

【法学研究】

# 多元并举与有机协调:劳动争议受案范围的完善路径

张怡辉

**摘要:**劳动争议受案范围的合理确定是畅通劳动争议处理渠道的关键。我国近年来不断发生的劳动争议事件有规模扩大化、关系复杂化、处理长期化等特点,这日益暴露出我国现行劳动法律规范在劳动争议受案范围确定上的狭窄、模糊、交叉、重合等缺陷。未来我国劳动争议受案范围的完善,要跳出对劳动监察、劳动仲裁、劳动诉讼各自完善的片面思维之局限,探寻三者之间的有机协调、互补和整体优化,以促进构建和发展和谐稳定的劳动环境。

**关键词:**劳动争议;受案范围;劳动诉讼;劳动仲裁;劳动监察

中图分类号:D922.5

文献标识码:A

文章编号:1003—0751(2013)08—0065—03

目前,劳动争议已经成为我国纠纷处理工作中数量增长快、社会敏感程度高、涉及范围广、处理难度大的重要纠纷类型之一。近年来陆续发生的“跳楼讨薪”、“堵路维权”等事件,实际上都是相关劳动争议升级、恶化所致,这些事件的发生不仅损害了当事人的利益,还成为制约社会和谐稳定发展的重要因素。如何公正、高效地处理劳动争议已经成为当务之急。而要妥善处理劳动争议,首要的问题是合理确定劳动争议的受案范围,这是畅通劳动争议处理渠道的关键。目前,理论界和实务界对这一问题已多有关注,但相关研究要么集中探讨劳动诉讼或劳动仲裁的受案范围,要么探讨劳动监察的处理边界,总体上呈现出对以上三种机制分别完善的“割裂性思维”,而缺少对不同劳动争议处理方式受案范围的合理衔接与整体优化的系统、深入的论述。鉴于此,本文立足于我国现行劳动法律规范及与劳动争议相关的现实问题,探讨有助于高效便捷地处理劳动争议、维护劳动者合法权益、构建和谐劳动机制的劳动争议受案范围之完善路径。

## 一、劳动争议的概念界定

我国现行法律未对劳动争议作出明确界定。由

于缺乏对劳动争议概念的统一认知,理论界和实务界经常对劳动争议的受案范围产生分歧。因此,有必要对劳动争议的概念进行明晰。目前,学术界关于劳动争议的概念主要有四种观点:一是认为劳动争议可分为广义的劳动争议和狭义的劳动争议,前者指用人单位与劳动者因劳动关系而发生的一切纠纷,后者指用人单位与劳动者在劳动权利、劳动义务方面产生分歧而引起的争议;<sup>①</sup>二是认为劳动争议是劳动关系当事人即用人单位与职工之间因履行劳动合同或适用劳动法规而发生的一切争议<sup>②</sup>;三是认为劳动争议是劳动关系问题引起的纠纷<sup>③</sup>;四是认为劳动争议是劳动关系当事人之间因实现劳动权利和履行劳动义务而发生的纠纷<sup>④</sup>。上述观点都从不同侧面反映了劳动争议的一定特征,但也反映出学界对劳动争议概念界定的混乱与不足。主要表现在:一是循环定义,如用“争议”界定“争议”;二是表述过于口语化,如上述界定中的“职工”、“劳动关系”等词语一般为政治经济学用语,法学研究中一般使用劳动者、劳动法律关系等术语;三是定义过窄或过宽,如“用人单位与职工之间履行劳动合同”和“劳动问题”的提法分别排除了集体劳动合同的适用和不适当地包含了太多的劳动问题。借鉴学界关

收稿日期:2013—07—03

作者简介:张怡辉,女,郑州师范学院政治与公共管理系讲师(郑州 450044)。

于劳动争议的各种界定,笔者认为,劳动争议是指劳动法律关系主体之间因在实现、履行劳动法所确定的权利、义务中产生分歧而引起的纠纷。一般而言,劳动争议发生在用人单位与劳动者之间。司法实践中常用“劳动纠纷”来代指“劳动争议”。

## 二、我国现行劳动争议处理机制的 受案范围及其存在的问题

劳动争议的受案范围解决的是哪些劳动争议处理机构依法受理哪些劳动争议的问题,或者说是劳动者可以依法对哪些劳动争议向相应的劳动争议处理机构主张权利的问题。我国 1987 年《国营企业劳动争议处理暂行规定》开劳动争议处理之先河,此后的《企业劳动争议处理条例》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动法》、《工会法》、《劳动合同法》、《民事诉讼法》等法律、法规逐步构建了劳动争议受案范围的法律框架<sup>⑤</sup>。根据上述法律、法规的规定,我国有权处理劳动争议的机构涵盖了劳动行政部门、劳动争议调解委员会(包括企业劳动争议调解委员会、依法设立的基层人民调解组织、乡镇或街道设立的具有劳动争议调解职能的组织)、劳动仲裁委员会、人民法院等层面,劳动争议处理方式包括协商、调解、仲裁、行政处理和诉讼。实践中,劳动争议主要通过四种机制得以解决:第一,自主协商。劳动争议本质上属于私人争议,当事人自主解决可以节约社会资源,避免事态扩大。在众多劳动争议处理机制中,自治精神在自主协商解决中得到了最充分的彰显。第二,调解、仲裁。我国 1993 年《企业劳动争议处理条例》将劳动争议调解、仲裁的受案范围确定为劳动合同争议和劳动法律争议,此后的《劳动争议调解仲裁法》将这一范围进行了细化和扩大:增加了因确认劳动关系而发生的争议,因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同而发生的争议,因给付劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等而发生的争议,如此规定消解了未签订劳动合同情形下发生劳动纠纷的法律救济问题。第三,行政处理。劳动争议的行政处理主要包括劳动行政部门对劳动争议集体协商过程的协调以及对劳动争议问题的监察处理,其依据是《劳动法》第 84 条、《集体合同规定》第 49 条和《劳动保障监察条例》第 10 条的规定。第四,劳动诉讼。包括对经劳动仲裁的劳动关系的确认之诉以及劳动合同的订立、变更之诉;拖欠

劳动报酬之诉;集体合同争议之诉。以上四种劳动争议解决机制中,劳动者自主协商和调解不存在受理门槛的问题,故下文重点分析劳动仲裁、劳动监察和劳动诉讼的受案范围所存在的问题。

1. 劳动争议受案范围过于狭窄且界定模糊。我国现有立法运用列举式说明的方法来界定劳动争议受案范围,则对于现实中出现的现有立法不能涵盖的新型劳动争议,就只能通过新的立法或者对原有法条的补充,才能将其按劳动争议处理程序解决。这显然不利于法治的稳定和统一,不能及时、有效地保障劳动争议当事人的合法权益。另外,由于我国立法未对劳动争议的内涵和外延作出明确界定,导致相关法律规定不能以明确的劳动争议概念为指引来明晰当事人之间发生的争议是否属于劳动争议,以及该争议应通过何种解决机制予以处理。

2. 劳动监察与劳动仲裁的受案范围相互交叉、重合。我国 2004 年 12 月 1 日起施行的《劳动保障监察条例》第 11 条与 2008 年 5 月 1 日起施行的《劳动争议调解仲裁法》第 2 条在劳动争议受案范围的规定上存在交叉、重合现象,突出表现在社会保险、劳动报酬、履行劳动合同三类争议的受理上。这种受案范围交叉、重合的情形导致了诸多不良后果:一方面,劳动仲裁与劳动监察制度设计上的交叉导致有可能在信息不畅的情况下,同一劳动争议案件被不同部门同时受理,但二者执法尺度不一,造成“同案不同判”;另一方面,劳动仲裁与劳动监察制度设计上的重合导致劳动争议案件的处理成本过高,或因有权部门的受理权限不明而出现“制度真空”。

3. 劳动仲裁与劳动诉讼的受案范围不协调。劳动争议受案范围的协调是指不同部门所受理劳动争议的范围之间的合理衔接。在我国,大部分劳动争议案件在提起劳动诉讼之前,必须先进行劳动仲裁,故劳动仲裁的受案范围决定了劳动诉讼的受案范围。那么,如果劳动争议仲裁委员会对本属于劳动争议的案件不予受理,则劳动争议双方的诉权就不能实现。如果劳动争议仲裁委员会对不属于劳动争议的案件予以受理并作出裁决,则争议当事人不服仲裁裁决而起诉至法院时,法院往往根据有关规定驳回起诉,这就造成了司法资源的浪费。<sup>⑥</sup>

## 三、我国劳动争议受案范围的完善建议

我国劳动争议受案范围方面存在的问题,为劳

劳动争议受案范围的理论回应和制度变革提出了要求。笔者认为,未来我国劳动争议受案范围的完善方向和路径是:促进劳动监察、劳动仲裁和劳动诉讼三种纠纷解决机制之间的有机协调与配合,发挥制度建设的整体作用,最终达致保障劳动关系各方的合法权益的目的。

1. 扩大劳动争议的受案范围。目前在世界范围内,扩大劳动争议的受案范围已成为一种趋势。劳动法的基本理念要求劳动争议受案范围的扩大要合理、适度,要以保护劳动者的合法权益为价值依归,以尽可能将所有劳动争议涵盖在劳动争议处理机制的受案范围之内为目标,以促进劳动法律的适用范围与劳动争议的受案范围相协调一致为标准。基于以上考虑,建议我国劳动法律规范在劳动争议受案范围的完善中,以开放式概括列举为主要方法,结合劳动关系的从属性、主体性特征,将劳动争议的受案范围扩展至所有基于契约上的义务而从事各种有偿劳动并存在从属性劳动关系的主体之间,因对劳动权利行使和义务履行发生分歧而引起的争议。

2. 协调劳动监察与劳动仲裁的受案范围。如果一项争议属于劳动仲裁的范围,其同时又是劳动监察部门应予受理的,则应优先由劳动监察部门处理,在劳动监察部门因种种原因不适合处理或处理起来有困难的情况下,由其遵循严格的程序将争议转交劳动仲裁部门处理。劳动仲裁部门在处理劳动争议案件的过程中,如果发现用人单位有违法违规行为而需要劳动监察部门予以处理的情形,其应当按照一定程序邀请劳动监察部门参与处理。总之,劳动仲裁部门和劳动监察部门对劳动争议案件的受理和处理,要相互配合,共同维护我国劳动管理秩序和保障劳动者合法权益。

3. 促进劳动仲裁与劳动诉讼之受案范围的有机衔接。劳动仲裁和劳动诉讼是解决劳动争议的两种主要方式,二者具有不同的特点。劳动仲裁比较灵活,费用相对较低,但权威性不高。劳动诉讼具有较高的司法严肃性和权威性,其程序比较严密,但有时过于复杂;其判决可以得到强制执行,但成本相对较大。从上述特点出发,我国劳动争议解决采“裁审并存”模式是必要的,“只裁不审”或“只审不裁”都不能解决实践中出现的纷繁复杂的劳动争议。具体而言,一方面,我国应在《劳动争议调解仲裁法》规定的劳动争议受案范围的基础上,将更多涉及劳动

者权益的争议纳入司法救济的范围;另一方面,就目前而言,我国在短期内废除劳动争议仲裁前置的机制还不现实,建议司法机关可以根据实际情况灵活运用“先调解、后仲裁、再诉讼”的劳动争议处理机制,如加强与劳动仲裁部门的交流与合作,邀请劳动仲裁部门对劳动争议案件处理中的疑难法律问题进行共同研讨,以减少劳动争议案件因不属于仲裁范围而被排除进入诉讼程序的可能性。

#### 四、结语

劳动争议受案范围承载着劳动关系主体在争议发生后能否实现权利救济的重任,故无论从理论上还是实践上来看,其重要性都不可忽视。在我国经济社会转型的大背景下,各种利益冲突多发,劳动争议呈现出复杂化、多样化、国际化等特点,亟须劳动法予以回应和规制。然而,我国现有劳动争议受案范围的法律规定滞后于现实需要,不利于公正、高效地解决劳动争议。鉴于此,立法必须明确界定劳动争议的概念,扩大劳动争议的受案范围;以劳动争议的分类为基础,划分劳动仲裁与劳动诉讼的受案范围,并采用裁审分离、各自终局的争议解决模式;对劳动仲裁与劳动监察的受案范围之重合部分,在当事人自由选择的基础上进行原则性分离,构建多元并举、互动、协调的劳动争议处理机制格局。

#### 注释

- ①董保华:《劳动法论》,世界图书出版公司,1999年,第284页。②夏积智:《劳动立法学概论》,中国劳动出版社,1991年,第240页。③程延园:《劳动法学》,中国劳动出版社,1998年,第344页。④关怀:《劳动法》,中国人民大学出版社,2001年,第263页。⑤确定我国劳动争议受案范围的法律、法规依据主要有:《劳动法》第77、84条,《劳动争议调解仲裁法》第2、4条,《工会法》第27、52、53条,《劳动保障监察条例》第11条,《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》第1—7条。⑥冀健:《劳动争议受案范围探析》,昆明理工大学2011年硕士学位论文。

#### 参考文献

- [1]董保华.劳动关系调整的法律机制[M].上海:上海交通大学出版社,2000.317—318.  
[2]薛长礼,柴伟伟.劳动争议处理受案范围的规范分析[J].河北学刊,2011,(3).  
[3]肖进成.劳务派遣在我国的困境和出路——对《劳动合同法修正案(草案)》的反思[J].学术交流,2012,(11).  
[4]张怡辉.劳动争议受案范围问题研究[D].湖南大学硕士学位论文,2009.

责任编辑:邓林

# 多元并举与有机协调：劳动争议受案范围的完善路径

作者: [张怡辉](#)  
作者单位: [郑州师范学院政治与公共管理系 郑州 450044](#)  
刊名: [中州学刊](#)

PKU | CSSCI

英文刊名: [Academic Journal of Zhongzhou](#)

年, 卷(期): 2013(8)

本文链接: [http://d.g.wanfangdata.com.cn/Periodical\\_zzxk201308013.aspx](http://d.g.wanfangdata.com.cn/Periodical_zzxk201308013.aspx)