已生效劳动仲裁裁决的救济途径探析

案情介绍

2022年10月,刘某向西安市 劳动人事争议仲裁委员会申请劳动 仲裁,要求某科技有限公司(以下简称"公司")支付2021年10月至2022年1月13日的工资29681.1元;以及2020年6月6日至2021年5月5日期间未签劳动的二倍工资99000元。因无法直接送达公司,仲裁委采用公告送达方式,公告送达期满后,直接按被申请人(公司)缺席进行审理。

2022 年 10 月 31 日,仲裁委 做出仲裁裁决,裁决公司支付刘某 工资 29681.1 元及未签劳动合同二 倍工资 99000 元。裁决书作出后亦 通过公告送达的方式向公司进行了 送达。

后申请人刘某向上海市静安区 人民法院(以下简称"法院")申 请强制执行,执行立案后,法院向 公司送达了执行通知书、报告财产 令等法律文书,公司方知晓本裁决 内容。

公司诉求

本案的根本性问题在于公司因 为公告送达而错过仲裁庭审,甚至 错过向法院提起诉讼的时效。

公司在执行过程中提供了其与 刘某订立的书面劳动合同,认为仲 裁裁决作出的未订立劳动合同的二 倍工资 99000 元系刘某虚假仲裁所 致,希望撤销该仲裁裁决或免予被 执行。

劳动案件诉讼程序

在分析救济途径前,笔者先简单介绍一下劳动案件的基本诉讼程序,劳动案件的诉讼程序主要规定在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》中。该法第五条规定:发生劳动争议,当事人可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。而对于仲裁裁决不服的常规救济途径为:

一、收到仲裁裁决书之日起十 五日内向人民法院提起诉讼:

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五条规定:发生劳动争议,当事人可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除本法另有规定的外,可以向人民法院提起诉讼。第五十条规定:当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决书之日起的,可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼;期满不起诉的,裁决书发生法律效力。

二、对于终局裁决,自收到仲 裁裁决书之日起三十日内向中级人 民法院申请撤销裁决:

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条:用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一,可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决:

- (一)适用法律、法规确有错 误的;
- (二) 劳动争议仲裁委员会无 管辖权的;
 - (三) 违反法定程序的;
 - (四) 裁决所根据的证据是伪 的;
- (五)对方当事人隐瞒了足以 影响公正裁决的证据的;
- (六) 仲裁员在仲裁该案时有 索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行

□周婷婷

根据相关规定,当事人如果认为已生效的人民法院的判决、裁定存在错误,其有权向上一级法院申请再审,或向人民检察院提出申诉,人民检察院也可以依职权提出抗诉。当事人认为商事仲裁委员会作出的已生效的商事仲裁裁决存在错误的,其救济途径为向仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销相关仲裁裁决。然而,对于劳动仲裁委员会作出的已经发生法律效力的劳动仲裁裁决,当事人如果发现错误,该如何救济呢?笔者将以一起劳动仲裁案件为例,探讨相关救济途径。



为的

人民法院经组成合议庭审查核 实裁决有前款规定情形之一的,应 当裁定撤销。

仲裁裁决被人民法院裁定撤销的,当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

然而,由于本案为公告送达,公司未能在规定时间内提起诉讼,因此裁决书已经生效,无法适用通常的救济途径。

在此背景下,笔者认为,公司 目前可以适用的权利救济途径主要 有以下三种。

救济途径一:向做出裁决的劳动人事争议仲裁委员会申诉,请求仲裁委启动自行纠错程序。

《人力资源社会保障部、最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见(一)》第十八条规定:"劳动人事争议仲裁委员会认为已经生效的仲裁处理结果确有错误,可以依法启动仲裁监督程序,但当事人提起诉讼,人民法院已经受理的除外。

《劳动争议仲裁委员会办案规则》(1993 年 10 月 18 日 劳 部 发 [1993] 276 号)第 34 条规定: "各级仲裁委员会主任对本委员会已发生法律效力的裁决书,发现确有错误需要重新处理,应提交本仲裁委员会决定。决定重新处理的争议,由仲裁委员会决定终止原裁决的执行。仲裁决定书由仲裁委员会主任署名,加盖仲裁委员会印章。仲裁委员会宣布原仲裁裁决书无效后,应从宣布无效之日起七日内另行组成仲裁庭。仲裁庭再次处理劳动争

议案件,应当自组成仲裁庭之日起三十日内结案。"

《最高人民法院关于劳动争议仲裁委员会的复议仲裁决定书可否作为执行依据问题的批复》中提到:"仲裁一裁终局制度,是指仲裁决定一经作出即发生法律效力,当事人没有提请再次裁决的权利,但这并不排除原仲裁机构发现自己作出的裁决有错误进行重新裁决的情况。劳动争议仲裁委员会发现自己作出的仲裁决定书有错误而进行重新仲裁,符合实事求是的原则,不违背一裁终局制度,不应视为违反法定程序。"

综上,各级仲裁委员会主任发现本委员会的裁决书有错误,其可以启动仲裁委员会讨论程序,并进行内部的自我纠正。虽然仲裁委员会主任对错误的发现,也完全有可能是在当事人向仲裁委会员提出异议后而发现。但是,无论是通过哪种方式发现的错误,至少原《劳动争议仲裁委员会办案规则》第34条的规定,为仲裁委的自我纠错提供了法律依据。

本案中,公司可以向做出生效 裁决的西安市劳动人事争议仲裁委 员会申诉,请求重新审理此案。

救济途径二:向执行法院申请 裁定不予执行,待人民法院裁定不 予执行后,就该劳动争议事项重新 向人民法院起诉。

根据《最高人民法院关于审理 劳动争议案件适用法律问题的解释 (一)》第二十四条规定: "当事人 申请人民法院执行劳动争议仲裁机 构作出的发生法律效力的裁决书、 调解书,被申请人提出证据证明劳 动争议仲裁裁决书、调解书有下列 情形之一,并经审查核实的,人民 法院可以根据民事诉讼法第二百三 十七条规定,裁定不予执行:

(一)裁决的事项不属于劳动争 议仲裁范围,或者劳动争议仲裁机 构无权仲裁的:

(二)适用法律确有错误的;

(三)仲裁员仲裁该案时,有徇 私舞弊、杆法裁决行为的:

(四)人民法院认定执行该劳动 争议仲裁裁决违背社会公共利益 的。

人民法院在不予执行的裁定书中,应当告知当事人在收到裁定书之次日起三十日内,可以就该劳动争议事项向人民法院起诉。

本案中,公司可以向法院提起 执行异议,申请法院裁定不予执 行。待人民法院裁定不予执行后, 员工或公司均可就该劳动争议事项 重新向人民法院提起诉讼,相当于 该案重新在人民法院进行审理。

救济途径三: 向劳动仲裁委员会所辖区或者执行法院对应的人民检察院申诉,由检察院作出撤销裁决、重新审理此案的检察建议。

关于该项救济途径,法律并无 明文规定。笔者认为可以类推适用 虚假诉讼之检察监督的制度,人民 检察院对于虚假仲裁及虚假公证活 动也应享有监督和纠正的权利。理 由如下:

近年来,我国的虚假仲裁案件数量逐年增多,大量虚假仲裁案件以"恶意串通""虚构法律关系""伪造证据材料"等形式损害了案外人的合法权益。为此,我国于2017年7月1日起施行《关于办

理虚假仲裁裁决、虚假诉讼案件适用 法律若干问题的规定》 (以下简称 《虚假仲裁规定》),该规定明确了检 察机关可以对虚假仲裁进行监督。虚 假仲裁不仅损害了司法的权威和司法 公信力, 而且严重侵害了当事人的合 法权益, 应当对其进行规制。然而, 我国立法中却没有关于虚假劳动仲裁 的检察建议制度。笔者认为,劳动争 议的虚假仲裁可以类推适用虚假仲裁 的相关规则, 因为虚假仲裁是指当事 人以谋取非法利益为目的,采取捏造 事实、伪造证据、虚构法律关系、隐 瞒事实真相等手段,单方或者与他人 恶意串通,利用仲裁程序、调解程序 和执行程序以虚构的事实和法律关 系,向仲裁机构或者人民法院提出仲 裁裁决、调解协议的一方当事人申请 撤销仲裁裁决、调解协议的行为。虚 假仲裁行为具有以下基本特征: 第 ·, 以捏造的事实为基础; 第二, 以 虚假的法律关系为对象;第三,以虚 构的法律事实为内容; 第四, 以损害 国家利益或者社会公共利益为目的; 第五, 当事人之间存在恶意串通等其 他情形。其中,第一项和第三项是虚 假仲裁行为的主要特征。虚假的劳动 仲裁满足全部的上述要件。

检察机关对仲裁的监督应当采取 何种方式,目前有两种不同的观点: 一种观点认为,检察机关应对仲裁活 动进行监督,包括对仲裁裁决的监督 和对仲裁过程中违法行为的监督。另 一种观点认为,检察机关不应主动介 人仲裁活动,而应对仲裁活动进行监 督,即在仲裁裁决被撤销、不予执行 或者被裁定不予执行后,检察机关再 依职权对其进行监督。笔者认为,应 将检察机关的监督分为三种类型: 是通过主动审查和依职权调查相结合 的方式进行监督; 二是通过参与式监 督和检察建议相结合的方式进行监 督; 三是通过个案监督和类案监督相 结合的方式进行监督。

虚假劳动仲裁不仅损害了司法的 权威和司法公信力,而且严重侵害了 当事人的合法权益,因此,对其进行 规制十分必要。在对虚假劳动仲裁进 行规制时,应将检察机关对仲裁裁决 的监督作为前置程序,但应注意检察 机关对仲裁裁决的监督方式应采取检 察建议制度。这样才能更好地维护当 事人的合法权益,维护司法权威和司 法公信力。

本案中,公司可以向西安市检察院申诉,请求其向西安市劳动人事争 议仲裁委员会发出检察建议,要求撤销裁决、重新审理此案。

案件思考

本案属于公司一方因公告送达无法参加庭审甚至错过起诉时效或者撤销时效的情况,司法实践中此类公告送达的案例并不少。对于此种因公告送达被申请人无法参加仲裁的情况,如仲裁裁决确有错误,当事人权利如何进行救济,现行《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》并未进行明确规定,这不能不说是立法的一个疏漏

笔者通过查询以往的相关规则、复函、最高院批复等,发现公司在本案情况下的救济途径只有在本文"权利救济方式分析"中所提到的三种救济途径,无论哪一种救济途径,相比于民事诉讼法赋予生效判决、裁定、调解书的再审和抗诉程序,难度都要增加很多。期望在未来劳动相关法律的立法过程中,立法机关能够考虑到该类情况,并给予当事人通过诉讼进行救济的权利。

(作者单位:上海市静安区人民