

# 杭州临平法院法官全域指导非诉解纷 扎实推进“共享法庭”实效化

通讯员 白春辉 杨宇虹

“以前有纠纷,只能往法院跑。现在好啦,家门口就可以化解。”近日,家住杭州市临平区乔司街道的李先生高兴地说。

今年年初,李先生为某服装企业供货,但对方以服装质量不合格、货不对板等理由,拒不支付货款。无奈之下,李先生诉至临平区人民法院。得知原、被告均有调解意向后,临平法院民一庭庭长冯妍和双方沟通协商,约定到乔司街道调解委员会进行诉前调解。在下沉法官团队指导调解下,双方仅用10分钟就达成协议。协议签订后不到3小时,李先生就顺利收到货款。

案件停留时间短,问题解决速度快,还不用交诉讼费——类似案件之所以能迅速化解,得益于临平法院推行的“非诉解纷法官全域指导”机制改革。

## 全地域指导镇街村社, 让群众解纷更便捷

临平辖区面积286平方公里,只有一个法庭,群众打官司路程远、耗时长。为此,临平法院自成立伊始就积极开展“非诉解纷法官全域指导”工作,由党组成员担任镇街联系领导,71名法官、法官助理、执行员等组成8个下沉法官团队,每个工作日至少安排1名法官或法官助理,到结对镇街“共享法庭”开展调解指导、法律咨询等工作,把调解指导、纠纷化解、普法宣传等司法服务送到群众家门口,实现“共享法庭”实效化。被确定为全省试点法院8个月来,该院诉前指导调解纠纷6565件,调解成功3503件,指导调解成功率53.4%。

## 全流程在线自动分案, 让纠纷流转更顺畅

临平法院依托浙江解纷码,自主研发了一套在线预分案系统,优化纠纷处理流程。对当事人到法院要求立案的、矛调中心受理的、各村社需要处理的纠纷等,由预分案

系统甄别后先将纠纷分为属地纠纷、行业纠纷两类。属地纠纷自动分流至所在镇街调解,行业纠纷自动分流至相应行业协会调解。同时,预分案系统均自动为每起纠纷匹配调解员和指导调解法官,双方可实时沟通调解事项。

对调解不成进入诉讼的案件,在案件审理环节,预分案系统仍自动将案件分给指导调解法官审理,法官可选择在镇街设置的简易法庭就地开庭,当庭宣判,提高庭审质效,真正实现纠纷“一系统分流、点到点指导、全链条解决”。

## 全对象培养解纷人才, 让调解队伍更专业

为破解基层调解员人数短缺、结构单一、水平欠佳等问题,临平法院推动镇街按每200件纠纷配备1名专职调解员的比例,向社会购买调解服务,对其集中开展业务培训,常态化进行现场调解教学,真正将法官的专业知识与村社干部、调解员的一线工作优势结合起来,帮助镇街做大做强调解力量。

在刚刚揭牌的“房产物业共享法庭”,一起复杂的商品房预售合同纠纷被调解能手杜芳云成功化解。“以前遇到这类复杂纠纷还是有点担心的,现在在下沉法官团队指导



下,我们底气更足,调解成功率也越来越高。”杜芳云说。

## 全方位参与基层治理, 让一方社会更安宁

法官团队通过每日下沉联系镇街,对镇街村社等可能出现的涉众涉稳纠纷能够做到第一时间知晓、第一时间参与化解,使矛盾纠纷及时化解于萌芽状态。

今年年初,下沉法官到乔司街道某工厂指导调解一起诉前保全案件时,发现有不少工人正在该厂讨要工资。经了解两起纠纷系关联纠纷,下沉法官立即与镇街沟通对接,联合镇街共同与有关当事人及工人代表协商,最终买方现场向卖方支付了购货款,卖方支付了工人工资。

对于辖区内的拖欠工人劳动报酬纠纷,临平法院提前预警、及早介入,必要时会同劳动监察部门等共同化解。至今,已化解欠薪纠纷41起1199人次,涉及金额近4000万元。

“非诉解纷法官全域指导要求法官走进镇街村社,了解社情民意,这不仅提高了为群众办实事、解难题的能力,也提升了基层社会治理精细化水平。”临平法院院长刘波表示。

# 有助于缓解育儿家庭负担的陪产假, 在一些地方落实情况却不尽如人意 陪产假有了,“奶爸”们休上了吗?

《工人日报》赵昂

“我们生了两个孩子了,媳妇每次的产假和假期工资都能保证,我却从来没休过陪产假,公司没人提,我也不知道该怎么休。”日前,在北京一家民营企业工作的周先生告诉记者,公司里和自己同类情况的“奶爸”有不少,但很多男职工不仅没休过陪产假,甚至“听都没听说过”。

随着多孩家庭的比例上升,陪产假怎么休,能休多久,如何能顺利休上,成为许多职工关心的问题。

## 有假不敢请

自去年8月国家出台三孩生育政策以来,各地相继启动地方人口与计划生育条例修改工作,密集出台鼓励生育措施,增设或延长男性陪产假就是其中一项。记者梳理发现,各地修订政策后男性陪产假天数在15天—30天不等,多地为15天。

“陪产假有助于缓解育儿家庭的负担,使男性更好地参与到育儿过程中。”谈及陪产假设立的初衷,中国劳动关系学院法学院院长沈建峰说道。

暨南大学教授卢馨的课题组,通过对110多个国家的鼓励生育政策进行系统梳理、统计和分析后发现,带薪休假是目前各国应用最广泛且行之有效的措施。

目前,陪产假这项制度在企业中已经有所覆盖。但在现实中,许多男员工却没有享受到这一福利。北京市总工会此前开展的调研显示,41.78%的受访职工没有休过陪产假,39%的受访职工不知道单位是否提供陪产假。虽然有些职工知道单位有陪产假,但担心影响工作主动选择不休,其比例达到64.53%。

采访中,不少男职工表示,他们不敢请陪产假,选择以请年假、事假、加班倒休的形式来陪护妻子和婴儿。“媳妇坐月子期间,即便有月嫂,家里也总要有人来协调,请假是必然的。”去年刚刚荣升“奶爸”的郭先生告诉记者,他当时用的是自己的年假。“因为公司没

人以这个名义请假,自己也担心休陪产假会影响收入和考评晋升。”

## 谁来支付假期工资

在沈建峰看来,职工有假不敢请、企业不愿批的原因之一,在于“假期期间的工资由谁支付”。

根据国务院颁布的《女职工劳动保护特别规定》,女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付。

“而男性的陪产假工资,则由企业支付。企业的负担增加了,男职工请陪产假的积极性也会降低。”沈建峰说。

3月7日,北京市海淀区人民法院发布陪产假相关法律案例。一则案例显示,公司主张员工已休陪产假不再享受年假缺乏法律依据,判决向员工支付未休年假工资;另一则案例中,企业已向员工支付了未休陪产假期间的正常出勤工资,员工要求企业额外支付未休陪产假的经济补偿,于法无据。

针对陪产假期间的工资支付问题,今年北京市两会期间,北京市总工会提交的界别提案就呼吁,将职工休陪产假期间的工资待遇“由用人单位支付”改为“由生育保险基金支付”,减少用人单位经济负担。

此外,记者注意到,产假和陪产假适用的法律法规

不同,不仅体现在法律法规的位阶上,也体现在对企业的违法惩罚程度上。

产假被明确写入劳动法,“女职工生育享受不少于九十天的产假”。陪产假则不然,目前各地陪产假规定体现在省级人口与计划生育条例中,不同省份对这一假期的称呼也不同,有的称为“陪产假”,有的则称为“护理假”。

沈建峰表示,在现有法律法规架构下,即便用人单位未批准男职工的陪产假,相应的违法成本也较低,这使得男职工即便提出陪产假诉求,也很难得到有效的权益维护。

## “刚性”还应增强

“陪产假的设置,使得男女职工在生育休假问题上能够被均衡看待,有助于减轻对女性的就业歧视。”沈建峰说。

但在调研中,沈建峰发现,有的企业允许男职工将未休的陪产假挪给女方,作为增加的产假。“这样反而容易加剧对女性的就业歧视,与陪产假的设置初衷相背离,应增加陪产假的强制性。”

今年全国两会期间,卢馨建议延长男性陪产假。在她看来,男女产假和陪产假天数差异的增加,会导致男女职工因生育对工作造成的影响程度进一步拉大。

记者梳理发现,目前全国各地陪产假天数不一、待遇不一。例如,北京市规定“男性职工享受陪产假十五日”,湖南省规定“配偶护理假时长为二十日”,而河南省则规定“给予其配偶护理假一个月”。在待遇上,有的省份将陪产假“视为出勤”,有的则规定“照发工资,不影响全勤”。

“各省规定文字表述上的不同,给企业留下了操作空间,可能会影响职工的全勤奖、年终奖等待遇。”沈建峰说,各地规定的差异化不利于制度的落地,陪产假的长度设置应与产假模式类似,即全国的天数和标准相对统一,各地根据实际情况有一定浮动空间。