

仲裁的关键是自愿

福建国富
律师事务所
周玉文

仲裁委员会受理仲裁案件，其前提是当事人以仲裁协议的形式自愿选择了仲裁。舍此前提，仲裁委员会受理并仲裁案件就失去了正当性，其后作出的裁决是没有法律效力的。

因此，各地仲裁委员会在受理案件时，特别注意审查当事人双方有没有仲裁协议及仲裁协议是否选择了自己这个仲裁机构。但是，不少仲裁机构对仲裁协议的认定过于严格，把本来可以由仲裁机构裁决的案件也推向了法院。

仲裁协议的本质是当事人自愿选择仲裁以及同意某仲裁机构仲裁的意思表示。

我国《仲裁法》第四条规定：当事人采用仲裁方式解决纠纷，应当双方自愿，达成仲裁协议。没有仲裁协议，一方申请仲裁的，仲裁委员会不予受理。

双方自愿是仲裁方式解决纠纷的本质要求，达成仲裁协议则是自愿仲裁的形式。

《仲裁法》第十六条规定：仲裁协议包括合同中订立的仲裁条款和以其他书面方式在纠纷发生前或者纠纷发生后达成的请求仲裁的协议。

仲裁协议应当具有下列内容：

- （一）请求仲裁的意思表示；
- （二）仲裁事项；
- （三）选定的仲裁委员会。

在实际生活中，申请仲裁数量最多的纠纷也是合同纠纷，通常是在合同中约定类似条款：如果因本合同发生纠纷不能协商解决时，双方均可申请某某仲裁委员会裁决解决。

如果合同中没有仲裁条款或者属于非合同纠纷，当事人在选择仲裁解决时，需要专门订立仲裁协议。

从《仲裁法》的规定来看，仲裁协议必须是书面形式，且只有两种：一种是合同中的仲裁条款；另一种是独立的仲裁协议。

我们可否得出这样的结论：如果合同中没有仲裁条款，也没有独立的仲裁协议，仲裁委员会就一律不予受理呢？

笔者认为，只要能认定双方是自愿接受仲裁的，仍然可以受理并仲裁。

无论仲裁条款还是仲裁协

议，其本质是合同，即当事人的合意。既然是合同，当然就应当遵守法律关于合同方面的规范。我国《民法典》第 490 条第二款规定：“法律、行政法规规定或者当事人约定合同应当采用书面形式订立，当事人未采用书面形式但是一方已经履行主要义务，对方接受的，该合同成立”。

如果合同一方当事人向某仲裁机构申请仲裁，另一方当事人并未就仲裁问题提出异议并就争议的问题进行答辩的，显然可以认为双方当事人是以自己的行为同意仲裁的，这当然符合《仲裁法》自愿仲裁的要求。

因此，在判断当事人是否自愿仲裁时，多数情况下应以合同中的仲裁条款和独立仲裁协议为准，但也不能忽视实质上的自愿仲裁。

比如，借款人在“借条”中写明发生纠纷由某仲裁委员会仲裁的，也可认为是合同中的仲裁条款或者达成了仲裁协议。

因为从法理来说，借据或者借条实质上就是一份当事人之间简化的借款合同。

对于仲裁机构的选择，一般是明确选定某某仲裁委员会，但是实践中也有这样的情况，比如笔者就碰到一起案件，当事人在合同中约定一旦发生纠纷，应在当事人所在地仲裁机构仲裁。

那么，这样的约定是否有效？是否明确约定了仲裁机构呢？

这种情况，如果甲方和乙方所在地是相同的，其选定的仲裁机构自然是明确的；如果甲方和乙方所在地只有一方有仲裁机构，那么仲裁机构的选择也是明确的；但如果甲方和乙方所在地均有仲裁机构，这样的选择是不是明确呢？笔者认为，仍然是明确的。因为，双方均同意接受对方所在地仲裁机构的仲裁，其意思表示是明确的。

当然，如果双方同时向各自所在地仲裁机构申请仲裁，且不愿意进一步协商解决，那就只能认为仲裁协议约定不明确了。

总之，认定仲裁协议及其效力，关键在于当事人是否自愿将纠纷提交某仲裁机构仲裁。对于“合同中订立的仲裁条款和以其他书面方式在纠纷发生前或者纠纷发生后达成的请求仲裁的协议”，仲裁机构应当从宽掌握，尽量满足当事人以仲裁途径解决纠纷的意愿。

职场冲突代价大

上海通乾
律师事务所
朱慧 武慧琳

除了家庭，劳动者在工作单位的时间可能是最多的。因此除了家庭关系，单位同事之间的关系也往往是最密切的。

正是由于常年相处，同事之间由于各种原因容易发生矛盾，劳动者在处理同事之间的关系时，切莫冲动，不然轻则受到用人单位警告，重则可能丢了工作。

笔者近年来就处理过多起因同事之间的冲突导致劳动者被解雇的案件，劳动者对此应引起重视。

下面来看三个案例：

案例一：甲先生是某公司的一名普通员工，丁先生是其部门经理，平时甲先生对丁先生的管理就有意见，某天，在大庭广众之下，甲先生将一瓶番茄酱砸到丁先生脸上，丁先生满脸番茄酱，狼狈不堪。

案例二：黄先生对其上司郭先生一直心怀不满，某天郭先生在向下属布置工作任务时，黄先生将装满水的保温杯砸向郭先生胸部，弄得郭先生在下属面前很是难堪。

案例三：黄小姐休产假回公司上班，因对部门总监的工作安排不满，在整个部门开会时，黄小姐冲上前去，对着部门总监飞起一脚踹在其身上。

劳动者在职场中要妥善处理各种关系，切不可冲动逞一时之快，最终不但丢了工作，还背了严重违纪之名，对日后求职就业也将造成长远的消极影响。

民间借贷谨防陷阱

上海海御
律师事务所
顾成功

近年来选择自主创业的人越来越多，伴随政府审批权的下放，准入“门槛”的降低，大批小微企业、个体经济像开了闸的水，一下子涌入市场，他们要么有项目，要么有技术，要么肯吃苦耐劳，能够最大限度地满足市场需求，其市场潜力很大，发展空间也十分宽广。

然而，困扰小微企业、个体经济生存和发展的一个主要问题是：资金从哪里来？

由于商业银行、准金融机构为了预防贷款风险，把准入“门槛”抬得较高，造成小微企业、个体经济贷款难。于是，他们把目光投向民间借贷。

一些以谋取暴利为目的，以放“高利贷”为生的人看准了这个“商机”，经过“包装”以各种名义提供借贷。

为此笔者提示：民间借贷要谨防陷阱。

根据规定，在遵守国家法律的前提下，自然人、法人及其他组织之间有着自由借贷的权利。

因此，不通过银行机构的民间借贷，在符合法律规定的条件之下仍然是合法的。一旦贷款违约，可以进行协商，也可以通过诉讼等途径解决。

法律规定不合法的民间借贷包括：

1.高利贷；2.利用借贷进行非法活动，如筹资用作犯法等活动的；3.非法获取，如勒索、敲诈、武力等获得的民间

在上述三个案件中，冲突都是因员工和上司之间的矛盾引起的，而且都是在大庭广众之下，劳动者对其上司实施了暴力行为。

虽然被攻击一方的身体或是否没有造成实质性损害、或是仅造成软组织挫伤等轻微伤害，我们猜想当时作出攻击行为的员工确实也出了一口恶气，但结局是这三名攻击他人的劳动者都被单位解聘了。

并且，这三名劳动者都对单位作出的解除劳动合同的决定不满，提起了仲裁和诉讼。

我们作为用人单位的代理人，经过案件的仲裁、一审、二审，虽过程中也遇到仲裁员或法官的一些不同意见，但最后都赢得了诉讼。

我们认为，用人单位之所以能赢得诉讼，第一个关键点在于用人单位的规章制度都明确规定了“工作场所的任何暴力行为将导致解聘”；

第二个关键点在于，由于员工实施暴力行为的地点都是在用人单位的工作场合，虽然没有造成严重的人身伤害，但影响的是用人单位的工作秩序，挑战的是用人单位的管理。

这些案例也说明，劳动者在职场中要妥善处理各种关系，切不可冲动逞一时之快，最终不但丢了工作，还背了严重违纪之名，对日后求职就业也将造成长远的消极影响。

借贷；4.用于非法集资。

近年来，民间借贷纠纷案件呈逐年上升趋势。其中，一些放贷方采取欺诈的方法，要求将房产买卖或者抵押，名为买卖纠纷，实为抵押借款纠纷案。

由于房产已经过户，造成民事行政交叉，后续要追回房产往往面临立案难、审理难、胜诉难、再审难、执行难等一系列问题。

那么，借款人应如何维护自己的合法权益呢？对此我们认为：

1.从民间借贷合同的效力角度，要遵守法律和司法解释对于利率的规定，不要约定过高的利率。

2.从合同的真实目的角度。由于放贷方采取欺诈方式或者乘人之危，导致借贷方违背合同的真实目的而做出意思表示，要求法院撤销显失公平的条款，按无效合同处理。

3.从合法性角度。有些“民间借贷”实质是扰乱金融秩序的行为，其主体往往是没有从事金融业务资质的自由职业者，主观上以谋取暴利为目的，客观上采取欺诈的方法，以放“高利贷”为手段，以先支付利息、有价证券质押、不动产过户为担保方式，针对不特定人群快速发放贷款。

这样的行为侵害了公民、法人、其他经济组织的民事权利。其中如涉及虚假诉讼，可依法要求驳回。采取违法犯罪手段的，应当依法及时报案。



资料图片