

劳动争议调解法仲裁法评述

孟祥志

(厦门大学 法学院 福建 厦门 361005)

摘要 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》在《劳动合同法》的基础上进一步提到了对劳动者的保护,作为一部重要的劳动程序立法《劳动争议调解法》存在着若干的亮点以及不足。将针对劳动争议调解仲裁法进行亮点点评,同时提出其缺点。

关键词 劳动争议调解法,优点,缺点

中图分类号 D922.5

文献标志码 A

文章编号 :1002-2589(2010)22-0123-02

一、劳动争议调解法的优势

(一)劳动争议案件受诉范围扩大

《劳动争议调解仲裁法》规定:“中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议,适用本法:(一)因确认劳动关系发生的争议;(二)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;(三)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;(四)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;(五)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;(六)法律、法规规定的其他劳动争议。”

本条是关于《劳动争议调解仲裁法》适用范围的规定,与《企业劳动争议处理条例》相比较,增加了“因确认劳动关系发生的争议”,所谓“确认劳动关系争议”包括“是否有劳动关系,什么时候存在劳动关系,与谁存在劳动关系等等”的纠纷。根据《劳动合同法》第七条之规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。这也意味着围绕“什么是用工”将有大量的争议产生,派遣用工、学生兼职、个人代理、岗位外包、特殊劳动关系等都可能卷入“确认劳动关系”的纠纷,立法扩大了受诉范围有利于对劳动者的保护。

(二)举证责任倒置情形有所增加

第六条规定,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。第三十九条规定,当事人提供的证据经查证属实的,仲裁庭应当将其作为认定事实的根据。劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据,仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的,应当承担不利后果。

考虑到在劳动争议仲裁过程中,用人单位在掌握证据方面通常具有优势地位,此条规定将彻底解决用人单位有

证据不提供的问题,譬如工资发放记录、考勤记录、规章制度等,对劳动者举证责任上的照顾将有力地遏止不法用人单位的恶意规避行为。

(三)特殊调解协议可申请支付令

第十六条规定,因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议,用人单位在协议约定期限内不履行的,劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。

本条规定了与劳动者生存所需密切相关的“拖欠劳动报酬、工伤医疗、经济补偿或赔偿”达成的调解协议可以直接向法院申请支付令,实践当中许多争议案件久拖不决,劳动者一方面迫于生计急需用钱,另一方面却还要应付官司,本条规定有力地缓解了此种冲突,劳动者可以直接申请支付令而无须经过仲裁中间环节,减少了维权成本。

(四)仲裁管辖采用合同履行地优先的管辖原则

第二十一条规定,劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的,由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

实践当中,许多用人单位注册地与劳动合同履行地相距甚远,特别是一些集团在分公司、子公司工作的员工,如果安排在用人单位注册地进行仲裁诉讼将极大地增加劳动者的成本(路费、餐饮、住宿等),本条规定确立了劳动合同履行地优先的管辖原则,劳动者可以就地维护自身权益。

(五)劳动争议仲裁时效期间延长

劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的,劳动者申请

仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制,但是劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

《劳动法》所规定的劳动争议仲裁时效为 60 天,实践中劳动者劳动争议案件败诉很大一部分原因是超过了仲裁申请的 60 天仲裁时效,本条将在原有 60 天基础上增加到 1 年,这将为劳动者带来更多的操作空间,而涉及劳动报酬争议则可以延长至劳动关系终止后一年,这也是立法对于劳动者“生存权”的关照。

(六)先予执行案件无须提供担保

“仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件,根据当事人的申请,可以裁决先予执行,移送人民法院执行。仲裁庭裁决先予执行的,应当符合下列条件:(一)当事人之间权利义务关系明确;(二)不先予执行将严重影响申请人的生活。劳动者申请先予执行的,可以不提供担保。”

本条是对“先予执行”条件的规定,在一般民事诉讼过程中,申请先予执行要提供担保,本条则直接规定涉及“追索报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件”当事人可以在不提供担保的前提下申请先予执行,对倚靠报酬、经济补偿才能生存的人来说是一个极大的福音。

(七)劳动争议仲裁审理期限缩短

根据现行规定,仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的六十日内作出,如案情复杂确需延期的,经法定程序批准可适当延期,但延期不得超过三十日。为提高效率,本条缩短了仲裁审理时限,规定应当自受理仲裁申请之日起四十五日内结束,案情复杂需要延期的,经劳动争议仲裁委员会批准,可延期并书面通知当事人,但延期不得超过十五日。这将在一定程度上减少劳动者维护权益的时间成本。

二、我国劳动争议调解仲裁法存在的缺憾及完善建议

(一)关于建立劳动争议分类处理制度

许多国家对劳动争议进行了分类处理,不同类型的劳动争议适用不同的处理制度,总的来说,各国对个人权利争议一般都采取较为灵活的处理方式,其中又形成了两大解决模式:一是以仲裁为中心的处理模式,如英国的 ACAS 仲裁和澳大利亚的仲裁机构仲裁;二是以审判为中心的处理模式,如德国专门的劳动法院审判和日本、韩国的普通法院审判。

我国立法者一直未清楚地认识到劳动争议分类处理的意义,我国《劳动争议调解仲裁法》仍然没有做出对劳动争议做分类处理的规定。因此,应当尽快重新规范劳动争议的受理范围及分类,并根据不同类型的争议案件,设立相应的处理程序。首先是对权利争议和利益争议的划分,因而准确地把握争议的性质有助于界定不同的处理程序和处理机构,及时准确地处理劳动争议案件;其次是对个人争议和集体争议的划分,我国目前都是按照人数多少作为划分尺度的,这种分类虽然直观,但无法反映出这两种类型争议在性质上的区别,而按照合同类型,即与劳动合同有关的为个人争议,与集体合同有关的为集体争议,这种分类方法已得到世界很多国家的认可。

(二)关于劳动争议调解组织

我国《劳动争议调解仲裁法》在对劳动争议调解组织的设计上存在两个缺陷:

1.企业内部调解组织中的第三方缺位。该法规定,企业

劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成,职工代表由工会成员担任或者全体职工推举产生,劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。因此,在劳动争议调解中,工会作为职工利益的代言人,应站在职工的立场维护职工的合法权益,这将直接导致企业劳动争议调解委员起居中调解作用的“第三方”缺位,最终形成名为调解实为协商的尴尬局面。

2.社会基层调解组织的存在缺乏相应的法律保障。我国《劳动争议调解仲裁法》扩大了劳动争议调解组织的范围,即发生争议后,当事人除向企业劳动争议调解委员会申请调解外,还可以到“依法设立的基层人民调解组织”和“在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织”去申请调解,但是,对这两类组织的法律地位、机构设置及组织构成都没有做明确的规定,不利于劳动争议调解工作的开展。针对这两个问题,笔者建议由地方政府成立专门的劳动争议调解机构,聘请专业的劳动争议调解员,并置备调解员名录。劳动争议发生后,当事人可以选择到企业劳动争议调解委员会申请调解,委员会由职工代表、企业代表和双方共同选择的政府调解机构的调解员共同组成。

(三)关于劳动争议处理中的“仲裁前置”制度

长期以来,我国的劳动争议处理体制实行“仲裁前置”程序,即仲裁无需当事人达成协议,一方申请即可启动仲裁,同时又规定先裁后审,不经仲裁,法院不予受理。这种做法不利于当事人诉权的保护,排除了当事人对仲裁的选择权。由于实行“一调、一裁、二审制”,使劳动争议的处理周期过长,维权成本太高,不利于及时有效地处理劳动争议。我国《劳动争议调解仲裁法》仍然沿用以前的“一调一裁两审”处理模式,即把劳动仲裁作为劳动者维权的必要前置程序,劳动者维权必须先提请仲裁,只有对仲裁结果不服的,方可向法院起诉,不经劳动仲裁直接向法院起诉的,法院将不予受理。这样的规定,无疑限制了劳动者的维权途径,加重了劳动者的维权负担,应当说是该法的又一缺憾。因此,必须改革我国当前的劳动争议处理体制。笔者认为,在当前情况下,应当在对劳动争议进行分类的基础上,采取不同的处理体制:(1)对于严重影响公共利益的劳动争议,实行强制仲裁,即采用“仲裁前置”的模式;其他劳动争议则由当事人选择,“或裁或审,各自终局”。(2)对于集体争议实行强制仲裁,而个人争议则由当事人选择,“或裁或审,各自终局”。

综上所述,我国《劳动争议调解仲裁法》的出台,标志着我国在劳动争议处理立法方面又迈进了一大步,该法的创新性规定必将促进我国劳动争议的快速有效解决,而其所存在的缺陷,又可能会阻碍我国劳动争议处理制度的发展,因此,必须在实践中不断地对该法进行修改和完善,以更好地适应我国劳动争议领域的发展现状。

参考文献:

- [1]《劳动争议调解仲裁法》十大亮点解读[EB/OL].(2008-01-22)
<http://space.goiee.com/html/83/56383-62027.html>
- [2]蒋月.劳动法与社会保障法[M].杭州:浙江大学出版社,2010:234.

(责任编辑/陈雅莉)