

今年3月30日，习近平总书记来到安吉县社会矛盾纠纷调处化解中心考察，对该中心群众矛盾纠纷一站式接收、一揽子调处、全链条解决模式运行情况给予了充分肯定。

作为社会矛盾纠纷调处化解的重要力量，安吉法院在入驻社会矛盾纠纷调处化解中心的一年时间内，开创了社会矛盾纠纷调处化解的“浙江模式”。

## 溯源性改革 智能化管理 多元化治理 安吉法院找准源头化解矛盾

**本报讯** 通讯员蒋彬炜报道 “感谢法官，顺利谈成赔偿款，关系着我一家老小的生计……”近日，环卫工傅师傅在安吉县社会矛盾纠纷调处化解中心向安吉法院王文武法官不停地鞠躬和感谢。

去年在作业过程中，傅师傅被一辆三轮电瓶车撞倒，造成一个九级、两个十级伤残，傅师傅负事故次要责任。因损失始终未能得到赔偿，傅师傅到中心门口跪地哭诉。接到中心负责人的通知后，王文武立即前往大厅，参与化解工作。

当天下午，王文武组织各方当事人进行“最后一次”调解，对各方在事故中的权责逐一分析，细致地释法析理和耐心协调，最终三方达成调解协议。随即，安吉法院当场予以司法确认，并出具法律文书。

案件快速、妥善的处理，得益于法院入驻中心后，实现了一站式

接收、一揽子调处、全链条解决模式。

### 打造法治环境“绿水青山”

2019年4月，安吉法院积极推动县政法委构建社会矛盾纠纷调处化解中心建设，主动组织精兵强将入驻中心，选派资深员额法官、法官助理、专业调解员以及司法辅助人员11名分别组成民商事立案、速裁调解团队，目前已设置诉讼服务、跨域立案、司法调解3个窗口。同时，安吉法院与原湖州市政府法制办联合设立的全国首家“行政争议调解中心”，也入驻中心。

一年来，安吉法院始终认真贯彻落实习总书记“把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，从源头上减少诉讼增量”的重要指示精神，秉持“社会调解优先，法院诉讼断后”的纠纷理念，落实浙江省委政法委和上级法院的统一部署，大力推进诉源

治理工作，实现群众解决纠纷“最多跑一地”，做到小事不出村、大事不出镇、矛盾不出县，合力打造法治环境的“绿水青山”。

入驻以来，经中心速裁快审案件2571件（其中诉前调解确认1294件），通过中心分流案件5833件，诉前化解2075件。2019年安吉法院全年新收案件量在2018年度同比下降15.25%的基础上再度下降7.47%。

行政争议调解分中心受理行政纠纷277件，成功化解120件。该中心成为“浙江模式”，在全国率先实现省、市、县三级行政争议调解中心全覆盖。

### 依托智能平台 助力“O2O”机制

为进一步贯彻落实多元化解模式，司法调解团队利用在线纠纷多元化解平台（ODR平台）进行各类案件的调解，将交通事故、劳动争

议、民间借贷等类型化特征明显的案件，通过ODR平台进行线上委托化解，入驻团队通过示范诉讼、巡回审判、驻点指导等方式强化司法指导，推动以社会矛盾纠纷调处化解中心、分中心为实体依托的纠纷化解“O2O”模式，构建“线下一窗受理、线上登记流转、线上线下协同化解、结果反馈线上”的解纷闭环，彻底激活线上线下两平台的衔接功能，并串联不同区域、层级的解纷资源。

入驻至今，中心共依托平台调解纠纷1937件，调解成功1755件，平台的用户自主申请率和调解员合格响应率分别为22.46%、99.19%。

### 多部门联动 助推多元治理

入驻中心以来，入驻团队积极与县司法局合作，建立专职律师调解员参与诉前调解机构，落实律师

为当事人提供诉前法律咨询并参与诉前纠纷化解工作，中心成立以来律师参与调解案件336件。

与县卫生局、医疗事故人民调解委员会、劳动仲裁委员会、社保局建立医疗责任纠纷、劳动争议、劳动报酬追索的诉调对接机制，对达成调解协议的案件予以司法确认20余件。

参与疑难信访案件化解，为信访工作人员提供法律支持，引导信访人员通过合法、合理途径依法维权。

构建审判员、调解员及网格员协助化解纠纷的“三员模式”，以网格为单元，深入摸排化解苗头问题隐患，关口前移，将审判职能向基层一线延伸，实现功能互补和无缝衔接。在网格多元力量配合下，实现了在网格内第一时间感知和防范社会风险、第一时间发现和处置矛盾问题、第一时间了解和响应群众诉求的目标。

## 漫话热点 服务外包、岗位撤销，职工该如何维权？

制作：陈金波

疫情期间，部分企业为减轻生存压力，会将部分岗位（如保安、保洁等岗位）取消，相关工作内容交由专业公司，实行“服务外包”，在这种情况下，原岗位职工如何维护自己的合法权益？



### 保障亚运的司法作为

名称:《关于司法服务保障2022年杭州亚运会的若干意见》

施行时间:2020年4月

发布单位:杭州市中级人民法院

主要内容:

- ◆依法严惩破坏亚运场馆及配套设施、危害公共安全、涉外犯罪等影响亚运安全与稳定的犯罪行为；
- ◆高效审理涉亚运场馆建设纠纷、票务纠纷、客运合同纠纷和旅游合同纠纷等；
- ◆加强对亚运会标志标识、展馆设计、宣传文案、衍生产品等的保护力度；
- ◆注重涉亚运重点工程引发的城市房屋拆迁、集体土地征用以及时对社会治安等采取临时性行政管理措施引发的行政诉讼应对；
- ◆组建涉亚运纠纷专项执行团队，保障胜诉权益及时实现；
- ◆推动设立“亚运村人民法庭”，推行线上与线下审理相结合的智慧审判模式。

### 整治电动车的杭州新举

名称:电动自行车专项整治

发布时间:2020年4月17日

发布单位:杭州市公安局(杭州市电动自行车安全专项整治部署会)

主要内容:

- ◆为期两年的专项治理，目标是实现2020年涉电动自行车事故总量同比下降20%，死亡人数同比下降30%，2021年事故总量同比下降10%、死亡人数同比下降10%。
- ◆实行电动自行车“五色图”管理，以交通事故、交通违法作为关键指标，以乡镇（街道）、快递外卖企业、道路为对象，进行绿、黄、橙、红、黑赋色管理，并实时自动统计更新；
- ◆实行电动车物联网电子牌照制度，以新增上牌车辆和商业营运性质的快递外卖电动车为初期重点，分步实施，配合红绿灯路口安装的智能感知设备，预计明年年底前，杭州将建成电动车物联网感知体系，实现更精准的动态管理。

## 维权口 口 维权107 权益大小事 系统要拎清

### “安心工程”助力“两战”

**本报讯** 通讯员储妙华报道 近日在海盐人社部门的调解下，职工张师傅顺利拿到了经济补偿金和公司拖欠的工资。海盐人社局为努力实现企业和劳动者合法权益“双维护”，助力疫情防控与复工复产，实施“安心工程”，靠前服务强化劳动纠纷源头防控。其中一个重要的举措便是矛盾纠纷排查到位、化解到位、稳控到位、责任到位。

日常监察中，基层劳动保障监察部门发现张师傅与公司之间的劳动纠纷，劳动仲裁院立即开展调处工作，指出了企业的错误做法，同时联系实际，多次通过电话、微信说理明法，引导劳资双方达成合法合理的解决方案。

在排查的基础上，落实日报告和零报告工作制度，实行每周涉疫险情风险隐患排查上报制度，对裁员、工资拖欠或克扣等矛盾纠纷，及时制订了处置化解方案，明确化解责任人，及时跟进化解情况，通过排查介入，妥善处置各类劳资纠纷和

劳动争议案件112起。

同时，全方位畅通电话、网络等“非接触式”咨询渠道，利用企业人事干部微信群等平台，及时宣传解读疫情期间劳动用工的政策规定，从源头规范企业用工行为，实现部分矛盾隐患化解于萌芽状态。安排专人在线接听接收浙江省统一政务咨询投诉举报平台信访件，实现24小时内及时办理答复，打消企业与员工的疑惑顾虑。落实相关业务科室骨干定期到12345县长热线进行轮岗，妥善答复有关复工复产下企业用工政策的咨询投诉举报案件，以“不见面”方式有效及时回应、有效处置企业与职工劳动诉求53起。

此外，依托微信公众号、政务服务和企业微信群等平台，为企业提供规范劳动用工实时资讯，及时推送疫情期间劳资纠纷举报投诉电话、告知劳动争议案件网上受理平台等事项办理消息，让劳动者投诉“有门”、维权“有路”。

### 3次工伤认定 1次行政诉讼 2次行政复议 绍兴检察官力解历时2年的工伤认定纠纷

**本报讯** 通讯员胡盈超报道 我们顺利拿到了第一笔工伤赔偿款。”不久前，在绍兴市柯桥区检察院检察官和区行政复议局、人社局工作人员的见证下，一家印染公司委托代理人和职工汪师傅家属签下了和解协议，很快，汪师傅家属收到了第一笔25万元的工伤赔偿款。至此，一起长达2年之久的工伤赔偿行政争议案件终于得以化解。

今年2月底，柯桥区检察院收到了区行政复议局的发函，被邀请参与一起工伤认定行政复议案件的化解工作。收到邀请后，该院立即调取了案件相关材料，发现在近两年的时间里，历经多轮磋商，却始终没有定论。

汪师傅生前是这家印染公司的职工，2017年12月，她从单位

返家途中不幸发生交通事故，救治无效后于2018年1月死亡。同年10月，在与公司沟通无效后，汪师傅家属首次向柯桥区人社局提出工伤认定申请，此后，历经3次工伤认定、1次行政诉讼和1次行政复议，2020年1月进入了第二次行政复议阶段。

经过细致深入审查案件全部材料，检察官发现本案证据尚存较多瑕疵，对于能否认定为工伤的分歧相持不下。“我们不是不愿意补偿，只是这个工伤认定反反复复，争议很大，而且对方提出了80万元的赔偿金额，实在是太高了。”在调查中，检察官了解到公司方的态度，与此同时汪师傅家属方也表示愿意接受和解。

为妥善化解该案实质性争议，降低维权成本，减少行政复议

机关法律风险，经过与区行政复议局几次协商探讨，检察机关联合各方达成在行政复议阶段妥善化解争议的共识。其间，为促成矛盾化解，检察官多方协调，多次与双方沟通协调。

依据《工伤保险条例》，建议公司法定代表人现阶段达成和解是最有利的局面；同时，与律师一道厘清在案证据和争议焦点，同时摆事实列证据，耐心细致做好家属思想工作。

在检察机关和各方的积极调解下，3月27日，双方达成和解：印染公司分期支付汪师傅家属补偿款50万元，并撤回行政复议申请，汪师傅家属也表示，在取得补偿款后不再提起任何诉讼。双方以和解形式结束了这场耗时近2年的行政争议。

小强之后申请了劳动仲裁，最终裁决认为公司并非违法解除劳动关系，仅需支付经济补偿金2万元。

小强不服，向法院起诉，认为公司系违法解除劳动合同，要求再支付经济赔偿金2万元。

公司服务外包的决定完全是自身利益需要，并不属于法律规定的劳动合同签订时的情况已发生重大变化，这是违法解除劳动合同，应向孟小强再支付经济赔偿金2万元。



造成离职，既有公司经营的调整，也有你不配合公司调岗的原因，所以对半分。这样，公司已经仁至义尽了。

可是，主任，双倍经济补偿金是法律规定，不是我个人无理的要求，希望公司尊重我的合法权益。

我国《劳动法》的立法目的主要是为了更好地保护劳动者的合法权益不受侵害，所以在法律适用上要在权衡劳动者与用人单位之间利益平衡的基础上，尽可能保护处于相对弱势的劳动者的合法权益。

因此，公司解除与劳动者之间的劳动关系应当合法审慎，因为自身利益而作出调整时，要充分考虑劳动者的权益，否则就会像本案的情况一般，可能会因解除不审慎，被判决支付违法解除劳动合同赔偿金。

参考资料:《劳动法》《劳动合同法》《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》《将“正式工”岗位转为“服务外包”，是否属于违法解除劳动合同？》

### 以案释法

## 断保后去同行单位，她被索赔34万多

### 基本案情

2018年8月23日，袁女士与绍兴一家教育机构签订《劳动合同书》，约定劳动期限3年，试用期2个月，试用期工资1800元，转正后2500元，岗位为美术老师，同时还约定违约责任和赔偿责任（按实际损失金额承担赔偿责任，无法计算损失金额的，支付赔偿金10万元）。

此外，双方还签订《知识产权、保密协议与竞业限制合同》，约定袁女士在机构任职期间及离职后两年内，未经机构事先同意，不得服务于同类企业、事业单位、社会团体，约定违约金20万元。

2019年4月底，5月中上旬，机构进行装修，5月10日起，袁女士未去机构上班，5月16日，机构停止缴纳袁女士社保，解除原因为袁女士提出解除劳动合同（含与用人单位

协商一致的）。5月17日，绍兴另一家培训公司为袁女士缴纳社保。

6月5日，机构向袁女士寄送《限期返岗通知书》，被告知其旷工25天，要求6月9日前返岗。

袁女士表示自己已与机构解除劳动关系，无返岗可能。机构则表示停止缴纳袁女士的社保只是暂时的，并非解除合同，要求袁女士支付赔偿金10万元，赔偿损失46661元，支付竞业限制违约金20万元。

机构分别于2019年7月22日、11月18日向绍兴市越城区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请，均未受理。

### 争议焦点

一、临时停缴社保未明确告知，是否构成劳动合同的解除？

### 法官说法

一、关于劳动合同解除与赔偿责任

机构虽然表示停止缴纳社会保

险只是暂时的，并非解除合同，但并未明确事先向袁女士告知断保是暂时性的，根据常识及法律法规规定，应认定双方劳动关系已解除。

机构因租赁合同纠纷造成学生家长退费，损失达40万元，但无证据证明袁女士离职与这一损失存在因果联系，袁女士违法解除劳动合同承担赔偿责任，缺乏事实依据，不予支持。

### 二、关于竞业限制协议的效力

用人单位与劳动者约定了竞业限制，但未约定经济补偿或约定的经济补偿过低的，不影响竞业限制条款或协议的效力。故虽然双方竞业限制协议未约定竞业限制期的经济补偿，但双方的竞业限制协议仍有效。袁女士在与机构解除劳动合同后，即与同类培训机构建立劳动关系（袁女士抗

辩缴纳保险并不代表建立劳动关系，与法律法规不符），显然违反了与机构的竞业限制协议，应承担相应责任。

但根据相关会议纪要，劳动合同期满或者终止后，因用人单位原因未支付经济补偿达3个月，劳动者此后实施了竞业限制行为，视为劳动者已以其行为提出解除竞业限制约定，机构要求袁女士承担违反竞业限制违约责任的，不予支持。

### 三、竞业限制违约金标准

根据上述会议纪要精神结合机构并未支付竞业限制期经济补偿给袁女士的实际情况，机构作为竞业限制协议版本的提供者，约定袁女士违反竞业限制承担的违约金过高，酌定袁女士按最低工资标准×3个月支付给机构违约金，即5400元。

（来源:绍兴市中级人民法院）