

# 关于开展劳动争议诉调对接工作的 实施意见

浑江区法联发[2020]1号

白山市浑江区人民法院各部门、白山市浑江区区属基层工会：

为全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，积极践行以人民为中心的发展理念，贯彻落实完善社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制新要求，有效预防和化解劳动争议纠纷，维护职工合法权益、维护社会和谐稳定根据最高人民法院、中华全国总工会《关于在部分地区开展劳动争议多元化解试点工作的意见》（法[2020]55号），吉林省高级人民法院、吉林省总工会《关于开展劳动争议多元化解试点工作的方案》，白山市中级人民法院、白山市总工会《关于开展劳动争议诉调对接工作的实施意见》（白山中法联发[2020]1号），现就发挥工会调解优势，加强诉调对接工作，推进劳动争议纠纷多元化解机制建设提出如下意见。

## 一、指导思想

深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，积极落实完善社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制新要求，推进劳动争议纠纷多元化解机制建设，不断提高化解劳动争议纠纷的能力和水平，维护劳动关系和谐与社会稳定，为加快

推进展营造良好法治环境。

## 二、工作原则

(一) 依法自愿、尊重诉权，运用法治方式化解矛盾。

(二) 源头治理、预防为主，引导群众依法理性维权。

(三) 整合资源、高效便民，提供多元纠纷解决方式。

(四) 公平正义、注重调解，构建和谐稳定劳动关系。

## 三、工作目标

浑江区人民法院和浑江区总工会要按照“党委领导、政府主导综治协调、部门联动、社会协同、公众参与、法治保障”的原则，切实推进劳动争议案件诉调对接机制建设，形成解纷合力，依法公正、高效化解劳动争议案件。

## 四、工作内容

### (一) 建立诉调对接服务平台

浑江区人民法院依据实际情况在诉讼服务中心设立劳动争议诉调对接中心，由浑江区总工会选派调解组织和调解员入驻，与法院确定的工作人员共同负责劳动争议纠纷诉调对接工作。浑江区法院为工会调解劳动争议案件提供指导，并加强对调解人员的业务培训，要推动纠纷化解端口前移。

### (二) 建立诉调对接工作机制

1. 建立立案登记前的委派调解对接机制。对起诉到法院的劳动争议案件，经评估适宜调解的，在征得当事人同意的前提下，由法院出具《委派调解函》，与案件材料一并移送

给工会调解组织进行调解。委派期限不计入审查立案期限。调解人员应当在指定期限内，向委派法院出具《委派调解复函》，及时反馈调解结果，并退回相关材料。达成调解协议的，告知当事人可以向委派法院申请司法确认，委派法院应当依据相关规定予以办理，当事人不同意委派调解或经调解未达成协议的，法院应及时依法立案。

2. 建立立案登记后的委托调解对接机制。对已经立案的劳动争议案件，经征得各方当事人同意，法院可以将案件委托工会调解组织进行调解，由法院出具《委托调解函》，与案件材料一并移送工会调解组织进行调解。委托调解期限应从审限中扣除。调解人员应当在指定期限内，向委托法院出具《委托调解复函》，及时反馈调解结果，并退回相关材料。达成调解协议的，告知当事人可以向委托法院申请撤诉或者审查出具调解书。调解不成的，法院及时恢复审理。

3. 完善调解协议履行机制。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、充分履行调解协议内容。当事人申请法院确认调解协议效力的，法院应当依法办理。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、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以依法申请先予执行或者支付令，法院应当依法办理。

4. 建立和完善在线调解平台对接机制。充分发挥科技支撑作用，利用人民法院调解平台大力推动开展在线调解，实

现调解组织和调解员全部汇聚到网上，为当事人提供在线咨询、在线调解、在线司法确认等一站式解纷服务。

5. 建立调解员名册管理机制。浑江区总工会要建立劳动争议调解员名册，广泛吸纳劳动争议调解员仲裁员、劳动关系协调员、人民调解员、法学专家、退休法官与工会干部人社干部、社区干部及其他领域专业人才等社会力量加入劳动争议调解员名册。法院要设立劳动争议特邀调解组织和调解员名册，吸纳符合条件的劳动争议调解组织和调解员加入名册，法院会同总工会加强对调解员名册的管理，做好动态更新和维护。

6. 加强律师参与劳动争议化解工作。浑江区总工会要加强与司法行政机关、律师协会的沟通联系，遴选政治立场坚定、业务素质过硬、执业经验丰富的律师参与调解工作，充分发挥律师的专业化、职业化优势。

7. 建立和完善调解能力培训机制。法院为总工会调处劳动争议提供业务指导，有针对性地对调解员进行经常性、专业化培训，并邀请调解员旁听相关案件的审理，提高其预防和化解社会矛盾纠纷的能力。总工会通过邀请法官授课等方式定期组织工会干部和基层劳动争议调解员进行培训，提升工会干部和调解员调解劳动争议纠纷的能力和水平。

8. 建立困难职工联合救助制度。对劳动争议案件中符合困难职工条件和标准的，总工会要纳入工会困难职工档案进

行管理和实施救助,并即时提供法律援助服务;浑江区法院要开辟困难职工绿色通道,对符合司法救助条件的,要及时予以救助,确保职工合法权益得到及时保障。

9. 建立矛盾预警化解联动机制。法院与工会对敏感、群体性、有重大影响的案件或事件要做好事先研判和预防,做到预警联动,及时相互通报,共享相关数据,努力从源头上化解矛盾纠纷。

### (三) 完善诉调对接工作流程

法院收到当事人提交的立案材料后,及时审查,经评估适宜调解的案件,积极引导当事人自愿通过非诉渠道解决纠纷,自当事人同意之日起 3 个工作日内向工会调解组织移交相关材料。

1. 工会调解组织收到案件材料后,应当即时选派调解员进行调解。诉前委派调解期限为 30 日,诉中委托调解期限为 15 日。未能在期限内达成调解协议或者当事人明确拒绝继续调解的,调解终止,应当依法及时立案或恢复审理。

2. 调解开始前,调解员应当确认当事人身份和送达地址核对委托代理人的代理权限,告知当事人权利义务、调解规则、调解程序、调解协议效力、司法确认申请等有关事项。

3. 调解人员应制作调解笔录,简要记录各方当事人的主张、事实、理由及调解过程。调解笔录应由调解员与各方当事人签字或盖章。

#### 4. 诉前调解达成调解协议的,按照以下情形处理

(1)当事人申请司法确认的,由有管辖权的基层法院依法审查确认;

(2)当事人申请出具调解书的,依法登记立案,交由审判部门依法审查;

(3)即时履行完毕或有其他情形的,当事人不申请司法确认或出具调解书的,调解员应当制作结案报告,办理调解终结手续。

5. 诉前调解未达成调解协议的,调解员应当办理调解终结手续,并及时将起诉状等案件材料移送法院,法院收到相关材料后应当及时登记立案。

6. 调解人员应在人民法院调解平台以同步音视频方式记载全部调解过程,并由调解员与各方当事人在调解笔录上签字。

7. 调解员不得在后续程序中担任该案的人民陪审员、诉讼代理人、证人、鉴定人及翻译人等。

### 五、组织保障

1、浑江区人民法院和浑江区总工会要成立劳动争议诉调对接工作领导小组,负责工作的部署、统筹、协调和监督。由具体工作人员负责落实领导小组决定,协调推进具体工作,跟踪工作进度,及时向领导小组汇报工作情况。

2. 浑江区人民法院依据实际情况在诉讼服务中心设立劳

动争议纠纷调解工作室。工作人员由法院指派的人员及工会派驻的调解员(工会法律工作者或工会签约律师)组成。劳动争议纠纷调解工作室安排工作人员轮值,并视具体业务量经领导小组同意予以弹性调整。

3. 建立经费保障制度。浑江区总工会要结合实际情况,将劳动争议诉调对接工作经费纳入预算,细化完善“以案定补”措施。受委派的调解员,是总工会签约律师事务所律师的,经费可按照相关约定执行;是基层工会劳动争议调解员的,根据实际情况和有关规定,补贴由总工会负责审核、发放。

4. 建立联席会议制度。浑江区人民法院与浑江区总工会要加强工作交流,定期召开联席会议,分析研判本地区涉及劳动争议纠纷的普遍性、倾向性问题,提出防范意见和建议;协调法院与工会对接过程中出现的问题,推进完善诉调对接机制。

5. 建立激励和考核制度。浑江区人民法院和浑江区总工会共同建立劳动争议诉调对接工作业绩档案,将其纳入岗位目标考核范畴,定期进行业绩考评,对表现突出、工作成绩显著的集体和个人给予奖励,激励相关部门和人员做好诉调对接工作。

6. 加强宣传引导。浑江区人民法院和浑江区总工会要充分运用现代传媒手段,广泛宣传多元化矛盾纠纷解决机制的优势,提高劳动争议协商、调解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,营造良好的社会环境和舆论氛围。

7. 本意见由白山市浑江区人民法院、白山市浑江区总工会负责解释。

8. 本意见自印发之日起实施。

附件:劳动争议诉调对接工作领导小组人员名单

白山市浑江区人民法院

白山市浑江区总工会

2020年6月24日

2020年6月24日

附件:

浑江区劳动争议诉调对接工作领导小组人员名单

组长：

任月发 浑江区人大常委会副主任、区总工会主席

杜玉明 浑江区人民法院党组书记、院长

副组长：

隋德靖 浑江区人民法院副院长

杨作军 浑江区总工会常务副主席

成员：

张晓慧 浑江区总工会民管部、法律部部长

贾庆文 浑江区人民法院民事庭庭长

武银丽 浑江区总工会办公室主任

时宝香 浑江区总工会组选部部长

张振良 浑江区人民法院立案庭庭长

李亚华 浑江区人民法院民事庭副庭长