

北京市人力资源和社会保障局关于印发《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的实施意见》的通知

京人社仲发〔2018〕118号

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区人事劳动和社会保障局，市第一、第二、第三中级人民法院，各区人民法院：

现将《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》印发给你们，请认真贯彻执行。

北京市人力资源和社会保障局 北京市高级人民法院

2018年5月28日

附件

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

为深入贯彻落实人力资源社会保障部、最高人民法院《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》（人社部发〔2017〕70号），进一步加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接（以下简称裁审衔接）机制建设，完善裁审衔接工作措施，现提出以下实施意见。

一、充分认识加强裁审衔接机制建设的重要意义

加强裁审衔接机制建设，是以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，全面贯彻落实十九大精神的重要举措，是坚持全面深化改革、深化依法治国实践、提高保障和改善民生水平的重要内容，是加强和创新社会治理、进一步健全劳动人事争议处理制度，完善矛盾多元化解机制的重要措施。加强裁审衔接机制建设，有利于充分发挥仲裁简便、高效、灵活的制度优势和司法在劳动人事争议处理中的引领、推动、保障作用，提升劳动人事争议处理效能，增强仲裁和诉讼公信力；有利于形成化解劳动人事争议矛盾纠纷合力，更好维护当事人的合法权益，不断满足人民群众对公平正义的新期待；有利于促进劳动人事关系和谐与社会稳定，为建设国际一流的和谐宜居之都作出更大贡献。

二、统一裁审受理范围和法律适用标准

（一）统一裁审受理范围。劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）与人民法院要加强对劳动人事争议案件受理范围的研究与协调，逐步统一劳动人事争议案件特别是人事争议案件的受案范围，不断改进完善劳动人事争议案件受理立案制度，并逐步推广网上预约立案。有条件的仲裁委员会要积极探索建立立案登记制，充分发挥仲裁前置的功能作用。

（二）统一裁审法律适用标准。各仲裁委员会和人民法院要严格按照法律规定处理劳动人事争议。对于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，按照人力资源社会保障部与最高人民法院制定的司法解释或指导意见执行。各仲裁委员会和人民法院要结合裁审工作实际，加强对法律适用问题的调查研究，及时向市人力资源社会保障局和市高级人民法院提出意见建议。

三、规范裁审衔接程序

(一) 规范案件受理程序。对于不属于劳动人事争议仲裁受理范围的，仲裁委员会应向申请人出具《不予受理通知书》，列明不予受理的理由和法律依据；符合人民法院受理条件的，人民法院应予受理。对于不属于本仲裁委员会管辖范围的争议案件，仲裁委员会应依照《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十一条的规定，向申请人作出书面说明并告知申请人向有管辖权的仲裁委员会申请仲裁。仲裁委员会在裁决书中告知当事人起诉权时，应统一表述为向有管辖权的人民法院提起诉讼。对未经仲裁前置程序直接起诉到人民法院的劳动人事争议案件，人民法院应裁定不予受理；对已受理的，应驳回起诉，并告知当事人向有管辖权的仲裁委员会申请仲裁。仲裁委员会按照撤回申请处理并作出决定书的案件，当事人再次就同样的仲裁请求提出仲裁申请的，仲裁委员会应出具不予受理通知书；当事人持该不予受理通知书起诉到人民法院的，人民法院应予受理。

(二) 规范财产保全程序。仲裁委员会对在仲裁阶段可能因用人单位转移、隐匿财产等行为致使裁决难以执行的，可应劳动者的申请，向人民法院转交财产保全申请书及仲裁案件受理通知书等相关材料。人民法院应按照《中华人民共和国民事诉讼法》的相关规定予以审查和处理，并将结果通知仲裁委员会。

(三) 规范证据认定程序。依法统一劳动人事争议案件的举证责任分配和证据认定标准，加大引导、规范当事人诚信仲裁和诉讼的力度。当事人在仲裁阶段认可、在诉讼阶段又予以否认的事实，除经对方当事人同意，或者有充分证据证明与事实不符的，人民法院对当事人否认在仲裁阶段所认可事实的主张不予采信。证人在仲裁阶段出庭作证并接受质询的，在诉讼阶段可以不再出庭，但仍有需要质询的事实或当事人又提供反证的除外。

(四) 探索建立协助查证制度。有条件的仲裁委员会和人民法院要积极探索相互协助查证。双方可以根据案件审理需要, 委托对方协助调取、查证相关证据材料, 并出具请求协助查证函, 写明协助查证事项, 双方要积极予以配合。通过积累、总结经验, 探索规律, 逐步明确、规范协助查证的领域、事项和办理流程。

(五) 规范送达程序。建立效力贯穿于仲裁、诉讼、执行全过程的送达地址确认制度。市人力资源社会保障局与市高级人民法院联合设计符合劳动人事争议处理特点、统一适用的送达地址确认书, 在仲裁阶段交由当事人确认填写, 使该送达地址确认书的效力延续于诉讼和执行阶段, 加快劳动人事争议仲裁、诉讼的送达与执行效率。

(六) 规范执行程序。人民法院要进一步加强对仲裁委员会裁决书、调解书的执行工作, 加大对涉及劳动报酬、工伤保险待遇争议特别是集体劳动人事争议等案件的执行力度。仲裁委员会依法裁决先予执行的, 应向有执行权的人民法院移送先予执行裁决书、裁决书的送达证明等材料; 接受移送的人民法院应按照《中华人民共和国民事诉讼法》和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》相关规定执行。

四、完善裁审衔接工作机制

(一) 完善联席会议制度。人力资源社会保障部门和人民法院要定期召开联席会议, 共同研究分析劳动人事争议处理形势, 互相通报工作情况, 沟通协调争议仲裁与诉讼中的受理范围、程序衔接、法律适用标准等问题, 推进裁审衔接工作制度化、常态化。各区人力资源社会保障部门和区人民法院每年至少召开两次

联席会议，并可邀请辖区中级人民法院共同参加。市人力资源社会保障局和市高级人民法院、中级人民法院每年至少召开一次联席会议。

（二）完善信息共享制度。加强劳动人事争议处理工作信息和统计数据交流，实现信息互通和数据共享。仲裁委员会要加强争议案件处理情况追踪，做好裁审对比情况统计分析，不断改进仲裁工作，人民法院要积极支持和配合。建立案件卷宗材料查阅调取的便捷通道，加大信息化建设力度，逐步实现电子卷宗借阅或共享，并做好信息安全和保密工作。探索建立联合网络办公系统，充分利用现代传播媒介加强日常工作信息的互通互享。

（三）完善疑难复杂案件办案指导制度。加强对疑难复杂、重大劳动人事争议案件的研讨和交流，开展类案分析，并及时向上级业务部门提出意见建议。对尚未制定司法解释或指导意见的疑难复杂问题，由市人力资源社会保障局和市高级人民法院在充分调查研究的基础上，通过联合制定或发布问题解答等形式予以指导，促进裁审标准逐步统一。加强典型案例的筛选、汇编和发布，充分发挥典型案例在统一法律适用标准、规范自由裁量尺度、服务当事人等方面的指导作用。

（四）完善相关案件通报制度。加强工作联动，完善重大集体案件、社会关注度高、新类型等案件的通报制度。仲裁委员会应及时向人民法院通报上述类型案件的受理、处理情况，为人民法院后续立案、审理工作做出信息提示，便于进一步做好纠纷排查和矛盾化解工作。

（五）建立裁审交流平台。从全市仲裁和法院系统中选派业务骨干，通过举办联合沙龙等形式，定期探讨交流办案经验，共同研讨、调研疑难、复杂、新型、

争议较大的案件和裁审衔接中出现的问题，为促进裁审尺度统一、进一步加强裁审衔接机制建设等提供意见建议。

(六) 建立联合培训制度。加强师资队伍建设，开发理论性与实践性并重的精品课程，培育示范性强的现场教学基地，联合开展多种形式的业务培训，并通过庭审观摩、庭审互评、文书互查互评等方式，不断增强办案人员的职业素质和业务能力。加强对各类劳动人事争议调解组织的业务培训，促使调解组织功能充分发挥，最大限度将劳动人事争议化解在源头。

五、加强组织领导

人力资源社会保障部门和人民法院要高度重视劳动人事争议裁审衔接机制建设工作，主动加强沟通协调，精心组织，扎实推进，并建立长效机制，将裁审衔接机制建设抓出实效。各仲裁委员会和人民法院要明确由专人或一个庭室统一负责裁审衔接工作，有关部门和庭室要积极参与配合。加大政策引导和宣传力度，增进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，促进裁审衔接机制建设取得良好的法律效果和社会效果。