

您的位置: 首页 >> 阅读文章

阅读文章

Selected Articles

更多▲

使用大字体察看本文
阅读次数: 784

劳动争议若干问题浅析

郑建林

劳动争议, 又称劳动纠纷, 广义上是指劳动关系双方当事人之间关于劳动权利和劳动义务的争议; 狭义上仅指劳动关系双方当事人之间关于劳动权利和劳动义务的争议。

一、劳动争议的现状

自1987年我国恢复劳动争议处理制度后, 劳动争议的数量逐年递增。近几年, 其数量更是急剧上升, 涉及劳动者的人数也越来越多。劳动争议与劳动者的切身利益联系在一起, 不妥善处理这些争议, 势必影响劳动者及其家人的正常生活, 进而影响社会的安定团结。

劳动争议案件中劳动者的胜诉率大大高于用人单位, 根据我国劳动部和国家统计局的统计, 1995年各级仲裁委受理的劳动争议案件中, 劳动者申诉29176件, 占90.1%, 从仲裁委的处理结果来看, 用人单位胜诉的只占19.7%。1997年, 在仲裁委受理的案件中, 劳动者提起仲裁68773件, 占96.2%, 从案件处理结果看, 用人单位胜诉率只占16.2%。1999年仲裁委受理的劳动争议案件95%是由劳动者申诉的, 从案件处理结果看, 用人单位的胜诉率为12.9%, 又下降了4.7个百分点, 远远低于劳动者。我们应认识到, 我国劳动争议处理工作不仅要保护劳动者的利益, 同时也要保护用人单位在劳动关系中的合法权益, 以便生产、工作的正常运作。

我国现有的劳动争议处理结构包括企业劳动争议调解委员会(以下简称调解委)、劳动争议仲裁委员会(以下简称仲裁委)和人民法院三种。调解委是依法成立的专门处理劳动争议的群众性组织, 也是处理劳动争议的基层组织机构。仲裁委是由国家授权, 依法独立处理劳动争议的机构, 他与调解委一样都遵循三方原则。人民法院是处理劳动争议的最终司法机构。我国处理劳动争议的程序实行“一调一裁两审”的制度。调解不成的当事人可以向仲裁仲裁委申请仲裁, 或直接申请仲裁。仲裁具有强制性, 只要一方申请, 仲裁委即可受理。而且仲裁也具有法律效力, 法定期间内一方不履行裁决或不起诉的, 另一方可以申请法院强制执行。但是, 当事人不得直接向法院起诉, 劳动争议仲裁是劳动争议诉讼的前置的必经程序。如果当事人对仲裁不服的可向人民法院起诉, 人民法院依据《中华人民共和国民事诉讼法》规定的程序审理, 实行两审终审制。人民法院的审理是我国处理劳动争议的最终程序。

劳动争议案件是随着我国劳动用工制度和劳动合同制度的建立而逐步发展起来的一种新类型民事案件。而根据《中华人民共和国劳动法》(以下简称劳动法)的规定, 对劳动争议仲裁委员会的劳动仲裁不服, 可以向人民法院起诉。因此, 人民法院受理的劳动争议案件相应也呈逐年上升趋势和新的特点

《中华人民共和国劳动法》于1995年10月1日起施行, 由于历史原因, 该法只是确立了劳动争议案件的一般原则, 面对新类型劳动争议案件的增多, 劳动法对其调整已力不从心。作为劳动争议仲裁主管的劳动行政主管部门, 为了处理劳动争议案件, 不断颁布有关劳动争议的部门规章及规范性文件, 以调整不断出现的新情况、新问题, 虽收到了效果, 但与现实的需要却相去甚远。最高人民法院面对上述现实状况, 制定了有关劳动争议的司法解释为人民法院处理劳动争议案件提供了依据。但新类型案件的不断出现, 司法解释的作用显然无法满足现实的需要。劳动争议中涉及的仲裁程序与诉讼程序的反诉问题、劳动关系及劳务关系之间的区别、劳动争议仲裁后诉讼双方当事人的关系问题, 法律、法规及规章均未能明确的规定, 造成处理劳动争议案件无法可依, 使有法必依、执法必严、违法必究的法治原则失去了基础, 使得损害劳动者权益的现象屡屡发生, 而劳动者却投诉无门。严重影响了社会的稳定。因此, 从理论上及实务上研究上述三个问题, 就具有重大的现实意义。

二、劳动争议案件的反诉

作为处理劳动争议实体法的主要依据, 《劳动法》规定劳动争议的仲裁程序是诉讼程序的前置程序,

特聘专家

法学所导航

走进法学所

走进国际法中心

机构设置

《法学研究》

《环球法律评论》

科研项目

系列丛书

最新著作

法学图书馆

研究中心

法学系

劳动争议如果未经仲裁程序的仲裁裁决，人民法院不得受理。但作为处理劳动争议仲裁程序规定的《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》却没有规定反诉，这在程序上违反平等、对等原则。劳动关系的当事人对仲裁裁决不服，可以向人民法院提起诉讼。当一方当事人起诉，根据《中华人民共和国民事诉讼法》的规定，另一方当事人可以反诉，当事人一方可否反诉？是值得研究的问题。

（一）劳动争议仲裁程序中的反诉程序。

劳动争议程序，是指用人单位与劳动者发生劳动争议，在法定期间内，依法向仲裁委申请仲裁，仲裁委处理劳动争议所适用的程序。

劳动争议仲裁程序中建立反诉程序的必要性。我国现行处理民事纠纷的主要程序法有，《民事诉讼法》、《仲裁法》，规定被告和被申请人有提出反请求的权利；但《企业劳动争议处理条例》，却没有规定反诉。没能规定反诉程序，中否意味着当事人就没有反诉的权利？笔者认为，《企业劳动争议处理条例》作为程序方面的行政法规，在没有规定反诉程序的情况下，可以类推适用《中华人民共和国民事诉讼法》第一百三十六条的规定，当事人有提出反诉的权利，这在理论上不存在障碍。而在实践中，有的仲裁委允许当事群众观点提出反诉，而有的仲裁委则不允许当事人提出反诉，造成了在适用程序上的不统一，而适用程序上的不统一，又造成了对当事人劳动权利保护上的失衡，侵害了当事人的劳动权利。统一这方面的规范成为越来越紧迫和必要的问题，而在劳动争议仲裁程序中建立反诉制度，有效地维护了当事人各方的利益，也充分体现了当事人法律地位平等的基本司法理念。

仲裁程序中的反诉，是指在劳动争议仲裁程序中，被申请人针对申诉人的申诉，依据同一仲裁程序对申诉人提出新的申诉，仲裁庭对反诉人的申诉与申诉人的申诉合并审理，以达到抵消和吞并申诉的目的的一种制度。

仲裁程序中提起反诉的条件是：第一，反诉只是被申请人对申诉人提起，既可以是对全部申诉人提出，也可以是对一部分申诉提出；第二，反诉应当在仲裁委询问当事人最后意见之前提出；第三，反诉必须向受理申诉的仲裁委提起；第四，反诉的申诉事项与申诉的申诉事项必须有事实上或者法律上的联系。

劳动争议仲裁程序设置被申请人反诉程序的可能性。劳动争议仲裁程序可不可以规定被申请人反申诉程序？即规定被申诉权？笔者认为，完全可以。理由是：1、《企业劳动争议处理条例》颁行于1993年，当时，由于我国劳动用工制度方面的国家计划性质，用人单位处理劳动争议主要使用行政手段，劳动合同制度基本上没有施行，劳动争议的数量较少，也非常简单。在此情形下，没能规定反诉程序，可以理解。但随着《劳动法》于1995年颁布实施，劳动用工制度改革的进一步深化，劳动合同制度的全面推开，所有用人单位一律要与劳动者签定劳动合同，劳动争议数量呈逐年上升趋势，难度也越来越大，若当事人没有反诉权，就成为一个大问题。它违反了仲裁平等、对等原则。而实践中大量的劳动争议反诉的需求，为制度的反诉制度提供了必要性。2、在劳动争议仲裁实践中，有相当多的仲裁委受理被申请人反诉的实际，非但没有造成程序上的混乱，而是对解决当事人的劳动争议起到了很好的作用。反诉程序的作用是将当事人的劳动争议事项合并仲裁，即节约了仲裁成本，提高了仲裁效率，又充分发挥了劳动争议仲裁便利当事人，能迅速解决当事人劳动争议的功能。这为制定反诉程序提供了可能性。

根据现行劳动争议的范畴，被申请人提起反诉的范围主要包括以下几类：（1）因企业开除、除名、辞退劳动者和劳动辞职、自动离职发生的争议。因企业开除、除名及辞退劳动者而引发的劳动争议的申诉人一般是劳动者，但企业也会因上述行为，对劳动者提出反请求，如因被告开除、除名、辞退劳动者的严重违反规章制度行为给用人单位造成损害的赔偿请求，劳动者辞职、自动离职给用人单位造成的损失以及认为劳动者违反劳动合同的反请求等等；（2）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。劳动者可以按照《企业劳动争议处理条例》的规定，对用人单位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提起劳动仲裁，用人单位可以提起反请求，例如工资、福利、劳动保护方面用人单位给予了劳动者更高的待遇而劳动者不应给予如此待遇等，保险金的缴纳劳动者应当补足用人单位替劳动者代缴的本应由个人缴纳的部分等等，用人单位都可以提出反请求，请求退回差额部分补足应缴费用；（3）因履行劳动合同发生的争议，包括因执行、变更、解除、终止劳动合同发生争议。可以参照适用《中华人民共和国民事诉讼法》和《中华人民共和国民事诉讼法》的关于合同案件的审理中反诉的处理。随着新情况、新问题的不断出现，会有越来越多的案件可以适用反诉程序。

（二）劳动争议案件诉讼中的反诉程序的设置。

在劳动争议案件诉讼中，当事人是否能够反诉，《中华人民共和国民事诉讼法》第一百二十六条规定得非常清楚，双方当事人地位均等，被告可以反诉。法律规定反诉制度，是为了保护原被告双方的利益，被告提起的反诉的目的是为了抵消、排斥、并吞原告的诉讼请求，使原告的诉讼请求部分或者全部失去作用，甚至迫使原告对被告履行义务。

但是，劳动争议案件诉讼中的反诉，具有一般民事诉讼不具有的特点，具有其本身的特殊性。仅就几个问题做一粗浅探讨。

申诉人向仲裁委提起仲裁申请、被申请人没有反诉，申诉人不服仲裁委的裁决提起诉讼，被申请人作为被告有没有权利反诉？笔者认为，在这种情况下，被告无权提起反诉。理由是，劳动争议案件是特殊类型的民事案件，由于仲裁前置程序的设置，劳动争议诉讼案件是基于劳动仲裁而产生的，没有劳动仲裁程序就没有随后诉讼程序的产生。在仲裁程序中，被申请人没有提起的反诉，是对自己权利的处置，那么在后续的诉讼中其反诉没有存在的基础，因此不能提起反诉。

申诉人向仲裁委提起仲裁申请、被申请人反诉没有被批准，申诉人不服仲裁委的裁决提起诉讼，被申

诉人作为被告没有权利反诉？这种情况应允许被告提起反诉。因为在仲裁程序中被申诉人已按照法律规定行使了自己的权利，在诉讼中再提起反诉经审查反诉成立的，应当予以准许；反诉不能成立的可以不予受理。

申请人向仲裁委提起仲裁申请、被申请人没有反诉，被申请人不服仲裁委的裁决提起诉讼，申诉人作为被告能否反诉？这种情况应当准许被告反诉。因为，仲裁的基础是存在的，被告不反诉，其合法权益不能得到有效维护，譬如请求财产保全、先予执行无法得到保障。另外，也便于法院判决，否则容易造成法院裁定驳回起诉却无法执行的情况。这个问题后面将做较为深入的探讨。

三、如何确定劳动争议案件当事人的诉讼地位

依照现行规定，不服仲裁裁决，双方当事人均可在法定期限内向法院起诉，人民法院仍应以劳动争议双方为诉讼当事人。由于上述劳动争议处理机制问题，导致实践中在确定当事人的诉讼地位时出现了一些问题，以下几种情况尤为突出，试做一粗浅探讨。

（一）双方不服仲裁裁决起诉，是均列为原告？还是依起诉的先后列为原告和被告？最高院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第九条规定先起诉的为原告。但笔者认为，如果双方均不服仲裁决定而起诉，可按起诉的先后顺序列为一方为原告，另一方为反诉原告。理由是，既然均不服仲裁裁决，只要当事人依法律规定起诉，符合受理的条件，法院就应将当事人列为原告。如果将双方当事人均不服仲裁裁而起诉的一方当事人列为原告，而将另一方当事人列为被告，就会造成原、被告诉讼地位不平等。因为被告本身在诉讼中处于一种只能辩驳对方的地位，并不能对原告提出相反的独立的诉讼请求。从诉讼性质上讲，反诉并不是辩驳。如果当事人本属原告的地位，却非要将其列为被告，这可能导致处理结果不公正。所以，为了能充分体现公正的原则，在目前还是将双方列为原告和反诉原告比较适宜。这样也符合民事诉讼法规定的特征。这样列当事人，审理中法律关系也比较顺畅。

（二）一方同意仲裁裁决，另一方不服仲裁裁决向人民法院起诉，法院经过审理，认为原告起诉无理，是判决驳回原告的诉讼请求还是必须将仲裁裁决内容重判一遍？依《民事诉讼法》的规定，如果原告的诉讼请求无理，法院将判决驳回其诉讼请求。但在劳动争议案件中，如果被告没有向法院提出保护的请求，而原告的诉讼请求又被驳回，那么法院的判决如何执行？被告的利益如何保护？是否执行仲裁裁决？

笔者认为，由于法院判决对仲裁裁决内容不明确表示维持或变更，这种处理机制的弊端使被告处于既要求保护，但又无法反诉的地位。鉴于一方当事人起诉后仲裁裁决便不生效的情况，我们认为这类案件一进入诉讼程序，双方当事人就恢复到仲裁前的地位。在审理中应要求原告对仲裁裁决每一项内容提出意见，然后逐条件进行审查。如果用人单位对职工的处理在认定事实或适用法律上确有错误的，可以判决予以撤销，或者判令用人单位重新作出处理，一般不变更其决定。但对追索劳动报酬、培训费、退休金、工伤赔偿等案件，可以依具体情况予以变更。经审查，原告不服仲裁裁决的理由不能成立的，法院在驳回原告诉讼请求的同时，可以将符合法律规定的仲裁裁决内容写入判决书中。这样就可以从法院判决书中得知人民法院对该劳动争议案件的处理结果，也便于执行。

四、劳动法律关系和劳务法律关系的区别

劳动法律关系，是指劳务者与所在单位（用人单位）依据劳动法律规范，在实现社会劳动过程中形成的权利义务关系。它有如下特点：

1、它的主体双方具有平等性和隶属性。劳动法律关系主体一方是劳动者，另一方是用人单位。在劳动法律关系建立前，劳动者与用人单位是平等的主体，双方是否建立劳动关系以及建立劳动关系的条件由其按照平等自愿、协商一致的原则依法确定。劳动法律关系建立后，劳动者是用人单位的职工，处提供劳动力的被领导地位；用人单位则成为劳动力使用者，处于管理劳动者的领导地位，双方形成领导与被领导的隶属关系。劳动法律关系的该特征与民事法律关系主体间具有平等性、行政法律关系主体具有隶属性相区别。

2、劳动法律关系具有国家意志为主导、当事人意志为主体的属性。劳动法律关系是按照劳动法律规范规定和劳动合同约定形式形成的，既体现了国家意志，又体现了双方当事人的共同意志。劳动法律关系具有较强的国家干预性质，当事人双方的意志虽为劳动法律关系体现的主体意志，但它必须符合国家意志并以国家意志为指导，国家意志居于主导地位，起统帅地位。这与民事法律关系具有平等性，反映双方当事人的意志。行政法律关系具有隶属性的法律关系，具有国家强制性相区别。

3、它具有在社会劳动过程中形成和实现的特征。劳动法律关系的基础是劳动关系。只有劳动者同用人单位提供的生产资料相结合，实现社会劳动过程中，才能在劳动者与用人单位之间形成劳动法律关系。实现社会劳动过程，也就是劳动法律关系得以实现的过程。劳动过程形成和实现劳动法律关系，是劳动法律关系与流通过程中形成和实现的民事法律关系区别开来。

劳动法律关系的要素包括：1、主体要素。劳动法律关系的主体，一方是劳动者，且劳动者必须是自然人，包括具有劳动能力的我国公民、外国人和无国籍人，即企业、国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员，实行企业化管理的事业组织的非工勤人员，以及其他通过劳动合同（包括聘用合同）与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者；一方是用人单位，包括企业、事业、机关、团体等单位及个体经营单位。2、内容。即指劳动法律关系的主体双方依法享有的权利和承担的义务。3、客体。劳动法律关系主体双方的权利义务共同指向的对象。即劳动者的劳动行为。

但在理论上及实践中，劳动法律关系，与劳务关系却经常混淆，特别在处理劳动争议时，将二者混淆

的情况时有发生，即本应当是劳动法律关系，却认定为劳务关系；而将劳务关系，认定为劳动法律关系。因此从理论上分析劳务关系的特征，即有重大的意义。

劳动关系，是指当事人双方约定一方为他方提供劳务，他方给付报酬而形成的平等主体之间的法律关系。它的特征是：

1、它的主体双方具有平等性，没有隶属性。劳务关系主体之间是平等的法律关系，不管是劳务关系的产生、变更和消灭，以及履行，均是平等的，没有管理与被管理的隶属关系。

2、它具有当事人意思为主导的特征。作为劳务关系，它的产生、变更和消灭，以当事人的意思表示为标志。体现了当事人的意思自治，国家意志基本不干预。

3、它主要是在流通领域发生的关系，而不是在社会劳动过程所发生的关系。

它的要素包括：1、主体。劳务关系的主体。不仅包括自然人，也包括法人、合伙、国家、外国组织以及其他特殊组织（包括非法人组织、清算组织等）。2、内容。它的内容即权利义务具有广泛性。3、客体。即包括行为，也包括物、智力成果及与人身不可分离的非物质利益（人格和身份）。

根据以上分析，劳动法律关系与劳务法律关系的区别：

第一，主体不同。劳动关系是按照《劳动法》的规定在用人单位和劳动者之间产生的一种不对等关系，是管理和被管理、支配和被支配的关系，是指在用人单位与劳动者之间产生的一种劳动者提供劳动，用人单位付报酬的稳定关系；劳务关系是按照《合同法》产生的平等主体之间的契约关系，不存在管理与被管理的情况，劳务方只要按照约定完成工作任务即可，劳务关系的产生、变更和消灭，以及履行，均是平等的，没有管理与被管理的隶属关系，另一方无权作出额外要求。

第二，两者产生的依据不同。劳动关系是基于用人单位与劳动者之间生产要素的结合而产生的关系；劳务关系产生的依据是双方的约定，是平等民事主体按照《民法通则》、《合同法》的规定，双方意思自治的结果。

第三，客体不同。劳动关系的客体是劳动关系主体双方的权利义务共同指向的对象。即劳动者的劳动行为。劳务关系的客体比较广泛，既包括行为，也包括物、智力成果及与人身不可分离的非物质利益（人格和身份）。

第四、两者关系的稳定性不同。事实劳动关系当事人之间关系较为稳定、长久，反映的是一种持续的生产资料、劳动者、劳动对象之间结合的关系，而劳务关系当事人之间体现的是一种即时清结或者延时清结的关系。