

# Analysis of the Effect and Influence of Labor Dispute Arbitration on the Stability of Labor Relations

Xingjia Zheng

Liaoning Province Social Insurance Service Center, Shenyang, Liaoning, 110003, China

## Abstract

Labor dispute arbitration is an important labor legal system, which is an important part of the construction of labor legal system in China. It is to point to labor dispute party voluntarily submits labor dispute to a third party to handle, it is a kind of legal system that protects the legitimate and legitimate rights and interests of laborer and unit of choose and employ persons. After the occurrence of a labor dispute, when both parties cannot settle the dispute through negotiation, one or both parties may choose to file an arbitration application to the labor dispute arbitration committee. The labor dispute arbitration committee shall mediate or hold a hearing on the cause of the dispute, and shall make a binding judgment on both parties on the facts and responsibilities of the labor dispute and finally make an arbitration award. The labor dispute arbitration committee shall be composed of representatives of the labor administrative department, representatives of trade unions and representatives of enterprises.

## Keywords

labor arbitration; labor relations; function; influence

## 劳动争议仲裁对企业劳动关系稳定的作用与影响分析

郑兴家

辽宁省社会保险事业服务中心, 中国·辽宁 沈阳 110003

## 摘要

劳动争议仲裁是一项重要的劳动法律制度,是中国劳动法制建设中的重要组成部分,是指劳动争议当事人自愿把劳动争议提交第三方处理,是保护劳动者和用人单位合法、正当权益的一种法律制度。在劳动争议发生后,当双方无法通过协商解决时,一方或双方可以选择向劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请。劳动争议仲裁委员会会对争议事由进行调解或者开庭审理,由其就劳动争议的事实与责任做出对双方当事人具有约束力的判断并最终做出仲裁裁决。劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成。

## 关键词

劳动仲裁; 劳动关系; 作用; 影响

## 1 引言

劳动争议仲裁作为一种专门的解决劳动争议的法律机制,扮演着重要的角色。劳动争议是在劳动关系中的纠纷和争议,涉及因确认劳动关系发生的争议;因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;法律法规规定的其他劳动争议。

当用人单位和员工之间无法通过协商解决纠纷时,劳动争议仲裁便提供了一种公正、有效和快速的解决途径。劳动争议仲裁是一种公正、高效和便捷地解决劳动争议的机

制,为用人单位和劳动者提供了一种有力的法律工具,以维护双方的权益,并促进和谐的劳动关系。

## 2 劳动争议仲裁对劳动关系稳定的作用与影响

### 2.1 解决纠纷快速高效

劳动争议仲裁程序相对来说更为简便,不向法院诉讼那样需要过多的烦琐程序。一般情况下,劳动争议仲裁的审理时间较短,裁决通常能在二个月内做出<sup>[1]</sup>。不但劳动争议仲裁程序相对来说简便,而且劳动争议仲裁机构通常由经验丰富的仲裁员来处理案件。仲裁员在劳动法律和劳动关系方面具有专业知识和经验,他们对劳动法律和劳动关系有更深入的理解和把握,能够更好地把握案件的实质问题,他们能够根据相关法律法规和实际情况进行综合判断和决策,做出准确的裁决。保证裁决的专业性和公正性。可见,劳动争议仲裁在专业性上具有优势,能够更好更高效地解决劳动纠纷。对发生法律效力仲裁裁决,双方当事人必须履行。不

【作者简介】郑兴家(1965-),男,中国辽宁沈阳人,本科,从事劳动人事争议仲裁研究。

能拒绝执行或拖延执行,从而确保纠纷的迅速解决。

## 2.2 减轻司法压力

劳动争议仲裁作为处理劳动争议的前置必经程序,减轻了法院的工作负担。仲裁机构能够独立处理与劳动法律法规相关的争议,在一定程度上分流了司法机关的案件,使法院能够更集中地处理其他类型的案件。劳动争议仲裁相对于法院诉讼具有较短的审理时限,能够更快速地解决劳动纠纷。通过便捷的仲裁程序,能够及时地给予当事人一个裁决结果,从而避免了纠纷的长期不决和不确定性,减少了司法程序对法院的压力。

## 2.3 高效维权保护权益

劳动争议仲裁过程相对于法院诉讼更加灵活。在劳动争议仲裁过程中,当事人可以自由选择代理人代为参加仲裁活动,还可以根据具体情况协商达成和解协议。这种灵活性使当事人能够更好地保护自己的权益,并以更加合理和有效的方式解决争议。相对于法院诉讼,当事人在仲裁过程中不需要支付仲裁费用,降低了维权成本,使更多的人能够获得合理且高效的维权资源。

## 2.4 维护劳动关系稳定

由于劳动争议仲裁机构的仲裁员,具有丰富的经验和专业知识,能够对争议进行客观、公正的评判。仲裁员会依法依规进行审理,并根据事实和法律判断做出有利于双方的裁决。这种公正的决策有助于建立公信力和信任感,增强劳动关系的稳定性。劳动争议仲裁有助于维护劳动合同的约束力和合同精神。通过仲裁程序解决纠纷,可以确保劳动合同的内容得到充分尊重和执行,避免一方违约或剥夺他方权益的情况发生。这种维护合同精神的做法有助于保持劳动关系的和谐性和稳定性。

## 2.5 增强社会和谐稳定

劳动争议往往涉及到劳资之间的利益冲突和分歧。通过仲裁程序进行纠纷解决,可以避免冲突进一步升级和扩大,减少社会矛盾的发生。仲裁机构作为一个公正中立的第三方,可以通过妥善处理纠纷、平衡各方利益,促进劳动关系的和谐与稳定。劳动争议仲裁机构能够依法公正地处理纠纷,使各方得到公正待遇。这种公正审理和裁决的做法,增强了人们对仲裁体系和法律制度的信任感。当人们相信自己的权益会得到公正维护时,他们更愿意通过合法渠道解决争议,避免采取激烈的行动,从而维护了社会的和谐稳定。

## 2.6 规范用人单位行为

劳动争议仲裁的存在和运作,对用人单位具有一定的规范作用<sup>[2]</sup>。因为用人单位需要承担相应的法律责任并接受仲裁结果,这促使用人单位更加注重遵守劳动法律法规,提高自身的管理水平和规范用工,进一步维护劳动关系的稳定。

劳动争议仲裁在保障双方当事人权益、减轻司法压力、维护劳动关系稳定以及促进社会和谐稳定等方面具有重要

的意义。它不仅为劳动者提供了一个公正、高效的维权渠道,也能够为雇主提供一个解决劳动纠纷的合法途径<sup>[1]</sup>。

## 3. 劳动争议仲裁概述

劳动争议仲裁是指通过第三方中立的仲裁机构,依据法律规定和相关劳动法规,对用人单位和劳动者之间产生的劳动争议进行调解、裁决的一种纠纷解决方式。

### 3.1 仲裁机构

劳动争议仲裁通常由政府设立的劳动争议仲裁委员会来承担。劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成。仲裁机构负责组织仲裁员根据争议的性质和案件事实依据劳动法律法规等进行仲裁,确保仲裁过程的公正、公正和高效。

### 3.2 仲裁程序

劳动争议仲裁程序一般包括以下几个步骤:

①提交申请:当劳动争议发生时,一方或双方可以向仲裁机构提交申请。

②仲裁受理:仲裁机构会对申请进行初步审查,确定是否受理,并通知双方当事人。

③仲裁调解:在案件处理过程中,仲裁员会进行调解,促使双方达成和解协议。如果调解成功,双方达成一致意见,则仲裁程序结束。

④仲裁裁决:如果调解失败或任一方不接受调解结果,仲裁员将进行裁决,并做出具有法律效力的裁决书。裁决书包含对争议事项的事实认定、处理依据及裁决结果。对不服裁决结果的告知可向人民法院起诉。

⑤裁决执行:对发生法律效力裁决书,仲裁机构可以协助当事人执行裁决,确保裁决的有效履行。

### 3.3 仲裁原则

劳动争议仲裁通常依据以下原则进行处理:

①公正中立原则:仲裁机构及仲裁员应保持公正中立,不偏袒任何一方。

②平等自愿原则:当事人可以自愿选择仲裁作为解决争议的方式,并在程序中平等行使权利。

③法律依据原则:仲裁裁决应基于法律规定和相关劳动法规。

④快速高效原则:仲裁程序应尽量快速、高效地解决劳动争议。

⑤依法合规原则:仲裁裁决应符合法律法规的规定,具有法律效力。

劳动争议仲裁是一种法律保障下的有效纠纷解决方式,它在维护劳动关系稳定、保护劳动者权益、促进社会和谐等方面发挥着重要作用。

## 4. 劳动争议仲裁过程中存在的问题

### 4.1 仲裁机构独立性和公正性问题

仲裁机构在仲裁过程中难免会受到受理有关方面的干预,

可能导致仲裁机构的裁决偏袒某一方，不公正地对待劳动者或用人单位。仲裁机构还可能受到经济利益的干扰，例如与特定用人单位或商业利益相关的组织或个人可能对仲裁机构施加影响。这可能导致仲裁机构在决定劳动争议处理结果时存在偏见或不公正行为。这就要求仲裁过程中仲裁员应当独立于当事双方，并且没有与案件有利害关系或其他利益冲突的人来担任。然而，在仲裁实践中，有时可能会出现仲裁员与一方当事人存在利害关系或其他关联，从而影响了其独立性和公正性。因此，仲裁机构应当在仲裁过程中保持透明，并确保双方都能及时获得相关信息，从而确保双方都能有效了解和参与仲裁过程。

#### 4.2 申请人信息不对等问题

劳动者在仲裁过程中可能面临信息不对等问题，导致他们在证据搜集和辩论方面处于不利地位。这可能给用人单位一方提供了有利于自身的环境，从而影响仲裁结果的公平性。首先可能由于申请人可能对劳动法规和程序了解不够深入，用人单位在劳动合同、劳动制度等方面具有更多信息，在仲裁过程中往往更有优势。这可能导致申请人在维护自己权益时处于劣势地位，并可能无法全面了解自己的权益和可行的维权途径。申请人在仲裁过程中可能面临证据收集的困难。用人单位可能掌握着相关的文件和证据，而申请人可能无法获得足够的证据来支持自己的主张。这可能使得申请人无法提供充分的证据来支持自己的权益主张，影响仲裁结果的公正性。

#### 4.3 聘用律师费用问题

按照法律规定，申请劳动争议仲裁时不收取仲裁费用，但对劳动者来说可能需要承担律师费。申请人可能由于经济条件不足，无法雇用专业律师或其他辅助人员，这可能使一些劳动者放弃申请仲裁或无法享受到应有的仲裁程序保护<sup>[1]</sup>。而用人单位则可能拥有更充分的资源来支持自己的案件。这导致申请人在仲裁过程中可能无法充分发挥自己的权益，并可能面临较大的困难<sup>[2]</sup>。

#### 4.4 仲裁结果执行问题

一些仲裁结果可能无法有效执行，使得仲裁的目的无

法实现。如果一方不愿意履行仲裁结果或没有足够的能力履行，那么劳动者可能面临无法获得应有赔偿的困境。为了解决这些问题，人民法院应当采取措施加强对劳动争议仲裁结果的执行力度，确保仲裁结果能够得到有效的执行和落实。在劳动争议仲裁裁决书中加入强制性执行的条款，明确要求用人单位必须按照仲裁结果履行义务，对于故意拒绝执行仲裁结果的当事人，可以考虑纳入征信体系或者提高赔偿金额，以强制其履行仲裁结果并增加对执行的威慑力。

## 5 结语

劳动争议仲裁是一种解决劳动争议的法律制度，通过劳动争议仲裁机构对争议事项进行公正、独立、客观、中立的裁决，以维护劳动者和用人单位的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定。在劳动争议仲裁过程中，双方当事人通过提交申请书、证据材料、参加仲裁庭审、辩论、质证等环节，让仲裁委员会的仲裁员根据相关法律法规和证据进行裁决。最终，仲裁委员会会在仲裁庭审结束后依法做出调解，对调解不成的要及时做出裁决，并告知相关当事人执行的义务和期限。劳动争议仲裁具有法律效力，对双方当事人具有约束力。双方应遵守仲裁所规定的裁决结果，按时履行义务。如有一方对仲裁裁决不满意，可在规定的时限内向人民法院提起诉讼，通过司法途径继续争议解决的程序。然而，劳动争议仲裁也有其局限性，裁决结果可能无法完全满足双方的期望，而且仲裁过程中的证据收集和审理可能存在一定的难度。因此，在参与劳动争议仲裁活动时，双方当事人应充分了解仲裁程序的规则和要求，准备充分的证据材料，并与对方进行积极的沟通与协商，以提高争议解决的效果和满意度。

## 参考文献

- [1] 朱玉成.论劳动者提前通知解除劳动合同情形下适用劳动争议仲裁一裁终局的必要性[J].法制与经济,2022,31(3):79-82.
- [2] 潘家永,小保.对劳动仲裁调解协议能否反悔[J].就业与保障,2022(7):1.
- [3] 许瑞焱.劳动争议仲裁与诉讼衔接问题分析及对策探讨[J].法制博览,2022(18):80-82.