

2023年仲裁员个人工作总结 劳动仲裁工作总结(模板9篇)

总结是对前段社会实践活动进行全面回顾、检查的文种，这决定了总结有很强的客观性特征。那么，我们该怎么写总结呢？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

仲裁员个人工作总结篇一

20xx年，我院以提速增效为核心，扎实有序推进各项工作落实，有效维护了我区劳动人事关系和谐及社会稳定，现将主要工作情况汇报如下：

劳动争议情况□20xx年1-10月，我院共受理劳动争议案件1665件（同比增长25.09%），涉及人数2971人（同比增长xx.56%□□涉案标的12956万元（同比减少22.48%），其中，集体劳动争议案件50件（%），涉及人数1338人（同比增长5.6%），涉案标的2936.08万元（同比减少40.49%）。审结案件1696件（同比增长28%），其中撤诉结案331件、调解结案639件，撤调率为57.19%，法定审限内结案率为100%，当期结案率为101.86%。

人事争议情况：今年我区出现一件人事争议案件，总体形势稳定。

劳动仲裁作为劳动争议“一裁两审”处置的启动程序，“便捷高效”应作为劳动仲裁的首要目标和价值追求。为此，一是开展专项清案行动。通过采取“领导包案、夜间庭审、周末专庭、兼仲参与、监察联调”等有效方式，举全局之力在20xx年初开展了劳动仲裁清案专项行动，重点清理20xx年度未结案件，清案期间共审结案件322件，为缩减整年度案件排期、突破审限瓶颈打下坚实基础。二是分解仲裁流程，创新管理模式。将劳动仲裁流程分解为“立案、审理、审批”

三大板块，再细分为若干个子项目来实行严格的责任分配及时效管理，加强责任追究，精细办案流程，加快办案速度。今年1-10月，我区劳动人事争议仲裁案件的平均结案时间（不含中止）仅为29天，比20xx年缩短10天，低于法定45天的标准，全面实现“快立、快审、快结”的目标。三是借助信息手段，提高办案效率。通过采取“专项培训、定点取经、集中整改、流程优化”等方式，规范调解仲裁信息系统操作，减少重复工作，提高办案效率。巧用系统督办功能，重点监测案件关键节点，一旦进入警戒线立即预警，确保案件在法定审限内办结，截至20xx年10月份，法定审限内结案率为100%，彻底实现“零超期”。

一是建立完善的案件审批制度。修订完善了《xx区劳动人事争议仲裁委员会案件审批权限规定》，根据调解结案、裁决结案等不同情况制定相应的审批制度，同时完善疑难案件集体讨论制度和会议制度，最大程度上确保案件的公正裁决，减少不当风险。二是妥善处理重大集体争议案件。针对具有较大社会影响力的重大集体劳动争议案件，启动绿色通道，通过当场受理、当场裁决、主动调查取证等手段快速处理争议，稳定员工情绪，消除公共安全威胁，维护社会稳定。比如xx制衣厂劳资纠纷，仲裁委主动调查取证，运用证据链来认定法律事实，迅速裁决支持了员工工资46800元。三是建立院长、庭长案后答疑制度。对于当事人存疑的案件，由院长、庭长负责跟踪答疑，认真解析其中的法律问题，减少当事人因误读法律而产生的质疑，全年共妥善处理案后答疑11宗次，大大减少了信访投诉的发生。

一是搬迁新址以保安全第一。由于原仲裁大楼年久失修，存在安全隐患，特将仲裁办事机构搬迁至莲塘高新技术产业第一园区，并配置了宽敞明亮的立案大厅、摄录完备的庭审设施、方便有序的取叫号设备，为当事人舒心仲裁提供硬件保证。二是引入区法律援助中心律师进驻仲裁立案大厅，为当事人提供一站式、全方位的法律援助服务，实现员工、企业、

政府的三赢局面。三是优化流程减少当事人奔波。将受理/应诉通知与开庭通知流程合并，减少当事人办事次数；同时通过地址确认制度和邮寄送达制度进行书面送达，也减少了当事人奔波往来。

仲裁员个人工作总结篇二

（四）落实工作职责、优化办案程序、规范办案行为，改进办案方式、强化责任意识、创新工作体制。加强仲裁中心内部管理和队伍建设着手，不断借鉴学习经验，提高劳动仲裁服务水平，培养高素质的仲裁员队伍。以“快立、快审、快调、快结”为原则，深入创建劳动争议“阳光仲裁”品牌。

（五）按照“属地管理、分级负责，谁主管、谁负责，依法、及时、就地解决问题”的信访工作原则，从规范化管理入手，进一步完善信访维稳工作制度，建立信访维稳长效机制。

（六）加大宣传力度，增加劳动合同意识。继续广泛深入地开展《劳动法》及相关法律、法规的宣传教育活动，提高全民法律意识，增强用人单位经营管理人员和劳动者的法制观念，树立自觉遵守法律法规、履行劳动合同义务的意识，避免劳动合同双方当事人的违法违规违约行为，为劳动合同制的运行奠定扎实的思想基础。

仲裁员个人工作总结篇三

xxxx年，在上级业务部门的指导和县委、县政府正确领导下。**县人力资原和社会保障局为适应劳动人事仲裁事业的新发展，创新工作方式方法，改善工作环境，完善服务功能，增强服务意识，提高办案质量，扎实推进劳动人事仲裁机构实体化建设，使仲裁机构成为优质、高效、文明的服务窗口，圆满完成上级工作部署，为建设和谐劳动关系，促进经济发展，构建和谐社会做出积极贡献。

《劳动争议调解仲裁法》的颁实施是我国劳动人事争议处理法律体系建设具有里程碑意义的大事，标志着我国劳动人事争议法律体系日臻完善。《劳动人事争议仲裁组织规则》、《劳动人事争议仲裁办案规则》对仲裁机构、仲裁庭、仲裁管辖、仲裁程序、开庭裁决等。做了实体和程序性定，是进行劳动人事争议案件处理的法定依据。我们利用局周五学习日对全体工作人员进行学习培训，印制了宣传材料xxxxxx多份，利用宣传车、广播电视媒体、进企入户进行宣传，提高全社会对劳动人事仲裁法律法规政策认知水平。积极安排工作人员参加省厅、市局组织的各类业务培训，不断提高专兼职仲裁员的业务素质、工作能力和服务水平。

我县劳动争议仲裁院是全市首家成立的，为了适应新形势，实现新发展，根据机构改革和人事变动情况，及时调整、整合、建立健全劳动人事争议仲裁委员会，实行定期例会制度，及时研究分析我县劳动人事争议处理工作存在的突问题，加强对仲裁办案工作的业务监督和指导。全面落实仲裁机构办公场所、设施、设备等硬件建设标准化。积极争取县主要领导的支持，筹划成立正科级劳动人事仲裁院。

仲裁机构克服人员少、任务重等困难，在立案受理、调查取证、仲裁庭审、调解、裁决、送达、结案归档等各个环节都严格按法律规定进行，宜调则调、宜裁则裁、侧重调解，不推不拖，公平、公正、及时、合法的处理劳动争议案件，维护劳资双方合法权益，维护社会稳定。一是建立了一支高素质的劳动人事仲裁员队伍，现有专职仲裁员x人，兼职仲裁员xx人，均已取得省厅颁发的仲裁员资格证书；

二是健全规章制度，制定了劳动人事仲裁院职责、仲裁案件分析研讨、仲裁业务流程、仲裁服务承诺、仲裁风险告知、仲裁案件回访、仲裁业务社会监督等制度，做到了用制度管人，依制度办事；

三是加强后勤保障，县局在人、财、物各方面支持劳动人事仲裁工作，确保仲裁工作顺利进行；

四是严格办案程序，坚持以事实为依据，以法律为准绳，确保程序合法，实体合法；

五是强化调解工作，实施案前、案中、案后，全方位，多层次的全程调解工作，尽可能运用调解手段案结事了，息事宁人，化解矛盾；

六是进一步关心照顾弱势群体，开辟维权绿色通道，打造阳光仲裁品牌。

七是加强与上级业务部门、工会、经贸部门、法院等机构的沟通协调，强化业务监督，舆论监督和社会监督，树立良好社会形象。xxxx年共受理劳动争议xx件，处理xx件，结案xxx。案外调解xx件，调解率xx%。共鉴证劳动合同xxxx份，解除备案xxxx人，接待来访咨询xxxx人次。

坚持“预防为主，重在基层”的方针，充分发挥基层劳动争议调解组织第一道防线作用，建立劳动争议预测、预警、预防、预报机制，力争把矛盾纠纷消灭在萌芽状态。健全健全基层劳动争议调解组织，是预防纠纷加强调解工作的关键，我们立足**实际，积极筹划，在原来规模以上企业已全覆盖的基础上，推动新建单位、中小企业调解组织建设。指导已建立的调解组织运行规范化，工作常态化、作用明显化。共建立企业劳动争议调解组织xxx个，调解员xxxx人，乡镇（街道）劳动争议调解组织xx个，调解员xxx人。xxxx年基层调解组织共预防化解纠纷xx件。企业劳动争议调解组织调解员主要是由工会、劳资等管理人员组成，文化程度一般为高中以上；

乡镇（街道）调解组织调解员主要是由劳动保障所、经贸办、司法办工作人员组成，文化程度一般为中专以上。县局分两批对他们进行劳动人事法律法规政策集中培训，提高基层调解员业务能力和工作水平。

为规范基层劳动争议调解组织调解工作，提高基层调解组织调解行为社会公信力和调解文书可执行性。县政法委、县人

民法院出台了《**县非诉讼调解司法确认机制资料汇编》，规范了基层调解机构调解活动与非诉讼衔接程序等事项，从制度上支持了基层劳动争议调解组织开展工作。

总之，我县的劳动人事仲裁工作开展的扎扎实实，富有成效，这与市局关心支持是分不开的。下一步我们将在市局、县委、县政府正确领导下，开拓创新，奋发进取，争取工作上新台阶，劳动人事仲裁事业实现新突破，大发展。

仲裁员个人工作总结篇四

2022年一年来，在局党组和主管局长的正确领导下，全处上下，齐心协力，共同努力，圆满完成了2022年的工作任务，主要情况是：

一、党的_以来，我处各项工作取得良好成绩

（一）积极探索，稳步推进，事业单位人事制度改革取得突破性进展一是文化体制改革取得良好效果。2022年_××市委、××市人民政府下发了《××市文化体制改革试点工作若干政策规定》（沈委发[2022]6号）的通知，推进了文化体制改革全面展开。经文化系统全体干部职工的积极努力，文化体制改革于2022年12月27日全部结束。这次改革，改善了市场环境，打造了统一、开放、竞争、有序的文化市场；建立了培养、激励和吸纳人才的机制；比较好的解决了老有所养的问题，进一步调动了各类文化人才的积极性。使文化体制改革取得良好效果。

二是加大事业单位改革力度，全市百分之百实行了聘用合同制。为尽快推进事业单位聘用合同制管理，进一步落实××市人民政府第××号令《××市事业单位聘用合同制办法》，2022年加大事业单位推行聘用合同制的力度，要求全市事业单位全面推行聘用合同制，经努力全市××多个事业单位，全部推行了聘用合同制，在全省率先实现了百分之百实行了

聘用合同制，为今年即将进行的事业单位岗位设置奠定了坚实基础。三是精心组织，乡镇事业单位机构改革圆满完成。在市委、市政府的领导下，2022年下达了乡镇事业单位机构改革的指导意见，在九个区、县（市）的精心组织下，平稳推进，截止2022年9月全市××个乡镇事业单位由××个，精简××个，精简幅度，工作人员由××人，精简至××人，精简了，分流人员××人，提前退休人员××人，提前退岗休养××人，落聘××人。市政府拨款××多万元，保证了改革的圆满完成。

四是事业单位岗位设置的准备工作已经完成。起草了《关于全面启动事业单位综合配套改革方案》、《××市事业单位改革人员分流安置指导意见》、并完成了《××市事业单位岗位设置管理暂行办法》，同时组织40名人事干部到北京参加了全国事业单位岗位设置培训班，为我市事业单位改革做好了人才储备。只待省里的统一部署，立即开始工作。按计划在明年第一季度完成。

（二）人事争议仲裁工作稳步推进，为沈阳社会稳定做出了积极贡献五年来，认真贯彻××市人民政府××号令《××市人事争议仲裁办法》，热情接待，精心办案，五年_受案568起，调解××起，裁决××起，向法院开据不予受理通知书××起，结案率100%，为××市社会稳定做出了积极贡献。

（三）人事法制建设取得突破性进展根据“四五”和“五五”普法的规划，五年来重点抓了人事编制系统的普法教育，先后举办普法培训班11期，发放法律资料××多册，用于法律教育的资金达20余万元。在充分调查的基础上，起草的《××市人才市场条例》经市人大通过，并开始实施。由于成绩突出××市人事局被省人事系统评为“五五”普法先进单位，局政策法规与人事争议仲裁处2022年被国家评为“五五”普法先进单位。

二、2022年各项工作任务完成情况

（一）法制建设取得突破性进展一是《××市人才市场管理条例》经多次与人大和市政府协调，经过反复修改，4月6日经市长办公会批准，进入市人大审批程序，并于6月6日经市人大法制委员会讨论通过，进入市人大大会审议程序，6月20日市人大全体会议审议通过；二是“五五”普法工作全面启动，经局党组批准，于4月2日下发了《关于印发××市人事编制系统法制宣传教育第五个五年计划的通知》和关于印发《××市人事编制系统2022年普法工作实施方案》的通知，使普法工作进入规范性实施阶段。6月15日组织了全市人事系统《行政机关公务员处分条例》讲座，××多名人事干部听取了讲座，收到良好效果。三是全局各处室执法责任状全部签完，进入实施阶段；四是根据局领导要求，为配合“五五”普法每个处室出了10个普法题目共140多个题目全部落实到位。由于措施有力，使我市人事、编制的法制工作取得突破性进展。

仲裁员个人工作总结篇五

猜你正在找劳动仲裁员年度个人工作总结的怎么写？那么就给你这篇范文参考。

一、依法处理劳动争议，维护双方合法权益

截止xx年11月底，我股共接到申请劳动争议仲裁案件9件，作出不予受理案件3件，受理劳动争议仲裁案件6件，现已结案5件，1件审理中止，1件正在处理过程中，实际涉及金额元，其中为劳动者追偿工伤待遇金额元，为劳动者补缴养老保险金25919元。

二、狠抓落实，切实做好新时期劳动保障信访维稳工作

共处理来信来访案件25起，来访人员36人，其中涉及养老保

险投诉8起，涉及职工12人，工伤投诉7起，涉及职工10人，其他投诉案件10起，涉及职工14人，均做到了事事有回音，件件有落实。

三、依法加强劳动合同管理，规范企业劳动用工

截止xx年11月底，新签、补签劳动合同271份，解除劳动合同132份。

xx年劳动仲裁工作谋划：

（四）落实工作职责、优化办案程序、规范办案行为，改进办案方式、强化责任意识、创新工作体制。加强仲裁中心内部管理和队伍建设着手，不断借鉴学习经验，提高劳动仲裁服务水平，培养高素质的仲裁员队伍。以“快立、快审、快调、快结”为原则，深入创建劳动争议“阳光仲裁”品牌。

（五）按照“属地管理、分级负责，谁主管、谁负责，依法、及时、就地解决问题”的信访工作原则，从规范化管理入手，进一步完善信访维稳工作制度，建立信访维稳长效机制。

（六）加大宣传力度，增加劳动合同意识。继续广泛深入开展《劳动法》及相关法律、法规的宣传教育活动，提高全民法律意识，增强用人单位经营管理人员和劳动者的法制观念，树立自觉遵守法律法规、履行劳动合同义务的意识，避免劳动合同双方当事人的违法违规行为，为劳动合同制的运行奠定扎实的思想基础。

仲裁员个人工作总结篇六

劳动仲裁调解协议书是由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

劳动仲裁调解协议书

申诉人：_____

委托代理人：_____

被诉人：_____

委托代理人：_____

申诉事由及请求的情况：

调解达成协议的内容：

申诉人：_____

被诉人：_____

仲裁员：_____

_____劳动争议仲裁委员会

_____年_____月_____日

XX市XX区人民法院

仲裁员个人工作总结篇七

仲裁员：

郑××诉海马（郑州）房地产有限公司劳动合同争议一案，河南方邦律师事务所接受申请人郑××的委托，指派王冰光律师担任其仲裁代理人。本案业经11月30日仲裁庭前调解（未果）和1月16日开庭审理。现就本案事实认定及法律适用，发表如下代理意见：

一、被申请人与申请人存在事实劳动关系。

能够确认双方存在事实劳动关系的证据和事实如下：

6、在201月16日的庭审当中，被申请人委托代理人曾当庭表示“愿意承担申请人离职后的经济补偿金1966元”，这就表明被申请人积极承认其与申请人之间存在事实劳动关系。

7、申请人提供的“购房客户详细情况”也证明了申请人曾经代表被申请人为客户提供一系列购房服务的事实，而这些工作，如果没有公司授权，很难想象非公司工作人员能够胜任。

另：被申请人要求每个置业顾问填写《商品房买卖合同》审核单和购房人签名，都可证明被申请人与申请人存在事实劳动关系。但因此审核单有被申请人保管，申请人无法提交。

8、申请人至今能够清楚表述其在职期间所售楼盘的户型、价格及坐落位置等详细信息及对于其所在公司内部办公环境情况，相信这也是非专业和内部人士难以办到。

9、在年2月16日的开庭中被申请人在当庭以通过不同的方式承认了事实的劳动关系，如“关于五险一金缴纳的辩解为，流动性大，申请人同意不缴纳”，“同意经济补偿金”；“业务提成已发放完毕”，等等都已说明被申请人承认与申请人之间的事实劳动关系。

对于以上相关证据及事实，请求贵委依据劳社部12号文件《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条和《劳动争议调解仲裁法》第39条之规定，依据《_劳动争议调解仲裁法》第六条“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果”及《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第七十五条“有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提

供，如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人，可以推定该主张成立”的规定，被上诉人应当对此承担不利后果。依据所上阐述确认申请人与被申请人存在事实劳动关系。

二、被申请人应该支付申请人自9月8日至2011年6月20日在职期间工资元。

关于工资，第一，根据《劳动合同法》第82条和《劳动合同法实施条例》第6条之规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资；第二，根据《劳动合同法》第20条之规定，劳动者在试用期的工资不得低于约定工资的百分之八十。

关于申请人在职时间，有以下证据可予以证明：

对于以上相关证据，请求贵委依据劳社部【2005】12号文件《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条和《劳动争议调解仲裁法》第39条之规定予以支持。

三、被申请人应该支付申请人离职后未结清的业务提成金元。

2、申请人提供的“提成明细”上所有客户资料，可以印证该“提成明细”得有效性和真实性；在客户购房时，按照公司要求填写《商品房买卖合同》审批表，审批表内容有申请人填写，并有申请人名字及客户签名。

3、业务提成比例是有公司开会宣读告知申请人的业务提成比例，此提成比例并有公司文件和会议记录为证，但因此证据在被申请人保管和记录，依据《_劳动争议调解仲裁法》第六条“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果”及

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第七十五条“有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提供，如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人，可以推定该主张成立”的规定，被上诉人应当对此承担不利后果。

4、根据申请人提供的“账户历史交易明细表”，能够充分显示出申请人每个月的工资收入，也能够推算出被申请人是按购房款1%的标准为申请人发放业务提成金的。

对于以上事实，请求贵委依据劳社部【**】12号文件《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条和《劳动争议调解仲裁法》第39条之规定予以调查确认。及《_劳动争议调解仲裁法》第六条“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果”及《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第七十五条“有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提供，如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人，可以推定该主张成立”的规定，被上诉人应当对此承担不利后果。

四、被申请人应该为申请人补办社会保险登记和补缴其在职期间的社会保险费。

根据相关法律规定，用人单位必须为本单位职工办理社会保险登记和缴纳社会保险费。申请人在职期间，被申请人既未与之签订相关劳动合同，也未为其办理社会保险，严重违反相关法律规定，侵害申请人合法权益，应对其进行处罚和纠正。

五、被申请人应该支付申请人经济补偿金. 6元；

根据《劳动合同法》第38条、第46条、第47条和劳部发【1994】481号《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》等相

关规定，申请人有权要求被申请人支付其经济补偿金。

六、被申请人应该支付申请人在职期间在节假日的加班费元。

房地产销售行业由于其特殊性，工作人员经常日平均工作十个小时以上，休息日和法定休假日得不到休息，根据《劳动法》第40条和第44条的规定，要求被申请人支付申请人在职期间的加班费合理合法。根据申请人提供线索，申请人在职期间，上下班时间需要通过“指纹打卡机”确认，而且现在该“指纹打卡机”仍旧存在公司，请求贵委依法调取并确认相关事实。

综上所述，对于以上请求，请求贵委依据劳社部【2005】12号文件《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条和《劳动争议调解仲裁法》第2条、第6条、第39条等规定以及劳部发【1995】309号《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第92条予以支持。

郑州市劳动人事争议仲裁委员会

委托代理人：王冰光

年月日

仲裁员个人工作总结篇八

在局党组的正确领导下，在市劳动争议仲裁科的业务指导下，认真完成了年初我股预定的各项任务。我股劳动争议仲裁、劳动信访、合同鉴证工作以“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实党的十六大和十六届四中全会精神，紧紧围绕我县劳动保障工作的中心任务，加强仲裁队伍建设，坚持“预防为主、调解为主、基层为主”的原则，逐步建立多层次、多渠道的劳动争议调解网络，继续坚持“双维护”宗旨，加大劳动仲裁办案力度，提高办案质量，突出抓好劳动

争议处理、仲裁监督、群体性突发事件预防处理三项重点，促进劳动关系的和谐发展，为全县社会稳定、经济发展做贡献。

我们在处理劳动争议案件的时候，坚持以事实为依据，以法律为准绳，坚持当事人双方在适用法律面前一律平等的原则，坚持按照劳动争议仲裁程序依法秉公办理。

20xx年，我股共接到申请劳动争议仲裁案件7件，按照《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等劳动保障法律法规条文规定，作出不予受理2件，受理劳动争议仲裁案件5件，现已全部结案，结案率达100%。其中2件为履行工伤事故认定时前认定是否存在事实劳动关系争议案，2件为养老保险金欠缴、解除劳动合同经济补偿金争议案，同时在处理劳动争议案件的时候，我们始终坚持以调解为主，以裁决为辅，将调解贯穿整个案件处理过程中，有1件是经过调解结案的，为劳动者职工死亡善后费60000元，有利维护了劳动者的合法权益。

遵循“专人负责、归口办理，谁主管、谁负责，及时、就地、依法解决问题与思想疏导教育相结合”的原则，认真做好信访工作。做到专人负责、各司其责。

20xx年，共处理来信来访案件39起，来访人员96人，其中涉及养老保险投诉17起，涉及职工53人，工伤投诉13起，涉及职工26人，其他投诉案件9起，涉及职工17人，均做到了事事有回音，件件有落实。

20xx年，新签、补签劳动合同479份，解除劳动合同332份。

仲裁员个人工作总结篇九

审判长、审判员：

我受上诉人李xx的委托，担任李xx诉曹xx离婚纠纷案件二审的代理人，现依据本案的客观事实和今天的庭审发表以下代理意见，供法庭参考：

一、上诉人与被上诉人无婚姻基础，婚后未建立起真正的夫妻感情。

1. 上诉人与被上诉人婚姻基础薄弱：上诉人与被上诉人于5月相识，同年9月30日登记结婚。婚前缺乏相互了解，认识仅仅4个月就草率结婚，婚姻基础薄弱，根本无任何感情基础。

2. 上诉人与被上诉人婚后并未建立共同生活的感情：婚后双方没有共同语言，经常因生活琐事吵架。在兴趣爱好和生活理念及思维方式都存在严重分歧，夫妻生活极少且质量低下，致使上诉人与被上诉人感情日益淡漠直至破裂。

根据《最高人民法院关于人民法院审理离婚案件如何认定夫妻感情确已破裂的若干具体意见》第二条的规定，针对上诉人与被上诉人这类“婚前缺乏了解、草率结婚，婚后未建立起夫妻感情，难以共同生活”的情况，一方坚决要求离婚，经调解无效，人民法院可依法判决准予离婚。

二、上诉人与被上诉人的夫妻感情确已完全破裂，根本无和好可能，建议法庭判决上诉人与被上诉人离婚。

1. 从离婚原因看，被上诉人在婚姻关系存续期间多次出现婚外情，尤其是婚生子曹xx出生后，被上诉人不思悔改反而变本加厉。被上诉人的过错给上诉人身心造成了严重伤害，致使上诉人身心疲惫，双方之间再无法沟通和交流，感情日益恶化。上诉人提出离婚的原因是难以调和的，如果对这样的婚姻继续维持，对上诉人与被上诉人双方而言都是一种精神上的折磨，与其维持名存实亡的婚姻，不如给双方获得真爱与自由的新生活的机会。

2. 从夫妻关系的现状及有无和好可能方面看：首先，从上诉人与被上诉人的婚姻关系来看，从一开始结婚到现在八年来双方均未建立起互敬互爱的夫妻感情，被上诉人也从来没有产生对家庭的责任感，对上诉人不闻不问，漠不关心。上诉人一个人艰难的操持着家务，心甘情愿默默无闻的做家庭妇女，照料被上诉人的奶奶、母亲和被上诉人的弟弟，抚养着孩子，而被上诉人对家庭的这种漠不关心的态度已经使上诉人对其完全丧失了信心。我们认为婚姻是建立在深厚的感情基础上，双方基于信任和责任共同维护着夫妻关系，现在上诉人对被上诉人已无任何感情和信任，在双方没有和好的可能性下，再勉强维持着这段名不副实的婚姻，对上诉人来讲，真是哀莫大于心死。

其次，从夫妻关系的现状可知，上诉人曾于**年起诉过被上诉人要求离婚，后因上诉人考虑到孩子小，想再给被上诉人一次机会而撤诉。上诉人希望被上诉人浪子回头，珍惜彼此的夫妻感情。但是在近两年多时间里，因被上诉人没有悔改，上诉人与被上诉人一直分居，互不履行夫妻义务。尤其是上诉人因被上诉人的婚外情过错而导致精神抑郁身心疲惫甚至多次出现虚脱和眩晕现象。上诉人因与被上诉人的婚姻不幸而对生活丧失信心，对生活绝望而企图服用安眠药自杀以求解脱，幸好因抢救及时挽回了宝贵的生命。上诉人自**年起诉离婚未果后不回家住，分居至今。上诉人与被上诉人双方的现状是近三年的时间里未共同生活，亦不互相沟通，感情已经淡漠到了极点，相互不关心彼此生活，形同陌路，夫妻感情已经完全破裂。

依据婚姻法第三十二条规定：法院审理离婚案件应当进行调解，如感情确已破裂，调解无效，应允许离婚。有下列情形之一的，调解无效，应当允许离婚（4）因感情不和分居满二年的。依据此法条的规定，只要是因感情不和分居满二年，即使是被上诉人不同意离婚，法院也应当判决离婚，这是法律规定的强制性规定。因此，综合以上因素建议法庭依法判决上诉人与被上诉人离婚。

三、依法分割上诉人与被上诉人夫妻共同财产和共同偿还夫妻债务。

上诉人与被上诉人共同财产为两套楼房及家用电器（详见财产清单）。上诉人因无工作和无经济来源，目前居无定所四处漂泊，系生活困难。上诉人平时对家庭生活付出较多，照料老人和孩子，承担了大部分家务，对家庭的奉献相对大，所以恳请法院在分割夫妻共同财产时照顾女方和无过错方，判决上诉人分得两套楼房中的一套住房。夫妻共同债务为四万三千元整。自**年上诉人和被上诉人分居后，上诉人的生活费用和医疗费都是从父母、姐姐和朋友处借的钱。共借款43000元，依照法律规定是夫妻共同债务。

四、婚生子应由被上诉人抚养，上诉人依法负担孩子抚养费。

上诉人至今无工作和经济来源，且体弱多病，精神抑郁，思想消沉，状态欠佳，根本无能力抚养孩子。孩子在上訴人与被上诉人分居两年多，一直跟随被上诉人生活。为了有利于孩子的教育和成长，要求法院判决孩子由被上诉人抚养。上诉人愿意在能力范围内尽一个母亲应尽的职责，依照法律规定和自己的实际能力支付相应的抚养费。

最后，恳请法院依据法律的规定，考虑上诉人与被上诉人感情确已完全破裂根本无和好可能，依法判决准予离婚，以让万般无奈的上诉人的离婚自由这一基本人身权利得以维护和保障！并恳请法院充分考虑上诉人体弱多病，无职业无经济来源，在生活中是弱者，根据照顾女方的合法权益来分割夫妻共同财产。

以上是代理人的代理意见，恳请法院在合议时充分考虑代理人的代理意见，谢谢！

代理人：高爱华