

以提升劳动仲裁效能全力服务保障“两区”建设高水平发展

# 北京推出六项举措维护劳动关系和谐稳定

□本报记者 张晶

“通过学习网上公布的生效裁决书，我们获益匪浅。”提到劳动人事争议仲裁裁决书网上公布这一举措，位于中关村科技园区海淀园的某科技公司人力资源部门负责人深有感触，通过学习一家企业与职工因年休假产生争议的裁决，该公司查漏补缺，对自己的年休假请假流程、未休年假工资支付、跨年度休假等制度条款进行了完善。该人力资源部门负责人表示，“政府部门网上公布裁决书的举措很有意义，我们会及时关注，同时以案为鉴、以案学法、以案促改，让自己的劳动用工管理更规范，让企业内部的劳动关系更和谐。”

据了解，为有力维护劳动关系和谐稳定，全力服务保障“两区”建设高水平发展，北京市劳动人事争议调解仲裁部门相继推出六大创新举措，探索构建“源头治理-多元调解-裁审结合-数字赋能”的劳动争议预防化解机制，并在全市“两区”范围内率先全面推行。而网上公布劳动人事争议仲裁生效裁决书，仅仅是创新举措中的一个应用场景。

## 举措一

### 瞄准“精准化” 打造普法服务“京品牌”

为更好提升争议源头治理能力，精准预防典型劳动争议案件的发生，北京着力打造“中心护航”仲裁宣传服务品牌，进一步畅通政企、政民互动渠道，以更务实的宣传服务问需于企、支招于民。

结合调解员、青年仲裁员志愿者联系企业活动，开展劳动法律政策网络直播，开设“流动仲裁庭”，在招聘现场、校园为大中专毕业生提供劳动法律政策咨询服务，开展仲裁机构负责人“园区行”，为企业“把脉问诊”，提供“用工体检”……2024年，“中心护航”仲裁宣传服务累计覆盖60余万人次。

作为宣传服务的创新形式之一，在朝阳、海淀等七个自贸组团区开展劳动人事争议仲裁裁决书互联网公布工作，网上公开生效裁决书2000余份，在提升裁决专业性、透明度和公信力的同时，引导劳动者和企业自觉守法。今年以来，全市劳动争议仲裁案件比去年同期增幅下降32%。

## 举措二

### 瞄准“常态化” 定期发布案例“细说法”

“每年十大典型案例发布后，我们都会专门组织学习研讨，从中了解仲裁机构裁判标准，针对

性改进我们的劳动用工合规管理。”对北京市人力资源和社会保障局劳动人事争议仲裁典型案例发布制度，中国农业银行总行人力资源部贺先生高度赞许。

针对劳动关系建立、劳动合同订立、履行及变更、解除及终止全环节，北京市人力资源和社会保障局会选取劳动报酬、经济补偿、赔偿金、竞业限制、工伤待遇等“两区”企业常见类型争议案件，定期发布年度劳动人事争议仲裁十大典型案例，并借助全媒体宣传平台，形成全方位、立体式的宣传格局，增强品牌效应，以案释法，引导企业依法规范用工、劳动者理性表达诉求。

## 举措三

### 瞄准“基层化” 打好化解争议“组合拳”

“我的工资没发，我能找谁解决这个事？”前几天，一名快递员来到顺义区南法信镇快递小哥服务站，向工作人员寻求帮助。今年，顺义区劳动人事争议仲裁院主动对接属地基层调解组织，依托在仲裁院成立“一站式”劳动人事争议调解中心，以服务分站点的形式建立快递小哥服务站，开展“一站式”纠纷化解工作。经过不到2个小时的沟通协调，快递员10天的报酬就到了账上。

深化基层“分诊调解”，北京坚持和发展新时代“枫桥经验”，创新地打出了“组合拳”。制定实体化调解组织建设标准，配强调解队伍，加强基础保障，

在自贸区12个街道（乡镇）、6个园区组建实体化基层调解组织。在京东、滴滴、顺丰等头部企业及工业园区等建成45家新就业形态调解组织，在海淀、昌平、顺义等区试点开展新就业形态劳动争议“一站式”调解。推行调解补贴政策，引入社会力量参与基层调解，有效提高调解成功率。

2023年，全市基层调解组织成功调解争议3.1万余件，同比增长55%。2024年前三季度，全市26%以上劳动争议通过前端协商调解方式得到解决，同比提升25%。

## 举措四

### 瞄准“高效化” 跑出仲裁办案“加速度”

“之前总觉得仲裁就是打官司，要等好久才能有结果。可没想到，我们这事处理得这么快。”20天内结案，北京一家连锁眼科医院34名劳动者拿回近百万元的工资。对昌平区劳动人事争议仲裁院速裁庭办案效率，劳动者耿某竖起了大拇指。

北京市在全国率先开展仲裁机构速裁庭建设，实行争议案件繁简分流，推行“案前调解+速裁”办案模式，对拖欠农民工工资争议案件、简易案件、重大集体争议案件等快速调裁，尽可能缩短办案周期，最大限度节约企业和群众的时间成本、精力成本。在劳动人口密集、争议多发高发街道乡镇设立仲裁派出庭18家，通过上门调解、就近庭审、

邀请旁听的方式，既快速化解争议，又达到“庭审一案、规范一片”的效果。

2024年前三季度，全市仲裁机构审结农民工工资争议案件2.1万件，结案金额4.2亿元。

## 举措五

### 瞄准“精细化” 推动裁审衔接“一把尺”

“仲裁机构与法院联合发布法律适用问题解答，让裁判规则明确清晰，让裁判结果可预期，也便于我们为企业群众提供更专业、更精准的法律服务。”今年五一前夕，北京市劳动人事争议仲裁委员会与北京市高级人民法院联合发布《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》，北京市兰台律师事务所律师对此赞许有加。

推动案件精细化办理，让更多案件在仲裁阶段就“案结事了”，北京市劳动人事争议仲裁委员会着力深化裁审衔接聚合。针对竞业限制、数字经济、跨国用工等“两区”企业关注的新型疑难案件，与北京市高级人民法院深入分析研判，统一裁判尺度，做实“案件到我为止”，减轻企业群众诉累，助力打造法治化营商环境。此外，全市仲裁机构与法院定期召开联席会议，联合开展业务培训，合力处置重大案件，试点开展裁审比对，有序推进财产保全、先予执行等，推动裁审衔接机制不断走深走实。

近年来，全市80%的劳动人

事争议案件、90%的重大集体争议案件在仲裁阶段彻底化解，未进入诉讼程序，处于全国领先水平。

## 举措六

### 瞄准“便利化” 提升数字仲裁“云服务”

“线上维权确实方便，网上申请立案没几天，海淀仲裁院就帮我联系了公司进行调解，公司很快就把钱打给我了。”“我刚到外地上班，网上立案后，所有仲裁文书都可以在线领取，交证据、开庭也都线上进行。没想到，坐在家就维了权。”仲裁“云服务”，让刘女士和郑先生喜出望外。

提升政务服务“软环境”，升级便民化、数字化、智能化应用，北京大力推广“网上办、掌上办、智能办”。在全国率先推行全部类型仲裁文书电子送达，提高了仲裁文书送达效率，极大方便企业群众。2023年11月，上线运行北京市劳动人事争议调解仲裁网上服务平台，打造由手机、电脑、自助机、互联网仲裁庭全面支撑的在线办理体系，实现申请调解、申请仲裁、文书送达、证据交换、案件庭审等业务全流程在线办理，为企业群众提供足不出户的在线纠纷服务。平台上线运行以来，全市仲裁机构线上受理调解、仲裁申请4.3万余件，开庭审理案件3000余件，向企业群众电子送达各类仲裁文书8万余份，切实让数据“多跑路”、群众“少跑腿”。

## 公司丢失职工辞呈，职工能否反悔并拒绝离职？

读者郭婷婷（化名）在咨询时说，她向公司递交将在30天后离职的书面辞呈一周后，以自己考虑欠妥为由要求收回成命，但被公司拒绝。

她想知道：在公司已经不慎将其辞呈遗失的情况下，她能否反悔并拒绝离职？

### 法律分析

根据郭婷婷叙述的情况，其不能反悔并拒绝离职。

《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”即劳动者单方解除劳动合同属于形成权，只要劳动者按照规定时间、规定形式，将辞呈通知到用人单位，无论用人单位是否同意，期限届满劳动合同便

自然解除。

那么，劳动者能否撤回辞呈呢？

对此，《民法典》第一百四十一条规定：“行为人可以撤回意思表示。撤回意思表示的通知应当在意思表示到达相对人前或者与意思表示同时到达相对人。”与之对应，劳动者要想撤回辞呈，必须在辞呈送达用人单位之前，或者撤回的请求与辞呈同时到达用人单位，否则便不得撤回。

结合本案，虽然公司已经不慎将郭婷婷的辞呈遗失，但基于双方均认可对应事实，所以，公司的遗失行为并不能否定郭婷婷已向公司递交辞呈的事实，也不等于郭婷婷没有向公司提交辞呈。因此，郭婷婷在公司收到辞呈一周后才要求撤回，显然不符合撤回的要件。 颜梅生 法官

## 职工未按规定方式打卡，公司能否解除劳动关系？

### 案情回顾

2017年10月22日，雷某入职一家信息公司。2023年11月，公司开始实行钉钉打卡考勤，同时规定业务员每次签到需按系统要求上传两张现场拍摄的照片，一张为门头照，一张为以店内陈列为背景的自拍照。若业务员考勤签到弄虚作假一次（含）以上三次以下，一经核实，公司将严肃处理，扣除当天工资并处罚1000元，全公司通报批评；业务员签到弄虚作假三次及以上，属于严重违纪行为，作开除处理。业务员在平日上班签到的时候，除了午休时间，每个小时内都至少需要签到一次。

2023年11月24至26日、29日，因雷某上班打卡不规范，经信息公司多次发送整改通知后仍未整改。2023年11月30日，信息公司向雷某发送辞退通知书，理由为雷某违反“公司管理制度，两次以上书面警告仍未能改善

者”，其行为已经构成重大过失，严重违反公司规章制度规定，应当对其作出开除处理，开除时间为2021年12月1日。

雷某不服公司开除决定，请求劳动争议仲裁机构裁决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金。因公司不服仲裁结果，将本案诉至法院。

### 争议焦点

法院经审理认为，本案的争议焦点为信息公司解除与雷某的劳动关系是否符合法律规定。综合信息公司提交的《员工手册》、公司管理制度文件、电商事业群市场岗位绩效考核方案和双方当事人的陈述，应当认定雷某确实存在上班期间打卡不规范的行为，违反了公司制定的规章制度。但是，劳动者违反规章制度的行为必须达到严重的程度，用人单位才可解除劳动关系，尚未达到严重程度的一般或者轻微的过失，用人单位不得随意解除劳

动合同。

本案中，信息公司制定的上班打卡制度程序繁琐、要求严苛、次数较多，且该项制度刚刚制定不到一个月，信息公司未组织职工对该项复杂繁琐的上班打卡制度进行教学培训，存在打卡不规范属于正常现象。因此，法院认为，信息公司的规章制度具有不合理性，雷某的违反行为并未达到严重的程度，信息公司解除与雷某之间的劳动合同属于违法解除，信息公司应依法向雷某支付违法解除劳动合同赔偿金。

### 判决结果

综合在案证据及查明的事实，依据《劳动合同法》第八十七条规定，法院判决：一、驳回某信息公司的诉讼请求；二、信息公司在本判决生效之日起十日内向雷某支付赔偿金2万余元。 公司不服该判决提起上诉，二审法院审理后于近日判决驳回上诉，维持原判。 刘涛 律师