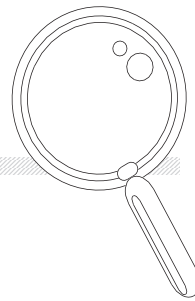


强化检仲协作是形成良好法治营商环境的必经之路，既能进一步做实新时代民事检察监督，又能有效维护劳动仲裁权威和公信，也能实现劳动争议多元化解法治化和规范化。



民事检察与劳动仲裁协作机制研究

民事检察与劳动仲裁协作的法理基础

1. 保障弱势群体权益的共同价值追求

党的二十届三中全会强调，要加强对劳动者权益的保障。劳动者相较于用人单位往往处于权益更易受到侵害的状态，且诉求存在多样化、复合化特征，劳资关系冲突尖锐。因此，保障劳动者合法权益不能仅靠单个部门“单线作战”，必须“协同作战”“久久为功”。劳动仲裁程序直接处理劳动争议，民事检察履职则可通过支持起诉、虚假仲裁监督“间接”促进劳动争议的化解，两者都承担着保障劳动者合法权益使命与职责。

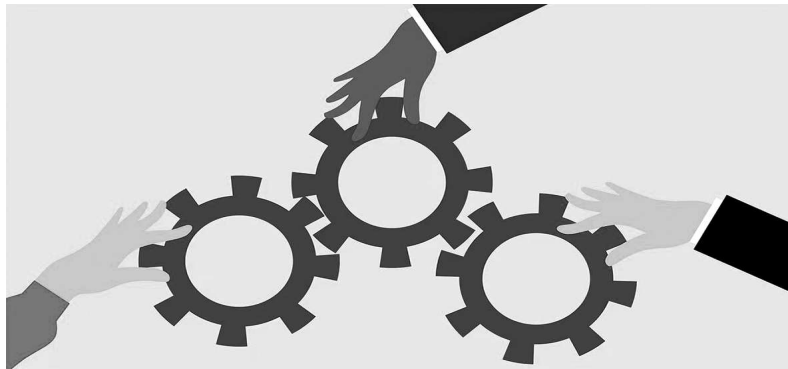
2. 劳动争议仲裁与司法的同质性

劳动争议仲裁是中立第三方在争议双方参与下通过举证、质证等环节依法进行强制裁断的活动，具有中立性和被动性，上述特征高度类似司法审判活动。检察机关作为法律监督机关，肩负着保障法律正确统一实施的重任。对于劳动仲裁的这种准司法性活动，检察机关发挥监督作用有助于实现制度应有状态。但这种监督与监督审判权不同，是通过间接方式实现的，《人民检察院民事诉讼监督规则》第一百零四条规定就为检察机关监督仲裁裁决提供了依据。

3. 检察机关的职能优势

一方面，检察机关具有法律监督的专业优势。相较于社会团体等非公权主体，劳动者在权益遭受侵害无法寻求有效救济时会更愿意求助于检察机关。同时，检察机关作为法律监督者与实施者，可以从仲裁、诉讼及执行等维权全过程持续关注劳动者诉请实现的可能性，明确个体劳动者在不同案件中的法律需求，在诉请、证据及法律适用选择等方面提供更多支持，在补足劳动者的诉讼能力、化解群体矛盾纠纷等方面有着独特优势。

另一方面，检察机关具有司法机关的中立优势。检察机关可在必要时启动调查核实程序，协助收集关键证据，对于劳动者明显不合理的主张和不规范的维权行为，客观看待，引导当事人理性依法维权。同时，检察机关可居中协调，依托与人社、司法、法院、工会等部门的衔接配合机制，为弱势劳动者争取到更大的维权协商空间和司法救济关怀。并且，检察机关能在民事执行阶段监督仲裁裁决和生效裁判的执行。既能在前端发挥法律帮扶、协调化解、督促履职的作用，



资料图片

又能在后端发挥监督执行的作用。

民事检察与劳动仲裁协作的必要性

1. 有助于完善劳动仲裁程序效力

劳动争议仲裁机构虽是强制裁判机构，但现行法律并未为其配备足以保障审理程序顺利进行的强力手段。仲裁机构没有传唤、保全、调查核实等权限，使得仲裁程序推进缺乏强制力，从而导致事实不清、证据不足等情况发生。民事检察的调查核实权能够一定程度上“修补”劳动仲裁程序强制性缺陷。

2. 有助于充分保障劳动者合法权益

劳动仲裁是劳动者向法院起诉的必经程序，是其行使诉权的必要方式，与提起普通民事诉讼并无二致。如果一味强调当事人意思自由，实质上是隐性承认劳资双方诉讼能力的悬殊对比，不利于劳动争议得到有效处理。劳动者行使诉权的不能、不力情况往往在申请劳动仲裁阶段即已存在，检察机关如能尽早介入提供支持，可充分保障劳动者诉权在劳动仲裁程序中有效行使，亦能避免其仲裁申请被驳回后在诉讼中处于被动。

3. 有助于发挥劳动仲裁制度最大优势

实践中存在恶意串通进行虚假劳动仲裁，通过强制执行、破产实现非法目的的违法行为。虚假劳动争议不仅损害他人合法权益，也损害了正常劳动仲裁秩序和民事执行秩序、破产分配秩序。检察机关介入，有助于发现虚假劳动仲裁行为时间、证据和逻辑上不合常理的破绽，有效遏制违法行为，维护正常仲裁秩序，提高劳动仲裁的公信力和权威性。

民事检察与劳动仲裁协作的路径设想

1. 明确民事检察与劳动仲裁协作的功能定位

检察机关与仲裁机构的协作应立足于“协同治理”“法律支持”两项功能定位。“协同治理”即检察机关要更为主动的融入到劳动争议预防调处化解大格局中，协同工会、劳动监察、仲裁等部门，在稳定劳动关系、维护劳动者合法权益、平衡企业发展与职工利益方面发挥合力。“法律支持”即纠纷发生后，检察机关及时介入，帮助劳动者及时固定证据、合理确定诉求，为劳动争议化解导入法治化轨道提供助力。

2. 明确民事检察与劳动仲裁协作的制度保障

目前，虽无检仲协作的明确法律支撑，但“实践先行”已在劳动争议调处化解工作中积累了一定实效，也为法律的建立完善奠定了基础，创设了各种范本。笔者认为，应将实践的有益探索尽快上升为立法，从正面确立检察机关与劳动仲裁机构协作的合法性。与此同时，各级检察机关可通过总结归纳与劳动仲裁协作履职中有益探索，制定相关的实施细则或工作指引，使民事检察与劳动仲裁的协作更加符合民事诉讼的法治化要求。

3. 明确民事检察与仲裁协作的工作内容

(1) 支持起诉协作。劳动者若与用人单位发生劳动争议，具有起诉维权意愿又不敢起诉、无力起诉的，符合检察支持起诉的范畴。检察机关受理支持起诉案件后，可以提前介入，在劳动者申请仲裁阶段即为其提供法律咨询、协助撰写法律文书、协助收集证据等帮助，并与仲裁部门在矛盾纠纷化解方面形成合力。

(2) 虚假仲裁预防与惩治。在虚假仲裁规制的问题上，如果没有建立各部门之间的协作机制，虚假仲裁就会如漏网之鱼，游弋于各部门互不交叉的真空地带。检察机关充分发挥法律监督作用，提前介入已发现的虚假劳动仲裁线索，有利于真正实现劳动仲裁作用。通过与劳动仲裁机构建立协作机制，进一步明确“虚假仲裁”范围，开展专项监督活动，建立常态化工作对接模式，通过提供线索、会商研判、共商决策，加强对虚假仲裁的预防监督。

(3) 共同调解。劳动仲裁制度的设计初衷，主要是发挥诉前解纷功能，把矛盾化解在基层。检察机关可加强与劳动仲裁的共同调解工作，根据案件具体情况，通过前期释法说理工作，降低劳动者维权心理预期，释明用人单位管理漏洞存在的风险，寻找双方都能接受并迅速解决问题的方案和途径，以多元调解真正做到劳动争议案结、事了、人和。

(4) 联合宣法。始终坚持依法维护劳动者权益和促进企业生存发展并重的原则，围绕企业关注焦点，结合劳动者维权实际案例，检察机关可与仲裁机构通过以案释法、线下宣讲等多种形式进行法治宣讲，帮助劳动者与用人单位“双向奔赴”，构建合法、合理、合规的劳动关系，推动实现劳动争议的源头预防和前端化解。

4. 规范民事检察与仲裁协作的工作流程

(1) 建立线索移送与反馈机制。一是与劳动仲裁部门建立线索移送机制，拓宽线索来源，扩大劳动者权益保障合力。二是对线索进行评估。对当事人是否属于劳动者、劳动关系是否真实、劳动权益是否受侵害、是否有证据支持等内容进行初步研判，从而明确初步处置情形。三是线索反馈机制。对于线索的处置意见及时向劳动仲裁部门进行反馈，进一步明确线索移送标准，提高线索成案率。

(2) 强化办案协作。一是对新类型、影响面广、信访矛盾突出等案件，加强协商研判，共同做好重大风险防范化解；二是对符合国家司法救助或法律援助条件的劳动者，提供必要的引导，协助其向有关单位提出申请；三是对存在调解、和解可能的劳动纠纷，充分运用检调对接等多元化解纷机制，共同参与调解，切实推动矛盾纠纷实质性化解。

(3) 做实案件跟踪问效。一是跟进仲裁裁决执行监督。检察机关可通过非诉执行监督实现对仲裁裁决的间接监督，保障劳动者胜诉权益。二是跟进支持起诉。对于劳动者不服裁决的，检察机关可以接续支持其向法院提起诉讼，实现对劳动者诉权的全链条式保护。

检察机关履职须适应新时期劳动争议的新需求、新期待，按照“预防为主、多元调解、共治共建”的工作思路，加强与劳动仲裁机构的协作，让劳动者真正能够有效利用仲裁程序维护自身合法权益，以检察履职“力度”提升劳动者获得感、幸福感和安全感，为经济社会高质量发展提供有力法治保障。（作者简介：龙潭，上海市人民检察院第六检察部副主任，法学博士；郑琰，上海市静安区人民检察院第五检察部检察官助理，法学硕士）