

又一座仅供瞻仰的神龛----对《劳动争议调解仲裁法》的解读
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/485/2021_2022__E5_8F_88_E4_B8_80_E5_BA_A7_E4_c122_485292.htm 《劳动争议调解仲裁法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议于2007年12月29日通过，即将于2008年5月1日实施。与《劳动合同法》相比，这部法律在起草时没有发起全社会广泛的讨论，公布时的反响也不太大。然而，这部法律的实施会对现行劳动争议处理机制产生很大的变化。劳动保障部副部长孙宝树近日就劳动争议调解仲裁法的贯彻实施接受了新华社记者采访，他将该法的归纳为六大突破性设计。即：一是规定部分案件实行有条件的“一裁终局”；二是延长了申请劳动争议仲裁时效期间。该法将申请仲裁的时效期间延长为一年；三是缩短了劳动争议仲裁审理期限，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主任批准，可延期并书面通知当事人，但延期不得超过十五日；四是更加合理地分配举证责任；五是减轻了当事人经济负担。该法规定，劳动争议仲裁不收费。劳动争议仲裁委员会经费由财政予以保障；六是突出了劳动争议调解程序。为尽量把争议解决在基层，最大限度地减少社会成本，该法将调解单列一章。本文作者无意按照领导的思路去解读，只是提出几个律师最为感兴趣的问题供讨论。一、关于仲裁时效众所周知，在《劳动法》第82条中规定了“提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请”，这个期限被广为诟病，甚至被称之为万恶的“六十日”。鉴于

这个六十日的期限不属于时效，不能适用中断，只能有条件地适用中止，因此更显得短促。而且对于“劳动争议发生之日”的界定也存在广泛争议。该法在第27条用了四款对于申诉时效的期限、中止、中断、特殊规定作了界定。原文如下：

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。前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。因不可抗力或者其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。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。法律将仲裁时效延长了五倍，确实是对于劳动者维权有很大帮助，但中国的法律变更总是难免矫枉过正，这里有两个问题需要明确。

1、没有最长权利保护期限 按照《民法通则》第137条之规定：“诉讼时效期间从知道或者应当知道权利被侵害时起计算。但是，从权利被侵害之日起超过20年的，人民法院不予保护”。然而该法却没有这种制度设计，这样造成了劳动者维权没有最长权利保护期限。在笔者经手的许多案子中，由于用人单位解除劳动合同的送达手续缺陷，导致很多劳动者就几年前甚至十几年前的争议去仲裁，最终胜诉。那么我们完全可以设想，今后出现了二十几年前的争议并以劳动者胜诉告终，这样的后果是否有悖于诉讼时效制度设立的意义？

2、劳动关系存续期间

的劳动报酬争议不受诉讼时效限制 其实在2006年，《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（二）》中对此就有类似规定，该司法解释第一条第（一）项规定：“人民法院审理劳动争议案件，对下列情形，视为劳动法第八十二条规定的‘劳动争议发生之日’”：在劳动关系存续期间产生的支付工资争议，用人单位能够证明已经书面通知劳动者拒付工资的，书面通知送达之日为劳动争议发生之日。用人单位不能证明的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日……”。第二条规定：“拖欠工资争议，劳动者申请仲裁时劳动关系仍然存续，用人单位以劳动者申请仲裁超过六十日为由主张不再支付的，人民法院不予支持。但用人单位能够证明劳动者已经收到拒付工资的书面通知的除外”。这个司法解释的出台对于审判实务已经造成了很大影响，很多劳动者追索很长时间以前的劳动报酬、加班费，给仲裁、法院的工作增加了很多负担，对用人单位的举证责任也加大了难度（因为减少劳动报酬争议的举证责任在用人单位）。而即使按照这个司法解释，用人单位能够提供书面拒付工资证明的，时效依然适用。而该法的规定则走得更远，只要劳动关系存续期间内以及劳动关系终止一年内，劳动者可以就以前任何时间段内的劳动报酬提起仲裁。

二、关于“一裁终局” “一裁终局”的设计一直是该法审议过程中的所谓亮点。立法者的初衷就是及时妥善处理劳动争议，尽最大可能将劳动争议解决于基层，维护当事人合法权益。该法第47 - 49条对于“一裁终局”的规定如下：第四十七条 下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：（一）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争议；（二）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争议。第四十八条 劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的，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。第四十九条 用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一的，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：（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。人民法院经组成合议庭审查核实裁决有前款规定情形之一的，应当裁定撤销。仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，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。笔者认为严格而言，立法者设计的不能称其为“一裁终局”，至多算是针对用人单位的“一裁终局”，它的合理性姑且不论，单就程序问题这里面值得商榷的问题就颇多，姑且提出供大家探讨。1、当地月最低工资标准十二个月金额作为标准，究竟是以申诉请求为准还是以仲裁裁决最终结果为准？在笔者参加的一些会议上，立法者自己已经提出过这个问题。但遗憾的是最终还是没有明确。笔者认为以申诉人最终确定的申诉请求的金额为准比较合理。因为如果申诉人的请求就低于标准，那么确实可以被定义为相对简单的案件，这是符合立法初衷的。当然实际上金额较小而案情复杂的案件也很多，但不具有普

遍意义。不过仅从法条上无法得出结论，所以这个问题亟待确定。

2、“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争议”的定义不明这句话从字面上包含两个并列关系，一、争议本身是有关工作时间、休息休假、社会保险方面的；二、争议是由于执行国家的劳动标准而产生的。按照这个逻辑，是否会出现“与执行国家的劳动标准无关的在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议”呢，而这种争议就不属于“一裁终局”的范围。笔者对这条确实很难理解，而且如果出现了符合这条但争议金额超过当地月最低工资标准十二个月的争议呢？是否适用“一裁终局”。

3、如果劳动者起诉，用人单位是否可以反诉、上诉？“一裁终局”是针对用人单位的，但是如果劳动者起诉后，用人单位提起反诉呢。按照立法本意应该是不允许，但法律依据何在，是否又与《民事诉讼法》相矛盾了。另外如果一审事实上支持了劳动者的起诉请求，作出了比仲裁结果更有利于劳动者的判决，用人单位能否上诉？二审法院是否只能在不低于仲裁裁决的范围内改判？如果一审维持了仲裁的裁决，劳动者没有上诉，用人单位是否有权上诉呢？这些问题不知立法者想过没有。

4、对于“一裁终局”的界定权在谁？按照该法的精神，如果仲裁认为案件属于“一裁终局”，那么必然会在裁决注明：“本裁决为终局裁决，用人单位不得起诉，劳动者可于本裁决送达之日起十五日内起诉”。但是如果用人单位认为该裁决不属于“一裁终局”呢，应当如何救济。目前看来，只能依据该法第49条的规定向仲裁所在地的中院申请撤销了。如果法院确实认为不属于“一裁终局”，应当如何处理呢？是以“违反法定程序”为由还

是以“适用法律、法规确有错误”为由撤销呢。而且这里还附带一个小问题，如果裁决被撤销，应当向哪一级法院起诉，该法第49条也没有说清楚。按照相关规定，应该是向基层法院起诉，但是立法者为什么在此就惜墨如金，就偏偏不写清楚呢。总之，“一裁终局”的设计看似美妙，但实施起来上述问题恐怕或多或少都会困扰仲裁和法院的。

三、关于审理期限

《企业劳动争议处理条例》第32条规定，仲裁庭处理劳动争议，应当自组成仲裁庭之日起六十日内结束，案情复杂需要延期的，经报仲裁委员会批准，可以适当延期，但延长的期限不得超过三十日。而该法第43条规定：“仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会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主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼”。由此可见，现行法律下劳动仲裁最长周期是90天，而该法规定的最长周期是60天。而且延长审限姑且不说最长60天的审限是否够用，最关键的是劳动仲裁委员会在规定期限不作出裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。按照该法的规定，仲裁委从45天延期到60天，必须要经过仲裁委主任批准并书面通知当事人。这意味着如果当事人在立案后45天内没有接到书面延期通知或者接到书面延期通知但超过了60日的，就可以直接向法院起诉了。可以想象，当事人起诉只要持立案通知以证明仲裁庭超期限审理，法院就必须立案。我想设计这种制度的人应该太理想化了。这样执行又会出现问题。譬如：

- 、法院会询问仲裁庭审理情况并催促其尽快结

案，但已经超审限了，仲裁庭结案有意义吗？当事人坚持不撤诉怎么办？一个案子同时在仲裁庭和法院审理是不是有点荒唐；

、假如是符合“一裁终局”条件的案件，仲裁庭超审限了，当事人起诉到法院，那么一审的判决是个什么地位。劳动者没有上诉的话是不是判决就生效了。我想有人会说，没有人会在打着仲裁的情况下给自己找麻烦去起诉。我也相信这样的人是凤毛麟角，但是法律既然赋予了当事人的权力，就不能阻止他去行使。对于一部法律来说，概念的准确、制度设计的严密都是必须做到的，如果出现了问题，对于法律的权威性和严肃性都是不利的。可以想象，2008年5月1日之前，劳动争议仲裁案件会大幅度下降，随着该法的实施，由于时效变为1年，仲裁免费的原因，案件随即会迅速增加。在这期间，难道又得等着实施细则或司法解释的出台吗？目前看来会是的。

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