

枣庄市中级人民法院 枣庄市人力资源和社会保障局 文件

枣人社字〔2021〕67号

关于进一步加强全市劳动人事争议案件 裁审衔接长效机制建设工作的通知

各区（市）人民法院、人力资源社会保障局：

为深入贯彻落实山东省人力资源和社会保障厅、山东省高级人民法院《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》（鲁人社发〔2018〕3号）和枣庄市人力资源和社会保障局、枣庄市中级人民法院《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》（枣人社发〔2018〕23号）文件精神，进一步加强全市劳动人事争议裁审衔接长效机制建设工作，现就有关事项通知如下。

一、主要目标

通过完善相关制度、机制，着力构建制度完善、沟通顺畅、

运行高效的裁审衔接长效工作机制，充分发挥仲裁在劳动人事争议处理中的独特优势和司法的引领、推动、保障作用，合力化解矛盾纠纷，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、具体内容

（一）建立联席会议机制

联席会议分别由市、区（市）人民法院、人力资源社会保障部门分管领导召集，劳动人事争议仲裁院、法院业务庭负责人、业务骨干和裁审联络员参加，不定期召开。主要任务是：研究分析劳动人事争议处理形势；互相通报工作情况；沟通协调仲裁与诉讼中的受理范围、程序衔接、法律适用标准等问题。对法律有规定但因对法律理解等原因造成裁审法律适用标准不一致的问题，经联席会议研究进行统一规范；对法律规定不明确等原因造成裁审法律适用标准不一致的问题，结合裁审工作实际，分别向上级人民法院、人力资源社会保障部门提出意见建议；研究其他需要联席会议商定的事项。

（二）建立重大疑难复杂案件会商研讨机制

1、案件处理前会商制度。各级人民法院、人力资源社会保障部门遇有重大疑难复杂劳动人事争议案件时，相互间可以随时就该案件适用的法律法规、政策规定进行沟通，力求对法律法规和政策规定适用标准达成一致。人力资源社会保障部门或人民法院应积极配合，就该案件所适用的法律法规和政策规定提出明确

的意见建议。

2、案件研讨交流制度。各级人民法院、人力资源社会保障部门要定期梳理重大疑难复杂案件，原则上每年组织一次疑难案件研讨会，开展类案分析。案件研讨交流会议一般以联席会议形式召开。市级的研讨交流会议可以邀请区（市）人员参加。根据需要，研讨会也可邀请律师等人员参加。研讨交流重点围绕疑难典型案例在证据的认定、事实的查明、法律标准的适用等方面进行交流。

3、典型案例发布制度。各级人民法院、人力资源社会保障部门每年要认真总结典型的劳动人事争议案件，尤其是新就业形态劳动争议典型案例，按照案情介绍、请求事项、处理结果、争议焦点、参考法规依据等方面整理案例材料适时发布典型案例，并及时向上级人民法院和人力资源社会保障部门推荐报送。

（三）建立信息共享机制

1、裁审联络员制度。各级人民法院、人力资源社会保障部门分别指定专人作为裁审联络员，并根据人员变化情况及时进行调整。联络员建立裁审衔接微信工作群，负责人民法院与人力资源社会保障部门之间工作交流、案件信息交换、法规政策、经验做法、意见建议等日常协调联络工作。

2、信息沟通制度。人民法院及时将经过劳动人事争议仲裁机构处理后诉讼至人民法院的案件处理情况通报给相关劳动人事争议仲裁机构，由仲裁机构对比分析。劳动人事争议仲裁机构

应与人民法院定期互通业务指导性文件、案件选编等资料，及时将劳动人事争议案件办理中涉及省、市有关政策调整的法规和规范性文件反馈给同级人民法院。

3、案卷借阅制度。人民法院和人力资源社会保障部门要建立健全案卷借阅制度，做好案卷借阅管理工作。对因不服仲裁裁决而诉讼至人民法院的案件，人民法院需要调取仲裁案卷，依照有关规定向劳动人事争议仲裁机构调取。各级劳动人事争议仲裁机构需要借阅人民法院判决的劳动人事争议案件案卷的，人民法院及时予以办理。加强裁审办案系统的对接，逐步实行电子案卷借阅或通过信息平台实现电子案卷共享。

（四）建立重大案件沟通预警和联合调处机制

1、诉裁对接制度。各级人民法院和人力资源社会保障部门要坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，并进一步加强新就业形态劳动争议办案指导及裁审衔接，提高案件处理质效。人力资源社会保障部门在审理涉及人数众多的劳动人事争议案件时，应当主动与人民法院进行沟通交流，研究案情和法律适用问题。必要时，可选择部分带有典型性和示范性的案件先行裁决。对于进入诉讼程序的案件，人力资源社会保障部门应及时向人民法院通报有关案件信息，受案法院要优先立案、优先开庭、优先判决，并及时将判决结果通报相关人力资源社会保障部门。人力资源社会保障部门要积极做好当事人的释法答疑等工作，进一步减少进入诉讼程序案件数量。

2、重大案件预警制度。人民法院和人力资源社会保障部门应建立重大疑难复杂案件情况通报预警制度。在审理劳动人事争议案件过程中，人力资源社会保障部门要认真评估案件的风险隐患，对于可能引发重大信访隐患的案件，及时与可能审理该案件的人民法院进行沟通交流，统一法律适用标准，最大限度形成化解矛盾合力。对重大集体争议或社会影响面较大的疑难案件，劳动人事争议仲裁机构应第一时间向人民法院通报预警，并对案件案情进行共同研判，统一把握裁审尺度。对于终局裁决的案件，仲裁机构应与人民法院加强沟通工作。

3、劳动人事争议联合调解制度。在市、区两级仲裁机构设立人民法院和仲裁机构裁审联合调解室，既作为诉前调解中心，又作为裁审衔接的平台。对于可能进入诉讼环节的案件，人民法院可选派调解员提前介入调解。仲裁机构和人民法院可选派骨干仲裁员或调解员进入基层调解组织或通过巡回法庭提前介入调解，力争使案件化解在基层和萌芽状态。

4、劳动人事争议派驻法庭制度。有条件的地区，人民法院可以探索在劳动人事争议仲裁机构设立派驻法庭，并建立劳动人事争议联动处理工作机制，进一步畅通当事人维权渠道，提升劳动人事争议处理效能。

（五）建立联合培训机制

各级人民法院与人力资源社会保障部门要共享培训资源，可以邀请对方参加本部门举办的培训班，邀请对方业务骨干对本部

门进行专题培训，也可以探索互相开通在线培训平台，进行远程培训。此外，双方应大力开展相互庭审观摩、文书互查、岗位练兵、办案能手竞赛等活动，促进相互学习交流，增强办案人员的素质和能力，提高裁审衔接水平。

（六）建立新就业形态劳动者及弱势群体维权绿色通道机制

各级人民法院与人力资源社会保障部门应当为外卖员、网约车司机、快递物流人员及电商从业者等新就业形态劳动者和农民工、困难伤残职工等弱势群体开辟绿色通道，对相关争议实行“快立、快调、快审、快结”，共同建立相互协助查证制度，推动落实案件财产保全、先予执行等裁审衔接工作机制，做好案件材料传递、信息互通工作。对符合条件的劳动人事争议案件要依法适用简易程序，提高争议处理质量和效率。

三、有关要求

市、区（市）两级人民法院和人力资源社会保障部门要高度重视加强劳动人事争议裁审衔接长效机制建设工作，将其作为完善劳动人事争议处理机制，提升劳动人事争议处理效能的重要措施，纳入劳动人事关系领域矛盾纠纷多元处理工作布局，加强领导，统筹谋划，切实抓好贯彻落实。人力资源社会保障部门要积极主动加强与人民法院的沟通协调。人民法院要明确由一个庭室统一负责裁审衔接工作，各有关庭室要积极参与配合。要强化工作指导和督促检查，推动裁审衔接工作顺利开展。要加大政策引导和宣传力度，增进劳动人事争议当事人和社会公众对裁审衔接

工作的了解，引导当事人依法理性维权，为合法公正及时处理争议营造良好氛围。



枣庄市中级人民法院



枣庄市人力资源和社会保障局

（此件主动公开）

（联系单位：枣庄市劳动人事争议仲裁院）

