

关于建立安阳市北关区劳动争议诉调对接制度的实施意见（试行）

为做好劳动争议诉调对接工作，充分发挥法院、工会在调处劳动争议纠纷中的职能作用，形成化解劳动争议合力，维护职工合法权益，构建和谐劳动关系。根据《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，以及中共中央办公厅、国务院办公厅《关于完善矛盾纠纷多元化解机制的意见》（中办发〔2015〕60号）和最高人民法院《关于人民法院进一步深化多元化纠纷解决机制改革的意见》（法发〔2016〕14号），依照安阳市中级人民法院、安阳市总工

会《关于建立安阳市劳动争议诉调对接制度的实施意见(试行)》，现制定本实施意见：

一、工作原则

(一) **坚持法治思维。**针对涉及职工切身利益的矛盾问题，坚持运用法治思维与法治方式，做到解决问题用法、化解矛盾靠法，依法及时化解劳动争议纠纷。

(二) **坚持调解为先。**建立健全劳动争议纠纷调处机制，充分利用调解化解劳动争议纠纷，不断提高调解成功率。

(三) **坚持问题导向。**加强对典型性、普遍性劳动争议纠纷案件及案件处理中发现的深层次问题的分析研究，密切关注引发劳动争议的热点难点问题，研究解决办法。

(四) **坚持对接协作。**加强沟通交流，共同研究解决劳动争议诉调对接工作遇到的问题，建立工作长效机制。

二、主要措施

(一) **加强诉调对接合作。**在法院诉讼服务中心设立劳动争议诉调对接室，与工会法律援助制度相衔接，建立健全诉调对接制度。工会劳动争议调解员进驻劳动争议诉调对接室，开展诉前劳动争议案件调解，参与诉后释法答疑、信访维稳、法律咨询等工作。人民法院指定诉讼服务中心等部门熟悉调解业务的工作人员负责指导调解工作。

（二）探索实行劳动争议案件委派、委托调解制度。在劳动争议案件立案前，法院可委派工会依法先行调解。推进尝试对诉前委派调解成功的案件依相关程序置换法院民事调解书或进行司法确认工作。人民法院在立案后的审理阶段，经双方当事人同意后可以将劳动争议案件委托工会依法进行调解，也可以邀请工会调解员共同参与调解。对诉中调解成功的，由法院依法出具民事调解书。

（三）组建劳动争议特邀调解员队伍。工会甄选法律知识丰富、工作责任心强、适合从事劳动争议调解工作的专职律师等人员加入法院特邀调解员名册，作为人民法院特邀调解员。特邀调解员在入册前和工作期间，应当参加人民法院组织的业务培训。

（四）健全诉调对接工作研商制度。做好诉调对接工作中发现的企业用工趋势变化和劳动争议热点问题的分析研判工作，形成诉调劳动争议案件的指导性意见，逐步完善诉调衔接制度。

（五）加强信息沟通共享。法院与工会实行劳动争议案件统计数据共享、重大劳资纠纷情况信息互通，定期或不定期通报劳动争议纠纷的受理和调解中的情况和问题。强化群体性纠纷案件的预警对接和联合调处制度，实现预警对接常态化、调处化解多元化。

（六）建立意见征询制度。法院在起草出台涉及劳动关系和

职工权益保护等规范性文件时，应充分听取工会的意见和建议。工会出台涉及职工切身利益或重大事项等政策、文件时，应充分听取法院的意见和建议。

（七）建立群体性劳动争议矛盾快速处置联动制度。工会要关注劳动争议中的群体性、苗头性、倾向性问题，积极引导职工依法理性表达诉求，引导企业依法规范用工，把劳动争议化解在萌芽状态。法院可结合实际为农民工、工伤职工等群体开辟“绿色通道”，按照“快立、快审、快结、快执”的原则，及时化解矛盾。

（八）建立困难职工联合救助制度。对劳动争议案件中的困难职工，法院对符合司法救助条件的当事人依法减免缓交诉讼费；工会对符合工会法律援助条件的当事人提供免费法律援助，依法帮扶生活确有困难的职工。

三、工作范围和内容

（一）工作范围

人民法院和工会诉调对接工作范围：涉劳动关系确认，劳动报酬、经济补偿金、养老金追索，工伤、医疗、失业保险索赔，以及劳动者福利待遇保障等相关劳动争议纠纷，以及其他涉及适合工会调解的劳动争议纠纷。

（二）工作内容

人民法院对于不服劳动仲裁裁决起诉至法院的劳动争议案件，可以根据实际情况，委派或委托工会劳动争议调解组织进行调解或协助调解。调解工作应在人民法院在线调解平台进行。

1. 委派调解是指人民法院在劳动争议纠纷登记立案前，认为属于调解范围的，引导当事人选择工会调解，由人民法院立案部门委派给工会劳动争议调解组织进行调解。

2. 委托调解是指人民法院在劳动争议纠纷登记立案后，认为属于调解范围的，且经当事人同意选择工会劳动争议调解组织调解的，由人民法院案件审理部门委托给工会劳动争议调解组织单独开展的调解。

3. 协助调解是指人民法院在劳动争议纠纷登记立案后，认为属于调解范围的，且经当事人同意选择工会调解组织调解的，由人民法院案件审理部门邀请工会调解组织的调解员协助开展的调解。

（三）工作流程

1. 当事人向人民法院提起诉讼，案情简单、争议不大的，人民法院可以主动引导当事人选择诉前调解方式解决纠纷；当事人不同意委托调解的，人民法院应及时办理立案手续。

2 当事人确认选择诉前调解的，人民法院应向工会调解组织出具书面告知书。

3. 纠纷经调解达成协议的，工会调解组织和调解员应当积极引导和督促当事人主动、及时、充分履行调解协议约定的内容。用人单位未按照调解协议约定支付拖欠的劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或赔偿金的，劳动者可以依法申请先予执行或者支付令，人民法院应当依法办理。

4. 法院在立案后，判决作出前，经双方当事人同意或法院认为确有必要的，可以委托工会调解组织进行调解，或邀请工会调解组织协助调解。

5. 经工会调解组织调解达成调解协议的，工会调解组织应将调解结果以书面形式告知人民法院，人民法院审查后制作相应的法律文书。

6. 当事人不同意调解或者调解期间不能达成调解协议的，工会调解组织应当以书面形式列明争议焦点、调解难点送交法院，法院应当依法及时审判。

7. 案件诉前调解的期间为法律规定的当事人不服仲裁裁决向法院提起诉讼期间，诉前调解不得影响起诉立案。诉讼期间的调解的期间不超过 15 个工作日。调解期间，不计入审理期限。

四、工作要求

（一）健全劳动争议多元化解工作沟通机制，建立诉调对接联席会议制度。明确诉调对接工作部门，在名册管理，调解员培

训、考核、奖励、惩戒、调审平台建设和程序对接，以及重大风险预防化解等方面加强信息交流反馈，切实提升工作协同水平。针对劳动争议审理及诉调对接工作的相关问题，及时反馈通报；协调劳动争议纠纷在诉调对接过程中出现的问题，推动诉调对接机制的完善。联席会议每年至少召开一次。联席会议工作规则另行制定。

（二）巩固制度保障。加强政策沟通，充分听取对方对促进劳动关系和谐和维护职工权益工作的意见建议。及时总结本地区推进诉调对接工作的成熟经验，积极推动有关部门制定或者修订完善相关地方性法律、规章，确保工作依法有序进行。

（三）完善经费保障。工会要结合实际情况，将劳动争议诉调对接工作经费纳入专项预算，为开展劳动争议调解提供必要的经费保障，细化完善“以案定补”和各项考核奖励机制，健全上下级工会劳动争议调解经费支持机制。法院积极予以配合。

（四）加强理论研究和宣传引导。推进劳动争议多元化解理论研究。充分运用各种宣传手段，在遵循调解保密原则的前提下，以发布白皮书、典型案例等多种方式指导企业依法规范用工。积极宣传多元化纠纷解决机制优势，提高劳动争议协商、调解、仲裁等非诉讼纠纷解决方式的社会接受度，把矛盾纠纷化解在萌芽状态。

本实施意见自下发之日起施行。