

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 186 回 广东省劳动人事争议仲裁与诉讼衔接新规解读

(撰稿人：纪桦)

2018 年 9 月 11 日

2018 年 7 月 18 日，广东省高级人民法院和广东省劳动人事争议仲裁委员会联合发布了《广东省高级人民法院广东省劳动人事争议仲裁委员会关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见》(下称“**若干意见**”)。若干规定共 30 条，涉及 7 个板块，其中第 20 条至 30 条的部分涉及仲裁与诉讼的衔接。

以下主要针对若干规定中仲裁与诉讼衔接的板块内容进行要点的解读。

由于劳动争议案件须先进行仲裁，使得劳动争议案件相较普通民事案件更多了一次裁判程序，无形中给劳动者或用人单位加重了成本。加之仲裁机构与法院不是相同性质的裁决机构，两者在程序上和实体法上的依据略有不同，导致针对同一案件产生不同的裁决结论，浪费了社会资源。2017 年 11 月，人力资源社会保障部和最高人民法院联合发布了关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见，明确统一劳动人事争议仲裁和审理标准、有效衔接仲裁和审理程序有的总体要求和工作机制。此次广东省在该若干意见中明确了几项认定。

- 仲裁机构可以申请基层人民法院签发调查令，调查取证的事项包括银行代发工资情况及相关单位、个人保存的证据材料等。人民法院可以要求仲裁机构就仲裁阶段的案件处理情况作出说明，或委托仲裁机构向劳动监察、社会保险经办机构等调取、核实相关材料。体现了劳动仲裁和法院的各自在取证和查明事实方面的优势，并可相互提供支持。
- 当事人对仲裁裁决认定的事实无异议的，人民法院可直接采信。当事人在仲裁阶段承认的对己方不利的事实或认可的证据，人民法院可以予以确认，但当事人反悔并有相反证据足以推翻的除外。这样可以提高法院的审理效率，合理缩短审理期限。
- 除了仲裁机构的一般送达方式之外，如果无法送达的，可以在人力资源社会保障行政部门的门户网站和受送达人住所地公告送达，自发出公告之日起，经过 30 日即视为送达。职工人数在 10 人以上的集体争议，仲裁机构以直接送达方式无法送达用人单位的，可以在有关基层组织见证下，在用人单位住所地或者生产经营场所张贴有关文书，并采用拍照、录像等方式记录，自张贴之次日起即视为送达。这一做法也适当解决了“送达难”问题，提高了案件审理效率并为当事人节省了进行公告送达的成本。
- 仲裁机构受理案件时不再主动审查仲裁时效。案件受理后，当事人未就仲裁时效进行抗辩的，仲裁机构不主动审查。当事人在仲裁阶段未提出时效抗辩，在诉讼阶段又主张时效抗辩的，人民法院不予支持，但其基于新的证据能够证明对方当事人的仲裁请求权已过时效期

间的情形除外。明确将时效抗辩归入仲裁程序实体审理阶段，统一了仲裁和诉讼在时效抗辩问题上的认识。