

北京明确终局裁决适用范围和原则

今年一裁终局案件比例将达到30%

□本报记者 闵丹

前不久，北京市人社局发布《关于进一步做好劳动争议案件仲裁终局裁决工作的通知》，引来实务人士的广泛关注。昨日，北京市人社局召开新闻发布会，具体说明本市劳动争议案件终局裁决的适用范围和原则。本版特此刊发市人社局对本市一裁终局政策适用标准的解读。

【解读一】 终局裁决的范围和标准需要统一

根据我国法律规定，劳动争议处理实行“一裁两审”制度，劳动争议仲裁是诉讼的前置程序，劳动关系双方当事人如对仲裁裁决不服，可向人民法院起诉。《劳动争议调解仲裁法》确立劳动争议仲裁终局裁决制度，该法第四十七条规定：“下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：(一)追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；(二)因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。”

设立一裁终局制度的本意在于缩短劳动争议案件的处理周期，使涉及劳动者基本权益的简单、小标的的劳动争议案件得到快速处理。但在劳动争议处理实务中，终局裁决制度并未达到立法者所预期的简化程序、避免诉累、大幅度减少劳动争议诉讼等效果。为进一步明确仲裁机构在实际办案过程中，适用终局裁决在范围、标准等方面能够更加统一，北京市根据现行劳动争议处理有关法律、法规及规章的规定，结合劳动争议处理实际，出台了《关于进一步做好劳动争议案件仲裁终局裁决工作的通知》，就劳动争议案件终局裁决适用范围、原则作出了具体规范。

【解读二】 明确适用一裁终局的两种情形

《关于进一步做好劳动争议案件仲裁终局裁决工作的通知》明确终局裁决适用范围包括两大类，并明确了第一大类中四个类别共23个事项的具体内容。第一大类，对调解仲裁法第四十七条第(一)项关于追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议，仲裁裁决为终局裁决。第二大类，依据《劳动争议调解仲裁法》第四十七条第(二)项的规定，因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议，也实行一裁终局。

按照本市最低工资标准1720元，12个月的金额是20640元。这是目前一裁终局适用范围的金额上限。而如果仲裁裁决涉及款项，对于20640元的计算方法，是按照每项确定的数额分项计算，还是同一类别中的所有项目合并计算，特根据不同类别举例说明。

例如，小李要求单位支付拖欠的奖金、加班费，以及违法解除劳动合同赔偿金。由于奖金和加班费属于劳动报酬这一类别下的两个分项，如果仲裁裁决单位应支付的奖金和加班费这两项金额都没有超过20640元；同时赔偿金金额也没有超过20640元，那么这个案件就适用一裁终局。

而对于第二大类的争议事项是否适用一裁终局，则需要累加计算。仲裁裁决用人单位支付劳动者工伤医疗费时，应按各名目之和确定是否超过本市月最低工资标准十二个月金额。如果没超过，则适用一裁终局。也就是说，要把挂号费、检查费、治疗费、化验费等各个名目都加起来，总金额不超过20640元，案件将实行一裁终局。

对于第二大类的争议事项是否适用一裁终局，则需要累加计算。仲裁裁决用人单位支付劳动者工伤医疗费时，应按各名目之和确定是否超过本市月最低工资标准十二个月金额。如果没超过，则适用一裁终局。也就是说，要把挂号费、检查费、治疗费、化验费等各个名目都加起来，总金额不超过20640元，案件将实行一裁终局。

【解读三】 今年一裁终局案件比例将达到30%

劳动争议案件要想实现一裁终局，不仅要符合适用范围的规定，还有一个必备的前提条

适用一裁终局的两大类情形

类别	事项	具体内容	备注				
第一大类	劳动报酬	4类	计时(件)工资(含病假工资、停工留薪期工资、基本生活费等特殊情况下支付的工资) 奖金 津贴和补贴 加班工资	与其相关联的经济补偿金或赔偿金			
		工伤医疗费	11类		挂号费 检查费 治疗费 化验费 手术费 住院费 药费 住院伙食补助费 跨统筹地区就医的食宿费 跨统筹地区就医的交通费 与工伤职业病治疗有关费用等		
			经济补偿金		4类	解除/终止劳动合同的经济补偿金 未提前三十日书面通知解除劳动合同的一个月工资 未休带薪年休假工资报酬差额 竞业限制补偿金	
					赔偿金	4类	违法解除/终止劳动合同的赔偿金 未提前三十日书面通知终止劳动合同的赔偿金 未签订书面劳动合同的二倍工资差额 违法约定试用期的赔偿金
	第二大类			因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议			

件——申请人只能是劳动者，不能是用人单位。也就是说，终局裁决仅限于申请人为劳动者的劳动争议案件。另外，如果是按集体争议立案的劳动争议案件，单个劳动者的请求事项符合规定的，也适用终局裁决。

此外，有两种情形在一裁终局之外。第一种是同一个仲裁裁决中，既含有终局裁决事项，又含有非终局裁决事项的；另一种是对劳动关系存疑的案件。这两类案件都不适用终局裁决。

对一裁终局的裁决，如果用人单位有证据证明适用法律法规确有错误、仲裁委无管辖权、违反法定程序、裁决所根据的证据伪造、对方当事人隐瞒了足以

影响公正裁决的证据等情形的，可以在裁决书收到之日起30日内，向仲裁委所在地的中级人民法院申请撤销裁决。如果劳动者不服裁决，也可向基层法院提起诉讼，时间必须是裁决书送达之日起15日内。逾期不起诉的，裁决自作出之日起即发生法律效力，如果一方当事人拒不执行裁决结果，另一方有权向法院申请强制执行。

据了解，今年北京市各劳动争议仲裁委员会一裁终局的案件将达到裁决案件的30%，这对于保护劳动者合法权益，尽快解决劳动争议，减少法律程序，尽快恢复劳动者被侵犯的权益将大有益处。

美容不适引纠纷 工商调解商家退款

美丽是一种生活态度，虽然人们的审美观一直在改变，但对美的追求却没有变。居民消费结构的变迁促使美容经济快速崛起，随之也出现美容业内的乱象丛生。近日，延庆消协就解决一起由于美容不适引发的纠纷，经过调解，商家为消费者办理退款手续。

典型案例

前不久，家住延庆的左女士在购物时被美容院推销人员邀请到美容院做免费体验，左女士抱着试试的心态，欣然答应了。由于体验感觉还不错，加上服务人员的极力推销，左女士随即购买了6000余元的消费卡。购卡后左女士按照美容院量身定制的计划做美容，回家后发现面部出现了红斑，左女士认为是出现了过敏反应，要求美容院退还卡内余额，美容院却说是正常反应，不同意退款。于是左女士向延庆消协投诉。经过延庆消协的多次调解后，最终，商家为左女士退还卡内余额6000元。

工商提醒

延庆工商分局在此提示广大消费者，美容消费要注意以下几点。

一是不贪图小利。不要被美容院的“免费体验”、“免费试做”诱惑，商家不会做亏本的买卖，免费方式尽管诱人，却往往暗藏玄机。

二是不急于决定。皮肤是否适应某项美容服务需要一定时间观察、验证，因此在美容院免费试做、催促办卡时，不要匆忙决定，一定要确认自己的皮肤适合该产品与服务后再作决定。对于免费试做后的好效果更要保持冷静，皮肤的改善绝非一朝一夕，消费者不要被眼前短暂的“真实”蒙蔽，更不要因为贪图所谓的当即办卡可享受优惠与赠品而因小失大。

三是涉及隆胸、祛斑等非物理性美容存在一定风险，只有医疗美容机构才能进行，一定要查看其是否具有卫生行政部门核发的《医疗机构执业许可证》。

四是慎办预付卡。消费者在办理预付卡时要多留心眼，充值金额不宜过多，并确认对方的营业资质，查看营业执照。对经营不佳、未能证明其合法经营资质的商家要慎重选择。同时要明确会员卡的有效期限、违约责任和明确退卡退费等相关责任。

(延庆工商分局 朱海娜)



垃圾分类补贴不属于工资组成部分

保洁工人辞职后向物业索要最低工资标准的工资差额，其中就垃圾分类补贴是否为工资的组成部分，双方分歧很大，日前，经通州法院审理查明，该垃圾分类不应属于工资组成部分，故判令被告补齐工资差额。

2005年3月1日，乔某入职北京某物业管理有限责任公司，担任保洁工人。2015年8月，乔某因儿子生孩子需要回家照顾孩子，向该物业管理有限公司提出辞职，并为该物业管理有限公司推荐了相应人员顶替其岗位。乔某提供劳动至2015年8月31日。2015年10月13日，乔某又以工作期间未为其缴纳社会保险为由发出解除劳动关系通知书。同年，

乔某向北京市通州区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁，要求该物业管理有限公司向其支付2013年4月1日至2015年8月31日期间低于北京市最低工资标准的工资差额5500元。

庭审中，该物业管理有限公司主张，垃圾分类补贴系乔某工资的一部分，同时认可垃圾分类补贴款项来源于通州区市政市容管理委员会，2013年4月至2013年7月垃圾分类补贴由通州区市政市容管理委员会发放至该物业管理有限公司，物业管理有限公司再将该款项以现金形式发放给乔某；2013年8月之后，垃圾分类补贴由通州区市政市容管理委员会通过银行转账方式直接发

给乔某，但包括乔某在内的垃圾分类指导员的名单系由物业公司向通州区市政市容管理委员会进行报送。为证明其主张物业公司提交了垃圾分类指导员工资补贴表、工资明细。但乔某主张垃圾分类补贴系政府对相关从业人员的专项补贴，由政府支付，并非原告支付给被告的工资，原告向被告支付的工资低于北京市最低工资标准，并提交了银行交易明细(交易对手信息)予以证明。

法院经审理认为，该补贴由通州区市政市容管理委员会出资，通过物业公司发放给乔某或者由通州区市政市容管理委员会直接发放给乔某，该项补贴系北京市政府为鼓励社会各界开展垃

□通讯员 王宝荣

圾分类活动而发放的专项补贴。该补贴针对担任垃圾分类指导员的人员而不是物业公司，物业公司只是曾经辅助相关单位完成垃圾分类补贴的发放，后该补贴发放工作统一由社区街道完成。另根据相关规定，劳动者在特殊工作环境、条件下的津贴不作为最低工资标准的组成部分。

最后，法院认为，由通州区市政市容管理委员会向被告发放的垃圾分类补贴不属于原告支付给被告工资的一部分，物业公司应向乔某支付其工资减去垃圾分类补贴后低于北京市最低工资标准的差额部分。该物业公司不服一审判决，提起上诉，二审维持原判。