关于增设劳动争议案件“在线仲裁”的建议

陈川 山东沂川律师事务所主任

一、背景、现状

随着经济、科技的飞速发展以及依法治国的政策倡导，当事人的权利意识和法律意识正在不断增强，法律纠纷出现了“爆炸式局面”。在此情况下，在线纠纷解决机制（Online Dispute Resolution）应运而生。诉讼作为一种纠纷解决方式，为相对低成本、高效率解决纠纷，化解社会矛盾，尤其是处理经济纠纷发挥了重要的作用。劳动争议仲裁制度独立于诉讼制度，是劳动争议案件诉讼程序的前置程序，与诉讼制度同为化解纠纷的的重要组成部分。目前，各地法院均已建立并完善了“电子诉讼”的法律流程，但作为争议纠纷解决的重要部分—“劳动仲裁”，还未设立相关的网上办案流程。为发挥网络办案高效、便捷、灵活的优势，同时满足当事人的仲裁需求，切实提升办案效率，建议我区增加设立劳动争议案件“在线仲裁”办案流程。

二、具体措施建议

1.确立政策指引。从现实操作的角度来看，目前我国并无相应的关于劳动争议案件在线仲裁的具体法律规范，尚需完善相关程序性规定。政策指导行动，想要落实和发展在线仲裁，需有相关政策的指引。建议调研后针对劳动争议案件出台“在线仲裁”政策指引。

2.设立劳动仲裁案件在线管理系统。在该系统中仲裁机构、仲裁员等可以进行立案审查、查看材料、预定开庭、组织举证质证、庭审笔录制作、裁决文书制作、文书送达等工作，也可以进行内部交流。该系统的设立可以使得案件审理效率大幅提高，案件数据电子化备份也更便于案件信息的查询、存储、统计分析等，可大大提高工作效率。

3.设立“全流程”劳动争议在线仲裁平台。可以类比互联网法院、在线诉讼等设立全流程网上仲裁系统，可以通过网站、手机APP等平台，借助互联网、大数据、区块链等技术，搭建可实现互联网案件的申请、受理、缴费、送达、举证、答辩、审理、裁决等全流程线上办理的专业平台，实现全流程数据存证保全，集成电子送达、聚合支付、在线庭审、智能统计等特色功能，真正实现足不出户一键劳动仲裁。在“后疫情”及“经济型”时代，劳动争议在线仲裁的适用可以打破时空限制，为当事人更加便捷、高效的化解纠纷。

4.加强仲裁在线化内部建设。建立网上调解员库，从其他地区学习在线仲裁的先进经验，并邀请熟练应用在线仲裁地区的资深、优秀调解员进行工作指导及培训，提高仲裁在线化的内部水平，为在线仲裁的适用把好“专业关”。

5.优化程序衔接。构建基层服务站、劳动仲裁院与人民法院的协同工作格局，通过“一体化”平台，形成科学有效的多元纠纷化解体系。平台可分三步有序推进：第一步，以审判为中心，建立在线平台，探索劳动争议网上立案、调解、送达、开庭、判决的全流程；第二步，以劳动仲裁为中心，将仲裁程序融入在线平台，探索劳动争议网上仲裁的全流程；第三步，以调解为中心，将基层服务站的人民调解程序加入在线平台，探索劳动争议的调解前置以及司法确认流程。以期达到提高劳动仲裁效率、减轻当事人诉累等目的，从而提高社会治理水平。