

昆明市人力资源和社会保障局

〔A类〕

〔公开〕

昆人社函〔2021〕29号

昆明市人力资源和社会保障局 关于政协昆明市十三届五次会议第135321号 提案答复的函

魏崑委员：

您在昆明市政协第十三届五次会议上提出的《关于统一劳动争议案件裁判标准的建议》，已交由我局研究办理，现答复如下：

一、对于涉及具体案件裁判问题的答复

对于提案中反映“某企业员工申请事假期间需支付工资，仲裁机构予以支持，对劳动者的倾向性明显，有违法理和常理”和“某企业员工入职时声称为获得更多报酬，自愿放弃社保并要求单位给付社保补贴，若干年后，该员工提出需要交纳社保，单位也即时配合办理，但离职时该员工以单位早些年未交社保侵害了

其利益为由，要求单位支付经济补偿金，仲裁机构判决支持劳动者诉求，要求企业支付其任职期间的经济补偿金”等问题。核实际情况：劳动人事争议仲裁机构办理劳动人事争议案件，属于法定必经的前置程序，当事人对办理结果不满意，可以依法提起诉讼。劳动人事仲裁机构在办理案件中应当按照《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动法调解仲裁法》等法律法规依法予以办理。目前，提案中涉及案件均已进入司法程序，最终结果以人民法院生效的裁判为准。

二、我市裁审衔接工作采取的主要措施及取得的实效

（一）精心制定工作方案，实现裁审衔接工作的制度化规范化

为贯彻落实《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》（人社部发〔2017〕70号）和《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的实施意见》（云人社发〔2018〕17号）文件精神，切实加强我市劳动人事争议裁审衔接机制建设，充分发挥仲裁简便快捷的优势与司法的引领保障作用，依法保障当事人合法权益，促进劳动人事关系和谐稳定，我局与昆明市中级人民法院共同印发了《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的实施方案》。该方案的发布主要明确了我市仲裁与诉讼衔接机制建设的工作目标：逐步建立健全裁审受案范围一致、裁审标准统一、裁审程序有效衔接的新规则新制度，合力化

解矛盾纠纷，实现裁审衔接工作机制完善、运转顺畅，切实维护当事人合法权益，促进劳动人事关系和谐与社会稳定。

（二）严格落实工作方案，实现裁审衔接工作的经常化动态化

1. 严格落实联席会议制度。一是开展定期不定期典型案例研讨联席会议：旨在规范劳动争议典型案例裁审中的受案范围、法律适用标准、自由裁量尺度和裁审衔接程序，不断提升服务当事人的效能质量，不断降低劳动者维权成本。二是定期不定期开展劳动人事争议领域实体法律法规研讨联席会议：旨在结合新出台的劳动人事政策法规法律法规，分析研究如何进行贯彻落实，实现办案人员对劳动人事政策法规法律法规科学把握和理解，实现劳动人事案件办案中法律法规的准确适用。

2. 严格落实信息共享制度。一是劳动人事争议仲裁院和人民法院之间通过经常化的实地调研活动，相互介绍案件办理的软硬件建设情况，取长补短，共同提高。二是劳动人事争议仲裁员与法院审理劳动争议的审判员通过建立劳动争议裁审工作交流沟通平台，相互听取意见，充分发挥仲裁员熟悉人社政策法规、法官熟悉国家法律法规的优势，形成合力提高裁判质量，提高裁决、判决的公信力执行力。

3. 严格执行案件反馈制度。一是对于劳动人事争议仲裁院裁决的案件起诉、申请到人民法院的案件，由人民法院按撤销、维

持、改判进行分类统计并通过邮箱定期反馈至劳动人事争议仲裁院，劳动人事争议仲裁院组织仲裁员对仲裁院被改判、被撤销的案件进行认真分析，总结，对存在的问题进行及时整改，对存在分歧的积极与法院交流沟通，适时召开联席会议进行标准统一。二是积极跟踪案件最终的办理结果及执行情况。劳动人事争议仲裁院和人民法院通过沟通达成共识，对于每一起劳动人事争议案件，双方均跟踪生效裁判结果和执行结果，以便在今后处理劳动人事争议案件中发现分歧，解决分歧实现裁审衔接，实现让每一起案件的处理达到公平公正和便民利民价值追求、实现法律效果和社会效果的有机统一。

（三）认真研判社会关切，努力实现裁审衔接工作的创新发展

1. 积极探索回应社会关切，及时联发裁审案件的意见（纪要）。2020年3月，为贯彻落实党中央、国务院关于新冠肺炎疫情防控工作的重要决策部署，印发了《昆明市中级人民法院昆明市人力资源和社会保障局关于审理新型冠状病毒疫情防控期间涉及劳动争议案件有关问题的会谈纪要》，该纪要对新冠肺炎疫情防控期间劳动合同订立、履行、变更、解除、终止、工资待遇支付、工伤保险待遇和仲裁时效等相关问题回应了社会关切，统一了全市涉疫案件裁审尺度，提高了裁审办案质量，为疫情期间社会的和谐稳定奠定了坚实的基础。

2. 积极探索整合解纠资源，构建劳动人事争议矛盾处理的立体平台。一是探索人民陪审员、兼职仲裁员互聘模式，旨在实现：人民法院审判员通过参加劳动人事争议仲裁工作，可以掌握劳动人事争议案件第一手资料，正确把握劳动人事争议案件发展趋势和劳动人事政策法规的导向；仲裁员通过参加人民法院审理劳动人事争议案件，可以掌握人民法院审判员在审理案件中的关注点，把握劳动人事争议案件处理的证据质证、法律适用规则目标方向。二是探索派出仲裁庭和派出法庭共建共享模式。安宁市劳动人事争议仲裁院于2018年、2019年分别在案件量占比较大的温泉、草铺和太平新城成立了三个街道派驻仲裁庭，负责处置除主城区及八街、县街外可以适用独任程序审理的劳动争议案件。三是探索劳动争议解纠有效联动机制建设。努力实现行政、司法、仲裁相互衔接的三位一体解纠工作体系，构建劳动人事争议矛盾处理的立体平台。

3. 充分利用联培联训平台，实现裁审衔接的双向互动交流。根据《昆明市人力资源和社会保障局 昆明市中级人民法院关于印发〈关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的实施方案〉的通知》，定期组织全市区两级法院和仲裁院劳动人事争议裁审办案人员进行了业务培训，落实裁审衔接联合培训中，采取“授课+讨论+意见（纪要）”模式：即每次培训均由三个程序组成：一是由业务过硬的一线仲裁员审判员分别结合一年来裁审案

件中带有普遍性的问题进行专题授课，共同分享庭审经验教训，互相学习，共同提高；二是对一年来庭审案件中带有普遍性的问题由市仲裁委员会和市中级法院经分别梳理——共同审核，对达成共识可能性较大的问题及时提交培训会上审定，会后两家以意见或纪要发布，以规范全市庭审办案标准，提升办案质量。

三、下一步工作打算

我市庭审衔接工作尽管取得一些成绩，但还存在办案程序不够规范、适用法律法规不够统一等问题。客观上可能导致同一案件程序处理上存在差异，也可能导致处理结果的不同。下一步，我们将做好以下工作：

（一）坚持衔接长效机制，积极缩短庭审距离

一是继续坚持联席会议制度，增进庭审相互了解，共同商讨、协调案件调解、仲裁和审判中的重大事项，交流案件审理的心得体会、总结协作办案的成功经验做法，确定下一阶段工作目标等。二是建立完善相互建议机制，劳动仲裁部门与法院之间就裁、审工作中的程序、实体、法律适用及工作制度、服务态度等方面提出有效建议，共同提高劳动人事争议案件庭审工作的质量和效果。三是探索健全业务交流机制，双方定期或不定期互通业务指导文件、案件选编等资料，不断增强各级仲裁员、审判员的业务水平。同时，进一步拓宽庭审衔接渠道，从交流师资、共同开发培训教材、选取有重要指导意义或重大影响的案件以案例的形式

向社会公布等工作入手，合力提高仲裁员、审判员业务素质，提高案件处理能力。

（二）完善案前调解机制，切实抓好源头防控

对于群体性、敏感性、特殊性劳动争议案件，在认真做好庭前调解的同时，主动联系法院，及时在仲裁阶段介入先行调解，同时继续完善对群体性、敏感性、特殊性案件“先知晓、先沟通、先化解”的“三先”制度，不断健全“边裁边调、裁调结合”的联动调解机制，从源头上化解可能引发不稳定因素的劳动争议案件。必要时，采取联合上门服务的方式，将“庭”前移，充分听取当事人的意见，了解他们的真实想法，寻求双方利益的平衡点，力求通过庭前调解解决争议案件，最大程度地化解矛盾纠纷。

（三）强化案件通报机制，大力推进对接协作

针对劳动争议案件在当前呈现出的群体性、多发性、扩散性等特点，为避免裁审不一现象引发不稳定因素，实现劳动争议案件的共同应对和有效化解，充分利用各自业务资源，相互配合协作，进一步强化案件通报机制。特别是劳动仲裁部门在受理重大、疑难或群体性案件后，可视情况及时将案情、矛盾焦点及发展态势与法院进行联系沟通，共同进行分析研究，便于双方着手应对；而法院在收到以上类型的不服仲裁裁决案件后，也可视情况及时向劳动仲裁部门通报案件基本信息和相关处理情况。通过两部门的相互协作，及时有效地化解社会矛盾，妥善处理重大、疑难或

群体性纠纷。

最后，再次感谢你对仲裁机构案件办理的热情监督、对全市裁审衔接工作提出的宝贵意见建议。我们将进一步加强业务学习，改进不足，加大裁审衔接力度，依法维护劳动关系双方的合法权益，促进全市劳动关系和谐稳定发展。

（联系人及电话：段金宝，63352365）



昆明市人力资源和社会保障局

2021年6月24日

抄送：市委办公室（市政府办公室）、市政协提案委。

昆明市人力资源和社会保障局办公室

2021年6月24日印发
