

作者简介：

刚继斌，男，1985 年出生，2011 年毕业于中南财经政法大学法学院，获法学硕士学位，现为天津市第一中级人民法院助理审判员。

薛东超，男，1985 年生，2011 年毕业于南开大学法学院，获法学硕士学位，现为天津市第一中级人民法院速裁庭助审员。

申请撤销劳动仲裁案件的实证研究 ——以 T 市中院为例

论文提要：

2008 年实施的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》设定了一裁终局制度和与之相应的申请撤销劳动仲裁裁决制度。经过六年多的实践，一裁终局制度化解劳动纠纷的效果优势凸显，申请撤销劳动仲裁裁决案件的审理机制也逐步趋向完善。但由于该制度系新设且极具特色，其本身仍处于逐步完善过程之中，在审判实践中尚存在一些问题。为了进一步了解申请撤销仲裁裁决案件的客观情况，促进用人单位和劳动者规范自身行为，充分保护用人单位的发展权益和劳动者的劳动积极性，加强与劳动行政部门的良性互动，现以 T 市中院近三年申请撤销劳动仲裁裁决案件审理情况为例作如下实证分析。

可能存在的创新点：1. 针对部分劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决书，存在表述不准确、不规范的情形，法院要积极发挥司法建议功能，对仲裁机构提出相应的改进建议，同时建议其行政主管

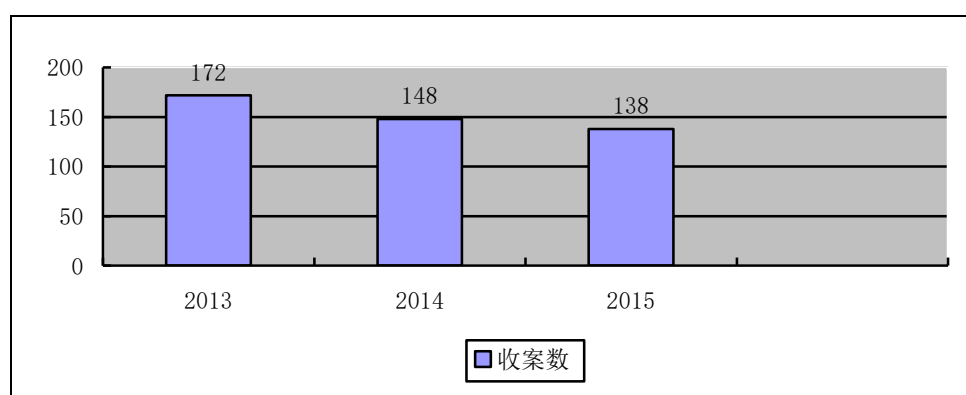
部门加强监督指导，对仲裁裁决书进行规范。2. 速裁审判庭依照相关的法律、司法解释，结合《T 市法院司法工作标准（试行）》相关规定和审判实践，制定了《关于审理申请撤销劳动争议仲裁裁决案件的标准》并制定了规范指导意见，规范了审理该类案件的标准流程，完善了审理机制。（共 7855 字）

一、基本情况分析

1. 从收案数量上看，近三年呈现逐步下降趋势

从 T 市中院近三年的收案情况来看，申请撤销劳动仲裁裁决案件数量呈现逐步下降趋势，并趋于平稳。2013 年收案 172 件，2014 年收案 148 件，2015 年收案 138 件。申请撤销劳动仲裁裁决案件数量的这一变化趋势说明仲裁机构的仲裁裁决总体质量较高，同时也表明用人单位在这一问题上更为理性。

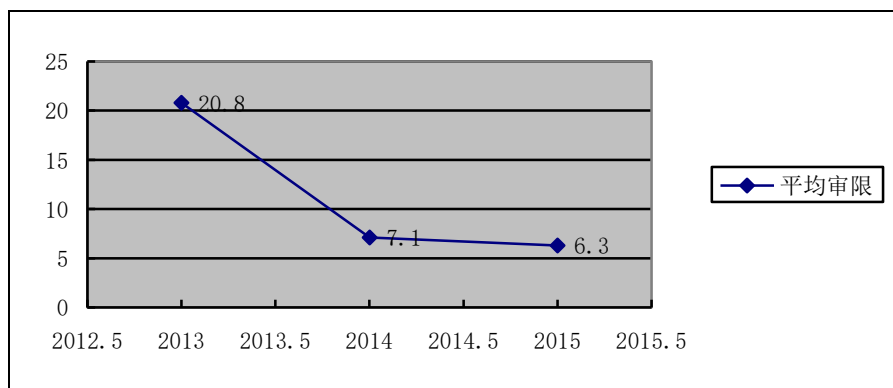
图一：2013-2015 年收案情况



2. 从案件平均审限来看，2014 年开始突降

从 T 市中院近三年申请撤销劳动仲裁裁决案件的平均审限情况来看，2014 年有一个明显的降低。2013 年平均审限 20.8 天，2014 年平均审限 7.1 天，2015 年平均审限 6.3 天，相比 2013 年，2014 年开始平均审限陡然下降。这得益于 T 市中院于 2014 年开始将申请撤销劳动仲裁裁决案件全部集中到速裁审判庭进行审理。

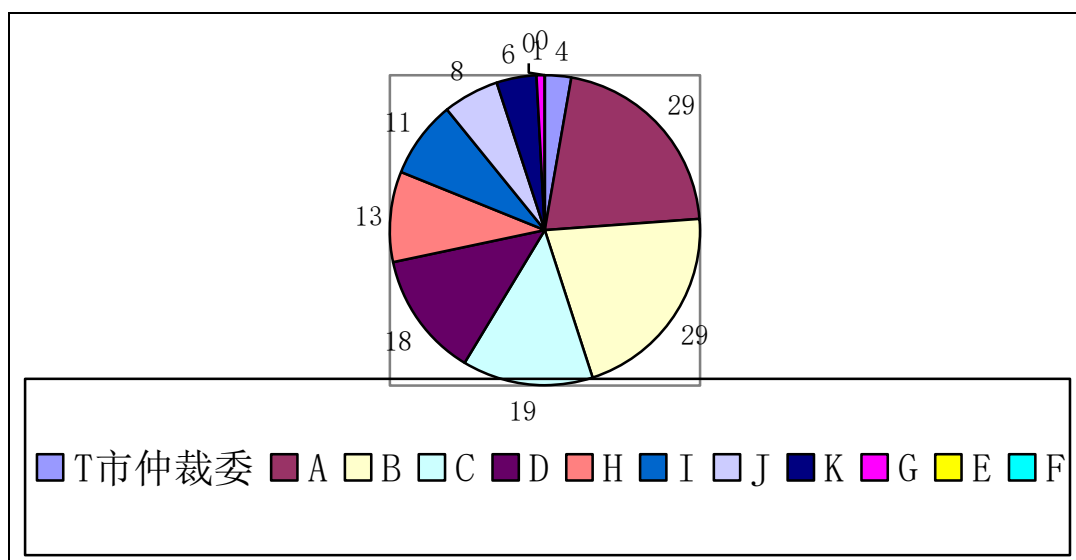
图二：2013-2015 年案件平均审限情况



3. 从地域和行业分布来看，案件较为集中

从申请撤销劳动仲裁裁决案件的地域分布来看，呈现不均衡的特点。2015年收案数前四位的区域分别为A区、B区、C区和D区，对这四个区域的仲裁裁决不服申请撤销的案件接近T市中院辖区共十二个仲裁委申请撤销劳动仲裁裁决案件总数的68.8%。收案数较少的是E县、F县和G区，其中E县和F县申请撤销劳动仲裁裁决案件收案数为0件，G区收案数1件，基本可以忽略不计。这一数据说明申请撤销劳动仲裁裁决纠纷的多发地仍集中在劳动密集型产业分布较多的几个区域。同时，申请撤销劳动仲裁裁决案件表现出的行业性特点也较为明显，主要集中在服装加工、餐饮、物业服务等行业，这些行业的从业者也多为外地来津务工人员，说明目前低端劳动力市场仍然是劳动纠纷的高发地带。

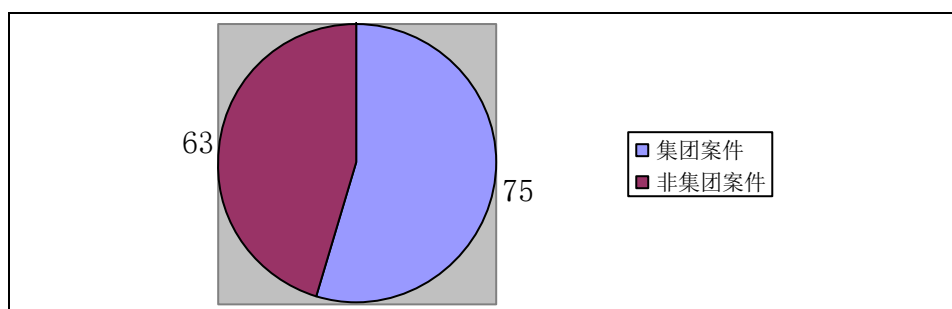
图三：2015年案件的地域分布情况



4. 从争议类型上看，集团争议多发

2015年，T市中院受理的申请撤销劳动仲裁裁决案件中，由同一用人单位提起申请的集团案件共有15批75件，占到全部申请撤销劳动仲裁裁决案件的54.35%。集团案件多发生在劳动密集型行业，而劳动者多为外地来津打工者，文化层次和工作技能较低，属于典型的社会弱势群体，亟需得到法律保护。但同时，这部分劳动者由于法律认知较浅显，缺乏理性诉讼的引导，往往会提出不合理诉求，导致与用人单位的分歧较大、情绪对立严重，增加了案件处理难度。另外，这部分劳动者主要为非本市户籍人员，流动性大，增加了法院化解矛盾的难度。

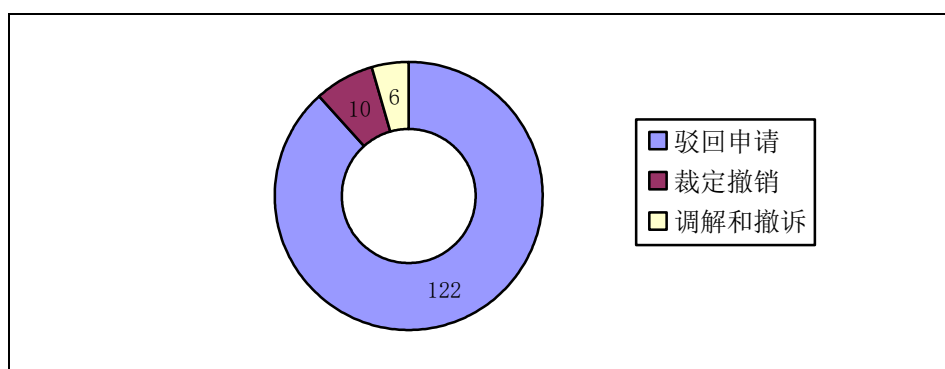
图四：2015年案件的争议类型



5. 从裁判结果上看，驳回申请率高，审裁一致性强

2015年，T市中院审结的138件申请撤销劳动仲裁裁决案件中裁定驳回申请122件，驳回比例为88.4%，而裁定撤销仲裁裁决的仅有10件，比例仅占7.2%，说明经过法院的审查，近九成申请撤销劳动仲裁裁决案件没有出现法律规定应予撤销的情形，仲裁裁决的总体质量较好，审裁之间保持了较高的一致性。除了双方达成调解协议或申请人撤回申请的案件外，绝大部分案件被驳回申请，仲裁裁决的法律效力得以维护，有效实现了一裁终局制度及时定分止争的目的，同时也表明，劳动仲裁部门与法院在法律理解和适用方面存在较高的统一性，审裁之间一致性强。

图五：2015年案件的裁判结果情况



二、存在的问题及其分析

1. 部分仲裁裁决书的表述不够准确

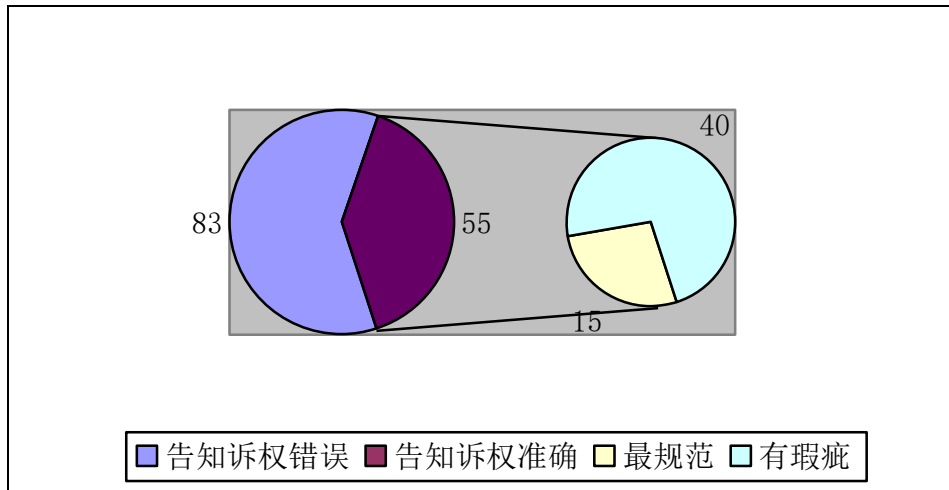
T 市中院在审理申请撤销劳动仲裁裁决案件中，发现部分仲裁机构作出的仲裁裁决书，存在表述不准确、不规范的情形，可能影响裁决效力，造成执法尺度不统一的负面影响。

仲裁委	案件数	载明终局	未载明终局	告知诉权 准确	告知诉权 错误
T 市仲裁委	4	4	0	4	0
A 区	29	29	0	1	28
B 区	29	18	11	0	29
C 区	19	18	1	2	17
D 区	18	0	18	18	0
H 区	13	0	13	13	0
I 区	11	11	0	11	0
J 区	8	1	7	0	8
K 区	6	1	5	6	0
G 区	1	0	1	0	1
E 县	0	0	0	0	0
F 县	0	0	0	0	0
合计	138	82	56	55	83

一是仲裁裁决书未依法载明裁决类型。我们在审理中发现，仲裁裁决书对于裁决是否终局的表述不尽相同。据统计，2015年，T市中院共受理申请撤销劳动仲裁裁决案件138件，其中仲裁裁决书未载明终局裁决，经审查属于终局裁决的为56件，占40.6%，载明终局裁决的案件为82件，占59.4%。不难发现，部分仲裁裁决书未依法载明是否终局裁决。

二是仲裁裁决书尾部程序性指引事项不准确。在审理中我们发现，仲裁裁决书存在告知诉权事项不准确的问题。在2015年度T市中院受理的138件申请撤销劳动仲裁裁决案件中，83件仲裁裁决书直接告知当事人到某个具体的基层法院起诉，限制了当事人选择管辖法院的权利，致使部分当事人依据裁决书告知事项向基层法院起诉而被驳回，阻碍了仲裁与诉讼之间的有效衔接，增加了当事人诉累，造成法律适用不统一。准确告知当事人诉权的仅有55件，占39.8%，其中T市仲裁委和I区仲裁委的15件仲裁裁决书的表述最为规范，在载明终局裁决的前提下，既告知了劳动者不服裁决书可以向有管辖权的人民法院起诉，又告知了用人单位不服裁决书可以向有管辖权的人民法院申请撤销仲裁，其余40件仲裁裁决书告知诉权事项存在一定的瑕疵，均未载明终局裁决。

图六：仲裁裁决书诉权告知情况



2. 仲裁审理程序不够规范

2015年，T市中院受理的138件申请撤销仲裁裁决案件中，裁定撤销仲裁裁决的10件，占受理案件数的7.2%。从被裁定撤销仲裁裁决案件的情况看，主要原因集中在仲裁违反法定程序和证据审查方面。因违反法定程序被撤销的有4件，占被撤销裁决的40%；因单位提交新的证据和当事人伪造证据足以影响裁决结果被撤销的3件，占被撤销裁决的30%；因裁决事项或裁决金额不符合终局裁决情形而写明终局裁决，进而导致适用法律错误被撤销的2件，占20%；另有1件因仲裁机构没有管辖权被裁定撤销。

首先，仲裁程序方面的问题。绝大部分劳动仲裁案件都能依照仲裁法定程序处理，当事人提出申请的主要原因在于对案件事实认定不满，但个别案件当事人也对仲裁程序提出异议。当事人反映的问题主要有三类，一是仲裁庭组成不规范，裁决书虽然写明“依法组成仲裁庭进行审理”，但尾部只有一名仲裁员署名；二是遗漏必要共同诉讼当事人，劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位应为共同当事人，但是仲裁庭并未依法追加当事人；三是仲裁送达程序不规范，当事人并没有收到传票、通知，剥脱了当事人答辩和举证的权利。

其次，证据审查与认定方面的问题。2015年被裁定撤销仲裁裁决的案件中，因证据方面的原因被撤销的占到了30%，其中最主要的原因是申请人在法院审理阶段提交了新的证据，其次是劳动者在仲裁阶段伪造了重要证据，法院在审理阶段经查证确定为伪造证据，据此仲裁裁决被依法撤销。在劳动争议案件中，大部分当事人的举证意识和举证能力较弱，仲裁和审理阶段对于证据的要求和审查客观上也会存在差异。在审理中，法院根据证据的认定进一步确认案件事实，从而撤销了部分仲裁裁决。

3. 仲裁衔接程序的规范存在空白。

由于申请撤销劳动仲裁裁决案件由用人单位直接向中级法院提出申请，而劳动者一方是否已起诉，除对应的基层法院外，单位一方、劳仲委及中级法院可能均不知晓，缺乏一个比较畅通的信息传递渠道。在审理过程中还发现，用人单位提交的申请中甚至缺乏劳动者的基本联系方式，给法院的送达带来了很大困难。另外由于当事人在仲裁阶段已经把证据提交到仲裁庭，而在中级法院受理申请撤销劳动仲裁裁决案件后，仲裁卷宗并未随之转交到法院，法院对于证据的查明存在一定的困难。申请撤销劳动仲裁裁决案件的审理还有待两级法院和仲裁机构的加强沟通，在具体程序上进一步予以规范。

三、改进与完善

为进一步落实司法标准化工作，规范案件审理标准、统一裁判尺度，依法妥善处理申请撤销劳动仲裁裁决纠纷，笔者认为，应从以下几方面着手：

1. 提出司法建议，规范仲裁裁决书

针对部分劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决书，存在表述不准确、不规范的情形，法院要积极发挥司法建议功能，对仲裁机构提出相应的改进建议，同时建议其行政主管部门加强监督指导，对仲裁裁决书进行规范。

第一，仲裁裁决书应依法载明裁决的类型。对于符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定的终局裁决的仲裁裁决书，建议依法载明“本裁决为终局裁决”；对于不属于终局裁决的仲裁裁决书，建议依法载明“本裁决为非终局裁决”。

第二，仲裁裁决书应准确告知当事人的相应诉权。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十八条、第四十九条的规定，属于终局裁决的仲裁裁决书，在告知当事人诉权时，建议依法载明：劳动者（仲裁地位依具体案件确定为申请人或被申请人）如不服本裁决，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼。用人单位（仲裁地位依具体案件确定为申请人或被申请人）如不服本裁决，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向有管辖权的中级人民法院申请撤销裁决。属于非终局裁决的仲裁裁决书，在告知当事人诉权时，建议依法载明：当事人如不服本裁决，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

第三，仲裁裁决书应准确表述仲裁庭的组成。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十一条的规定，劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。仲裁庭由三名仲裁员组成，设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。因此，依法组成仲裁庭进行审理的仲裁案件，仲裁裁决书落款应由三名仲裁员署名；依法指定一名仲裁员独任仲裁的仲裁案件，仲裁裁决书落款应由一名仲裁员署名。

2. 加强沟通协调，统一仲裁标准

劳动争议案件的妥善处理，一裁终局制度及申请撤销劳动仲裁裁决制度的功能发挥，需要法院和劳动人事部门、仲裁机构的密切配合。

首先，坚持审判部门与仲裁机构的例会制度。每年组织召开法院劳动争议审判部门与劳动人事部门、仲裁机构审裁实务座谈会，针对劳动争议案件仲裁、审理过程中出现的新情况、新问题进行研究讨论，并形成统一的处理意见，进一步促进审裁标准的统一。

其次，坚持大要案处置联动机制。遇有重大、疑难、群体性案件，及时与劳动人事部门、仲裁机构协调解决，使大量案件在仲裁阶段能够得到妥善处理，一旦案件进入诉讼阶段，要积极依靠党委、政府和相关部门，积极把矛盾化解在萌芽之中。

3. 坚持信息共享，统一执法尺度

建议建立法院与仲裁机构案件信息的共享机制，裁审信息的对接系统，一方面有利于仲裁机构能够了解到仲裁案件的后续发展情况，如当事人是否上诉、哪一方上诉、裁审结果是否一致、案件是否启动执行程序；另一方面，也便于法院部门能够高效、便捷地查询案件在仲裁阶段的处理情况，如查阅仲裁裁决电子文书、仲裁开庭笔录、仲裁案卷卷宗等。裁审双方要加强沟通协调，丰富交流方式，对在诉讼阶段被撤销裁决、改变裁决标准的劳动争议案件，及时与劳动人事部门、仲裁机构反馈沟通，统一执法尺度，加强审裁业务衔接和处理标准的统一。

4. 完善审理机制，提高审判质效

为有效规制法官自由裁量权，克服“同案不同判”现象，同时也为了降低审理期限，提高审判效率，有必要将申请撤销劳动仲裁裁决案件集中审理。2014年，全院的申请撤销劳动仲裁裁决案件集中由速裁审判庭专门审理，该庭在当年就使申请撤销劳动仲裁裁决案件的平均审限由2013年20.8天降到7.1天，效率提高了近三倍。针对申请撤销劳动仲裁裁决案件属于新设制度且极具特色，相应的法律规定不完善，速裁审判庭依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《中华人民共和国民事诉讼法》和《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（三）、（四）等相关的法律、司法解释，结合《T市法院司法工作标准（试行）》相关规定和审判实践，制定了《关于审理申请撤销劳动争议仲裁裁决案件的标准》，规范了审理该类案件的标准流程，完善了审理机制。

附一：关于审理申请撤销劳动仲裁裁决案件的标准

附二：关于审理申请撤销劳动仲裁裁决案件的指导意见

附一：关于审理申请撤销劳动仲裁裁决案件的标准

1. 总则

1.1 制定目的

1.1.1 进一步落实司法标准化工作，规范案件审理标准、统一裁判尺度，依法妥善处理申请撤销劳动仲裁裁决纠纷，推进纠纷多元化解机制，为维护社区和谐稳定，加快美丽城市建设提供司法助力。

1.2 制定依据

1.2.1 依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《中华人民共和国民事诉讼法》和《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（三）、（四）等法律、司法解释，结合《T市法院司法工作标准（试行）》相关规定和审判实践，制定本标准。

1.2.2 本标准用于指导申请撤销劳动争议仲裁裁决案件审理工作。

1.3 适用范围

1.3.1 用人单位不服劳动争议仲裁委员会作出的终局裁决向法院申请撤销该仲裁裁决效力的案件，适用本标准。该类案件包括小额仲裁案件和类型化的仲裁案件。

1.3.1.1 小额仲裁案件，指仲裁裁决金额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的案件，仅限于：

1.3.1.1.1 追索劳动报酬的劳动争议案件；

1.3.1.1.2 追索工伤医疗费用的劳动争议案件；

1.3.1.1.3 追索经济补偿金的劳动争议案件；

1.3.1.1.4 追索赔偿金的劳动争议案件。

1.3.1.1.5 如果仲裁裁决涉及上述数项，每项确定的数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的劳动争议案件。

1.3.1.2 类型化的仲裁案件，指因执行国家的劳动标准发生争议的仲裁案件，仅限于：

1.3.1.2.1 在工作时间方面发生的争议

1.3.1.2.2 在休息休假方面发生的争议；

1.3.1.2.3 在社会保险方面发生的争议。

1.3.2 当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的非终局裁决或者劳动者不服劳动争议仲裁委员会作出的终局裁决向法院起诉的案件，不适用本标准。

2. 立案及审理前的准备

2.1 申请书列写的被申请人信息不足以认定明确被申请人的，人民法院应当及时告知申请人补正。经补正后仍不能确定明确被申请人的，裁定不予受理。

2.2 申请书列写的被申请人信息不完整的，引导申请人及时到户籍管理等部门查询。

2.3 立案后至开庭前，应及时甄别案件是否存在重大、疑难、复杂等情形。不存在上述情形的，应当优先选择适用不开庭审理程序；存在上述情形的，一般适用开庭程序审理。

3. 申请主体

3.1 申请主体仅限于用人单位；

3.2 劳动者不服终局裁决，只能通过诉讼行使诉权，不能申请撤销仲裁裁决。

4. 申请事由

4.1 撤销仲裁裁决的申请事由法定化，即仅限于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条明确规定的六种情形。

4.1.1 适用法律、法规确有错误的；

4.1.2 劳动争议仲裁委员会无管辖权的；

4.1.3 违反法定程序的；

4.1.4 裁决所根据的证据是伪造的；

4.1.5 对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；

4.1.6 仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为。

5. 审理程序

5.1 阅卷

5.1.1 审查仲裁裁决类型，一般包括：

5.1.1.1 仲裁裁决载明为终局裁决；

5.1.1.2 仲裁裁决载明为非终局裁决；

5.1.2 审查申请主体是否符合法律规定

5.1.3 审查申请理由是否符合法律规定

5.2 调查

5.2.1 调阅仲裁卷宗，审查仲裁程序是否存在违反法定程序的情形；

5.2.2 审查核实仲裁裁决所根据的证据是否系伪造。

5.3 询问

5.3.1 对于没有新的事实、证据或者理由的申请撤销仲裁裁决案件，采用询问当事人的审理方式审查仲裁裁决是否存在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定的情形。

5.4 开庭审理

5.4.1 对于申请人提出新的事实的申请撤销仲裁裁决案件；

5.4.2 对于申请人提交新的证据的申请撤销仲裁裁决案件；

5.4.3 对于申请人提出新理由的申请撤销仲裁裁决案件。

5.5 调解

6. 依法裁决

6.1 经审查仲裁裁决属于终局裁决类型的案件

6.1.1 申请主体不符合法律规定的，裁定驳回申请；

6.1.2 申请事由不属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定情形的，裁定驳回申请；

6.1.3 申请理由不成立的，裁定驳回申请；

6.1.4 申请理由成立的，裁定撤销仲裁裁决。

6.2 仲裁裁决虽载明为终局裁决，但经审查属于非终局裁决类型案件，裁定撤销仲裁裁决。

6.3 达成调解协议的，可以制作调解书。

7. 权利救济的告知

7.1 裁定驳回申请的，告知当事人可以向基层人民法院申请执行。

7.2 裁定撤销仲裁裁决的，告知当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向基层人民法院提起诉讼。

7.3 在审理期间达成调解协议的，一方当事人逾期不履行调解协议的，另一方可以申请人民法院强制执行。

附二：关于审理申请撤销劳动仲裁裁决案件的指导意见

为依法支持和监督劳动争议仲裁活动，保障当事人合法权益，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《调解仲裁法》)、《中华人民共和国民事诉讼法》(以下简称《民事诉讼法》)和司法解释的有关规定，结合审判实践，制定本意见。

第一条 申请撤销劳动仲裁裁决案件是指经劳动争议仲裁委员会裁决后即行终结的一裁终局案件，包括小额仲裁案件和标准明确的仲裁案件。小额仲裁案件是指追索劳动报酬、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仲裁案件。标准明确的仲裁案件是指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仲裁案件。

第二条 人民法院审理申请撤销劳动仲裁裁决案件，应当严格遵守《民事诉讼法》、《调解仲裁法》以及其他有关法律、司法解释，不得以非法定事由撤销劳动仲裁裁决案件。

第三条 中级人民法院审理用人单位申请撤销终局裁决的案件，应当组成合议庭开庭审理。经过阅卷、调查和询问当事人，对没有新的事实、证据或者理由，合议庭认为不需要开庭审理的，可以不开庭审理。

中级人民法院可以组织双方当事人调解。达成调解协议的，可以制作调解书。一方当事人逾期不履行调解协议的，另一方可以申请人民法院强制执行。

第四条 申请撤销劳动仲裁裁决案件的主体为有证据证明一裁终局案件有下列情形之一的用人单位：

(一)适用法律、法规确有错误的；

(二) 劳动争议仲裁委员会无管辖权的;

(三) 违反法定程序的;

(四) 裁决所根据的证据是伪造的;

(五) 对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的;

(六) 仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

第五条 用人单位向人民法院申请撤销劳动仲裁裁决的诉讼中,不得将劳动争议仲裁委员会列为当事人参加诉讼。用人单位可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决。

第六条 用人单位向人民法院申请撤销劳动仲裁裁决案件,应当提交下列材料: (1) 申请书。申请书应当载明申请人和被申请人的名称、住所地等基本情况,请求事项及所依据的事实和理由。(2) 申请人的注册登记证明,法定代表人或负责人身份证明,有委托代理人的,还应当提交授权委托书。(3) 劳动争议仲裁裁决书。(4) 按所涉当事人人数提交相应份数的证据材料。

第七条 人民法院在开庭审理申请撤销劳动仲裁裁决案件前,应当对是否同时存在劳动者不服仲裁裁决向人民法院起诉的情况进行审查。当事人对终局裁决不服,劳动者已向基层人民法院起诉并获受理的,用人单位向中级人民法院申请撤销的,中级人民法院应当不予受理;已经受理的,应裁定驳回申请。

被基层人民法院驳回起诉或者劳动者撤诉的，用人单位可以自收到裁定书之日起三十日内，向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决。

第八条 人民法院审理申请撤销劳动仲裁裁决案件，应当在立案之日起一个月内作出撤销裁决或驳回申请的裁定。

人民法院审理申请撤销劳动仲裁裁决案件作出的为终审裁定，不能申请再审。

第九条 人民法院经审查核实裁决有《调解仲裁法》第四十九条规定情形之一的，应当裁定撤销。用人单位以不属于《调解仲裁法》第四十九条规定事由申请撤销劳动仲裁裁决的，人民法院不予支持。

第十条 劳动争议仲裁裁决被撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

第十一条 对劳动争议仲裁委员会作出的终局裁决，劳动者向人民法院申请执行，用人单位向人民法院申请撤销的，人民法院应当裁定中止执行。人民法院裁定撤销裁决的，应当裁定终结执行。撤销裁决申请被裁定驳回的，人民法院应当裁定恢复执行。

用人单位向人民法院申请撤销劳动仲裁裁决被驳回，又在执行程序中以相同理由提出不予执行申请的，人民法院不予支持。

第十二条 本意见自下发之日起施行。