

劳动争议调解仲裁法焦点透析 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_8A_B3_E5_8A_A8_E4_BA_89_E8_c122_485303.htm 继《劳动合同法》、《就业促进法》之后，2007年12月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议表决通过了又一部劳动法律----《劳动争议调解仲裁法》。与现行规范劳动争议解决的法规相比，这部法律有诸多创新之处，体现了以人为本，及时、方便、快捷、公正化解劳动争议的立法精神，将对完善我国劳动争议解决机制产生积极的影响。

一、适用范围扩大，诸多争议纳入调整范围 首先，事业单位与劳动者发生劳动争议受新法调整。《劳动争议调解仲裁法》第52条规定，事业单位实行聘用制的工作人员与本单位发生劳动争议的，依照本法执行；法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定。现行的《企业劳动争议处理条例》仅适用于企业与劳动者之间的争议，因此在目前的劳动争议解决机制中，事业单位的劳动者与单位发生争议后无法按照劳动争议来处理，给很多劳动者维权带来困惑。新法通过，使这部分争议不再游离于劳动争议解决机制之外，为这部分劳动者维权提供了依据。其次，在具体的劳动争议种类上，新法也有所增加。《劳动争议调解仲裁法》第2条规定，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。而《企业劳动争议处理条例》规定的劳动争议的种类为四类：（一）因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；（二）因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；（三）因履行劳动合同发生的争议；（四）法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。相比之下，新法在具体的劳动争议上也有所扩大，尤其是将劳动基准方面的内容纳入了调整范围，如工作时间、休息休假等。

二、注重调解作用的发挥，劳动者持调解协议可申请支付令“和为贵”式的调解在我国可谓源远流长，被称为“东方一枝花”，在化解社会矛盾方面具有其他解决方式无法替代的优势。尤其是劳动争议案件具有特殊性，与普通的民事案件不同，它不仅仅是劳动合同、劳动报酬的纠纷，还涉及到劳动条件、劳动保护、安全卫生以及其他社会保障等等问题，解决这些矛盾，仅仅靠行政手段和司法裁决是难以实现的，即便能通过行政手段和司法手段解决，但往往出现劳动者不愿看到的情形：维护自身权益的同时也要丢掉“饭碗”。而通过调解解决劳动争议，不但更有利于问题的解决，而且劳资双方不会伤和气，可以避免劳动争议解决后留下后遗症。因此，崇尚并运用调解制度的功效是十分必要的。所以，新法也十分注重调解在化解劳动争议案件的作用发挥。首先，新法规定了多种调解途径。《劳动争议调解仲裁法》第10条规定，发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：（一）企业劳动争议调解委员会；（二）依法设立的基层人民调解组织；（三）在乡镇、街道设立的具有劳动

争议调解职能的组织。上面提到的三类调解组织均可调解劳动争议，尤其是第二类，人民调解组织具有广泛性，就我国人民调解组织的设置情况来看，调解机构星罗棋布，只要有城镇社区的地方就有调解组织，有利于方便广大劳动者。可以预计，新法施行后，调解将会在劳动争议化解方面发挥越来越重要的作用。其次，劳动者持调解协议可向法院申请支付令。为解决调解协议的效力问题，对于特定争议的调解协议，新法规定劳动者可以持调解协议直接向法院申请支付令。其第16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。这为劳动者维权开辟了又一绿色通道。

三、劳动仲裁时效扩大为1年并且可以中断、中止，避免时效稍纵即逝

现行劳动法规定的劳动争议仲裁时效是60日，而且劳动争议仲裁委员会还将这60日视为不变期间，只要错过60日，一律不受理。当初规定60日的目的是为了及时解决劳动争议。后来实施发现其结果是适得其反，这60天可谓是稍纵即逝，劳动者一不小心错过这60天，就被挡在了维权的大门之外。因此，万恶的60天就成了众人批判的对象。为此，先是最高人民法院作出努力，首先是2001年出台的《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》规定这个60日是可以延长的；其次是2006年出台的《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）》规定这个60日是可以中断、中止的。《劳动争议调解仲裁法》也对时效作出了全新的规定。首先，新法大大放宽了时效的期限，其第27条第1款规定，

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。其次，新法规定了时效可以中止、中断。其第27条第2款规定，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。其27条第3款规定，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。第三，新法还规定了劳动关系存续期间实效不受限制。其第27条第4款规定，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。这就意味着，在劳动关系存续期间，拖欠劳动报酬问题永远也不会过时效，同时也可以避免在职期间劳动者维权就要丢饭碗，不维权就要过时效的尴尬局面，而是可以在离职后和用人单位来一个“秋后算账”。

四、减轻劳动者的举证责任，加重用人单位的举证责任

在任何仲裁、诉讼中，最重要的莫过于“证据”了，劳动争议仲裁也不例外。一般的举证规则为“谁主张，谁举证”。但是，劳动关系与其他民事关系不同，用人单位处于强势地位，劳动者处于弱势地位，即表面上的平等关系掩盖了事实上的不平等关系。因此，完全套用“谁主张，谁举证”的举证规则，有失公平。比如，劳动者主张加班工资的，如果要求劳动者提供加班证据，显然比较困难，因为考勤记录是用人单位保存的，劳动者一般无法获得。因此，《劳动争议调解仲裁法》第39条第2款规定

，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。

五、劳动仲裁周期缩短，加速争议的解决

首先，受理各环节期限被缩短。《企业劳动争议处理条例》第25条规定，仲裁委员会应当自收到申诉书之日起七日内做出受理或者不予受理的决定。仲裁委员会决定受理的，应当自作出决定之日起七日内将申诉书副本送达被诉人，并组成仲裁庭；决定不予受理的，应当说明理由。被诉人应当自收到申诉书副本之日起十五日内提交答辩书和有关证据。《劳动争议调解仲裁法》缩短了受理环节的各个期限。其第29条规定，劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人。第30条第1款规定，劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。第30条第2款规定，被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在十日内向劳动争议仲裁委员会提交答辩书。由此可见，现行受理各环节总的期限为29日，而新法规定的总的期限为20日，缩短了9日。其次，仲裁期限也大大缩短。《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《劳动争议调解仲裁法》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，而新法规定的最长周期是60天。而且新法还明确，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。

六、部分案件劳动者决定是否“一裁终局”，避免马拉松式的诉讼

目前我国劳动争议“一裁二审”的解决机制，导致劳动争议解决周期长、成本高。不少“聪明”的用人单位喜欢在“一裁两审”上打主意：劳动仲裁败诉了向法院起诉，一审败诉了申请二审。据上海市和广州市有关部门的统计资料显示，在劳动争议中，用人单位完全胜诉的案件不到20%。这个数据说明，在劳动争议案件中，用人单位存在大量的滥用诉讼权利的不当行为，即用人单位明知无理也要走全部法律程序，利用合法程序，恶意拖延时间，使劳动者的合法权益受到实际损害。这样下来，一般的劳动争议案件处理程序要经过11个多月才能出最终结果，劳动者被拖进“马拉松”式的诉讼，就算最后打赢了官司，也拖垮了生活，最后导致劳动者也不敢维权了。为解决这一问题，新法在“一裁终局”上有所突破。《劳动争议调解仲裁法》第47条规定，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。同时，新法还规定，上述两大类案件是否一裁终局决定权在劳动者，即新法第48条规定，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。这就意味着，对于上述案件，如果劳动者不服的，可以提起诉讼；如果劳动者不提起诉讼的，该裁决就意味着是“一裁终局”。七、部分案件用人单位可申请法院撤销仲裁裁决 在目前的实践中，一般认为法院不能撤销劳动争议仲裁委员会的裁决。最高法院对劳动部〔1988〕《关于人民法院审理劳动争议案件几个问题的函》答复劳动部的内容：劳动争议当事人对仲裁决定不服，向人民法院起诉的，人民法院仍应以争议的双方为诉讼当事人，不应将劳动争议仲裁委员会列为被告或者第三人。在判决书、裁定书、调解书中也不应含有撤销或者维持仲裁决定的内容。这一规定给用人单位不服劳动争议仲裁向法院起诉如何设计诉讼请求出了难题。用人单位不服劳动争议仲裁的，不能请求法院撤销仲裁裁决，更不能请求法院驳回劳动者的诉讼请求，因为起诉的不是劳动者而是用人单位。而《劳动争议调解仲裁法》明确了部分案件用人单位不服的，可以申请法院撤销劳动争议仲裁裁决。其第49条规定，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。同时第49条第3款还规定了，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。八、劳动仲裁不收费，降低维

权成本 《劳动争议调解仲裁法》第53条规定，劳动争议仲裁不收费。劳动争议仲裁委员会的经费由财政予以保障。这一规定无疑新法最大的亮点之一，有利于降低当事人尤其是劳动者的维权成本。 【注释】 作者简介：石先广，劳动法专家、培训师、律师，中国政法大学法律硕士，上海社会科学院劳动关系研究中心特邀研究员。已与中国法制出版社、中国劳动保障出版社、法律出版社、北京大学出版社、德国福兰咨询等多家知名出版机构合作，推出10余部劳动法、婚姻家庭法作品。在北京、上海、浙江、江苏、山东、河南、江西、深圳、广州、四川、辽宁等地讲授《劳动合同法解读与企业应对》近百场。近期出版的劳动法系列作品包括：《劳动法律问题与实务操作》；《劳动合同法的深度释解与企业应对》；《律师带您深度解读劳动合同法》；《劳动合同法 您逐鹿职场的利剑》；《劳动关系管理案例教程》；《企业常用规章制度（修订版）》；《企业规章制度制定技巧与风险防范》等。近期培训的知名企业包括：东海粮油、中粮包装、长江国际、中国核工业集团、华润电力、上海思源电气股份有限公司、上海纺织控股集团公司、江苏交通控股集团公司、江苏骏马集团、上海航空、好孩子集团、资生堂(中国)、稳孚勒机械（上海）、上海石化比欧西气体、上海易初莲花、和黄药业、锦江之星、上海腾隆（集团）、银宝集团、扬州金鹰、扬子江投资集团、荣能集团、上海惠普有限公司软件服务分公司、群硕软件开发（上海）有限公司、高知特信息技术（上海）有限公司、华夏媒体信息技术（上海）有限公司、智汇科技（中国）有限公司、上海中企人力资源咨询有限公司、上海证券交易所信息网络有限公司、明瑞电子

、山东宏程集团等。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