

如何将劳动人事争议“一站式”多元解决的成功经验进一步固化

浦东今年首部管理措施载满“民意”

□法治报记者 陈颖婷

员工春节拒绝带工作电脑回家被辞退；“疏解”员工接受上司性骚扰……近年来，劳动争议开始呈现多元化、复杂化趋势。日前，浦东新区人民法院（以下简称浦东法院）举行建院 30 周年系列纪念活动——劳动争议一站式多元解决机制研讨会暨劳动争议审判白皮书和典型案例发布会。

就业是最大的民生，正在打造社会主义现代化建设引领区的浦东新区，市场主体数量庞大，区域内劳动人事争议案件数量庞大、种类繁多。为破解劳动人事争议案件解决难题，浦东首创了“三庭五位”模式，在实践中已经取得良好成效。今年 5 月 1 日，《浦东新区促进劳动人事争议一站式多元解决机制建设若干规定》（以下简称《若干规定》）实施，将这一模式固化成为了管理措施，这是浦东新区今年首部管理措施，同时也是浦东新区人大常委会探索将人大代表议案转化为立法需求项目的首次成功实践。

春节拒带工作电脑回家被“炒鱿鱼”

张某是上海某商务咨询有限公司的软件工程师。2019 年春节放假前，公司以张某负责维护的客户可能需要应急服务为由，通知他携带电脑回家过年，遭到拒绝。随后，张某休了 27 天超长假期，包括春节假期 11 天，加上调休 12 天以及 2 个周末。休假到岗工作不久，张某被公司开除。开除通知中，明确张某恶意拒绝执行公司安排的劳动任务；恶意违反公司制定的劳动时间规定，恶意侵占公司规定的 8 小时劳动时间；恶意拖延公司安排的劳动任务等。公司认为张某春节休 27 天假期期间拒绝联系，上演“失联”。

张某则认为，春节假期自己应获得充分的休息，陪伴家人，没有

义务工作，并且 27 天系自己正当假期。被开除后，张某仲裁要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金，获得支持。公司对此不予认可，诉至法院。

法院经审理认为，针对春节拒绝携带电脑一事，张某休假期间和春节放假期间，不具有向原告提供劳动的义务，其不同意带电脑回家进行加班，不能认定为恶意拒绝公司安排的工作任务。张某通过正常流程获得春节休假，并非公司主张的“失联”状态。

综上，张某的行为难以认定严重违法违反公司规章制度，公司解除张某劳动合同的行为违法，故法院判决公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金。

劳动争议领域新问题突出

会上，浦东法院发布了“2013 年至 2022 年劳动争议审判白皮书”。白皮书指出，随着经济社会的发展，传统劳动争议领域新问题也日渐凸显。首先是部分案件处理时涉及多学科交叉，法律关系呈现复杂性、综合性，法律适用存在新难题。例如，竞业限制纠纷中可能涉及“同类产品、同类业务”的认定，这涉及不同行业专业知识，专业性较强。而因社保、工伤待遇引发的争议还可能与行政案件存在交叉。

其次，跨区域用工呈上升趋势，劳动关系出现新矛盾。随着长三角省市围绕“一体化”和“高质量”跨域协同提速，一些企业跨域

经营、地区产业转移，尤其是长三角“一体化”示范区劳动者跨区域流动频繁。因此异地搬迁、异地派遣、异地外包、异地保险、异地工伤等引起的跨地区劳动争议案件呈上升趋势。

第三，新型劳动关系领域提出新挑战。新业态用工打破了“公司+雇员”传统劳动关系的二元结构，更多表现为平台个体用工，用工形式也最为复杂，包括平台、代理商、含多层分包、转包情形的劳务外包商等。新型用工形态下多数从业人员存在职业伤害难保障、工作时间难认定、业绩考核难把握、违反规章制度行为难确定的新特点。



“三庭五位”助力多元纠纷化解

张江科创中心建成以来，随着大批科创型企业和人才的流入，区域内劳动争议案件数量增幅较大。为保障张江科创中心建设，优化科创中心营商环境、推动和谐劳动关系发展，2020 年 8 月 26 日，全市首个基层劳动争议“三庭合一”调裁审处理平台在张江科创中心正式成立。通过该“一站式”解纷平台，就近化解矛盾，让张江科创中心区域内的企业和劳动者切实感受到司法贴近服务的便捷。

2021 年 8 月 26 日，在原有的“三庭合一”平台基础上，升级推出全新 2.0 版，即在已有调解、仲

裁、审判三方联动的 1.0 版基础上，纳入劳动争议立案和强制执行功能。从“三庭合一”到“三庭五位”，实现劳动维权全流程服务、全闭环打通，彰显“张江特色”，体现“张江智慧”。

2020 年 6 月至 2022 年 12 月，浦东法院共受理涉张江科创中心各类劳动争议案件 1499 件，审结 1591 件，结案率为 106.14%。

浦东法院也在“三庭五位”的一站式纠纷解决机制中不断总结和提炼可推广可复制的经验。劳动争议临港新片区巡回法庭、陆家嘴巡回法庭相继成立。



浦东法院发布劳动争议审判白皮书及典型案例

通讯员 董雪皓 摄

从代表建议到管理措施载满“民意”

如何让劳动争议一站式纠纷解决机制从“盆景”走向“森林”？浦东新区人大代表、张江镇社区事务受理服务中心主任蔡卫国决定从立法上固化这一经验。今年浦东两会上，由蔡卫国领衔，46 名浦东新区人大代表附议的关于“一站式多元解决机制”议案作为七届三次人大会议 001 号议案被区人大主席团通过，七届人大常委会第十三次会议表决通过了《浦东新区促进劳动人事争议一站式多元解决机制建设若干规定》，今年 5 月 1 日《若干规定》正式实施。

“从 1 月 5 号议案提出，6 号议案通过到管理措施审议通过共计 71 个工作日，我经历了起草阶段

的听取意见、初稿以后的征求意见、坚持到晚上 7 点的读稿议程等等，可以说全过程参与、见证这部管理措施的出台。”蔡卫国激动地表示。这也是浦东新区今年首部由代表议案转化形成的立法项目。他认为劳动人事争议一站式多元化解模式到劳动人事争议一站式多元解决机制，将使得用人单位和劳动者就近、高效解决劳动争议成为可能。

浦东新区人大代表、北京大成（上海）律师事务所高级合伙人吴静静表示，这部管理措施从立法需求征集、立法建议方案的讨论、立法议案的提出、措施条文的拟制，实地调研、到反复征询各方意见，到定稿、审议，自始至终有各领域

人大代表参与，广泛听取民意，体现立法的全过程人民民主。

据了解，管理措施起草制定期间，区人大法制委、社会委先后来到张江镇、南汇新城镇等多地的人大代表“家站点”和基层立法联系点，召开立法议事专题会议，广泛听取人大代表、基层干部、社区居民的意见建议。起草组还深入张江镇社区事务受理服务中心、临港劳动人事综合服务中心、陆家嘴街道社区事务受理服务中心开展调研，了解劳动人事争议一站式多元解决机制建设和运作的实际情况，在此基础上密集组织召开读稿会、改稿会和相关座谈会、研讨会，让此部管理措施满载民意。

用立法来固化劳动争议“一站式”解纷的“浦东经验”

浦东新区人大法制委副主任委员沈肖伟指出，《若干规定》主要亮点是通过在浦东新区行政区域内建立劳动人事争议解决工作站的创新形式，推动“一站式”工作机制集成创新、工作力量多元整合和工作职能优化完善，形成“调裁立审执”全流程闭环的劳动人事争议解决新模式，为浦东新区构建和谐劳动关系、助力优化营商环境、完善社会治理体系提供有力的法治保障。

一站式多元解决机制究竟是怎样的一种机制？劳动人事争议的传统解决方式存在调解、仲裁、审判三个不同环节，由基层调解组织、人社局、法院三个单位分别化解纠纷；而审判又包括立案、裁判、执行三个细分环节，由法院不同的内设机构分别负责处理。对于争议双方而言，传统方式维权成本高、法律程序繁琐。《规定（草案）》则致力于切实优化营商环境，通过设

立工作站的形式打造一站式多元解决机制：首先，将调解、仲裁、审判三种纠纷解决方式进行资源整合、职能叠加、机制重塑，形成多元解纷机制新格局，做到“三庭合一”，以高效便民。其次，在“三庭合一”涵盖裁判环节的基础上，将立案、执行环节一并纳入，最终形成“三庭五位”一站式多元解决机制，为实现调裁审适法统一提供现实基础。

据介绍，劳动人事争议的传统解决方式存在调解、仲裁、审判三个不同环节，由基层调解组织、人社局、法院三个单位分别化解纠纷；而审判又包括立案、裁判、执行三个细分环节，由法院不同的内设机构分别负责处理。对于争议双方而言，传统方式维权成本高、法律程序繁琐。《若干规定》通过设立工作站的形式打造一站式多元解决机制实现了资源整合、职能叠加、机制重塑，形成多元解纷机制

新格局，做到“三庭合一”。同时将立案、执行环节一并纳入，最终形成“三庭五位”一站式多元解决机制，为实现调裁审适法统一提供现实基础。

此外，《若干规定》还规定了创新调解人才培育机制，明确考核合格的基层调解工作人员可以由区劳动人事争议仲裁委员会聘任为兼职仲裁员，在工作站参与争议调解仲裁活动，此举将为培育机制进一步提质增效。

同时，《若干规定》还明确提出浦东新区支持市级仲裁机构以派驻庭、巡回庭等形式在工作站开展相关仲裁活动。这有助于工作站进一步与市级仲裁机构开展对接、整合资源，使各类争议案件在工作站内真正形成闭环。

《若干规定》明确，可以根据国家和本市有关部门授权，在工作站率先开展劳动人事争议解决程序创新试点工作。