

对劳动争议案件的思考及对策 PDF转换可能丢失图片或格式
，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/479/2021_2022__E5_AF_B9_E5_8A_B3_E5_8A_A8_E4_c122_479909.htm 王光辉 【内容摘要】

近年来，我国劳动争议案件不仅数量巨增，而且案件类型繁多，疑难问题突出，解决难度增大，劳动争议案件呈现出新的特征。本文对劳动争议案件的现状、劳动争议案件产生的原因进行了认真分析，并对预防 and 解决劳动争议的途径、方法提出了笔者的意见和观点，旨在引导用人单位与劳动者建立合法、公平的劳动关系，避免或者减少劳动争议案件的发生，依法维护劳动当事人的合法权益。 【关键词】劳动争议；原因；对策 一九九四年七月五日，第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》。该法律的颁行，对保护劳动者和用人单位的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步都起到了非常重要的作用，同时，也应当清楚地看到，十多年来，劳动法律关系在稳步推进的过程中出现了许多不可忽视的突出问题。因此，深入认识劳动法律关系中存在的问题，认真研究引发劳动争议案件产生的原因，对进一步加强劳动关系实体法和劳动争议程序法的立法，切实维护劳动法律关系的稳定，具有十分重要的实践意义。 一、劳动争议案件的现状和特点 劳动争议是指用人单位和与之形成劳动关系的劳动者之间因劳动权利受到侵害或者因劳动权利和劳动义务关系存在分歧而发生的争议，亦称劳动纠纷。随着我国社会主义市场经济的进一步发展，不同社会群体之间的利益冲突日益加剧，广大人民群众的

律意识不断提高，我国当前的社会劳动保障制度不完善，现行的劳动法律法规不健全，劳动诉讼立法滞后等等，导致劳动争议案件出现了许多新特点新问题。（1）、劳动争议案件的数量呈上升趋势。劳动争议案件逐年增多，已成为全国的普遍现象。通过调查显示，近三年来，全国劳动争议案件数量每年都以30% - 40%的比例快速增长。劳动争议案件大量增多，不仅给劳动仲裁机构和人民法院带来了工作压力，而且，对社会稳定也产生了一定的负面影响。（2）、劳动争议案件的类型由简单化变得复杂多样。过去，劳动争议案件的类型以解除劳动合同引发的案件为主，种类比较单一。近几年来，各种类型的劳动争议案件不断出现，诸如，拖欠工资案件、拒付加班费案件、内部承包劳动案件、工伤待遇案件、缴纳社会保险金案件、下岗、失业待遇案件等等，劳动争议案件种类的复杂多样，必然给劳动仲裁机构和人民法院处理劳动争议案件带来严峻挑战和困难。（3）、劳动仲裁机构定位不明确，仲裁人员缺少，难以适应劳动争议案件日益增多，劳动争议案件日趋复杂多样的要求。《中华人民共和国劳动法》颁行后，全国县级以上地方人民政府都相继成立了劳动争议仲裁委员会。十多年来，劳动争议仲裁委员会在保护劳动者和用人单位的合法权益，仲裁或者调解劳动争议案件，促进经济发展和社会进步等方面都做了大量工作。但是，劳动争议仲裁委员会究竟属于什么性质的机构，至今没有在法律上予以明确。在仲裁员的配备上，每个劳动争议仲裁委员会一般只有三至四人。依照《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第六条和最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第一条规定；劳动争

议案件当事人不能直接向人民法院提起诉讼，而必须先经过劳动争议仲裁委员会仲裁，当事人不服劳动争议委员会仲裁的才能向人民法院提起诉讼，人民法院才能受理。因此，劳动争议仲裁委员会人员少，仲裁任务繁重是十分突出的问题。

（4）、解决劳动争议案件的时间过长，法律程序复杂，不利于及时保护劳动者的合法权益。从目前的法律程序看，一桩劳动争议案件的处理，首先必须经过劳动仲裁机构仲裁。仲裁裁决送达后，一方或者双方当事人对仲裁裁决不服，又可以向人民法院提起一审诉讼。一审判决送达后，一方或者双方当事人对判决不服，还可以向上一级人民法院上诉。二审判决送达后，如果应当履行判决义务的当事人不自动履行，另一方当事人还必须申请人民法院强制执行。如果都把这些法律程序都走完，最快也要近半年的时间。这样长的时间，对于那些请求支付工资或者劳动报酬、请求支付伤残补助金、医疗费等劳动争议案件的劳动者来讲，显然十分不利。

二、引发劳动争议案件的主要原因 劳动争议案件不断增多的原因虽然是复杂的，但是，主要原因有以下几方面：（1）、劳动者和用人单位忽视签订书面劳动合同，事实劳动关系极为普遍。尽管《中华人民共和国劳动法》，以及劳动行政法规，劳动规章和地方性劳动法规都明确规定，劳动者与用人单位建立劳动关系应当订立劳动合同，劳动合同，即“劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。”

这里所讲的协议应该是指书面合同。但是，从实际情况看，许多劳动者和用人单位在确立劳动关系时都没有签订书面劳动合同，很不重视书面劳动合同的作用和意义，完全以事实劳动关系取代了书面劳动合同。虽然国家劳动社会保障部

的劳动规章，以及最高人民法院的相关司法解释都认可事实劳动关系，但是，事实劳动关系确实存在很多问题和弊端。由于事实劳动关系没有借助任何载体把劳动者和用人单位之间事前约定的具体权利、义务记录下来，这不仅容易引发劳动者和用人单位之间的纠纷，而且，一旦发生劳动纠纷，双方都难以举出证据对劳动合同的履行期限、工资或者劳动报酬的数额、工资或者劳动报酬的支付时间、劳动防护用品用具的提供、劳动者医疗费费的承担等等问题予以证明。劳动仲裁机构和人民法院也很难做出正确认定和公正处理。（2）、“霸王条款”、违法条款有禁不止，经常可见。在具体劳动法律关系中，劳动者也好，用人单位也好，双方都是平等的民事法律关系主体，双方的法律地位平等，双方的权利、义务对等，这是劳动法律关系的基本要求和本质特征。因此，无论是签订书面劳动合同，还是达成口头劳动合同，合同条款的具体内容，都应当由劳动者和用人单位平等协商，共同订立，任何一方都不得把自己的意思表示强加给另一方。但是，事实并非如此。部分用人单位往往以高于劳动者一等的姿态，在没有与劳动者进行平等协商的情况下，就把一些对自己极为有利，对劳动者十分被动的条款，甚至有些严重违法条款武断地规定在劳动合同中，迫使劳动者接受。例如，劳动合同中规定“乙方（劳动者）在签订本合同时必须向甲方（用人单位）交纳保证金5000元。”、“乙方（劳动者）工作期间发生一切伤亡事故，甲方（用人单位）概不承担任何责任。”、“乙方（劳动者）上班每迟到一次，甲方（用人单位）除扣发当日工资和当月奖金外，还有权罚款100元。”等等，就是“霸王条款”、违法条款的有力证据。（3

)、部分用人单位履行劳动合同缺乏诚信,单方违约时有发生。依照《中华人民共和国劳动法》第十七条二款规定:“劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。”但是,有些用人单位在劳动合同签订后,随意违反诚实信用原则,不履行劳动合同约定的义务,直接侵害了劳动者的合法权益。这方面最突出的问题表现在,用人单位不按劳动合同约定按时、足额支付劳动者的工资或者劳动报酬,特别是拖欠农民工工资或者劳动报酬的情况最为普遍。这一问题不仅给劳动者和用人单位带来不利,而且,给整个社会稳定都会造成严重影响。

(4)、社会劳动保障制度不完善,现行的劳动法律法规不系统、不健全,劳动立法滞后。从劳动法的渊源看,我国的劳动法律就是《中华人民共和国劳动法》,除此之外,更多的是劳动社会保障部的劳动规章、地方劳动法规和地方劳动规章。《中华人民共和国劳动法》的规定很原则,很粗略,操作性不强的特点。而劳动规章、地方劳动法规和地方劳动规章虽然数量繁多,但是,规定不一,相互“打架”的情况常有出现。因此,劳动法律、劳动规章、地方劳动法规和地方劳动规章不统一,不系统的现象较突出,这给劳动仲裁机构和人民法院处理劳动争议案件带来了很多的问题和困难。

三、避免或者减少劳动争议案件发生的对策

(1)、用人单位应当转变观念,不断增强法律意识。用人单位应当改变计划经济的传统观念,树立民主意识和以人为本的理念,把自己摆在与劳动者平等的法律地位上,尊重劳动者,关爱劳动者。用人单位要建立健全工会、职工代表大会等组织,完善各项制度,充分发挥工会和职工代表大会的维权作用,切实维护劳动法律关系的

稳定，保护劳动者和用人单位各方的合法权益，主动、及时地调解劳动者和用人单位之间的纠纷，尽可能地避免或者减少劳动争议案件的发生。从而调动劳动者的劳动积极性，搞好生产和工作，促进社会稳定。（2）、劳动者和用人单位都应当树立依法办事，信守合同的思想。劳动者和用人单位在建立劳动关系的时候应当在协商一致的基础上依法签订书面劳动合同，把双方的权利、义务写得清清楚楚，写得具体准确。尽量不要采用口头合同，事实劳动关系的形式。劳动合同一经签订即具有法律约束力，双方都应当严格按照劳动合同的约定全面履行各自的义务。这样，劳动者和用人单位都做到了“有言在先”，“言而有信”，就可以避免或者减少劳动争议案件的发生。（3）、劳动行政管理部门要加大依法监察、管理力度，对劳动法律关系中的违法行为严加惩处，决不能手软。劳动行政管理部门是各级人民政府监察、管理劳动法律关系，维护劳动者合法权益的法定机关。依照劳动行政管理法律法规的规定，劳动行政管理部门有权对诸如；用人单位制定的劳动制度违反法律法规、用人单位违法延长劳动者工作时间、用人单位违法解除劳动合同等等行为给予行政处罚。只要劳动行政管理部门依法行政，严格管理，就可以避免或者减少劳动争议案件的发生。（4）、国家要进一步完善劳动法律法规，避免劳动法律、劳动规章、地方劳动法规之间不统一，不系统的现象。使劳动仲裁机构和人民法院处理劳动争议案件能够可依，法律依据充分具体，易于操作。尽快对劳动争议案件程序法律法规进行修订。建议取消处理争议案件必须先经过劳动仲裁，当事人对仲裁裁决不服，才能向人民法院提起诉讼的规定，建立劳动争议案

件当事人既可以直接选择向劳动仲裁机构申请劳动仲裁，也可以不经劳动仲裁而直接向人民法院提起诉讼的法律程序机制，这样，对于劳动仲裁机构和人民法院及时、高效、合法、正处理劳动争议案件，以及案件当事人维护自己合法权益的方式更快捷，程序更简便。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com