工会自主调解工作机制作用,按照劳动争议案件层级流转及上报工作流程,将仲裁阶段受理的案件精准流转至同级总工会,两级工会同时发力提供集体法律援助,实现了援助力量的有效整合。依托“连众调”工作机制,总工会与仲裁院、法院共同会商研判,工会法律援助与仲裁、司法程序紧密衔接、高效配合,通过有效整合各方资源,显著提升了群体性劳动争议的化解效率,有力维护了地区经济社会稳定。

案例二

21名职工诉某科技公司劳动合同纠纷案

——劳动人事争议仲裁院联动各部门合力攻坚,快速处置涉众劳动争议

【简要案情】

2025年上半年,某科技公司突然停止营业,主要负责人失联。该公司21名职工因工资、奖金、年假工资等报酬无着落,前往中山区劳动人事争议仲裁院咨询立案并寻求帮助。该院依托劳动争议调解中心平台,启用“连众调”“两全两服务一站调处”工作机制,联动仲裁、监察、工会、法院力量开展“一站式”联合调解。在掌握基本情况后,联合调解小组精准把握劳资双方实际困难,充分发挥工会组织公信力与仲裁院、法院专业优势,结合企业经

营实际,量身定制科学可行的赔付方案,既保障劳动者的合法权益,也为公司纾困留有余地。最终,在仲裁开庭前促成21名职工与公司达成调解共识并当场签署调解协议,涉及赔付金额总计16.5万元。

【典型意义】

劳动人事争议仲裁院聚焦经济环境变化下中小企业经营波动引发的集体劳动争议,依托“连众调”“两全两服务一站调处”工作机制,联合司法机关、工会等部门构建“前端统一受理、后台分流处置、结果及时反馈”的闭环处置流程,在最短时间内

高效厘清、快速化解涉众劳动纠纷。劳动人事争议仲裁院通过设立“一站式”维权窗口,探索推行潮汐式服务,实现仲裁申请与监察投诉“一窗通办、一窗分流”,形成“1+1>2”的工作合力,显著压缩群众办事等待时间。同时深化与司法法律援助的衔接,健全“援调对接”“援裁衔接”工作机制,设立法律援助联络点,为符合条件的经济困难劳动者提供法律咨询、法律援助、诉前调解等全链条暖心服务,为维护地区劳动关系和谐稳定、持续优化营商环境提供了宝贵经验。

案例三

7名职工诉某建设工程公司追索劳动报酬纠纷案

——依托“连众调”工作机制,总工会联合法院高效化解建设工程领域批量拖欠劳动报酬争议

【简要案情】

某建设工程公司因经营问题,长期拖欠劳动者的劳动报酬,其中有7名职工先行向沙河口区人民法院提起诉讼。这批案件特点是:原告所在岗位种类不同,诉求类型多样,涉及拖欠工资、垫付报销款和代垫社保费用等,公司欠薪金额跨度也较大,从几千元至几十万元不等。依托“连众调”工作机制,沙河口区总工会驻派法院的调解员联合法院协同推进纠纷化解工作。调解员与公司对接

搭建起劳资沟通桥梁,逐一梳理劳动者的核心诉求,避免多案重复沟通,节约解纷成本。

同时,法院对该系列案件统一集中审理。通过法院与工会的协同联动,对职工各类诉求进行集约化处置,案件均快速达成调解协议,由法院依法出具民事调解书,明确企业的偿付时间与义务,实现了该批量劳动争议的一站式化解。

【典型意义】

在“连众调”工作机制引领

下,总工会与法院构建起以法院为主导、工会联动、多方协同的批量劳动争议化解模式,打破单案处理壁垒,实现案件事实核查、调解方案协商、司法流程推进全环节的信息互通与流程衔接,形成批量处置的工作合力,高效解决矛盾纠纷,最大限度降低劳动者的维权成本,减轻当事人的诉累。本案为破解建设工程等劳动力密集行业欠薪高发问题提供了有针对性、可复制的化解思路和实操路径。

案例四

23名职工诉某制造公司劳动合同纠纷案

——劳动人事争议仲裁院与法院依托综治中心,积极践行新时代“枫桥经验”,切实提升纠纷化解质效

【简要案情】

本案23名职工原系某制造公司的机床操作工人。后因工资支付、休息休假与公司发生分歧,该23名职工向公司送达被迫解除劳动合同通知书,并集体向普兰店区劳动人事争议仲裁院申请劳动仲裁。劳动人事争议仲裁院立案受理后,依托“连众调”工作机制,牵头联系法院提前介入研究案涉法律争议,并与区综治中心有效对接,与人社局、总工会、司法局等多部门组建联合化解工作组,推动纠纷一体化调处。法院发挥专业引领作用,协同各方梳理案件争议焦点,围绕证据认定、法律适用与责任划分提供专业支撑,筑牢调解的事实和法律基础。调解过程中针对不同职工的诉求分类施策、分步推进,引导公司正视责任、疏导职工情绪,促成9名职工与公司和解后撤诉;对坚持仲裁的14名职工,聚

焦劳动者离职原因定性、补偿标准确定等核心争议,制定清晰可预期的解决方案,最终促使公司现场支付工资及补偿款合计46万余元,实现案结事了。

【典型意义】

本案是“劳动仲裁+法院+综治中心”协同践行新时代“枫桥经验”、推进多元解纷与裁审衔接的成功范例。其一,充分发挥综治中心多部门集中办公优势,打破部门壁垒,实现劳动争议“一站式”化解,有效提升解纷效率。其二,依托“连众调”机制,强化裁审衔接效能,通过法院前端介入提供专业法律支撑,为仲裁程序夯实法律基础,避免程序空转。其三,分类施策精准化解矛盾,兼顾效率与公平,切实保障劳动者的合法权益。其四,赋能基层治理,通过信息互通、职能联动与资源整合,将矛盾化解在诉前、化解在基层,为基层治理注入协同发展动能。

案例五

73名工人诉某水产养殖公司劳动合同纠纷案

——府院庭所协同发力,集中攻坚化解群体性欠薪争议

【简要案情】

某水产养殖公司因经营管理不善,截至2024年底,累计有73名工人工资未能足额支付。工人们在反复与企业协商无果后,集体向当地镇政府寻求帮助。镇政府在了解到工人诉求后,第一时间与长海县人民法院獐子岛人民法庭和镇司法所沟通联络,决定启动多元解纷机制,依托司法调解途径破解欠薪难题。法庭向工人们详细介绍了企业实际经营困境,疏导工人情绪,同时向公司经营者释明应承担的法律责任以及对可能产生的后续不良影响,督促公司主动承担责任。在镇政府、法庭、司法所三方协同努力下,最终促成公司与73名工人达成调解意见,法庭依法出

具民事调解书。镇政府随后积极协助公司处置固定资产,筹措资金用于支付工人工资。工人欠付工资款陆续得以兑付,矛盾纠纷圆满化解。

【典型意义】

本系列案件是长海县人民法院獐子岛人民法庭立足“枫桥式人民法庭”建设,践行新时代“枫桥经验”、落实“连众调”多元解纷机制的生动实践。该案结合海岛地域特点,创新多元解纷模式,构建“镇政府+法庭+司法所”三方联动格局,整合行政协调、司法调解与法律服务资源,凝聚基层治理合力,实现矛盾纠纷就地化解、源头治理,为推进基层治理体系和治理能力现代化建设提供了实践样本。