

互联网+模式下劳动争议仲裁法律问题研究

——以浙江劳动人事争议调解仲裁网络平台为例

苏娜娜

宁波大学, 浙江 宁波
Email: 1379505747@qq.com

收稿日期: 2020年11月24日; 录用日期: 2020年12月17日; 发布日期: 2021年1月12日

摘要

随着“互联网+”技术的发展,构建网络法治的时代已经到来。劳动仲裁作为我国劳动争议案件处理的主要手段,不可避免地要开始探索网络仲裁的建设。近日,浙江省上线了浙江劳动人事争议调解仲裁网络平台,此平台是全国首例将劳动仲裁庭与互联网结合起来的仲裁平台,对劳动争议案件调处具有极其重要的意义。但是,刚搭建的网络平台在运行的过程中难以避免地会遇到一些问题,如庭审前管辖权归属问题,电子证据在举证质证过程中对证据“三性”认定问题,以及仲裁文书电子送达、衔接执行等问题。本文将互联网法院为参考依据,探究该平台运行过程中可能出现的问题,并提出针对性的意见和建议,以便加以改进。

关键词

互联网法院, 裁审衔接, 电子证据, 仲裁执行

Research on Legal Issues of Labor Dispute Arbitration under the Mode of Internet+

—Taking Zhejiang Labor and Personnel Dispute Mediation and Arbitration Network Platform as an Example

Nana Su

Ningbo University, Ningbo Zhejiang
Email: 1379505747@qq.com

Received: Nov. 24th, 2020; accepted: Dec. 17th, 2020; published: Jan. 12th, 2021

Abstract

With the development of “Internet+” technology, the era of constructing network rule of law

has come. As the main means of handling labor dispute cases in our country, it is inevitable to start to explore the construction of network arbitration. Zhejiang province recently launched an online mediation and arbitration platform for labor and personnel disputes, the first of its kind in China to combine labor arbitration tribunals with the Internet, which is of great significance for mediation of labor dispute cases. However, the newly-built network platform will inevitably encounter some problems in the process of operation, such as the jurisdiction before trial, the identification of “three characteristics” of evidence in the process of cross-examination of evidence by electronic evidence, and the electronic service and execution of arbitration documents. This paper will take the Internet court as the reference basis, explore the possible problems in the operation of the platform, and put forward targeted opinions and measures for improvement.

Keywords

Internet Court, Arbitration Connection, Electronic Evidence, Arbitration Execution

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 劳动仲裁网络庭审制度的设立

(一) 劳动仲裁网络庭审制度的设立背景

我国宪法规定了中华人民共和国公民有劳动的权利和义务，认定劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国家提倡公民从事义务劳动。国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。《劳动争议调解仲裁法》便以宪法及劳动相关法律为依据出台，通过对劳动人事争议预设劳动仲裁处理形式，专门负责劳动争议案件的处理。

截止至 2019 年，我国劳动力为 89,640 万人，就业总人口为 77,471 万人。¹随着改革开放四十周年的到来，我国经济发展推动劳动及就业人口数量急剧上涨。这种趋势促使劳动争议案件数量骤增，也使得劳动争议受案面和争议类型趋于多样化。依据最新公布的浙江省 2019 年度劳动争议案件分析，仲裁申请者 99% 为劳动者，其中农民工占 70%，城市弱势职工占 18%，高层次人才占 9%，其他占 3%。由此可以推断出劳动仲裁案件当事人文化水平普遍较低，且劳动者来源广、流动性较强，大多数处于较低教育水平和相对弱势的社会地位。浙江省 2019 年度受理劳动争议案件约 6 万件，其中杭州和宁波各占了约 1.1 万件，其中新业态劳资纠纷显著增加。随着新业态劳资纠纷增多，以线下调处劳动纠纷的传统劳动仲裁模式愈发受到空间和纠纷处置适用法律的限制，且在互联网法院日趋完善的体制构建情况之下，浙江省 2017 年在全国率先提出打造“互联网+调解仲裁”模式，实现仲裁办案数据集中，浙江劳动人事争议调解仲裁网络平台也顺势而生。2018 年浙江运行网络调解和立项开发网络仲裁平台，2019 年 9 月正式运营，浙江省也成为全国首个实现劳动仲裁网络庭审的省份。

(二) 劳动仲裁制度对现有法律关系调整的突破和挑战

一调一裁两审模式是否构成对我国两审终审制度的突破，尚有争议。我国《劳动法》以法律的形式确定了目前“一调一裁两审”的劳动争议处理机制，这是我国非诉方式和诉讼方式相得益彰、互相补充的制度设计[1]。仲裁作为劳动争议处理过程的必备程序，是指争议双方当事人自愿将争议交给第三方进行评价和裁断，通过平衡双方利益进而解决争议的一种手段。在此种制度设计中，仲裁作为诉讼的必经

¹国家统计局，《中国统计年鉴》，中国统计出版社 2020 年版。

强制前置程序，做出的仲裁文书在诉讼过程中其裁判结果是否准确都不能作为法院的审理依据，法院无论是否认可，案件程序都需全部重新开始。这也就导致我国劳动争议处理机制出现了案件重叠审理、程序过程冗长、仲裁不具终局性效力、多方管理情形的出现，因此不得不审视“一调一裁两审”模式是否与我国传统的两审终审模式相冲突。虽然一开始对劳动争议案件的调解和仲裁定性为非诉制度，但目前仲裁越来越具有诉讼的性质，其作为仲裁的中立性、公信力越来越弱，一裁终局的案件所占比较低，仲裁案件起诉率节节攀升，也让我们不得不思考此种模式是否达到预期的目标和效果。

仲裁的准司法性如何得到司法制度保障，尚未可知。众所周知，我国的劳动人事争议仲裁具有特殊性。其特殊之处在于我国劳动仲裁机构兼具准司法性和行政性。我国劳动仲裁具有准司法性，是基于实质内涵符合司法基本特征的，但是与传统司法区别在于同一劳动人事争议纠纷案件审理的实体依据不同和仲裁程序缺乏强制推进措施^[2]。但与此同时，劳动仲裁还兼具行政性，主要是因为我国的劳动仲裁委员会是设置在劳动行政部门内部的，除了行使仲裁职能外，还行使一系列的行政职能，如劳动保障监察、信访处理、工伤认定等，受行政部门的高度控制，具有较强的行政属性。基于劳动仲裁的特殊性，致使劳动仲裁并不具备完全的司法独立性，司法效力受到质疑。在我国司法实务中，作为行政部门的劳动人事争议仲裁委员会面临着案多仲裁员少、仲裁庭少的现状。除此之外劳动仲裁网络庭审的仲裁员存在法律素养较低、准入门槛较低、网络庭审能力层次不齐等情形，因而如何通过劳动仲裁网络庭审实现“去行政化”的目标，是解决劳动仲裁网络庭审中准司法性与行政性之间矛盾的有效途径。

(三) 法律实用主义对劳动仲裁案件的影响

浙江劳动人事争议调解仲裁网络平台作为人力资源社会保障平台，以为人民服务为出发点，化解社会矛盾为落脚点，一切工作都是司法为民的体现，充分展现以人民为中心的发展理念。本平台顺应“最多跑一次”改革的要求，提供全流程的线上调解仲裁功能，包括在线申请登记、调解处理、仲裁处理、网络调解、网络庭审等业务，线上线下互联互通，全方位满足群众的诉讼需要，让群众打官司最多跑一次，甚至一次不跑都成为可能。

2. 互联网法院对劳动仲裁网络庭审模式的启示和推进

(一) 互联网法院的运行现状及可借鉴经验

2017年8月18日，中央全面深化改革领导小组第三十六次会议关于《关于设立杭州互联网法院的方案》审议通过后，中国首家互联网法院在杭州市正式挂牌。随后北京、广州等地的互联网法院也正式挂牌成立。互联网法院的出现及数量的不断增加，体现了司法为民众提供更好地保障需紧跟时代发展的步伐。通过“中国裁判文书网”进行检索，以“杭州互联网法院”为关键词、“2019年1月1日至2020年1月1日”为时间段，共检索出3155篇裁判文书。由此可见杭州互联网法院一年结案量之大，依此也可推断出，互联网法院基本实现了“网上纠纷网上解决”的目标。杭州互联网法院之所以能够取得如此大的成果，除裁判人员的辛苦付出外，也源于其背后强硬的技术支持及规范的审判流程。杭州互联网法院在成立之后，就陆续出台了相应的规范章程²，不仅在技术上为网络庭审提供了大力的支持，在具体的审理流程、管辖指引及电子证据等方面都做出了详细规定，为杭州互联网法院的顺利运行提供了强有力的保障。

基于互联网法院的成功经验，浙江劳动人事争议调解仲裁网络平台在成立之初就依托强大的技术公司支撑，在平台运行手册的指引下，进行了仲裁员的统一培训，以期仲裁员能够尽快将平台有效运营起来。与此同时，针对案件分流审理流程、线上线下案件衔接等都做出了详细的规定，较好的引导了不同类型仲裁案件的有效处理。但是本跟互联网法院相比，差距还是较为明显。首先是没有成文的规范章程，只有平台运行手册；其次是适用面较为狭窄，平台运用率不高；最后是适用对象文化素养较低，普及成

²《杭州互联网法院当事人权利义务告知书》、《杭州互联网法院电子证据平台规范》、《杭州互联网法院管辖指引》、《杭州互联网法院诉讼平台审理规程》以及《杭州互联网法院网上庭审规范》等。

本较高。

(二) 互联网法院运行的问题所在

虽然互联网法院成功开辟了“互联网+司法”的模式，但是互联网法院在运作的过程中也出现了很多的问题。以杭州互联网法院为例，通过“中国裁判文书网”进行检索，以“杭州互联网法院”、“民事案由”为关键词，以“2019年1月1日至2020年1月1日”为时间段，截止到2020年2月8日时，共检索出3088篇裁判文书，以判决或者调解书方式作出实体处理的裁判文书共有1072篇，占裁判文书的34.7%；而以裁定方式作出程序性处理的则有1972篇，占裁判文书总数的63.9%。在上述裁定中，存在多个原告分别对同一个被告提起诉讼标的为同一种类的诉讼案件的情况，或同一原告对多个被告提起诉讼标的为同种类的诉讼案件，如蔡万师就侵害作品信息网络传播权分别向七家公司提起诉讼案件。³

据此可知，互联网法院存在的问题主要表现为以下方面：第一，程序性处理以及撤诉案件数量占据绝对优势，未真正实现审判功能的专业化。第二，互联网法院适用民事诉讼法所规定的普通共同诉讼以及代表人诉讼制度具有消极性，体现了现代涉网民事纠纷诉讼与传统民事诉讼制度与程序规则之间的冲突与融合问题^[3]。第三，互联网法院的受案范围较单一，且案情较为简单，未能从本质上真正实现“网上纠纷网上解决”的目标。第四，涉网案件的跨地域性与现行立法规定的地域管辖制度相冲突，易造成“同案不同判”现象的出现，不利于裁判的统一。综上所述，互联网法院存在的问题，也是在推行劳动仲裁网络庭审中易出现的问题，需高度警惕并采取相应措施解决。

(三) 从互联网法院角度看劳动仲裁网络庭审模式的可行性

互联网法院可以说是时代的产物，也是社会进步的要求。劳动仲裁作为我国司法的重要部分，自然需紧跟时代步伐。劳动仲裁网络庭审是否适合当今社会，能否推行，成为值得我们思考的问题。虽然劳动仲裁网络庭审在运行过程中会遭遇困境，但总体来看具有可推行性，能够很好地推动我国劳动仲裁的发展，是劳动仲裁适用时代的一个重要标志。理由主要包括以下方面：

- 1) 互联网法院的良好运转，成功证明了现代互联网技术足以支撑劳动仲裁网络庭审的正常运行。
- 2) 互联网法院对涉网案件处理所做出的巨大贡献，是其他法院所不能媲美的。
- 3) 新业态劳资纠纷增多，涉网劳动纠纷案件呈现直线上升模式。新时代下的劳动纠纷呈现出的特点，迫切需求劳动仲裁网络庭审的出现。
- 4) 社会文明程度越来越高，互联网普及率较高，为劳动仲裁网络庭审提供了扎实的群众基础。
- 5) 除互联网法院外，智慧法院、移动微法院等的成功运行，也为劳动仲裁网络庭审的运行提供了诸多可借鉴经验。

3. 劳动仲裁网络庭审在现有法律下面临的困境

(一) 庭审前管辖权归属问题尚待明确

1) 案件跨地域性与民事诉讼管辖制度相冲突

劳动仲裁网络庭审模式具有其特殊性，它不是传统的仲裁模式与互联网技术的简单叠加，而是对传统劳动仲裁模式的重新构建，需要优化裁判组织、改革传统的仲裁方式。劳动仲裁网络庭审通过在线视频可以实现不同空间环境下的仲裁庭居中裁判，有利于裁判员和当事人更好地参与到仲裁中来。

劳动仲裁网络庭审的出现打破了时空对仲裁的限制，这也意味着案件跨地域性受理构成了对民事诉讼管辖制度的突破。依据《中华人民共和国民事诉讼法》及《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》中案件³《蔡万师与泰安尚道网络科技有限公司侵害作品信息网络传播权纠纷一案民事裁定书》，《蔡万师与广东好旅行网络有限公司侵害作品信息网络传播权纠纷一案民事裁定书》，《蔡万师与山东麒正律师事务所侵害作品信息网络传播权纠纷一案民事裁定书》，《蔡万师与湘阴微时代信息技术有限公司侵害作品信息网络传播权纠纷一案民事裁定书》，《蔡万师与东营微联理想网络科技有限公司侵害作品信息网络传播权纠纷一案民事裁定书》，《蔡万师与山东万航律师事务所侵害作品信息网络传播权纠纷一案民事裁定书》，《蔡万师与济南智飞网络科技有限公司侵害作品信息网络传播权纠纷一案民事裁定书》。

管辖权归属的相关规定可知,我国劳动争议案件可在用人单位所在地提起仲裁,此一规定与民事诉讼法中有关合同纠纷管辖权归属的规定有较大差别。且新业态形式下劳动纠纷,多呈现劳动合同履行地不唯一,用人单位所在地多变、虚假注册等现象,在此种情形下,劳动争议案件管辖权究竟该何去何从,尚待讨论。

2) 劳动仲裁网络庭审受案范围不明确

依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条的规定,劳动仲裁的受案范围主要包括六项。⁴但是在出台的《浙江省劳动人事争议调解仲裁信息管理系统》中并没有就劳动仲裁网络庭审的受案范围进行限缩或者明确规定,也未提到新业态劳资纠纷案件管辖权到底该归属何方,也未就复杂案件是否适用网络庭审进行说明,更没有就类型案件如何制定仲裁标准,多人诉讼是否适用此平台做出详细说明。与此同时,尚需引起注意的是,在此平台中并未设置在“合同履行地”进行仲裁的选项,只有“用人单位注册所在地”选项。但在新业态用工中,存在大量的虚拟注册现象,因此导致仲裁过程中出现难以送达诉讼文书的问题,故合同履行地必须作为必选项在系统内可以进行选择。这里可以探讨,虚拟注册的新业态用工企业如果不以合同履行地进行仲裁可能出现的管辖权问题。

(二) 庭审中举证质证问题尚待完善

1) 在线举证质证复杂,“三性”存疑难以判断

电子证据又称电子凭证,2012年修订的《中华人民共和国民事诉讼法》将电子数据正式规定为法定证据种类的一种,电子数据从此在诉讼法取得了合法地位^[4]。2019年12月25日最高院颁布了《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》,在此规定中明确阐释了电子数据的种类及举证质证认证过程中的相关问题。但遗憾的是,在此规定中并没有就电子诉讼过程中的电子证据如何进行有效的举证质证,从而达到证据客观真实性、关联性、合法性的要求。

互联网法院所依据的电子数据认定标准,即依照《最高人民法院关于互联网法院审理案件若干问题的规定》中关于电子证据的规定,虽然认可了法院采取区块链技术取证,一定程度上保障了证据的真实性,但是并没有明确规定司法机构在取证时的被动和不确定性,在合法性上还存在极大的问题。以此类推到劳动仲裁网络庭审过程中电子证据如何举证质证,如何在证据“三性”存疑的情况下进行仲裁判断,就成了摆在劳动仲裁网络庭审前的一道难题。

2) 电子证据审查机制呈现形式化

诉讼过程中,对于电子数据的举证质证问题,在实践操作中呈现审查形式化的现状。电子证据是网络庭审过程中必不可少的一部分,但电子证据基于其所依托载体的特殊性,具有易篡改、难固化等不足,进而导致对电子证据的三性审查难度加大,往往导致证据在尚存疑的情况下就进行了案件审理判决。

首先,就电子数据的合法性审查来看,虽然目前我国《合同法》允许采用数据电文的形式订立合同,但合同的成立可以要求签订确认书,签订确认书时合同成立。也就是说电子合同尚无法完全独立成为证据,还需要其他证据予以佐证。再者,有关电子数据举证质证的法律规定极少。虽然我国《电子签名法》规定了电子签名可以作为电子证据参加诉讼,但是本法对电子签名法律效力的适用范围做出了严格的限定,适用范围并不广泛。且即使电子签名可以作为证据适用,此法针对电子签名的完整性、有效性和真实性做出了非常严苛的规定,从此处可以看出立法者对待技术应用方面的谨慎保守的态度。因而,互联网法院在审查电子数据时,不仅会面临技术难题,针对证据的合法性及客观真实性的审查难度也颇大,故此会产生法院对证据审查不彻底或证据尚存疑但双方当事人无异议时,就认可证据效力的情况,导致判决不公现象出现,致使法律失去了本应有的威严。

推及至劳动仲裁网络庭审过程中的证据审查,劳动仲裁往往会遇见大型错综复杂案件,出现证据较多、较为复杂的情况时,要想保证仲裁庭对电子证据审查做到彻底细致,难度非常大,时间跨度也很大。

⁴ 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第2条。

且劳动仲裁庭作为行政部门,在调查相关证据,需要相关部门配合时,调查取证权无法落到实处。因而,是否在互联网法院整合劳动仲裁网络庭,相关权限在整合后下放给专门受案审理劳动人事争议案件的庭,实现调解仲裁诉讼线上线下一体化审理,也是值得探究的。

(三) 庭审后仲裁执行问题遭遇瓶颈

1) 电子文书送达法律问题

① 电子文书送达对传统送达方式的突破

我国《民事诉讼法》中规定了七种送达诉讼文书的方式⁵中,电子送达是指经受送达人同意,人民法院通过传真、电子邮件、移动通信等能够确认收悉的送达媒介送达除判决书、裁定书、调解书以外的诉讼文书的送达方式。《杭州互联网法院诉讼平台审理规程》第二十二条规定:诉讼平台案件原则上采用电子送达,诉讼材料通过向当事人诉讼平台账户,以及绑定诉讼平台的手机号、电子邮箱、阿里旺旺、微信(下称电子地址)推送的形式完成送达。当事人登录后可在诉讼平台随时查看法律文书。除裁判文书外,其他法律文书还可以采取电话送达的方式。电子送达或电话送达的,应当记录送达时间、送达地址、收发账户、拨打与接听电话号码、送达的文书名称,保留凭证,存卷备查。从此规定可以看出,杭州互联网法院打破了传统民诉法送达顺序,实行电子送达优先机制。为了保险起见,实践操作中基本采用电子送达与邮寄送达并行模式。规程中之所以突破传统民诉法规定的送达顺序,是基于互联网法院管辖的皆是涉互联网案件,双方当事人皆有操作电子信息设备的能力才会引发的案件,这一点决定了当事人实际具有接收电子送达的能力。然而劳动争议案件绝大部分当事人学历水平并不高,争议事实也并非全是新业态用工等涉互联网案件,因此案件当事人并不完全具备充分的电子送达条件,故电子送达优先原则在劳动仲裁网络庭审难以完全适用。

② 送达回证证明效力问题

首先,若采用电子送达方式送达仲裁文书,送达回证中必然会涉及到电子签名的问题。虽然我国已经出台了《中华人民共和国电子签名法》,但是个人普通的电子签名法律效力究竟如何,尚待考证。若电子签名想要具有一定的公信力,必须经过第三方公证,公证过程非常繁琐。作为普通劳动仲裁案件当事人,并没有去公证的必要性。因而,电子签名的真实性及合法性问题,就成为了证明回执效力的一大难题。其次,若采用线上送达与线下送达并行,会出现送达时间不一致问题。线上送达速度肯定快于线下送达,当受送达人接到两份文书时,究竟以哪份文书送达时间为准。若出现线上送达与线下送达时间冲突时,究竟以哪份文书送达日期为准,文书何时开始生效执行,尚有争议。

2) 线上仲裁与线下执行衔接程序待确认

“执行难”问题已经成为诉讼过程中众所周知的难题。虽然我国已经采取相应措施和办法,解决司法过程中“执行难”问题,但线上仲裁与线下执行如何有效衔接,成为劳动仲裁网络庭审的最后一道难题。执行的目的在于通过具有公权力的强制执行手段,实现当事人享有的生效裁决确认的权利,按法律及司法解释的规定由有管辖权的法院依法执行即可^[5]。我国的劳动仲裁执行是交由法院来执行的,由当事人携带生效仲裁文书、送达回证及执行申请书,申请法院进行执行。此时,由于劳动仲裁网络庭审采用的皆是电子文档,执行法院如何转接电子文书,是否认可仲裁文书的效力以及电子签名法律效力,在平台运行手册或规程中并未规定。

4. 劳动仲裁网络庭审制度的未来展望

(一) 明确劳动仲裁网络庭审案件管辖权的归属

1) 完善相关规范,制定统一标准

⁵直接送达、留置送达、电子送达、委托送达、邮寄送达、转交送达和公告送达。

法律之有漏洞，有为立法之际疏未规定，是为自始漏洞；有为其后因社会经济变迁而产生新的问题，立法之际未及预见而未设规定，是为嗣后漏洞[6]。在许多国家和地区，劳动争议并不适用普通的民事争议处理程序，并不由普通的法院直接审理，而是在法院之外建立专门的劳动争议处理机制，建立这种制度的必要性主要源于劳动关系的特征、劳动纠纷的特点以及劳资双方地位的相对不平衡[7]。基于我国劳动争议“一调一裁两审”的特点，我国的劳动争议案件在适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的同时，也参照适用《中华人民共和国民事诉讼法》。虽然我国《民事诉讼法》对民事案件管辖权有明确规定，但基于劳动争议案件的特殊性，学界和实务界普遍将《劳动争议调解仲裁法》中关于案件管辖权归属的相关规定，视为对民诉法的细化，参照适用民诉法的有关规定，但仍以《劳动争议调解仲裁法》的相关规定为主。

随着新业态劳资纠纷的出现，出现合同履行地或用人单位所在地不唯一时，该如何处理。众所周知，我国劳动仲裁管辖权的归属具有法定性，当实际合同履行地与用人单位所在地不唯一时，实际劳动合同履行地所在仲裁院享有优先管辖权。但是当出现实际合同履行地不唯一时，特别是涉及到新业态用工时，该如何处理。此时，浙江劳动人事争议调解仲裁网络平台可以参照杭州互联网法院出台相应的管辖指南，完善劳动仲裁网络庭审建设，配套相应的法律法规，统一管辖及仲裁标准，利用平台优势进行仲裁文书数据集成，便于仲裁员进行类案检索，努力做到同案同裁，切实保护好劳动者的利益。劳动仲裁是为了更好地保护弱者的利益不受到伤害，因而当劳动合同履行地与用人单位所在地发生冲突时，若在用人单位所在地仲裁更有利于保护弱者，可以打破优先管辖原则，适用用人单位所在地管辖。

2) 明确受案范围，提高仲裁效率

虽然浙江劳动人事争议调解仲裁网络平台已经上线近一年，但是该平台一直未就受案范围进行明确划分，致使实务中平台使用率并不高。因此，浙江劳动人事争议调解仲裁网络平台应该就受理案件范围做出明确规定，线上线下仲裁庭做好明确分工，以便紧密配合，提高仲裁效率。浙江劳动人事争议调解仲裁网络平台可在其平台出台规定明确受案范围，或在程序中限定受案范围。正如一裁终局案件的范围是否可以在本平台中适当扩大，是非常值得探讨的问题。

随着工资水平的提高，12个月的最低工资标准倍数已经不符合当今社会发展水平，因此可以考虑针对类型化案件进行一裁终局。就像我国《劳动争议调解仲裁法》规定的，工伤案件均为一裁终局案件，这就是典型的类型化案件突破现有规定的体现。以此类推，工资性案件其实也可以，特别是经过劳动监察部门确认过工资金额的工资类案件，实现一裁终局的可能性更大。但具体的标准尚需仲裁委结合实际情况进行统一衡量，以期达到同案同判的目标。除此之外，明确受案范围，扩大一裁终局案件受案范围，不仅可以在提高仲裁效率的基础上，进一步提高仲裁的公信力，而且也能真正做到为民而生，为民服务。

(二) 完善电子证据在劳动仲裁网络庭审中的认证规则

电子证据在司法过程中扮演着十分重要的角色，网络仲裁之所以不能直接走下去，主要原因就在于种种因素致使证据认定不如线下。因此解决电子证据在诉讼过程中的举证质证问题，达到证据的三性要求，是成功进行网上仲裁的必经之路。我国《最高人民法院关于互联网法院审理案件若干问题的规定》第九条至第十一条就互联网法院审理案件过程中电子证据如何举证质证做出了规定，浙江劳动人事争议调解仲裁网络平台在建设过程中也可以参照该规定中有关电子证据举证质证的相应规定。如果网络庭审电子证据存疑时，可以进行线上线下切换，由线上电子证据切换到线下邮寄证据材料供仲裁员参考。

我国民法采取证据原件准则，但是电子证据往往都是通过扫描或者是转录等方式上传至网络平台，虽然本规定中认可通过扫描等方式上传的电子证据为原件，但是仲裁庭在审查证据真实性、合法性时，依旧陷入困境。此时就需要电子技术的支撑，来协助仲裁员审查证据的真实性及合法性。目前国内的普遍做法是通过电子签名、可信时间戳、哈希值校验、区块链等证据收集、固定和防篡改的技术手段或者

通过电子取证存证平台认证。采用技术手段加持证据真实性的证明，效果是毋庸置疑的；但是技术手段的合法性问题，目前在国内立法中尚未充分认可，致使证据的合法性证明也陷入僵局。应该依托“互联网+大数据”平台，尽快完善电子取证存证平台的建设，规范相关电子证据取证存证行为，完善相应电子证据规章的建设，早日为电子证据合法性构建法律基础。

(三) 重构劳动仲裁网络庭审案件的执行机制

1) 革新传统送达模式，重构文书送达机制

关于文书送达问题，首先需要征求当事人的意见，是否准许电子送达。如何判断被申请人同意进行送达是能否进行电子送达的一大难题。针对此问题，在本平台系统中应该在电子送达前要求被申请人履行同意手续和流程，以期保障当事人的真实意思表示。再者我国民事诉讼法中规定电子送达不可送达判决书、裁定书及调解书，但互联网法院基于其审理模式的特殊性，可以电子送达诉讼过程中的所有文书。浙江劳动人事争议调解仲裁网络平台的建设与互联网法院的建设有异曲同工之妙，可以参照互联网法院的送达方式，大胆突破传统民诉法送达顺序的限制，采取电子送达为主，邮寄送达为辅的送达方式^[8]。但是此种做法并没有达到预期高效便捷的目标，反而还会引申出一系列的法律问题。基于此，浙江劳动人事争议调解仲裁网络平台可以依托电子送达平台，在当事人有能力接收电子送达情况下，优先适用电子送达，电子送达条件不成熟时，才可适用邮寄送达。这样既可保证送达及时，又可提高效率，真正实现送达目标。

2) 完善调解、仲裁执行机制设置

在我国实践中，执行管辖采取“在哪仲裁在哪执行”原则。但是涉网劳动争议案件往往存在仲裁地与执行地分离情况，此时便不再适用上述原则。且线上仲裁转线下执行，必然会涉及到文书效力认可的问题。基于此种情况，法院可以搭建专门的网上执行平台，实现仲裁文书的有效转接；同时平台与有关部门及公司信息共通，通过在线方式行使执行权。若线上执行不通或遇大宗复杂执行案件时，应转线下执行，线下执行应注意程序衔接问题。此时可以通过省人社厅及省高院发布联合声明，共建网上执行平台，法院认可仲裁院移送执行案件，并做好线上线下程序衔接工作，真正实现解决“执行难”问题。

5. 结语

虽然浙江劳动人事争议调解仲裁平台的建设还存在很多问题，但值得肯定的是，浙江劳动人事争议调解仲裁平台是适应新时代的产物，成功将大数据与互联网有效结合起来，让相关部门更便捷高效直观地分析劳动争议案件的走向和趋势，为未来劳动争议案件改革，提供了可靠的数据支撑。从实用主义角度出发，此次劳动仲裁网络庭审的改革，也正适应了时代的要求，此次疫情的出现，足以体现互联网技术对现代社会的重要性，因而，劳动仲裁网络庭审的建立，是时代的需要，是人民的需要，是中国法治的需要。

参考文献

- [1] 朱京安. 我国劳动争议裁审关系之审视[J]. 理论探索, 2016(4): 113-117.
- [2] 王伦刚, 纪麟茜. 准司法和泛行政: 劳动人事争议仲裁院性质实证考察[J]. 中国法律评论, 2019(6): 88-102.
- [3] 杨秀清. 互联网法院定位之回归[J]. 政法论丛, 2019(5): 30-42.
- [4] 周祺, 张照余. 关于电子文件法律证据价值可行性的研究——以互联网法院的实践为例[J]. 学术园地, 2019(5): 30-33.
- [5] 刘贵祥, 孟祥, 何东宁, 林莹. 《关于人民法院办理仲裁裁决执行案件若干问题的规定》的理解与适用[J]. 人民司法, 2018(13): 38-44.
- [6] 王泽鉴. 民法思维: 请求权基础理论体系[M]. 北京: 北京大学出版社 2009 年版.
- [7] 谢增毅. 我国劳动争议处理的理念、制度与挑战[J]. 法学研究, 2008, 30(5): 97-108.
- [8] 吴逸, 裴崇毅. 我国民事诉讼电子送达的法律问题研究——以杭州互联网法院诉讼规程汇编为例[J]. 北京邮电大学学报(社会科学版), 2018, 20(5): 8-15.