

# 劳动争议一裁终局制度的困境

高 路

青岛大学法学院, 山东 青岛

收稿日期: 2026年3月8日; 录用日期: 2026年4月1日; 发布日期: 2026年4月10日

## 摘 要

2008年5月1日《劳动争议仲裁法》正式颁布, 结合我国目前劳动争议处理机制的特点, 创设性地设立了劳动争议一裁终局制度。该制度的设立是为了缩短劳动争议处理周期, 减轻劳动者诉累, 更好地维护劳动者的权益, 这是中国首创且独有的一种制度。该制度运行已十多年, 已成为劳动争议仲裁的一项重要制度, 但该制度在实践运用中, 暴露出许多法理及操作上的问题, 阻碍了该制度的实施以及劳动仲裁功能的发挥。

## 关键词

劳动争议仲裁, 一裁终局, 诉权

# Predicaments of the One-Arbitration Finality System for Labor Disputes

Lu Gao

School of Law, Qingdao University, Qingdao Shandong

Received: March 8, 2026; accepted: April 1, 2026; published: April 10, 2026

## Abstract

The Labor Dispute Mediation and Arbitration Law was officially promulgated on May 1, 2008. In light of the characteristics of China's current labor dispute resolution mechanism, the law innovatively established the final arbitration award system for labor disputes. Designed to shorten the processing cycle of labor disputes, reduce the burden of litigation on workers, and better protect workers' rights and interests, this system is an original and unique institution in China. Having been in operation for more than a decade, it has become an important mechanism in labor dispute arbitration. However, in practical application, the system has exposed numerous problems in both legal theory and operational practice, hindering its implementation and the full functioning of labor arbitration.

## Keywords

### Labor Dispute Arbitration, One-Arbitration Finality, Right of Action

Copyright © 2026 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. 引言

2008年5月1日全国人大常委会正式颁布《劳动争议调解仲裁法》，该立法最大的创新就是确立了部分劳动争议“一裁终局”制度，这是中国首创，相较于其他国家我国独有一项的劳动争议制度。我国劳动争议处理机制长久以来采用的“一裁两审”模式处理程序复杂，周期漫长。《劳动争议调解仲裁法(草案)》征求意见时，学界对是否改革现有的劳动争议处理体制模式及如何处理裁审关系产生了不小的争议，主要的观点有“只裁不审，两裁终局”[1]，即成立实体化的劳动争议仲裁机构，和法院相同的审判机制，法院不再承担劳动争议处理工作，由专门的仲裁机构处理劳动纠纷，和法院一样实行两裁终局；“只审不裁，二审终局”，即取消劳动仲裁部门，成立专门的劳动法庭或劳动法院，和普通民事纠纷一样实行单一的两审终审；“一裁一审”模式[2]，即劳动者向仲裁机构申请仲裁后，如不服仲裁裁决，可直接向所在地的中级人民法院提起诉讼，法院判决为终审判决，裁审并轨。“或裁或审，各自终局”[3]，当事人可以自由选择劳动仲裁或向法院提起诉讼，仲裁和诉讼各地独立，不相衔接，两裁终审或两审终审。最终，《劳动争议调解仲裁法》为完善劳动争议调解和仲裁程序，缩短劳动者维权周期，赋予了劳动仲裁委员会更大的权力，在原有体制的基础上进行一些细微的改革和修补，创设性地确立了部分案件一裁终局制度，以弥补原有处理体制的不足。

## 2. 一裁终局的特点和意义

作为我国劳动纠纷的基础法《劳动法》和《劳动合同法》并未对一裁终局作出规定，《劳动争议调解仲裁法》集中对劳动争议一裁终局制度进行了规范。第四十七条规定了一裁终局制度的适用范围，第四十八条、第四十九条规定了劳动者对一裁终局的上诉权利及用人单位对一裁终局的撤销权利。《劳动争议仲裁法》有关一裁终局的制度仅有三条简单规定，远不能满足快速解决劳动争议和司法实践的需要，要一裁终局制度发挥其应有的价值和功能，还需出台更多的配套司法解释。

我国劳动仲裁中实行的一裁终局是强制仲裁，在适用范围、适用主体及其法律效力上都做出了明确的限制，无法体现自主性、自愿性和双方合意性，这跟商事仲裁法中的一裁终局的自愿性、自主性和合意性在本质上是完全不同。劳动仲裁中的终局裁决制度只是对于用人单位，对于劳动者来说并没有终局，即对于该法所确定的终局裁决，劳动者仍有权向人民法院起诉。该制度被有些学者称之为“有限终局”[4]。一裁终局制度的目的是追求法律的效率价值与公平价值，贯彻劳动法倾斜保护原则，使得劳资关系中处于较为弱势地位的劳动者的权益能够得到更好的[5]。

## 3. 一裁终局制度的缺陷

### (一) 适用范围过窄及适用标准不明确

《劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：(一) 追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超

过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；(二)因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。适用一裁终局的劳动争议仲裁案件有两类：一是小额仲裁案，小额仲裁案件有金额限制。小额仲裁案件是指不超过当地月最低工资标准 12 个月金额的仲裁案件；二是标准明确的仲裁案件。由此可以看出，一裁终局制度适用范围有限，而且适用一裁终局的金额标准的限制太低。

因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议，从条文上看非常笼统模糊，相关补充的司法解释和法律文件也没有更明确的解释，四十七条第一项的规定将小额诉讼案件纳入一裁终局的体系之内，其立法目的是限缩一裁终局的适用范围，而四十七第二项的规定又过于宽泛，第二项的立法的目的是在于遏制用人单位的违法用工行为，要求用人单位遵守劳动法规，保证劳动者的休息休假权利和社保权利，第一项的限缩目的与第二项规定宽泛已经产生了矛盾，而且该项的规定从实践中看操作性不强。在审判实践中也由于该规定的笼统性，对所谓标准明确案件的范围，各地法院的司法认定尺度差异很大，裁判结果不一。比如该款规定社会保险方面的发生的争议，因社会保险涉及到的争议类型较多，目前法律法规尚未完善，国家标准尚未统一。

### (二) 限制诉权的正当性受到法理质疑

诉权是宪法保障国民享有的司法救济的基本权利，许多国家已明确将诉权规定为宪法上的基本权利，我国宪法虽然没有将诉权明确规定于宪法，但在学理上，诉权被认为是具有人权性质的权利，而且《中华人民共和国民事诉讼法》对诉权平等有其相关规定[6]。宪法和法律赋予了公民平等的救济权利，诉权人人平等，不可剥夺。即使我国宪法没有明确规定诉权保护的相关条款，诉权保障也符合宪法理念，任何限制和剥夺诉权的行为都应当被认为是违宪的，也是违反法理的。

《劳动争议调解仲裁法》确立的一裁终局制度，主要的目的是减短劳动争议处理时间，提高劳动争议案件处理效率，遏制用人单位目前存在的恶意拖延诉讼的现象[7]。法律立法的出发点应当是公平公正，设立一裁终局制度的出发点也应当是从公平公正出发，平等对待劳资双方在法律上享有的基本权利。但一裁终局制度明显是剥夺了用人单位的诉权，牺牲用人单位的程序诉权以维护劳动者的权益，随着劳动者维权意识的提高，适用一裁终局的案件会越来越多，这种情形下用人单位被剥夺诉权的情况日益严重。在现代法治社会，诉权是一项宪法权利，国家不能任意剥夺，调解仲裁法剥夺企业诉权的做法是违宪的，所以这也是一裁终局制度遭到众多学者指责的重要原因之一。

### (三) 裁审衔接不畅

适用案件范围是“一裁终局”制度开始实施时即面临的重要问题之一，也是该制度裁审衔接方面的关键问题。只有人民法院和劳动仲裁部门对“一裁终局”制度的准确适用范围达成共识，才能保证该制度在仲裁和诉讼的递进程序得以顺畅衔接，从而保障该制度的有效实施。目前虽然最高法院及人社部针对“一裁终局”制度的适用案件范围作出了一些解释性规定，但一裁终局的适用范围，法院和仲裁机构没有形成全国性的统一规范。

对于同一劳动争议存在终局事项和非终局事项的案件，后续程序应当如何处理，最高法院的解释是当事人就非终局事项起诉，整个裁决视为非终局裁决，人社部《办案规则》则规定分别制作裁决书。最高法院和人社部的不同规定造成一裁终局的裁审不畅。《办案规则》规定可以出具两份裁决书，但后续法院的审理很容易产生矛盾，同一案件虽出具终局和非终局两份裁决，但终局裁决与非终局裁决所涉事项具有牵连性，如果一者认定出现错误，也必然对另一者的认定造成影响[8]。一份裁决书已经生效，如果法院对另一份裁决书作出不同认定，最后很容易出现裁判标准不统一的矛盾，损害了仲裁的公信力及司法的权威性。

### (四) 对一裁终局制度缺乏有效的监督机制

《劳动争议仲裁委员会办案规则》第三十四条规定了劳动仲裁委员会内部的纠错机制：“各级仲裁

委员会主任对于本委员会已经发生法律效力裁决书，发现确有错误，需要重新处理的，应提交本仲裁委员会决定。决定重新处理的，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无效后，应从宣布无效之七日内另行组成仲裁庭。”这个《办案规则》规定的内部纠错机制，形同虚设。仲裁委员会之间无隶属性，因此只能由原仲裁机构提起仲裁，原仲裁机构如果出现做出的一裁终局存在错误，很难直面自己的错误，更不容易纠正自己的错误，所以实践中这项纠错机制一般无法有效实施。

#### 4. 结语

劳动争议，是劳动者与用人单位之间发生的争议。能否妥善处理劳动者和用人单位的纠纷，事关双方的利益。我国要构建和谐社会，而和谐的劳资关系是构建和谐社会的必备要素，劳动争议的处理机制的原则更应当坚持在适应当下劳动争议特点的基础上，做到公平与效率兼顾。劳动争议“一裁终局”制度设立之初的目的就是如此，缩短劳动者的维权时间，降低维权成本，最大程度地维护劳动者的权益，协调资强劳弱的局势，但是我们不能一味地追求一种道德上的满足，应该在本着法治思想的指导下，做到法律要求上的合法。我们要从根本上达到公平公正高效的处理劳动争议，维护劳动者和用人单位各方的权利，就需要改革和完善我们的劳动争议仲裁制度。扩大现有的一裁终局适用范围、平等诉权、统一裁审适用标准、完善现有的仲裁监督机制。

#### 参考文献

- [1] 王振麒. 对我国劳动争议处理体制的立法建议[J]. 中国劳动, 2001(2): 9-10.
- [2] 谭玲. 劳动争议案件一裁终局制度的现实困境与未来转型[J]. 人民司法, 2012(1): 67-72.
- [3] 林嘉. 劳动基准法研究[M]. 北京: 法律出版社, 2023.
- [4] 董保华. 劳动争议处理法律制度研究[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2008.
- [5] 廖娟. 我国劳动法“倾斜保护原则”辨识、内涵及理据[J]. 法制与社会, 2016(29): 250-251.
- [6] 杨柏达. 劳动争议-裁终局制度适用问题探究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2016, 30(1): 30-34.
- [7] 宗永玲. 评析劳动争议中的一裁终局制[D]: [硕士学位论文]. 上海: 华东政法大学, 2011.
- [8] 刘文辉, 李春艳, 杨帆, 等. 终局裁决与非终局裁决的并案审查[J]. 人民司法(案例), 2018(32): 55-58.