

关注《劳动争议调解仲裁法》实施一周年

劳动争议目前的救济机制仍然是法定的仲裁前置。但是,在案件大幅增长而劳动争议仲裁机构人员有限的情况下,出现了大量案件在劳动争议仲裁机构受理后不能在法定 60 日内审理的情况,这样就在事实上使得大量劳动争议案件“绕过”劳动争议仲裁机构的实体裁决而直接到法院诉讼。

劳动争议案件增幅大 仲裁不及“未裁先超限”

本报记者 张伟杰

2009年5月1日,《劳动争议调解仲裁法》实施一年。各地在“五一”前后纷纷发布该法实施一年来的劳动争议案件情况统计。

“井喷”、“大幅增长”是对案件数量进行描述使用最多的词语。

在北京义联劳动法援助与研究中心,咨询劳动争议问题的电话铃声此起彼伏。

该中心主任黄乐平律师说:“去年劳动合同法和劳动争议调解仲裁法相继实施,此后,通过电话、网络以及直接来访等方式向我们咨询的人数不断上升。仅今年 1~2 月,我们共接到咨询电话 614 个,接待来访者 244 批,网络解答 741 次。”

案件超法定期限未裁现象普遍

北京义联劳动法援助与研究中心遇到的情况是北京劳动争议案件数量激增的一个缩影。

4月27日,北京市人力资源和社会保障局劳动争议仲裁处对外公布,《劳动争议调解仲裁法》实施的一年中,劳动争议案件同比净增一倍以上,该市各级劳动争议仲裁委员会累计受理了 5 万件劳动争议案件,其中 99%以上为劳动者主张劳动争议仲裁申请。

各地劳动争议案件都出现了大幅增长的趋势。

2008年,上海市各级劳动争议仲裁部门共收到仲裁申诉 7.4 万件,涉及劳动者 9.3 万人;经审查,立案受理 6.5 万件,与上年同期相比增长 119.1%,共处理结案 4.7 万件,同比增长 73.1%。

浦东新区是该市劳动争议案件比较多的一个区。据该区劳动争议仲裁院统计,在 2008 年 5 月 1 日《劳动争议调解仲裁法》实施后到 2008 年 12 月,该院共受理了劳动争议案件 5309 件,占当年案件总量的 68%;与 2007 年同期的 1667 件案件相比,增加了三倍多。

浦东区劳动争议仲裁院仅有 18 名仲裁员,而该院目前每天平均要受理案件 40 件左右,每位仲裁员每个月至少要办理 10 件案子。

该院内勤工作人员小于在电话中说:“我们的仲裁员每天都加班,写仲裁裁决书已经成了大家生活的一部分。可就是这样,我们的案件也办不完。”

据了解,浦东劳动争议仲裁院目前受理的案件,已经被排到了 8 月份开庭。根据法律的规定,劳动争议仲裁案件必须在案件受理 60 日内审结,排到 8 月份开庭,早就

超过法定期限了。

对于超过期限的案件,该院目前的处理方式是,劳动者要求到法院起诉的,由劳动者出具一份申请书,该院在申请书上表示同意并加盖公章后,劳动者就可以直接到法院起诉;如果劳动者愿意等,则依然继续仲裁。

劳动争议仲裁案件迅猛增长,仲裁机构办案人员不足,二者矛盾带来的后果是大量仲裁案件无法在法定期限内裁决。于是,很多劳动争议案件未经劳动争议仲裁的实体裁决而直接进入法院诉讼。

今年一季度,上海浦东新区法院受理仲裁机构逾期未裁而直接起诉的案件占劳动争议收案总数的 36%。

这样的现象具有普遍性。

黄乐平告诉记者,在北京,现在劳动争议仲裁机构受理的案子,有的已经排到 9 月份才能审理。

“我们手头现在就有一个涉及到 100 多人的案件,劳动争议仲裁机构已经受理,但是法定的 60 天已经过去了,我们还没有收到开庭审理的通知。”黄乐平说,为了让劳动者更快地获得权益维护,我们准备近期直接到法院起诉。“这样的现实凸显出‘或裁或审’制度的合理性。”

一裁终局未能终结“诉讼马拉松”

《劳动争议调解仲裁法》在制定的过程中,为了使当事人更方便、快捷地化解纠纷,设计了一“裁终局”的制度。

然而,实践中一裁终局的案件却很鲜见。

义联中心的李嘉健律师介绍,该中心去年援助的 280 个劳动争议案件中,只有两个案件是一裁终局的。

“一裁终局案件的范围太窄,很多案件都无法得到一裁终局的‘待遇’。用比较直白的活来说,法律规定只有要‘小钱’的案件才能一裁终局。北京的最低工资是 800 元,依照法律的规定,不超过当地月最低工资标准十二个月金额即 9600 元的案件才可以,但是,一个十级工伤补助的案件就超过这一标准了。为了早点了结争议,能够‘一裁终局’,有的劳动者甚至不得不放弃部分权利。”

李律师向记者介绍了一个他刚刚经手的案件。

今年 40 岁的赖女士曾在北京一家公司做广告业务员,单位一直欠她 8000 余元工资未付。为了讨要,她向义联求助并获得援助。

本来依照法律的规定,用人单位欠薪,

《劳动争议调解仲裁法》实施一周年,法官分析涉及劳动争议裁决案件的特点,就维护用人单位和劳动者合法权益提出建议——

慎重对待撤销劳动争议仲裁案件

丁宇翔

2008年5月1日《劳动争议调解仲裁法》正式实施,各地中级法院受理的案件中首次出现了适用特殊程序审理的撤销劳动争议仲裁裁决新型案件,并且数量急剧增长。

案例

2007年11月27日,劳动者杨洋(化名)到一家医学技术公司工作。后双方因解除劳动合同发生争议,杨洋向公司所在地的劳动争议仲裁委员会提出申诉。仲裁委作出仲裁裁决:公司向杨洋支付解除劳动合同的经济补偿金 1600 元,额外经济补偿金 800 元;额外支付杨洋一个月工资 1200 元;支付杨洋试用期工资与转正后工资的差额 200 元并支付 25% 的经济补偿金 50 元。

裁决作出后,公司不服,以仲裁裁决适用《劳动合同法》不当为由向法院提出了撤销该仲裁裁决的申请。

法院经审查认为,杨洋与公司解除劳动合同

的经济补偿金应以《劳动合同法》的生效日期即 2008 年 1 月 1 日为界分段计算。第一阶段从杨洋到公司开始工作之日起至 2007 年 12 月 31 日止,杨洋得到的经济补偿金应参照原劳动部颁布的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》和《劳动部办公厅关于对解除劳动合同经济补偿问题的复函》的相关规定计算,即工作每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金,工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。第二阶段从 2008 年 1 月 1 日起至劳动合同解除之日止,杨洋应该得到的经济补偿金应该按照《劳动合同法》相关规定计算,即每满一年支付一个月工资标准的经济补偿,不满六个月的,支付半个月工资的经济补偿。仲裁委在对经济补偿金进行裁决时,忽略了计算经济补偿金应该考虑杨洋在每个阶段的平均工资问题,而只是考虑杨洋在解除劳动合同之前一个月的工资,存在着适用法律错误。此外,仲裁委裁决公司向杨洋支付额外经济补偿金和 25% 的经济补偿金也不符合《劳动合同法》第八十五条的规定。因此,其作出的裁决适用法律确有错误,符合依法予以撤销的条件。依照《劳动争议调解仲裁法》的规定,对争议裁决予以撤销。

提示

我国《劳动争议调解仲裁法》规定了在六种情形下,用人单位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。

从 2008 年 5 月 1 日起截止 2009 年 4 月 23 日,北京市第一中级法院共受理撤销劳动争议仲裁裁决案件 212 件,占该院一审同期新收一审案件的 54.5%。从总体上看,该类案件有如下几个特点是与用人单位和普通劳动者的利益保护密切相关的,需要引起注意:

一是撤销劳动争议裁决案件只能由用人单位提起。在劳动争议程序中,劳动争议的双方当事人是用人单位和劳动者,但并非双方都可以提起撤销劳动争议仲裁裁决之诉。只有当涉及追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或赔偿金,不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议,以及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做出劳动争议裁决的,用人单位才可以在收到裁决书之日起三十日内到劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销该劳动争议裁决。

二是对于用人单位已经提起撤销仲裁裁决的案件,劳动者仍然可以在法定期限内向基层法院起诉。对于前述可以提起撤销劳动争议仲裁裁决的案件,即使用人单位已经向中级法院提起撤销劳动争议裁决之诉,劳动者也仍然可以向劳动争议仲裁委员会所在地的基层法院起诉,只要其在收到劳动争议裁决书之日起十五日内起诉即可。

调解成了纠纷快速解决的捷径

“在未来的一两年内,劳动争议案件的持续增长的情况将可能继续。”黄乐平律师说:“2008 年与劳动者关系密切的三部法律相继实施,大大增加了劳动争议处理的可操作性;与此同时,由于新法实施前积压的问题太多,新法在某种程度上‘激活’了很多争议。这样,劳动争议仲裁机构和法院不可避

期待良好的立法本意在现实中彰显

金英杰

记者在采写的上述稿件,反映出《劳动争议调解仲裁法》实施后的一些新情况和动向,应该引起有关方面的重视。

劳动争议调解仲裁法的立法本意是减少当事人的诉累,缩短劳动争议处理期限。从现有执法看,确有加大调解力度的必要性。劳动争议调解仲裁法实施已 1 年,但有的调解组织至今尚未健全和完善,应加快劳动争议调解组织的建设,使调解真正发挥作用,使劳动争议纠纷

尽量在初始阶段化解。同时,也应加强劳动争议仲裁的力度。

鉴于我国目前仍处于社会转型时期,劳动争议案件恐怕在一定时期内都会呈上升趋势,因此地方政府应考虑增加专任仲裁员的编制,在人力、物力、财力上对劳动争议仲裁工作予以大力支持,这样才能缓解劳动争议仲裁机构的工作压力。

同时,欲提高劳动争议仲裁的权威

免地会有个‘消化不良’的过程。”

黄律师认为这样的情况并非坏事。“‘有病’老拖着不治只会越来越重。现在就是个逐步治疗的过程。随着这个过程的发展,劳动争议案件的增长趋势应该会逐步放缓。”

对于如何更快捷、有效地化解劳动争议,黄乐平开出的方子是“加大调解的力度”。

黄乐平的建议正好暗合了不少地方劳动争议仲裁机构的想法。

今年一季度,北京市劳动争议案件调解率达到了 52%,即劳动争议案件有一半以上由当事人双方调解解决,实现了彻底的案结事了,维护了劳动者和用人单位的合法权益。

据北京市人力资源和社会保障局劳动争议仲裁处处长郑秀兰介绍,为了提高办事效率,近期北京市将分三期培训 500 余名兼职仲裁员。这些经过培训后的兼职仲裁员,与仲裁员拥有同样的权力,参与劳动争议调解工作。

劳动争议调解是整个劳动争议处理程序中的重要环节。通过调解解决劳动争议,可以减少劳动争议仲裁和诉讼案件,有利于把矛盾解决在基层。《劳动争议调解仲裁法》的颁布实施,对长期以来不太明确的劳动争议调解组织设立以及工会在劳动争议调解中的地位等问题,提供了法律依据。

目前,国际金融危机来袭,不少企业不仅面临经营的困难,也面临着劳动关系不稳定的局面。“经过我们的实践来看,以调解为主要手段,抓住纠纷初始阶段这一解决问题的最佳时机,往往能及时、有效地化解劳动争议。”黄乐平律师说。

劳动争议调解是整个劳动争议处理程序中的重要环节。通过调解解决劳动争议,可以减少劳动争议仲裁和诉讼案件,有利于把矛盾解决在基层。《劳动争议调解仲裁法》的颁布实施,对长期以来不太明确的劳动争议调解组织设立以及工会在劳动争议调解中的地位等问题,提供了法律依据。目前,国际金融危机来袭,不少企业不仅面临经营的困难,也面临着劳动关系不稳定的局面。“经过我们的实践来看,以调解为主要手段,抓住纠纷初始阶段这一解决问题的最佳时机,往往能及时、有效地化解劳动争议。”黄乐平律师说。

(作者为中国政法大学副教授)

助你维权

用人单位不能向劳动者收取定金、保证金

我 2007 年 8 月到一家公司上班,与公司签了两年的劳动合同。签劳动合同的时候,公司让我交 3000 元保证金和身份证。如果不交,我就不能在那里工作。于是,我不得不按照公司的要求交了钱和身份证。2008 年,公司每天都让我们加班,周末也很难休息,我跟领导说身体承受不了,想辞职。可领导说辞职可以,但合同没到期,虽然身份证可以退给我,保证金不退。

请问,我能讨回这笔钱吗?

读者:马海

马海:

公司的做法是不合法的,你可以要回这笔钱。

《劳动合同法》第 9 条规定:用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

该法还规定,用人单位违反本法规定,扣押劳动者身份证等证件的,由公安机关责令限期退还劳动者本人,可以依照有关法律的规定给予处罚。用人单位违反本法规定,要求劳动者提供担保、向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,按每一名劳动者五百元以上二千元以下的标准处以罚款;对劳动者造成损害的,用人单位应当承担赔偿责任。

(金宏伟)

领养子女可以享受产假吗?

由于我不能生育,去年年底我和丈夫领养了一个孩子,孩子目前还处于哺乳阶段。为了照顾孩子,我向单位请产假,可单位不给我批假,还说我的情况不能休产假。

请问,单位的做法对吗?

读者:刘霞



领养子女 产假“有别”

漫画 李法明

刘霞:

产假是国家根据妇女的生理特点,对女职工在劳动过程中的安全 and 卫生所采取的特殊保护措施之一。领养子女并不是妇女的生理行为,因此无法享受产假。

如果你领养的子女年龄尚小,你可与单位协商以事假的方式来照顾子女。此外,申请请假需提供准生证、出生证等证明材料。从申请材料方面来看,你的孩子是领养的,不可能具备上述证明材料,同样无法享受产假待遇。

(李林)

集体合同只是个“底限”

我 2007 年到一家工厂工作,老板给我一份合同,说是公司的集体合同。我认为合同上说的工资太低,希望能涨点工资,但老板说集体合同是法律规定的统一合同,不能修改。

请问,法律上有这种规定吗?

读者:张保卫

张保卫:

法律规定,职工与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定,但并没有说不能超过。简单地讲,集体合同只是劳动条件与劳动报酬的底限。

《劳动合同法》第 51 条规定:企业职工一方与用人单位通过平等协商,可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。该法第 54 条规定:集体合同签订后,应当报送劳动行政部门;劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的,集体合同即行生效。

另外,该法还规定,集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准;用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

(金宏伟)