



学会简介

[更多](#)

- 学会简介
- 学会章程
- 领导机构名单
- 常务理事、特邀理事、理事...
- 团体会员名单

政策法规

[更多](#)

- 企业职工带薪年假实施办法...
- 关于调整北京市2008年...
- 关于2008年调整北京市...
- 关于调整2008年失业保...
- 关于工伤保险工作若干问题...

浅议我国人民法院设立劳动法庭

发布时间：2007-10-10 15:01:06

浅议我国人民法院设立劳动法庭

厦门大学法学院 蒋月

劳动争议发生后，有关当事人应通过哪些途径，由哪些机构运用什么方式对争议进行处理，是劳动争议处理机制中各种资源配置需要解决的问题。而资源配置及其方式，不仅仅在于为解决劳动争议提供救济途径，而且必须重视专业化和效率因素。在我国，劳动争议的解决实行“一裁二审”或“先裁后审”的特别处理机制。关于这种体制的弊端，理论界与实务界已有众多论述。本文讨论的是，在司法解决体制下，如何更有效率地公正解决劳动争议。为此，笔者主张，基于劳动争议案件的特点及其数量，可以考虑在中国的人民法院设立专职审理劳动案件的劳动法庭，待条件成熟后设立作为特别法院的劳动法院。

一、劳动争议案件的特点

劳动关系是从民事法律关系中分离出来的一种新型法律关系。自英国于1802年颁行《学徒健康和道德法》标志工厂法的诞生以来，经过一百年左右发展，逐渐形成了现代意义的劳动法。第一次世界大战后，“劳动法”这个名称被固定下来，成为流行于各国称呼调整劳动关系以保障劳工权利的法律之统一名称。因此，劳动案件与民商事案件具有一定共性。但是，劳动争议不同于民商事案件，具有自身的特点。

1、劳动关系当事人双方法律地位不平等

尽管各国劳动者要求劳动者与用人单位双方基于平等自愿，在协商一致的基础上签订劳动合同，然而，需要利用用人单位提供的劳动机会实现谋生的劳动者始终处于弱势地位。特别是在我国现阶段，劳动力市场供大于求，就业形势严峻的市场环境下，用人单位与劳动者之间的强弱悬殊不必讳言。劳动关系建立后，用人单位与劳动者是管理与被管理的关系，双方掌握的信息极不对称，劳动者处于较为被动地位。因此，劳动法才会普遍地向劳动者提供倾斜保护，以便在实质上实现公平。

2、劳动争议内容的敏感性

劳动争议事项通常都关系到劳动者的生存及其家庭的基本生活维持。对劳动者而言，劳动是其实现生存的基本手段，劳动者通过出卖劳动力谋得报酬，满足本人及其家庭的基本生活需要。因此，获得并保持劳动岗位，是劳动者谋求的主要目标。发生劳动争议，甚至与用人单位“对簿公堂”，通常意味着劳动者失去工作，中断经济来源。因此，快速便捷是劳动争议解决首先的和基本要求。

3、解决劳动争议所适用的实体法具有社会法属性

社会法是以社会权为核心的关于劳动、福利、教育等一般社会福利的立法。劳动法作为解决劳动争议时适用的实体法，具有公法和私法双重属性，是典型的社会法。“私法自治”原则在劳动关系调整中受到了极大限制。劳动案件的审理，不能简单主体双方完全平等的民商事规则和程序，而必须尊重劳动关系的事实状态，向劳动者提供倾斜性照顾。因此，规范劳动争议的管辖、权利与义务分配、时效、证据等方面的规则，不宜与民事案件相提并论。

正是基于劳动案件的特殊性考虑，世界上绝大多数国家和地区为劳动争议的解决建立了有别于处理普通民事纠纷的特殊处理机制。

二、民事法庭适用民事程序审理劳动争议存在的不足与困难

中国现行法律框架下，劳动案件被作为民事案件类型之一，由民事法庭审

理。由于我国迟至1994年始颁布《劳动法》，故直到20世纪90年代末，劳动争议案件被认为是“随着我国劳动用工制度的改革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”。劳动争议案件被作为与一般民事案件并列的一个独立案件类型，由民事审判庭审理。人民法院审理劳动案件，由民事审判庭法官按照民事诉讼程序审理，简单地套用民事审判的价值判断、思维方式、审判方式等，实践中难免存在某些问题。

1、案件处理能力不足，案件处理周期过长

按照现行“一裁二审”的劳动争议解决机制，劳动争议获得最终成果，常常需要8—11个月左右时间，即根据《企业劳动争议处理条例》和《民事诉讼法》有关规定，仲裁程序2—3个月、第一审诉讼3—6个月、第二审诉讼3—6个月，必要时还可以延长。如此一来，在正常情况下，一般的劳动争议案件处理程序要经过11个月余才能有最终结果。这种耗时费力的争议解决机制，往往会给劳动者的合法权益造成很大的损害，因为资方利用法律规定中的弊端采用拖延战术，劳动者没有足够的时间、精力和财力，很可能因为折腾不起而放弃救济。

有专项调查结果显示，劳动仲裁受理的案件中，约有70—80%在仲裁程序终结争议；大约有20—30%的劳动争议纠纷，不服仲裁裁决进入诉讼程序。法院审理的劳动争议案件数量大，且每年还以约20%的速度在递增。2005年，人民法院受理的劳动争议案件已达18万件。“处理周期过长问题主要集中在进入诉讼程序的案件中，并且突出地表现在诉讼程序阶段”。根据全国劳动仲裁部门的统计，96%的劳动争议仲裁案件是在法定60日内终结的；在劳动争议仲裁申请较多的广东、上海等地，仲裁程序解决争议所需时间平均每个案件为40—60日。但是劳动诉讼所需时间大大增加，一审每案需时100日；二审每案所需时间为60日。其中法院司法审判能力不足，应是劳动诉讼需时较长的重要制约因素。

还有部分“聪明”的用人单位想法设法利用尽“一裁两审”所有救济程序，以拖跨劳动者为主要目的，恶意拖延时间，而不论结果是否胜诉。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%。这说明，用人单位的确存在滥用诉权的情况。对用人单位而言，利用劳动争议程序的成本十分低廉，申请劳动仲裁时，一般争议方仅需支付数百元，而向法院提起诉讼仅需支付数十元。用人单位一般设有专门部门或法律顾问，有能力聘请职业律师，也有时间、有精力耗下去，有时间、精力投入“一裁二审”程序，劳动仲裁失败后，向人民法院提起诉讼；一审裁判败诉后，再发动上诉程序。经过“马拉松”式的“斗争”，劳动者即使赢得了诉讼，其付出的时间、精力、财产合计可能远远超出了诉求利益。最终即使赢得了胜诉判决，还可能是空头支票，几乎没意义了。劳动争议处理时间的延长，增大了劳动者维权的成本。许多劳动者不得不放弃有权获得的劳动待遇，而急着寻求新工作。非到万不得已，如工伤争议事关后半生生活依靠等争议，才不得不咬紧牙关把诉讼坚持到最后。据国家有关部门统计，在1998—2004年间以仲裁程序解决的劳动争议中，用人单位胜诉、劳动者胜诉分别占当年仲裁审结案件总数的比例如下：1998年：19.7%，80.4%；1999年：19.2%，77.1%；2000年：15.4%，79.4%；2001年：14.4%，63.9%；2002年：21.1%，66.1%；2003年：22.0%，70.1%；2004年：20.4%，70.3%。此外，还有部分案件是用人单位和劳动者双方均部分胜诉的。这说明，劳动者的合法权益，的确受到了用人单位较为严重的侵犯。为使劳动争议案件能够得到及时解决，有必要为劳动争议设立专门审判组织，专职地快速地解决劳动争议。

2、劳动案件审判人员专业化程度偏低，不能满足劳动司法审判需要

劳动关系是劳动者与用人单位之间存在以劳动者提供劳动给付和用人单位为此给付劳动报酬和其它劳动待遇所形成的法律关系。劳动争议主体是具有相对固定的劳动关系的用人单位和劳动者，虽然双方在建立劳动关系时地位是平等的，但在劳动关系存续期间，双方又存在管理与被管理、支配与被支配的关系。劳动争议内容是劳动权利和劳动义务，这种权利和义务兼有人身性和财产性，有别于民事案件所反映的人身关系和财产关系。劳动争议案件不同于普通民事案件，而具有特殊性。无论是变更、解除、终止劳动合同纠纷，还是有关劳动报酬、劳动条件、劳动保险待遇争议，也无论是工伤争议还是裁员纠纷，劳动者和用人单位作为案件的双方当事人，相互并不完全处于平等关系，而是具有明显的管理与被管理地位的身份关系，或者说是兼具人身关系特点的合同关系。如果把劳动争议

案件作为一般民事案件对待，如果忽视其自身特点，不利于劳动案件的依法公正解决。而我国现行民事法官，大多数未接受过劳动法教育或专门训练，很容易理所当然地将劳动案件作为民事案件，适用民事程序审理，而忽略了劳动案件的特殊性，从而不利于案件审理质量的提高。

甚至有“一些地方人民法院民事审判庭由于不堪劳动争议诉讼案件重负，采取控制劳动争议案件立案数量的做法，导致一些劳动者诉权被剥夺。此外，一些地方人民法院对已立案的劳动争议案件，难以集中精力及时审理，质量不易得到保证，也给维护劳动争议当事人合法权益、协调劳动关系，促进社会稳定等造成不利影响”。

3、对劳动争议案件的特殊性把握不准，适用法律错误

劳动案件审理所依据的法律，基本上不同于一般民事案件。如劳动争议案件审理主要适用《劳动法》、《工会法》和其它劳动法律法规，而按照民事审判原则审理劳动争议案件，极易产生处理不当的情况。同时，审理劳动争议案件，要求法官和办案人员必须熟悉劳动法律法规及相关政策，如果仅仅熟悉民事法律法规和政策，是难以胜任劳动争议案件审理需要的。“打开劳动和社会保障部的网站就能看到，劳动部颁发的用来规范劳动关系的劳动规章有963部之多”，就是法官、律师欲全面了解都有困难。

4、劳动案件审理由职业法官担任，没有用人单位、劳动者的代表参与

根据《劳动法》第81条和《企业劳动争议处理条例》第13条规定，劳动争议仲裁委员会由劳动行政主管部门的代表、工会的代表、企业代表三方人员组成，尽管这种机制实践中因劳动者代表和用人单位代表的缺位而被批评为实质上成了劳动主管部门独家的行政仲裁，存在诸多负面因素。然而，我国现行劳动案件司法裁判，法庭成员完全由职业法官担当，欠缺用人单位、劳动者各自的代表。由于职业法官的阶层特殊性，其对劳动案件当事人争议利益的熟悉程度也可能存在某种程度不足。

三、国外劳动法院或劳动法庭的经验

从各国立法及其实践看，由于传统、经济社会发展状况、文化差异等因素影响，在劳动争议处理的性质、形式和解决方式方面，各国存在相当大的差异，各有各的特点。目前世界各国劳动争议处理机制有三大类型：第一，劳动法庭或劳动法院模式，以德国为代表，包括法国、瑞典、以色列、马里共和国等国家，均设立专门的劳动法院或劳动法庭，适用特别程序专门行使对劳动争议案件的审判权。第二，将第三方调解和仲裁作为劳动争议处理的主导方式，以英国和澳大利亚为代表。这些国家设立专门的劳动仲裁机构处理劳动争议案件。例如，英国在劳动部主持下，成立有独立的咨询、调解和仲裁局这一专门机构，作为中立调解人，不仅负责解决个人和团体的劳动争议，而且向当事人提供咨询建议；其成员均为专职调解人，具有公务员的地位，通常从劳动部选任。此外，政府主管行政部门有时还采取与劳资双方，即工会和企业雇主的代表共同组成专门的劳动争议处理机构。第三，将民事诉讼作为处理劳动争议的最终方式，例如日本。多数国家采用单一机构处理体制，也称单轨制，即劳动争议只由劳动仲裁机构或者劳动司法机构处理，而不是仲裁和司法并存由当事人选择仲裁或诉讼。在单一机构处理体制下，劳动争议案件当事人，要么只能向劳动仲裁机构提起劳动仲裁，要么只能向劳动司法机构提起劳动诉讼，并且必须接受仲裁结果或诉讼结果。由于劳动司法机构与劳动仲裁机构各自独立运行，因而对当事人的实体利益有着重要影响的时效问题并不存在冲突的情形。而将劳动争议纳入民事诉讼体制的日本，为了应对迅速增长的个体劳动争议，先后于2001年和2004年制定了《个体劳动争议解决促进法》和《劳动审判法》，以适应劳动争议特殊性的需要。此外，替代性纷争解决机制（ADR）在外国也获得了广泛应用。

20世纪以来，建立专门性劳动争议解决机制已成为现代国家普遍通行的做法，目前世界上许多国家都建立了劳动法院或者劳动审判庭。在欧洲，法国的普通法院有三类：（1）专门法庭（包括儿童法庭、负责处理雇主和职工之间纠纷的劳资调解委员会、审理商人之间或商业公司之间争端事件的商务法庭和社会保险法庭）。（2）民事法院。（3）刑事法院（包括判决轻微犯罪案件的警察法庭、判决轻罪案件的轻罪法庭、判决重大刑事案件的重罪法庭）。亚洲的以色列国，有《劳动法院法》（5729-1969年），设立的劳动法院的分为两种：地方劳动法院和国家劳动法院。非洲的马里共和国的司法组织中也有专门的劳动法院。此处着重介绍德国和以色列两国的劳动法院。

1、德国劳动法院及其劳动案件审理实践

德国的劳动法院具有悠久历史。在德国的司法组织中包括了专门的劳动法院和社会法院体系。劳动法院区分为联邦劳动法院、州劳动法院和地方劳动法院三级，主要审理雇主与雇工的劳动纠纷，以及雇主和工会之间的纠纷。劳动法院受理案件时，规定争议双方必须有书面合同，否则由普通法院管辖。社会法院又分为联邦社会法院、州社会法院和地方社会法院三级，实行三审终审制。社会法院主要负责审理社会保险、健康保险、失业金的付款、疾病补贴、事故赔偿、退休金、儿童救济款，以及其他由政府 and 行政机构负责的赔偿。涉及企业福利发放产生的纠纷由普通法院管辖。社会法院审理案件不收费，不允许律师参与，主要是调解结案。” 1890年2月4日立法是设立企业法院的依据，也被认为是德国建立独立的劳动司法体制的开端，由此导致了劳动司法程序与普通民事诉讼程序的分离。 1926年统一颁布的《劳动法院法》是德国现行劳动法院程序的蓝本。1953年，劳动法院法规定在第一审级的劳动法院中的审判人员必须是专职的终生法官，由此劳动纠纷的审判权重新归于职业法官。劳动法院、州劳动法院的每一个法庭都由一名职业法官担任主席、来自雇主和雇员阶层的各一名代表担任名誉法官组成；联邦劳动法院的审判委员会则由一名主席、两名职业法官、来自雇主和雇员阶层的各一名代表担任名誉法官组成。名誉法官虽然是劳动案件的审判人员，但不是法律意义上的官员，也不从审判工作中得到薪水（可领取补偿费）。名誉法官行使法官职务，与职业法官一样在审判中具有独立地位，不受来自推荐他的团体的指令或意见的约束，也不应是雇员或雇主利益的代言人；而是在行使职责时运用他作为雇主或雇员时的经验为审判出谋划策。在案件审理中，名誉法官与职业法官具有同样的询问权、查阅案卷的权力等；在案件判决中，职业法官、名誉法官享有同等的表决权。

在德国，劳动争议实行“不告不理”，劳动法院受理的案件95%的起诉是由劳动者提出的，案由集中在解雇保护，即劳动关系的期限是否有效或雇主的解雇是否生效等。在劳动案件的审理中，作为劳动者和雇主的双方当事人都可以既不自己出庭也不由律师出庭代理，而是由代表劳动者的工会和代表雇主的雇主协会代理。在劳动法院，答辩期限只有1个星期，而不是民事诉讼中的2个星期；有些情形下不要求被告对起诉书进行答辩。劳动诉讼开始后，主审法官依法应主持法庭和解谈判，确定谈判日期，并在2个星期内举行。和解谈判由主审法官单独主持，并记录在案。谈判应尽可能在期限内结束。如果设定期限内没有达成一致的，征得双方当事人同意，主审法官还可以设定另一个期限进行和解谈判。和解谈判应说明全部争议，包括举证责任、争议裁判风险、费用等。和解谈判的目的是促成和解协议的达成。和解谈判事实上也为后来争议程序的展开做好了准备。一旦和解失败，则根据当事人出席情况分别予以单独裁判、缺席裁判、中止诉讼、大约50%的案件能成功地达成和解。劳动法院对于劳动案件的判决，特别强调“快速审理”原则。法庭遵循绝对中立、尽快处理的原则，许多案件在这一阶段也以当事人和解，即撤回起诉或承认起诉得到解决。一审败诉的当事人不服劳动法院的判决向州劳动法院提出上诉的大约为50%。在州劳动法院也有一半以上的案件得以调解结案。但如果州劳动法院作出判决，它就必须决定是否允许向联邦劳动法院提起上诉。如果做出不允许上诉的决定，联邦劳动法院可就此决定进行审查。州劳动法院审判的案件中只有不到5%的案件允许向联邦劳动法院提起上诉。联邦劳动法院不再调查事实，而是审查州劳动法院适用法律是否正确，并尽可能做到让劳动法院适用法律在整个联邦范围内达到统一。

2、以色列的劳动法院及其审理实践

以色列的劳动法院体系由地方劳动法院、地区劳动法院、国家劳动法院组成。根据1969年9月1日生效的《劳动法院法》，各类劳动法院的成员，均由法官、作为公众代表共同组成，公众代表是雇员和雇主各自的代表。例如，国家劳动法院由7人组成，其中3名法官、2名雇员组织代表、2名雇主组织代表。地区劳动法院则由1名法官、2名分别来自雇员组织、雇主组织的公众代表组成，由法官主持审判。但是，如果地区法院有法官有充分理由，也可以决定由1名法官单独组成地区劳动法庭。根据《劳动法院法》第23条规定，地区劳动法院的职责范围，包括：（1）雇员或其继承人与雇主或其继承人之间因雇佣关系引起的诉讼争议；（2）涉及到1957年《集体协议法》含义内的可能成为某一特殊协议成员方的任何人之间的诉讼；（3）由雇员或者其继承人，或者由雇主或其继承人就1958年《工资保护法》含义内的福利基金提起的诉讼，以及由福利基金针对

雇员或其继承人、雇主或其继承人提出的诉讼；（4）涉及雇员与雇员组织之间成员关系或该组织在劳动事务活动领域的诉讼；（5）其他有关1968年《国民保险法》修正案及其表一中所列的其他法律或者任何其他法律规定由地区劳动法院处理的事务。不服地区劳动法院作出的判决的，可以向国家劳动法院上诉。公众在劳动法院的代表，应是雇员或者雇主的代表，经代表全国大多数雇员利益的雇员组织和雇主组织协商后，由司法部长、劳动和社会事务部部长指定。公众代表的任职资格包括：具有与劳动有关的岗位或活动的经验；具有在法律、经济、劳动关系或公众管理方面的教学或研究经验；是以色列律师协会全成员或有资格成员其成员者，并连续或累计在以色列或者国外从事至少5年法律实践或经司法部长批准为《法院法》第2条第（2）款目的在以色列政府或者其他领域担任法律职务。公众代表任期三年，可以连任。

四、我国人民法院设立劳动法庭的理由与设想

我国人民法院宜设立劳动法庭的建议，我国已有部分学者及相关人士提出。全国政协提案委员会副主任倪豪梅呼吁“在人民法院设立专门的劳动审判庭”，由熟悉劳动法律、法规和规章政策的职业法官与代表劳动者和用人单位的人民陪审员共同组成合议庭，专司劳动争议案件审理，已成为当前调整劳动关系的迫切需要。王全兴教授提议改革分两个阶段，第一阶段加强劳动仲裁院建设，主要是确立劳动仲裁院的独立地位，提高仲裁员的素质，提高办案质量，以降低裁决后的“起诉率”；同时，在法院设立劳动审判庭，配备专业化的劳动审判法官。第二阶段，以劳动仲裁院和劳动审判庭为基础，建立劳动法院，从而取代劳动仲裁。笔者主张，我国应借鉴国外劳动法院或劳动法庭专司劳动案件审判的经验，尽快设立劳动法庭，待条件成熟后再成立劳动法院，以适应我国劳资关系发展的需要，更快速而高质量地审理劳动争议，化解劳动争议，稳定劳动关系。

1、人民法院设立劳动法庭的考虑

法官在专门的劳动法庭审理劳动案件，从而在司法理念、遵循原则、办案习惯上养成与劳动案件审理相适应的职业经验和素养，有利于审理劳动案件法官的专业水平提升，避免民事审判的不适当影响，更妥当地处理劳动争议。

首先，满足急剧增加的劳动争议案件审判需要。随着经济结构调整加快和劳动用工制度改革的深化，特别是由于我国劳动者基数庞大，现阶段劳资关系较为紧张，劳动领域矛盾冲突有日益加剧趋势。因此，整体上，劳动争议呈现出数量多、增长快、增幅大的趋势。据劳动和社会保障部公布的近十年受理的劳动争议案件数量，1996年47951件；1997年71524件；1998年93649件；1999年120191件；2000年135206件；2001年154621件；2002年184116件；2003年226391件；2004年260471件。特别是自2000年以来，劳动争议数量以年增长112—149%的速度在快速增加。以北京市为例，2005年全市法院共受理一审劳动案件7051件，比2004年增长28.3%；受理二审劳动案件2976件，比2004年增长65.6%，劳动案件的上诉率达42.2%。2006年1—8月，全市法院受理的一审劳动案件，比2005年同期增长30.9%；二审受理劳动争议案件比2005年同期增长20.2%。我国市场经济的发展，劳动案件的绝对数量还将不断攀升，如此艰巨的司法审判任务，唯有成立专门的审判组织才能胜任。

其次，更好地适应劳动案件的特殊性与类型化需求。一方面，劳动案件不同于民事案件，它与劳动者的生存密切相联。劳动者将用人单位告上法庭，通常意味着劳动者丢掉工作，失去经济来源。因此，快速便捷是劳动争议解决首先的和基本要求。其次，涉及工伤的劳动案件，疑难程度高，专业性强，通常非法官所能完全胜任审理，而需医学专业人士辅助。因此，有必要聘请相关专业人士与法官共同审理，或者为法官提供专业咨询服务。另一方面，处理难度较大的群体性劳动争议，是劳动案件特有的组成。近年来，“群体性劳动争议案件高幅增长”，此类案件涉及人数众多、突发性强，处理稍有不慎，就可能引发静坐、围堵交通、集体上访等社会事件，具有较大的社会影响。审理群体劳动争议案件，对法官的综合素质有比起审理个体劳动争议案件，有更高要求，而且法官必须密切关注社会效果。此外，劳动争议中的人事争议，是司法审判的难点，也是一般民事案件审理不曾遇到的新类型。

其三，提高劳动争议司法裁决的效率和权威性。由专门的劳动法院或劳动法庭审理劳动案件，使得审理劳动案件的法官有较长时间的劳动案件审理的专业积累，更有利于明确案件审理的专业标准，提高专业审理的质量。

其四，更好地适用数量大，变化快的劳动法律法规。劳动案件审理，不仅需

要适宜《劳动法》，而且经常需适用国务院制定的规范劳动关系和保险事务的条例，还需要适用劳动行政主管部门制定的规章、规定，有时会涉及地方性劳动规定；甚至还需要考虑用人单位经过民主程序制定的劳动管理规定。为了适应劳动领域的快速发展和变化，部门规章需要经常修正或补充，或者制定新的规范调整新出现的问题。因此，劳动法律法规数量之大、变化之快，是其他任何部门法难以企及的。不配备专职审判人员，恐难以很好地胜任繁重的劳动司法审判。

2、人民法院设立劳动法庭的具体设想

设立专门的劳动案件审判机构或审判组织，专业化地审理劳动争议案件，是审判工作发展的专业化趋势，既是满足我国快速便捷地审结越来越多的劳动案件审判的需要，也有国际经验可以参照。在目前，可设立专门的劳动案件合议庭，案件较多的地方可设立劳动法庭审理劳动争议案件，甚至试行设立专门的劳动法院。笔者建议，在劳动争议案件数量突出的沿海省份，可以先试验性地成立劳动法庭专司劳动案件审理。试运行一段时间后，待总结经验逐步推广。

建议借鉴有关国家劳动审判的做法，劳动法庭吸收工会代表、雇主组织的代表作为人民陪审员，参加劳动案件合议庭审理。

建立适合于劳动争议特点的审判模式。针对劳动争议案件的特点，在适用程序和原则方面，要有别于一般民事案件。例如，将调解、及时处理、三方参与等作为劳动案件审理的原则等。可以尝试对劳动争议案件实行繁简分流，对一些具有经济给付内容的案件，如拖欠工资、拖欠社会保险缴费等事实简单，应简化程序，提高办案效率，及时保障当事人的合法权益。对复杂的劳动争议案件，实行合议庭审判，吸收工会代表、雇主代表参与审判过程，加强劳动案件审理的透明度和社会公开性，更好地发挥各方的积极作用。

[返回上页](#)

