

劳动者维权成本赔偿机制研究

——以律师费转付为切入点

葛进勇

江苏明盈律师事务所, 江苏 盐城

收稿日期: 2025年11月24日; 录用日期: 2025年12月29日; 发布日期: 2026年1月7日

摘要

在我国现行劳动争议解决制度中, 维权成本问题日益成为劳动者获得公正救济的重要障碍。尽管劳动法确立了劳动者权益保护的基本制度框架, 但实践中, 劳动者因维权所付出的经济、时间及心理成本, 常常超过其应得权益本身, 特别是在仲裁未果、进入诉讼程序后。这种现象既削弱了法律救济的实际效能, 也损害了社会对司法公正的信任基础。本文以典型劳动争议案件为例, 梳理劳动者在维权过程中面临的多维成本, 分析当前制度缺陷, 提出通过完善律师费转付制度、建立合理赔偿标准及优化法律援助机制来有效回应劳动者的实际困境, 从而推动形成权责对等、公平正义的劳动争议解决体系。

关键词

劳动争议, 维权成本, 律师费, 制度回应, 司法救济

Research on the Compensation Mechanism for Workers' Rights Protection Costs

—Starting with the Shifting of Attorney Fees

Jinyong Ge

Jiangsu Mingying Law Firm, Yancheng Jiangsu

Received: November 24, 2025; accepted: December 29, 2025; published: January 7, 2026

Abstract

Within China's current labor dispute resolution system, the issue of rights protection costs is increasingly becoming a significant obstacle for workers seeking fair redress. Although labor law establishes a fundamental institutional framework for protecting workers' rights, in practice, the

economic, temporal, and psychological costs incurred by workers during the process of safeguarding their rights often exceed the value of the entitlements they seek. This is particularly true when disputes proceed from unsuccessful arbitration to litigation. This phenomenon not only undermines the practical effectiveness of legal remedies but also erodes societal trust in the foundation of judicial fairness. Using typical labor dispute cases as examples, this paper categorizes the multi-dimensional costs faced by workers during rights protection, analyzes the shortcomings of the current system, and proposes measures such as refining the attorney fee-shifting system, establishing reasonable compensation standards, and optimizing legal aid mechanisms. These proposals aim to effectively address the practical difficulties faced by workers, thereby promoting the development of a fair, just, and balanced labor dispute resolution system where rights and responsibilities are appropriately aligned.

Keywords

Labor Disputes, Rights Protection Costs, Attorney Fees, Institutional Response, Judicial Relief

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题的提出

1.1. 劳动纠纷中维权成本的司法忽视现状

在当前劳动关系紧张、劳资纠纷日益增多的背景下，维权成本成为劳动者是否选择依法维权的重要因素。虽然劳动法提供了工会、劳动仲裁、法院等合法途径让劳动者维护自身权益，但是仍然有大量欠薪劳动者通过这些合法途径以外的维权方式，甚至出现如绑架老板、在公众场合跳楼示威等引起公众注意的极端方式来讨要薪水[1]。经济因素是其背后最大的原因。在笔者经办的一些劳动纠纷案件中，劳动者在争取原本属于自身的报酬时，往往要经历仲裁、诉讼乃至二审程序，在漫长的维权过程中需要频繁请假、奔波、聘请律师等，导致额外经济与时间支出。尤其当争议金额较小，但维权路径冗长、补偿标准模糊时，即便最终获得判决支持，也可能因维权成本高昂而得不偿失。在实践中，更有一些用人单位故意消极应诉、拒不执行判决，以此拖延劳动者的时间，让劳动者的维权之路上更增阻碍。因此，许多劳动者迫于无奈，只能“舍近求远”，以合法途径以外，甚至极端的方式来讨回公司所欠的薪水。

对于劳动纠纷中的讨薪劳动者来说，他们的根本目的是取得本应获得的劳动报酬，如果相关依法讨薪的经济成本超过他们的所欠薪酬，那么就失去了讨薪的意义。实践中一些企业正是利用了这一点，希冀利用漫长的程序和高昂的成本来阻止劳动者维权。但是，司法实践中长期对劳动者的维权成本这一现实问题采取忽视态度。

资方从“理性经济人”追逐自身利润最大化的市场经济规则角度出发，当违法成本低于所获利益时，便会选择在追逐自身利润最大化的同时，把无视劳动者利益当作理所当然的事情[2]。并且由于劳动纠纷中资方和劳方之间地位的显著不平衡，随着时间推移不断增长的成本可能会成为劳动者“不可承受之重”，但公司则更有底气拖长整个维权的过程。因此，如果劳动者额外支出的维权成本不能向资方请求损害赔偿，那么会导致劳动者额外付出了时间、金钱等成本，最终也只是拿回了自己应得的款项，而公司则没有任何的损失。因此实践中许多公司在衡量成本之后，选择拒绝支付劳动者正当应得的报酬、赔偿金，劳动者只能寻求仲裁、诉讼的途径。

因此,改变司法中对劳动维权成本忽视的现状,有其必要性。

1.2. 劳动者维权成本的组成

劳动者在维权过程中支出的成本,主要包括时间成本和经济成本。

劳动者在维权过程中需多次出庭、应对调解、准备材料,这往往伴随着工作时间的损失与再次就业机会的推迟。尤其对于非本地就业者,路途遥远更会进一步加剧该成本。相反,虽然公司看似也全程参与了诉讼过程,但是由于劳动者和公司之间性质和体量的天然差异,参与仲裁、诉讼一般不会影响到公司的正常经营与生产,与劳动者所负担的时间成本不可等量齐观。

经济成本主要包括往返仲裁与法院产生的交通费用、聘请律师所需的代理费用等。虽然劳动仲裁是劳动诉讼的法定前置程序,看似能够让劳动者减轻负担。但是对于除法定的用人单位无法起诉的终局裁决以外的劳动仲裁,即使仲裁支持了劳动者的诉求,用人单位也可以继续起诉,劳动者还是不得不陷入诉讼之中,而为了胜诉的目的,律师代理费又成为了劳动者不得不投入的支出。对于月收入本就不高的劳动者而言,这些成本将形成实质性的经济压力。

在劳资关系中占据明显优势的资方,正利用劳方所面对的维权成本,企图通过时间和经济来拖垮劳方,达到少支付、甚至不支付劳动者应得的报酬、赔偿金的目的。

在实践中,上述的额外成本成为劳动者在选择合法的维权途径时的主要顾虑。其中,律师费作为维权成本中经济成本的典型,由于其在成本中所占比重较大,而性质又较为特殊,若能在裁判中由败诉的用人单位予以承担,则能大大减轻劳动者的维权成本,从而推动劳动者选择合法维权的积极性,保护劳动者的合法权益,进而降低因劳动纠纷产生的极端事件,保证社会的稳定。因此,本文主要立足律师费转付制度,探究劳动纠纷中作为维权成本的律师费由败诉的用人单位承担的可行性与意义。

2. 劳动纠纷适用律师费转付制度的现实困境

2.1. 律师费转付制度的国内现状

我国目前的法律法规中尚未有具备普遍约束力的律师费负担规则,在我国民事诉讼中律师代理费原则上采取各自负担的模式[3],但是在具体的情形中又有不同的规定,即所谓律师费转付制度,主要目的就是为解决何种情形由败诉方支付胜诉方律师费用,其在我国的适用情况尚存在争议,总体的应用还趋于保守,主要的适用场景除当事人特别约定诉讼费用的承担之外,主要就是针对特定类型案件的专门规定[4],这些规定散见于位阶不同的各规范文件中。

在全国规范性文件中,《中华人民共和国民法典》(以下简称《民法典》)规定了债权人行使代位权和撤销权的必要费用由债务人承担,知识产权相关的单行法亦规定了侵犯知识产权的案件中赔偿范围应当包括维权支出的合理费用,并在相应司法解释中明确将符合规定的律师费用纳入侵权赔偿范围内,但在全国性的规范性文件中并未对劳动纠纷类案件作特别规定的处理。另外,《最高人民法院关于进一步推进案件繁简分流优化司法资源配置的若干意见》在当事人拖延承担诉讼义务等情形下,支持了无过错方赔偿合理的律师费用等正当请求。¹本项规定给予了法院一定的自由裁量权,从而在当事人约定、特定案件以外的其他案件中当事人出现不正当行为时。因此,本项规定能够作为劳动者在特殊情形下要求雇佣者支付以律师费为主要代表的维权成本的依据。但仅有宣示性的规定,不足以应对实践中日益增加的纠

¹《最高人民法院关于进一步推进案件繁简分流优化司法资源配置的若干意见》第二十二条:“引导当事人诚信理性诉讼。加大对虚假诉讼、恶意诉讼等非诚信诉讼行为的打击力度,充分发挥诉讼费用、律师费用调节当事人诉讼行为的杠杆作用,促使当事人选择适当方式解决纠纷。当事人存在滥用诉讼权利、拖延承担诉讼义务等明显不当行为,造成诉讼对方或第三人直接损失的,人民法院可以根据具体情况对无过错方依法提出的赔偿合理的律师费用等正当要求予以支持。”

纷，此类现象亟需通过制度层面的系统回应，以实现劳动者权益保护的真正落实。

观察地方性法规，仅深圳对劳动争议案件中劳动者向用人单位要求支付律师费做出了明确规定，在《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第五十八条中部分地支持了胜诉劳动者的律师费，限制了律师费转付的最高金额。²

2.2. 现实困境

如前文所述，仅有《最高人民法院关于进一步推进案件繁简分流优化司法资源配置的若干意见》这一全国性规范文件可以作为劳动争议案件中支持劳动者律师费转付的依据，地方法规中也仅有深圳明确予以支持。规范文件的模糊与缺位使得在实践中对劳动案件中律师费转付的适用极为保守，很难得到支持，让劳动者即使胜诉，亦需要额外承担维权成本的负担。规则的缺位主要在于律师费转付规则的适用存在一些现实的困境，因此并未形成统一的规则，只有在必要的特定类型案件中予以明确。

首先，适用律师费转付的前提条件在实践中可能存在争议。劳动者胜诉是在劳动纠纷案件中适用律师费转付规则的前提条件，但是民事诉讼案件中胜诉和败诉的标准究竟为何，并无统一标准。仅由部分诉讼请求得到支持的情况大量存在。此时是否仍能适用律师费转付的规则？更进一步需要明确的是，实践中许多案件是以调解结案的，当达成庭外和解抑或用人单位自愿支付所欠劳动者款项，此时劳动者仍然不能免于支付律师费，但此时能否即认为满足劳动者胜诉的前提条件？

第二，由于诉讼是一个动态的过程，包含各诉讼阶段，除了上诉、再审等原因外会导致律师费用的增加或变更，即使法院最终判决支持了律师费转由用人单位承担，但是在执行阶段可能还要面临用人单位恶意逃避执行，还可能继续产生律师费用，执行程序所产生的律师费用是否也能够适用律师费转付制度？

第三，从目前的司法实践现状来看，各地区法院类案但不同判的情况屡见不鲜，是否支持、支持的数额多少存在明显差异。

最后，律师费的必要性亦可能引发争议。我国并非律师强代理制国家，因此劳动者和律师缔结的委托合同是基于劳动者自由意志的选择，能否突破合同的相对性而得以直接约束用人单位存在争议。

3. 劳动纠纷中律师费转付制度的必要性

3.1. 价值基础

虽然存在上文所述的适用难点，但是在劳动纠纷案件中适用律师费转付制度有其存在的价值基础，尤其是对于劳动纠纷的解决有着重要作用。

首先，该制度能够将劳动者为维权所额外负担的劳动成本转移给资产更雄厚的用人单位。通过对劳动纠纷案件中成本的分配，来实现更有效率解决纠纷的目的。从经济学视角看，纠纷解决机制的关键在于让违法一方承担其行为导致的成本，而不仅仅是对受害方进行损害赔偿，从而维护诉讼的威慑功能。^[5]在适用律师费转付机制的情况中，用人单位就不能仅仅是考量违法行为本身的后果，从而做出无视劳动者利益的选择，当恶意拖欠的成本最终转嫁到自己身上时，部分企业的拖延手段才会失去作用，才能真正推动劳动纠纷案件高效、顺利地解决。

其次，在劳动纠纷中，用人单位之所以成为败诉方，是由于其存在违约、违法解雇、拒不支付工资或补偿等不当行为，而这些行为又是直接引发劳动争议诉讼的原因。因此，判令败诉的用人单位承担劳动者所支出的律师费用，不仅有利于鼓励劳动者通过合法的途径积极维权，同时也能有效遏制用人单位

² 《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第五十八条：“劳动争议仲裁和诉讼案件，劳动者胜诉的，劳动者支付的律师代理费用可以由用人单位承担，但是最高不超过五千元；超过五千元的部分，由劳动者承担。”

的违法行为，减少恶意诉讼或是消极应诉的行为，从双方的角度共同推动争议的解决。

3.2. 劳动纠纷案件的特殊性呼唤制度就位

实践中劳动者不采用合法手段维权导致的恶性事件时有发生，在诉讼中针对维权成本的争议亦不在少数，种种乱象需要有明确、统一的规则予以保证。上文所论及的劳动纠纷中律师费转付制度适用的疑难与困境，并不是立法对这一问题选择性忽视的理由。相反，诸如类案异判等问题正是由于规范性文件的缺位与不统一导致的。

民事诉讼中的律师费转付制度本身就缺失一般化的规定，只有在司法解释和部门法中对特定案件类型有相关规定，但这些规定本身不成体系，虽然《最高人民法院关于进一步推进案件繁简分流优化司法资源配置的若干意见》中有能够支持的规定，但又过于原则化、抽象化，司法适用上存在困难。并且在如劳动纠纷等其他案型中能否适用的分歧较大。

就目前已得到法律规范明确支持律师费转付制度的特定类型案件中，以知识产权类案件较为典型，之所以如此，是由于知识产权类案件对于专业知识的需求程度高、案件复杂性大，因此仅凭当事人自身难以在诉讼中维护自身权益，因此寻求律师的专业法律服务而支出的律师费被认为是此类诉讼的合理支出。³

劳动纠纷案件自身的特殊性。首先，作为案件当事人双方的劳动者和用人单位在维权能力方面存在显著差异，一般的劳动者不仅没有对应的劳动法知识来维护自身的合法权益，并且能够寻求法律救济的资源途径也明显逊于用人单位。时间和金钱的负担能力亦无法和用人单位相比。这也是实践中用人单位惯用“拖”字诀的主要原因。第二，随着现代诉讼制度的发展，在程序正义的指导下，诉讼过程中有不可避免的程序，劳动者在主张权利的过程中有举证、质证等客观需求，客观上加大了求助于律师的可能性和必要性。因此，虽然劳动纠纷案件不像知识产权类案件有很高的专业性要求，但是亦有其自身的特殊性，应当对处于弱势地位的劳动者有一定的倾斜性保护，引入律师费转付制度，对于胜诉的劳动者予以保护。

3.3. 域外经验

在域外法的实践中，存在支持律师费转付的制度，可以对我国立法、司法实践起到有益的借鉴。

最具代表性的国家是英国。对于诉讼中律师费的转付制度，一直为该国的法律实践所支持。胜诉方可以在诉讼后列举需要得到转付的项目、金额等，且有专门的评估机构对律师费转付的合理性、数额等进行专门评估，避免歧高。在双方合意较为重要的领域，比如合同领域，可以由双方事先约定律师费转付费用。

采取律师费各自负担原则的国家，随着法律实践的不断发展和演化，也出现了律师费转付制度的例外规则。比如，美国原则上虽然是律师费各自负担，但是出于公平正义的考量，仍然存在例外情况，法院支持了当事人提交的申请，由败诉方负担律师费。又如，律师费各自负担的典型国家日本，在侵权等特殊领域，认为侵权与律师费的支付存在因果关系，因此允许在此领域中适用律师费转付制度。

可见，即使不建立统一的支持律师费转付的制度，仍然会存在特殊、个别领域，为了维护公平正义，或是保护受损害的一方，会在律师费各自负担的原则外引入律师费转付制度。我国法律并没有完整地规定律师费转付制度，但是并不说明这种制度没有诞生的土壤或应用的必要性，散见于各级规范中对于其他特殊情形支持律师费转付的规定，足见该制度有在实践中得到适用的必要性。劳动纠纷案件所天生自

³闻长智。律师费转付制度在民事诉讼中的运用——以创金合信基金管理有限公司债券交易纠纷案为例[J]。法律适用(司法案例)，2019，(02)：82。

带的特殊性, 让其不能简单等同于一般的民事性纠纷, 劳资关系的稳定亦会关联社会的稳定性。他国成功的经验, 值得我国借鉴。

劳动纠纷案件所天生自带的特殊性, 让其不能简单等同于一般的民事性纠纷, 劳资关系的稳定亦会关联社会的稳定性。他国成功的经验, 值得我国借鉴, 针对恶意拖欠工资或违法裁员案件, 允许法院酌情判决用人单位承担劳动者的维权成本, 尽管实施中可能会面临执行难题, 但凸显了对弱势劳动者保护的趋势。同时, 域外成功的经验往往结合了严格的费用合理性审查机制, 如英国的专业评估机构, 避免过度加重企业负担。最后, 还需针对案件类型(如欠薪、解雇争议)制定差异化规则, 而非简单移植一般民事原则。

域外经验不仅丰富了理论视角, 更具体表明, 律师费转付制度能实质降低维权门槛, 推动劳动争议高效解决, 值得我国在后续立法中汲取精髓, 结合国情细化适用标准。对于劳动纠纷领域适用律师费转付制度的重要性, 值得引起重视。

3.4. 需立法明确劳动纠纷类型案件的转付规则

上文所论及的律师费转付制度在劳动纠纷案件中适用所遇到的困境, 并不能通过在立法中搁置争议, 转交给司法通过个案衡量的方式来解决。一方面, 随着社会环境的变化, 劳动纠纷案件的数量日益增加, 如果没有明确、统一的规范, 全部交由实践中判断, 对司法造成的压力过大, 将不堪重负。另一方面, 目前立法暧昧不清的态度将变相鼓励用人单位恶意欠薪、拒绝执行等违法行为的发生, 毕竟若缺乏必要合理的制裁和成本转嫁手段, 出于违法成本衡量的考虑, 一部分偏重考量节约成本的用人单位, 可能会倾向于优先满足自身利益而忽视劳动者的合法权益。

就目前劳动纠纷案件而言, 需要的不仅仅是打击恶意诉讼等不诚信行为的一般性的宣示性规定, 需要的恰恰是如知识产权类案件所有的类型化规则。即需要明确劳动纠纷类案件中能够适用律师费用转化制度, 通过细化对适用要件的规定, 能够避免该制度被滥用的担忧。但是若是因为对于适用疑难的担忧而刻意在立法中搁置争议, 则是因噎废食。对于要件的满足与否、个案中的利益平衡可以交由司法在实践中权衡和定夺, 但是立法需要首先负起应尽的职责, 确立起劳动纠纷案件中律师费转付的一般性规则。

4. 制度完善的解决路径

虽然明确了应通过立法来确立劳动纠纷案件中适用律师费转付, 但其面对的可能的问题和风险也应当予以完善。律师费用转付并不只是简单地要求败诉方直接为胜诉方的费用买单, 而是把劳动者的律师费用视作胜诉方因为败诉方的拖欠、恶意诉讼等行为所导致的损失和支出的必要费用, 因此必然要考虑其是否正当合理, 是否必要等问题, 简言之, 即只有在特定情形下才应当支持劳动者的律师费用转付要求。

4.1. 明确前提: 诉讼目的是否被支持

首先应当明确什么情况能够被认定为“胜诉方”, 这是适用律师费转付制度的前提。尤其是当出现仅有部分诉讼请求被支持的情形时如何认定。如果只拘泥于数量, 支持诉讼请求的多少的确会让胜诉方的判断产生困扰, 因为出于诉讼策略的考量, 当事人可能会有备选的诉讼请求一并主张。但是, 若从主要诉讼目的的实质标准出发, 则能清晰判断出胜诉方。例如劳动者的诉讼目的是获得应获得的劳动报酬, 但一并诉请了竞业禁止的补偿金, 那么只要主位的诉讼请求, 即劳动报酬得到了法院的支持, 那么就可以认为劳动者是胜诉方。此时数项诉讼请求中有一项或得到实现, 属于部分胜诉的判决, 对于部分胜诉的案件, 应当按照责任比例来确定败诉方应当承担的律师费用比例。

4.2. 审查诉求律师费是否合理、必要

劳动争议案件之间差异悬殊, 标的额、复杂程度、当事人的法律素养等因素都会有巨大差别, 因此

不能认为只要原告胜诉，律师费转付规则一定能够适用。必须诉求的律师费用必要且合理，才能够得到支持。当今诉讼发展的大趋势是专业化。面对一些标的额较小、程序不是非常复杂的案件，缺乏诉讼技能、法律专业知识的劳动者或许尚可正确应对被告诉讼代理人及被告的抗辩，但是面对拥有专业法务部门或者有更为充足资金聘请律师的用人单位，劳动者通过在诉讼过程中聘请律师填补自身诉讼能力的缺失已经成为实践中的普遍选择，这不仅是维护当事人自身合法权益的需要，也是提高诉讼效率和质量的基本要求。因此，审查律师费的必要性和合理性本身符合公平原则的要求，而在审查时不仅要关注案情本身的疑难复杂程度，更要关注诉讼客观情势以及当事人诉讼能力的平衡程度，而具体的审查应当交由审判机关在个案中把握，既要考虑律师费的必要性，又应当考虑原告诉求律师费的金额是否符合律师收费标准。如此才能兼顾双方的利益，切实做到对劳动者合法权益的保护，避免权利的滥用。

5. 结论

劳动争议的根本在于实现劳资关系中的权利平衡，而这一目标不仅依赖于实体权利的确立，更仰赖于维权路径的实际可行性。若劳动者在合法维权过程中反被高额成本所困，则法律保障将沦为空谈，企业违法成本偏低亦会纵容恶意行为的蔓延。

通过确立劳动者维权成本的赔偿机制，建立类型化的律师费支持制度，并推动法律援助的合理化改革，才能真正回应制度的正义诉求，促进社会公平与劳动法治的长远发展。

参考文献

- [1] 戴俊玉, 陈耀庭. 基于劳动监察、劳动仲裁、法院判决途径的劳动者讨薪维权成本分析[J]. 中国人力资源开发, 2014(22): 101.
- [2] 杨琴, 何志全, 王兴蕾. 我国劳动市场违法成本和违法收益关系的研究[J]. 经济问题, 2013(4): 34.
- [3] 刘学在, 尹思媛. 诉前约定律师费之负担问题研究[J]. 黑龙江省政法管理干部学院学报, 2020(5): 91.
- [4] 闻长智. 律师费转付制度在民事诉讼中的运用——以创金合信基金管理有限公司债券交易纠纷案为例[J]. 法律适用(司法案例), 2019(2): 82.
- [5] 理查德·波斯纳. 法律的经济分析[M]. 第7版. 蒋兆康, 译. 北京: 法律出版社, 2012: 846.