

Research on the reform of Chinese Labor disputes settlement system

劳动争议调解、仲裁和 审判制度改革研究

侯海军 / 著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

Research on the reform of Chinese Labor disputes settlement system

劳动争议调解、仲裁和 审判制度改革研究

侯海军 / 著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

劳动争议调解、仲裁和审判制度改革研究 / 侯海军
著. —北京:法律出版社,2011.6
ISBN 978-7-5118-2074-7

I. ①劳… II. ①侯… III. ①劳动争议—调解(诉讼法)—研究—中国②劳动争议—仲裁—研究—中国③劳动争议—民事诉讼—审判—中国 IV. ①
D922.591.4②D925.118.24

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第072881号

©法律出版社·中国

责任编辑/李群

装帧设计/贾丹丹

出版/法律出版社
总发行/中国法律图书有限公司
印刷/北京外文印刷厂

编辑统筹/法规出版社
经销/新华书店
责任印制/吕亚莉

开本/A5
版本/2011年6月第1版

印张/9.375 字数/290千
印次/2011年6月第1次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 上海公司/021-62071010/1636

北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995 重庆公司/023-65382816/2908

书号:ISBN 978-7-5118-2074-7

定价:28.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

序

从世界各国的劳动立法来看,劳动争议一般是指劳动关系双方当事人之间因实现劳动权利、履行劳动义务发生的争议,具体指劳动者与用人单位之间,在劳动法的范围内因适用国家法律、法规和订立、履行、变更、终止劳动合同以及其他与劳动关系直接相联系的问题而引起的纠纷。劳动争议解决的方式和制度多有变化,但由法院和法官通过审判方式解决劳动争议却一以贯之。

最早起源于法国的“裁判所”,雇主和雇员之间产生的纠纷由雇主作为法官来裁决。1806年3月18日,拿破仑通过法律设立了劳资纠纷调停处,并取代了原来的“裁判所”。法国的劳动法院是通过调解和判决的手段为解决雇主和雇员之间劳动合同方面的争议设立的。它由雇主和雇员组织各选同等数量的代表组成。任职时间为5年。每个大诉讼法庭区至少设置一个劳动法院。每个劳动法院包括5个自治部门和一个快速程序部门,他们按

案件中雇主和主要业务划定主管范围。劳动法官分别来自雇主和雇员方面,正副职每年更换。英国独立的劳动司法在1967年以工业法庭的形式建立。英国和威尔士在12个地区有30个劳动法院,总部为工业法庭中央办公室,所有的案件均要送交该办。劳动法院的每个法庭均有一个主席和两个分别由雇主和雇员方面委派的陪审员,主席须在司法部门工作过7年以上。德国的劳动法院是专门审理劳动争议案件的法院,也深受法国的影响。1890年2月4日,威廉二世皇帝发布“二月诏书”,要求尽快通过《企业法院法》,以“重新恢复”劳工生活中的社会平静。1890年7月29日,该项法律生效日即为德国统一的劳工司法权的开端。企业法院由一名无党派的主席(大多数由市政府官员担任)和相同数量的雇主和雇员组成,在快速和彻底的诉讼程序中提供法律保护一直是劳动法院审理案件的主要目的。1952年颁布了《劳动法院法》,对劳动法院审理劳动争议案件的程序作了全面的规定,包括三级劳动法院的组织结构、劳动法院的审理程序等。劳动法院是从普通法院体系中发展而来,并最终脱离了普通法院而形成的一类重要的专业法院。它负责审理劳动关系中私法性质的纠纷、劳资谈判双方之间的纠纷以及雇主与雇员(企业委员会)关于《企业章程法》的纠纷。德国的《社会法院法》是1953年9月3日颁布的,它是社会法院的组织法,也是社会法院审理社会争议的法律基础。作为一类特殊的公法法院,它负责对社会法方面的公法争议作出裁判。在司法实践中,这些争议既有社会保险机构与被保险人之间的争议,也有社会保险经办机构之间的争议。

在我国,劳动争议纠纷已经成为人民法院受理的民事纠纷中数量最多、冲突最大、变化最快、处理最为复杂的案件类型之一。自《劳动法》颁布实施后,我国又相继颁布实施了《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》,构建了劳动争议处理的仲裁与诉讼法律制度。在司法实践中,最高人民法院已经出台了三个《关于审理劳动争议案件适用法律法

律若干问题的解释》。这些立法与司法解释共同奠定了“一裁两审”的劳动争议纠纷处理机制。在“一裁两审”机制中,仲裁与诉讼协调才能有效发挥劳动争议纠纷处理机制的功能,仲裁前置程序的作用和价值需要在后续的诉讼程序中得到体现,也需要后续的司法程序来保障和完结。在现行的劳动争议处理机制中,要充分发挥劳动仲裁机构在处理劳动争议案件过程中的作用,避免仲裁程序流于形式,避免相关主体在劳动仲裁中走过场,就必须在“一裁两审”制度框架内实现劳动仲裁与诉讼良好的衔接,构建劳动争议案件仲裁与诉讼之间良性的协调机制,使其最大程度地发挥化解劳资纷争的效用。侯海军博士在本书中集中检讨了劳动争议调解、仲裁和审判三项处理机制的运行状态,实证地分析和研究了存在的制度缺陷,分别从宏观和微观两个角度提出了完善制度的改革设想,这是近年来国内就改革和完善劳动争议处理制度的为数不多的专著之一,具有较强的理论和现实意义。

由于劳动法律关系区别于普通民事法律关系,其更加侧重于保护劳动者的合法权益。劳动案件不同于民事案件,劳动者也不同于民事诉讼当事人,所以劳动争议处理的理念必然有别于普通民事纠纷。为此,作者对在构建更为有效地解决劳动争议的制度和机制方面的创新进行了有益的探讨,书中提出要增强现有企业调解组织的社会化程度,强化企业调解机构的调解功能,建立劳动调解协议的信用保障机制,促使当事人在达成调解后自觉履行协议义务等有建议性意义的观点;进而还对采取裁审分离、各自终局提出了自己的构想与理由。作者关于以独立性为目标,简化诉讼程序、优化审判组织结构、降低司法成本,成立专门的劳动争议审判庭并改革诉讼程序,利用现有的人民陪审员制度,吸收劳动关系双方的团体代表参与审判,平衡双方诉讼力量的设想也具有相当程度的前瞻性。书中广泛涉及的以简便快捷为目标,设计劳动争议诉讼小额简易处理程序;积极提倡 ADR 机制,加强诉讼调解等内容都有其独特的价值与合理性。

作者是一位有近二十年审判实践经验的法官,现在江苏省高级人民法院执行局担任领导工作。在长期从事民商事审判和执行的工作中,对于劳动者在劳动争议发生后所处的弱势地位有着深切的体会。进入人民大学攻读劳动法专业博士学位的三年时间里,参与了我所主持的多个课题,也进行了相关专题的研究和相关著述的写作,在劳动法及相关领域的学术研究能力上有进一步的提升。伴随着本书的出版,相信他会为劳动关系的法律调整作出更多的贡献,在劳动争议处理中取得更大的成就。

黎建飞

2010年12月8日

前 言

随着社会主义市场经济的发展,我国的劳动关系发生了巨大变化。构建和谐劳动关系,减少劳动争议的发生,对于我国经济平稳和持续发展具有十分重要的意义。1987年,我国恢复了劳动争议处理制度,建立了“一调一裁二审”的劳动争议处理体制和工作机制。1993年以来,《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》等劳动法律法规以及相关司法解释相继出台,对于规范和稳定劳动关系,解决劳动纠纷发挥了积极的作用。但是,近年来随着国有企业改制和民营经济的快速发展,我国劳动关系的结构发生了重大变化,劳动争议大量增多,现行的劳动争议处理体制在运行中暴露出了不少问题,与目前劳动关系现状以及劳动争议的处理需求出现了不相适应的问题,实有改革的必要。本文不揣冒昧,拟对于现行劳动争议处理体制运行的状态及存在的问题做实证的分析,对劳动争议处理体制改革和调解、仲裁以及劳动审判机制的改革提

出一些不成熟的建议,意求抛砖引玉。这也可能正是本文的价值所在。

劳动争议问题的研究,离不开马克思主义劳动关系学说等基本理论的指导。本文研究所依据的理论基础,是马克思主义政治经济学和历史唯物主义学说。最根本的研究方法,是马克思主义的唯物辩证法。唯有如此,对于社会主义市场经济条件下劳动争议发生的根源、本质以及劳动者的弱势地位才有了更为深刻的认识。对于如何改革劳动争议处理体制以及劳动调解、仲裁和审判机制,更加有效地维护广大劳动者的合法权益,才有了更强的责任感和使命感。

本文基于理论联系实际的方法论,尽可能地收集涉及本研究领域的学者著述、论文,学习理解各种学说观点;研究国外有关劳动争议处理制度的研究文献,归纳它们的共性经验;特别是通过查阅大量的反映劳动争议处理情况的统计数据和调解、仲裁和司法机构的内部统计数据,掌握了大量真实的第一手数据和资料。本文的观点大都建立在科学性的数据分析之上,不管观点本身是否客观公正,所提供的数据还是具有一定的研究价值的。因此,本文在具体研究方法上,比较多地采取了实证的数据分析法,此外,还运用了历史考察法、对比分析法、系统分析法等研究方法,力求对劳动争议处理制度的运行状态作出真实的反映,对于存在问题作出客观的分析,对于国内外的经验和做法作出评价,对于改革的方向作出正确的判断。

略有遗憾的是,由于一些统计数据涉及敏感问题或保密问题,不能够公开出来;还有一些需要了解的资料和数据没有收集到,希望不至于造成本文的有关统计结论和观点发生错误和偏差。

本书共分八章,另有前言和余论:在前言中对于本文的研究目的、研究方法和主要内容进行了介绍。第1章基于对劳动、劳动关系等基本概念的理解,对劳动争议及其内容和范围进行了界定,对于早期劳动争议处理机制的形成进行了考察。第2章介绍了世界上其他国家具有代表性的劳动争议处理制度,探讨了这些劳动争议处理制度的共性特

点、经验以及启示。第3章对我国劳动争议的性质和现状进行了分析,对于我国现阶段劳动争议多发的原因进行了分析。第4章揭示了目前我国劳动争议处调解、仲裁和审判程序的运行状况,分析了劳动争议调解、仲裁和审判制度存在的问题及原因。第5章对劳动争议处理体制改革的必要性进行了讨论,提出劳动争议处理体制改革的指导思想、总体思路 and 需要妥善处理好几种关系。第6章对现行劳动争议调解制度存在的问题进行了分析,提出劳动争议调解制度近期和中远期改革设想。第7章分析了现行劳动争议仲裁制度中的程序性问题,提出裁审体制改革意见,主张建立“或裁或审,各自终局”的裁审新体制。第8章针对我国现行劳动审判制度存在的问题,提出劳动审判制度改革的近期设想是成立专门劳动争议审判庭并完善诉讼程序;中远期设想是建立独立的劳动争议诉讼制度。并对建立专门的小额劳动争议诉讼程序进行了设计。余论中针对我国劳动争议处理范围狭窄的问题,提出要扩展劳动者权益保护范围,把集体争议、家政劳动争议和人事争议纳入劳动争议的范围并依法加以处理。

本书以我国劳动争议处理制度的改革和完善作为研究的出发点和落脚点。在学习和研究的过程中,我深切地感受到,当前中国广大劳动者在权益保护上所处的弱势地位和无助的状态。就劳动权的保障而言,建立一套较为完备且运行正常的劳动争议处理制度固然重要,但同样重要的是广大劳动者维权意识的提高和全社会对劳动者权益保护的重视。观念的变革是先导和关键,海涅说过一句名言:“思想走在行动之前,就像闪电走在雷鸣之前一样。”^①卢梭也曾深刻地指出,“一切法律之中最重要的法律,既不是铭刻在大理石上,也不是刻在铜表上,而是铭刻在公民的内心里,它形成了国家的真正宪法,它每天都在获得新的力量,当其他法律衰老或消亡的时候,它可以复活那些法律或替代那

① 转引自孙莉:“司法改革与程序意识”,载《法律科学》1999年第3期,第28页。

些法律,它可以保持一个民族的精神”。^① 因此,构建较为完善的劳动争议的处理制度仅仅是解决劳动争议的法律保障,更为重要的是,如何通过这种法律保障的有效存在和强大的压力,促使劳动关系的双方,特别是拥有资本的企业所有者及其管理者尊重劳动者的合法权益,进而形成良性的劳资关系,则是更为重大的命题。耶林在《为权利而斗争》中指出,法不仅仅是思想,而是活的力量,是不断的努力。作为一名研习劳动法的学子,衷心地希望我国的劳动法律不断得以健全,劳动争议的处理程序不断得以完善,劳动者的劳动权益得到应有的尊重和缜密的法律保护。劳动创造了一切,劳动者也应当充分享受他们经由劳动付出而获得的尊严、合理的报酬、家庭的幸福和体面的生活。

^① [法]卢梭:《社会契约论》(第2卷),商务印书馆1980年版,第20页。

目 录

前言 / 1

第一章 劳动争议概述 / 1

第一节 劳动和劳动关系 / 2

一、“劳动”概念及其理解 / 2

二、劳动关系 / 4

第二节 劳动争议的概念和特征 / 8

一、“劳动争议”概念的由来 / 8

二、“劳动争议”的定义 / 9

三、劳动争议的内容和范围 / 11

四、劳动争议的分类 / 13

第三节 早期劳动争议处理机制的形成 / 15

一、劳动争议发生的历史考察 / 15

二、西方资本主义国家劳动争议发展的不同
阶段 / 20

第二章 世界上其他国家和地区的劳动争议处理制度及其 启示 / 24

第一节 世界上其他国家和地区的劳动争议处理制度 / 25

- 一、英国的劳动争议处理制度 / 25
- 二、美国的劳动争议处理制度 / 29
- 三、法国的劳动争议处理制度 / 33
- 四、德国的劳动争议处理制度 / 36
- 五、瑞士的劳动争议处理制度 / 41
- 六、瑞典的劳动争议处理制度 / 42
- 七、日本的劳动争议处理制度 / 46
- 八、新加坡的劳动争议处理制度 / 51
- 九、澳大利亚的劳动争议处理制度 / 53
- 十、韩国的劳动争议处理制度 / 55
- 十一、越南的劳动争议处理制度 / 56
- 十二、香港地区的劳动争议处理制度 / 57
- 十三、台湾地区的劳动争议处理制度 / 58

第二节 其他国家和地区劳动争议处理制度的经验和启示 / 59

- 一、世界上处理劳动争议的主要模式 / 59
- 二、其他国家和地区劳动争议处理制度的经验和启示 / 62

第三章 我国劳动争议的性质和现状分析 / 74

第一节 我国劳动争议的产生与发展 / 74

- 一、新中国成立初期的劳动争议情况 / 74
- 二、社会主义建设时期至十一届三中全会以前的劳动争议情况 / 75
- 三、改革开放以来的劳动争议情况 / 76

第二节 现阶段我国劳动争议的性质、特征和原因分析 / 85

- 一、社会主义市场经济体制下劳动争议的性质 / 85
- 二、社会主义市场经济体制下劳动争议的特征 / 88

三、我国现阶段劳动争议多发的原因分析 / 90

第四章 我国劳动争议处理制度存在的问题与原因 / 96

第一节 调解、仲裁和诉讼程序的运行状况 / 97

一、劳动争议调解状况 / 97

二、劳动争议仲裁状况 / 101

三、劳动争议审判状况 / 107

第二节 劳动争议处理制度存在的主要问题及其原因 / 118

一、劳动争议调解制度存在的问题及原因 / 118

二、劳动争议仲裁制度存在的问题及原因 / 124

三、劳动争议审判制度存在的问题及原因 / 130

第五章 我国劳动争议处理制度改革的总体构想 / 143

第一节 劳动争议处理制度改革的构想 / 144

一、劳动争议处理制度改革论点综述 / 144

二、劳动争议处理制度改革的指导思想 / 148

三、劳动争议处理制度改革的总体设想 / 148

第二节 劳动争议处理制度改革要注意处理的几类关系 / 153

一、公平与效率的关系 / 154

二、借鉴国外经验和符合中国国情的关系 / 155

三、创建新的体制机制与利用现有资源的关系 / 158

四、体制改革和机制完善的关系 / 160

第六章 我国劳动争议调解制度改革设想 / 163

第一节 我国的劳动争议调解制度 / 164

一、我国劳动争议调解制度的产生和发展 / 164

二、劳动调解制度的基本内容 / 165

三、劳动调解制度的特点及存在的问题 / 166

第二节 现行劳动争议调解制度的完善 / 168

一、强化企业调解委员会调解功能 / 168

二、加强基层民间调解组织的建设 / 169

第三节 劳动争议调解体制改革设想 / 170

一、成立独立、中立的劳动争议调解组织 / 170

二、把集体争议纳入劳动争议调解的范围 / 172

三、建立劳动调解协议的信用保障机制 / 174

四、建立合格的“调解人”选用和培养制度 / 175

第七章 我国劳动仲裁制度的完善与“裁审”体制改革 / 176

第一节 我国劳动仲裁制度简述 / 177

一、我国劳动仲裁制度的建立与发展 / 177

二、我国现行劳动争议的仲裁制度的基本内容 / 180

三、现行劳动仲裁制度的特点 / 183

四、存在的主要问题 / 185

第二节 现行劳动仲裁制度的完善 / 186

一、以简单、快捷、灵活为方向,改革和完善仲裁程序规则 / 187

二、完善对劳动仲裁程序的司法监督机制 / 187

三、强化劳动仲裁机构建设,提升仲裁员素质 / 188

第三节 劳动争议仲裁体制改革设想 / 189

一、现行裁审体制运行中出现的问题 / 189

二、劳动争议裁审体制改革的思路 / 196

第八章 我国劳动争议审判制度改革构想 / 202

第一节 劳动司法制度及其发展 / 202

一、劳动司法制度的形成 / 202

二、劳动司法制度的发展 / 204

三、国外劳动司法制度的特点和发展趋势 / 209

四、西方民事司法制度的“接近主义”思潮给我们的启示 / 218	
第二节 我国的劳动审判制度 / 222	
一、我国劳动审判制度的建立与发展 / 222	
二、我国现行劳动审判制度的特点 / 224	
三、我国劳动司法制度的弊端及其表现 / 225	
四、劳动审判制度改革的总体设想 / 229	
第三节 劳动审判制度的完善 / 229	
一、设立专门劳动诉讼案件审判庭 / 230	
二、现行劳动争议案件的诉讼程序和规则的完善 / 233	
三、建立劳动争议诉讼简便化、快捷化处理的新机制 / 238	
四、以人为本,培养高素质劳动法官群体 / 240	
第四节 构建独立的劳动争议审判制度的设想 / 242	
一、劳动审判制度改革的中长期目标和方向 / 243	
二、劳动争议诉讼小额简易处理程序的设计 / 247	
三、积极提倡并推行 ADR 机制 / 255	
余论——我国劳动争议处理范围的扩展研究 / 257	
一、集体争议处理机制的建立与完善 / 257	
二、扩展劳动争议处理机构受案范围的建议 / 262	
主要参考文献 / 269	
一、国内文献 / 269	
二、外文文献 / 277	
后记 / 280	

第一章 劳动争议概述

生产关系是一切社会关系中最基础、最基本的关系,而劳动关系则是生产关系中最核心的内容。构成劳动关系的两大要素及主体分别是用人单位(企业)和劳动者,这两者分别代表着资本和劳动。在经济活动中,即使在不同社会制度下,绝大多数的经济经营体,其价值追求可以是多重的,但最主要的目标是利益,主要是经济利益的最大化及成本支出的最小化,而绝大多数劳动者的最大追求和愿望是个人及家庭生活的稳定,其必然的要求是收入的最大化和工作岗位的稳定化,而这两种追求是对立和矛盾的,不可避免会产生双方相互间权利和利益上的冲突,由此产生劳动争议。劳动争议是现代一种主要的社会矛盾的表现形式,如果劳动争议不能得到及时有效的处理,不仅会影响企业的正常经营和生产,进而会影响到社会稳定和社会和谐。现代世界各国都十分重视劳动争议的处理,并且把劳动争议处理制度作为调整劳动关系的重要