



正确理解和把握人事争议仲裁的几

文 陈 蔚



议有3种,因聘用岗位及职责要求可能发生的争议有3种,因岗位纪律可能发生的争议有2种,因岗位工作条件可能发生的争议有4种,因工资福利与社会保险待遇可能发生的争议有6种,因聘用合同的变更可能发生的争议有5种,因聘用合同的解除可能发生的争议有27种,因聘用合同的终止可能发生的争议有6种,因聘用合同的续签可能发生的争议有2种,因违反聘用合同的责任可能发生的争议有6种。

现在我们正在对整理出来的十大类64种人事争议进行研究,分析哪些应该属于人事争议仲裁的受案范围,哪些不应该属于人事争议仲裁的受案范围。然后就此问题向政策制定

人事争议仲裁工作作为一项新兴的事业,正处于探索、发展阶段,在工作中有大量的新问题需要我们去研究、去解决。下面结合我对人事争议仲裁工作的思考、理解和仲裁中心的工作实际,谈谈如何理解把握人事争议仲裁工作。

一、关于受案范围问题

现在人事争议仲裁与司法衔接的受案范围是因辞职、辞退及履行聘用合同发生的争议。在实际操作中仲裁委与部分法院对因履行聘用合同发生的争议的理解不相同,仲裁委内部的理解也不相同。有的将

履行聘用合同发生的争议理解为只包括因解聘、解聘等解除人事关系发生的争议,而不包括因工资福利、岗位条件等发生的争议。我们认为这种理解是不符合国家推行事业单位人员聘用制的精神的,这样会导致大量的因履行聘用合同发生的争议得不到解决,当事人的合法权益得不到救济,不利于事业单位人员聘用制改革的顺利推进。因此,明确仲裁委对因履行聘用合同发生的争议的受案范围十分必要。为此,一方面我们进行深入研究,整理出了因履行聘用合同可能发生的争议共十大类64种,即因聘用合同期限可能发生的争

部门提出立法建议,以便相关部门对仲裁解决的因履行聘用合同发生的争议的范围予以明确。我们还积极与法院沟通联系,对因履行聘用合同所发生的争议的受案范围问题进行探讨,在这些问题上取得了共识,以有利于仲裁与司法的衔接。

二、关于当事人举证和仲裁庭主动调查取证问题

1、关于举证责任分配问题

在实践中往往存在当事人对自己的主张提供不出相应的证据来证明的情形,那么在这种情形下,仲裁委该如何做出裁

个问题

决,就涉及举证责任的分配问题。目前,人事争议仲裁关于举证责任的规定还存在着不完善的地方。从《人事争议处理暂行规定》的规定来看,当事人应当对自己的主张提供证据,即规定的是谁主张谁举证的原则,没有规定举证责任倒置的情形。而在实践中,职工个人相对于单位来说处于弱势地位,职工个人多以申请人的身份出现,在有些案件中要个人提供证据证明单位的行为不成立是不公平的,有时甚至是不可能的,比如单位扣发、减少职工个人工资收入的行为。针对此类情况,《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六条规定了“在劳动争议纠纷案件中,因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的,由用人单位负举证责任。”虽然这是针对劳动争议案件规定的举证责任分配原则,但人事争议仲裁可以借鉴这种举证责任分配原则。在办案实践中,我们合理运用举证责任倒置的举证责任分配原则,保证了案件得到及时、公平、公正的处理。

2、当事人举证与仲裁庭主动调查取证问题

《人事争议处理暂行规定》规定当事人应当对自己的主张提供证据。仲裁庭认为有必要,可以主动收集证据。由于人事争议仲裁没有自己的证据规则,对当事人举证与仲裁庭调查取证的界限没有明确规定,因此在实际操作中如何正确把握二者的关系,十分必要。

经过深入的思考、论证,我们认为虽

然人事争议仲裁是在当事人平等基础上进行的,但我们也应看到当今社会现实中存在强势与弱势群体分化的现象,在这种情况下,仲裁庭如果保持绝对的中立和平等,在客观结果上会造成实质上的不平等。因此我们要体现出基于合理立法目的和现代司法价值趋向的“差别对待”,真正做到平等保护。在人事争议仲裁制度还不完善的情况下,强化当事人的举证责任,规范和弱化仲裁庭的调查取证职能,是人事争议仲裁发展的趋势,但近期内还不能实行严格的谁主张谁举证,针对当事人举证能力弱的特点,仲裁庭一方面要加强对当事人的举证指导,一方面应适时、适度地主动地调查取证。

在对当事人进行举证指导问题上,我们根据案件的实际情况,就举证范围、举证顺序、举证形式、举伪证和举不出证据的法律后果等方面进行指导,使当事人的举证能力尽可能地得到充分发挥。我们对当事人进行举证指导一般放在庭前证据交换环节,这样就有利于避免开庭后当事人再要求提交新证据而导致二次开庭,延缓办案进程。

为保证仲裁庭的中立性,我们经过研究把仲裁庭主动调查取证主要限于以下几种情形,一是涉及可能有损国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的事实;二是当事人因客观原因不能自行收集的证据,如一些档案资料、机要资料,以及专业技术性强需要进行科学鉴定的资料;三是当事人提供的互相矛盾、需要核实的证据。四是当事人及代理人举证能力差,虽经指导仍不知道哪些是能够证明自己主张的关键证据,以及如何收集这些证据的情况;五是仲裁庭认为应当由自己收集的其它证据,例如仲裁庭依职权做出某些裁定、决定而需要的证据。

三、提高仲裁效率

由于人事争议仲裁工作还处于起步、发展阶段,相应的制度不健全,办案程序不规范,人员素质整体不高,导致部分案

件久拖不决、超审限结案,这是仲裁工作中亟待解决的一大突出问题。针对仲裁效率不高的情况,我们采取了两种办法:

1、案件管理责任制度

在案件立案后即确定中心一名专职仲裁员参加合议庭任仲裁员(现由中心专职仲裁员任首席仲裁员),作为案件的责任人,由责任人对案件的进程、质量负主要责任。责任人应认真审查案件材料,研究案件性质、事实、证据及法律、政策的适用,组织庭前证据交换及庭前调解,指导当事人举证,拟定庭审预案,及时与仲裁庭成员沟通案件情况,及时督促案件进入下一程序,在中心的每周案件例会上汇报案件进展及处理情况,督促落实中心有关案件讨论决定的事项,按时结案。使每个案件都有中心工作人员专人负责,案件的每一个环节都有人组织、督促。我们还专门研究了案件每一环节所需的最长时限即尽可能短的合理时限,规定一般情况下应在合理时限内完成程序,无特殊情况不得超过该期限,如超过最长时限,要求责任人在中心案件例会上做出解释。

2、庭前证据交换

中心开展庭前证据交换的具体做法是,在被申请人的答辩期满后,由仲裁庭确定一个时间组织双方当事人进行证据交换。证据交换由仲裁员一人或者二人主持,由书记员将证据交换的过程记录在卷。在证据交换开始前应当征求当事人是否要求主持人及书记员回避,并告知当事人关于证据交换结果的法律效力和当事人在证据交换时无正当理由拒不提交证据的法律后果问题。证据交换原则上应当围绕双方在申请、答辩过程中所主张的事实以及所列举的证据进行。当然对那些事实清楚、法律关系清楚、证据较少且双方没有争议的案件可不进行庭前证据交换。

通过落实上述两种措施,中心现在基本上杜绝了案件超期的现象,案件质量也明显提高,取得了不错的效果。

(本文作者为中央国家机关所属事业单位人事争议仲裁中心主任)