

解读劳动争议调解仲裁法 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E8_A7_A3_E8_AF_BB_E5_8A_B3_E5_c122_480744.htm 十届全国人大常委会第三十一次会议29日上午表决通过了《劳动争议调解仲裁法》，自2008年5月1日起施行。这是我国继《劳动法》，《劳动合同法》，《劳动就业促进法》之后，制定颁布的又一部调整劳动关系的法律，与上述三部法律一起构成了劳动法这一部门法的基本框架。《劳动争议调解仲裁法》是一部程序法，重点解决劳动争议处理过程中的程序性问题，其目的是为了保证劳动实体法的有效实施，较之以前的企业劳动争议处理程序来说，有以下几个亮点。其一，《劳动争议调解仲裁法》强化了调解的作用。中国素有调解的优良传统。劳动争议发生在用人单位和劳动者之间，其矛盾并非不可调和，双方当事人有可能长期共事，强行裁决，可能造成当事人之间关系搞得过僵，不利于当事人以后的相处，不利于建立和谐稳定的劳动关系。而通过调解，当事人之间相互加强沟通，作出让步，很多问题都是可以解决的。而且，通过调解，能够减轻当事人的维权负担，有利于当事人维持友好的关系，便于裁决的执行，有利于维护和谐稳定的劳动关系。基于此，《劳动争议调解仲裁法》强化了调解。其一，扩大了劳动争议仲裁调解组织的范围。该法规定，用人单位可以设立劳动争议仲裁调解委员会，负责调解企业与劳动者之间所发生的劳动争议。企业调解组织由工会及企业代表组成。劳动者也可以向基层调解组织（如街道，各乡镇及村委的调解组织或其他调解组织）请求调解。其二，规定了劳动者与用

人单位之间发生劳动争议之后，劳动者可以请求有关调解组织调解，也可以不申请调解直接提请劳动仲裁。是否申请调解取决于劳动者，劳动者有主动选择的权利。其三，规定劳动者提请调解时，仲裁时效中止，劳动争议调解最长不得超过15日，这样就避免了用人单位借调解恶意拖延，造成劳动争议的久调不决，有利于维护劳动者的合法权益。其二，《劳动争议调解仲裁法》延长了劳动争议仲裁的时效期为1年，并完善了劳动争议仲裁时效的延长、中止、中断制度。原劳动争议仲裁的时效为60日，时效过短，不利于劳动维权。劳动者在合法权益受到侵害时，往往要同用人单位进行协商，调解，央求用人单位，没有打官司的习惯。用人单位也往往是能拖就拖，这样，很快就超过了60天的仲裁时效期。超过之后，则劳动仲裁不予受理，到法院也是不予受理，这样，劳动者的合法权益就难以得到维护。大部分劳动争议都是因用人单位的原因引起的，劳动者是受害者，而且劳动争议大多涉及劳动者的基本生活，涉及到劳动者的养命钱，血汗钱，失去这些钱，劳动者可能连基本的生活都成了问题，如此重要的权利和利益，仅仅因为超过了所谓的60天的时效期而难以得到保护，用人单位却借此得以合法赖掉其应付的法定义务，并借此谋得暴利。这也进一步纵容了他们大肆违反劳动法，其结果是劳动者的权利更加难以得到保障，用人单位却更加肆无忌惮，对劳动者的影响可以说是灾难性的。《劳动争议调解仲裁法》规定劳动争议仲裁的时效为1年，对劳动者来说可以说是一个天大的福音，他一方面可以使劳动者有足够的时间进行维权，另一方面，也避免了用人单位恶意拖延，借以躲避其法定义务的情况。其三，《劳动争议调解仲裁法

》规定对部分案件对用人单位实行一局仲裁，劳动者不服的，仍可向法院起诉。长期以来，劳动争议实行一裁二审的处理模式，即首先通过仲裁，对仲裁不服的，还可以向法院起诉，经过一审、二审，才能发生法律效力，用人单位拒不执行的，还要经过申请强制执行。如此复杂的程序，如此长的审理时间，一个劳动争议案件处理下来，短则几个月，长的几年。个别地方甚至出现了一个工伤案件十几年仍未审结的情况。劳动者属弱势群体，没有足够的精力与时间与用人单位PK。有个别的即使坚持下来也往往精疲力竭，得不偿失。而用人单位财大气粗，往往借此拖延，直至把劳动者拖得精疲力竭放弃维权才告罢休。基于这种情况，《劳动争议调解仲裁法》规定对于工伤案件，工资报酬案件及经济补偿案件等对用人单位实行一裁终局，即这些案件经劳动仲裁裁决后，劳动者不起诉的，即发生法律效力，用人单位不履行的，劳动者可向法院依法申请强制执行。同时，为了加强对劳动者的保护，还规定，劳动者对裁决不服的，可在法定期限内向法院提起诉讼，给劳动者了一个请求司法保护的途径，而用人单位却无权向法院起诉，这对劳动者来说也是一个福音。当然，为避免裁决的不公，该法还规定，在法定情形下，如劳动争议仲裁委员会无管辖权的，对于仲裁员徇私枉法，接受对方当事人贿赂的，对于明显适用法律错误的，对于严重违反法定程序的等六种情形的，用人单位仍可向法院起诉，这样，既切实保护了劳动者的合法权益，缩短了审限，减少了中间环节，维护了劳动者的合法权益，又兼顾了用人单位的利益，维护了公平正义，堪称一大绝笔，确实值得称道。第四个亮点是《劳动争议调解仲裁法》规定劳动仲裁不收

费，费用由财政负担。这对于劳动者来说，更是一个天大的喜讯，彻底解决了劳动者因没有钱支付仲裁费而被关在维权大门之外的现象发生。长期以来，劳动仲裁收费高是一个不争的事实。劳动仲裁的费用高得离谱，比法院的收费还要高得多，这样高昂的仲裁费用令广大劳动者难以承受，无钱缴纳仲裁费用，则无法启动仲裁程序，劳动者就无法维权。日前媒体报道重庆市数百名农民工因无钱缴纳高达34万的仲裁费而被关在维权大门之外，合法权益无法维护，这进一步给我们敲响了警钟。一个钱字不知将多少善良贫穷的劳动者关在了法律保护的大门之外。新的《劳动争议调解仲裁法》明确规定劳动仲裁不收费，这样，就可以大大减轻劳动者的维权负担，使劳动者因无钱而难以依法维权的现象彻底绝迹，这对于劳动者来说，更是一个喜讯，有利于劳动者依法维权。当然，《劳动争议调解仲裁法》还有许多不尽如人意之处，如《《劳动争议调解仲裁法》》仍把劳动仲裁作为劳动者维权的必要前置程序，即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。广大劳动者尤其农民工，属弱势群体，文化层次较低，法律知识淡薄，合法权益受到侵害时，能想到向法院起诉就已经不错了，知道劳动仲裁的少之又少。到法院起诉，却被告知不予受理，只能先提请劳动仲裁，尽管新《劳动争议调解仲裁法》优化了程序，实行了免费仲裁，这样的必要前置程序必经还是加重了劳动者的负担。曾经有许多专家学者呼吁取消劳动仲裁作为劳动者维权的必要前置程序，实行或审或裁制度，是否提

请劳动仲裁由劳动者自主决定。劳动仲裁则可以通过优化程序，提高效率来吸引劳动者来依法维权。遗憾的是，这些要求没有引起高层的足够重视，劳动仲裁仍被作为必要前置程序，这不能不说不是一个遗憾。总之，新的《劳动争议调解仲裁法》强化了调解的地位，延长了劳动仲裁的时效为一年，对部分案件对用人单位实行一裁终局制度，取消了劳动仲裁收费，这些是值得肯定的。虽然该法还有一些不尽入人意之处，终瑕不掩瑜，其方便劳动者依法维权的努力还是值得肯定的，愿《劳动争议调解仲裁法》在保护劳动者合法权益，快速有效解决劳动争议过程中发挥其应有的作用。 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