

工会最新实用法律规章汇编

劳动争议处理

职工法律咨询热线 编

中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议处理/职工法律咨询热线编. - 北京: 中国工人出版社, 2004. 6

(工会最新实用法律规章汇编)

ISBN 7 - 5008 - 3346 - 6

I. 劳... II. 职... III. 劳动争议 - 处理 - 法规 - 汇编 - 中国 IV. D922.591.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 052320 号

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京鼓楼外大街 45 号

邮 编: 100011

电 话: (010)82075935(编辑室) 62005038(传真)

发行热线: (010)62005049 62005042

网 址: <http://www.wp-china.com>

经 销: 新华书店

印 刷: 印刷厂

版 次: 2004 年 7 月第 1 版 2004 年 7 月第 1 次印刷

开 本: 787 × 1092 毫米 1/32

字 数: 44 千字

印 张: 2.375

册 数: 5030

定 价: 25.00 元 (全套共分五册)

版权所有 侵权必究 印装错误可随时退换

出版说明

进入 21 世纪以来，我国调整劳动关系的法律、法规及规章不断的制定和完善，特别是 2004 年 3 月 14 日第十届全国人民代表大会第二次会议审议通过了《中华人民共和国宪法（修正案）》，将“国家尊重和保障人权”写进了宪法中，它标志着中国法制的重大进步，也为各级工会组织和广大劳动者维护自身的合法权益提供了最强大的法律武器。为配合各级工会组织学习中华人民共和国宪法的新精神，并结合工会组织在调节劳动关系中的作用特点，我们编辑了这套《工会最新实用法律规章汇编》。

本丛书主要收录了近年来颁布实施的调整劳动关系的法律、法规与规章，按内容分列几个专题手册，以便读者查阅快捷，使用方便。随着法律、法规及规章的不断完善，我们还将陆续推出一系列的调整劳动关系的工会实用法律手册。

编 者

2004 年 4 月

目 录

- ※ 劳动部关于贯彻执行《 中华人民共和国劳动法
若干问题的意见》（节选） /1
- ※ 中华人民共和国企业劳动争议处理条例 /3
- ※ 《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》 若干
问题解释 /12
- ※ 劳动部关于劳动争议仲裁工作几个问题的通知 /18
- ※ 劳动争议仲裁委员会组织规则 /20
- ※ 劳动争议仲裁委员会办案规则 /26
- ※ 劳动仲裁员聘任管理办法 /38
- ※ 企业劳动争议调解委员会组织及工作规则 /42
- ※ 人事争议处理暂行规定 /48
- ※ 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律
若干问题的解释 /55
- ※ 最高人民法院关于人民法院对劳动争议仲裁裁决
的纠纷准予撤诉或驳回起诉后劳动争议仲裁
裁决从何时起生效的解释 /61
- ※ 工会参与劳动争议处理试行办法 /62

劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见（节选）

六、劳动争议

82. 用人单位与劳动者发生劳动争议不论是否订立劳动合同，只要存在事实劳动关系，并符合劳动法的适用范围和《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的受案范围，劳动争议仲裁委员会均应受理。

83. 劳动合同鉴证是劳动行政部门审查、证明劳动合同的真实性、合法性的一项行政监督措施，尤其在劳动合同制度全面实施的初期有其必要性。劳动行政部门鼓励并提倡用人单位和劳动者进行劳动合同鉴证。劳动争议仲裁委员会不能以劳动合同未经鉴证为由不受理相关的劳动争议案件。

84. 国家机关、事业组织、社会团体与本单位工人以及其他与之建立劳动合同关系的劳动者之间，个体工商户与帮工、学徒之间，以及军队、武警部队的事业组织和企业与其无军籍的职工之间发生的劳动争议，只要符合劳动争议的受案范围，劳动争议仲裁委员会应予受理。

85. “劳动争议发生之日”是指当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日。

86. 根据《中华人民共和国商业银行法》的规定，商业银行为企业法人。商业银行与其职工适用《劳动法》、《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》等劳动法律、法规和规章。商业银行与其职工发生的争议属于劳动争议的受案范围的，劳动争议仲裁委员会应予受理。

87. 劳动法第二十五条第（三）项中的“重大损害”，应由企业内部规章来规定，不便于在全国对其作统一解释。若用人单位以此为由解除劳动合同，与劳动者发生劳动争议，当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动争议仲裁委员会根据企业类型、规模和损害程度等情况，对企业规章中规定的“重大损害”进行认定。

88. 劳动监察是劳动法授予劳动行政部门的职责，劳动争议仲裁是劳动法授予各级劳动争议仲裁委员会的职能。用人单位或行业部门不能设立劳动监察机构和劳动争议仲裁委员会，也不能设立劳动行政部门劳动监察机构的派出机构和劳动争议仲裁委员会的派出机构。

89. 劳动争议当事人向企业劳动争议调解委员会申请调解，从当事人提出申请之日起，仲裁申诉时效中止，企业劳动争议调解委员会应当在三十日内结束调解，即中止期间最长不得超过三十日。结束调解之日起，当事人的申诉时效继续计算。调解超过三十日的，申诉时效从三十日之后的第一天继续计算。

90. 劳动争议仲裁委员会的办事机构对未予受理的仲裁申请，应逐件向仲裁委员会报告并说明情况，仲裁委员会认为应当受理的，应及时通知当事人。当事人从申请受理的期间应视为时效中止。

中华人民共和国 企业劳动争议处理条例

(1993 年 7 月 6 日国务院发布)

第一章 总 则

第一条 为了妥善处理企业劳动争议，保障企业和职工的合法权益，维护正常的生产经营秩序，发展良好的劳动关系，促进改革开放的顺利发展，制定本条例。

第二条 本条例适用于中华人民共和国境内的企业与职工之间的下列劳动争议：

(一) 因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；

(二) 因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；

(三) 因履行劳动合同发生的争议；

(四) 法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。

第三条 企业与职工为劳动争议案件的当事人。

第四条 处理劳动争议，应当遵循下列原则：

(一) 着重调解，及时处理；

(二) 在查清事实的基础上，依法处理；

(三) 当事人在适用法律上一律平等。

第五条 发生劳动争议的职工一方在三人以上，并有共同理由的，应当推举代表参加调解或者仲裁活动。

第六条 劳动争议发生后，当事人应当协商解决；不愿协商或者协商不成的，可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

劳动争议处理过程中，当事人不得有激化矛盾的行为。

第二章 企业调解

第七条 企业可以设立劳动争议调解委员会（以下简称调解委员会）。调解委员会负责调解本企业发生的劳动争议。调解委员会由下列人员组成：

(一) 职工代表；

(二) 企业代表；

(三) 企业工会代表。

职工代表由职工代表大会（或者职工大会，下同）推举产生；企业代表由厂长（经理）指定；企业工会代表由企业工会委员会指定。

调解委员会组成人员的具体人数由职工代表大会提出并与厂长（经理）协商确定，企业代表的人数不得超过调解委员会成员总额的三分之一。

第八条 调解委员会主任由企业工会代表担任。

调解委员会的办事机构设在企业工会委员会。

第九条 没有成立工会组织的企业，调解委员会的设立及其组成由职工代表与企业代表协商决定。

第十条 调解委员会调解劳动争议，应当自当事人申请调解之日起三十日内结束；到期未结束的，视为调解不成。

第十一条 调解委员会调解劳动争议应当遵循当事人双方自愿原则，经调解达成协议的，制作调解协议书，双方当事人应当自觉履行；调解不成的，当事人在规定的期限内，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第三章 仲 裁

第十二条 县、市、市辖区应当设立劳动争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）。

第十三条 仲裁委员会由下列人员组成：

- （一）劳动行政主管部门的代表；
- （二）工会的代表；
- （三）政府指定的经济综合管理部门的代表。

仲裁委员会组成人员必须是单数，主任由劳动行政主管部门的负责人担任。

劳动行政主管部门的劳动争议处理机构为仲裁委员会的办事机构，负责办理仲裁委员会的日常事务。

仲裁委员会实行少数服从多数的原则。

第十四条 仲裁委员会处理劳动争议，实行仲裁员、

仲裁庭制度。

第十五条 仲裁委员会可以聘任劳动行政主管部门或者政府其他有关部门的人员、工会工作者、专家学者和律师为专职的或者兼职的仲裁员。

兼职仲裁员与专职仲裁员在执行仲裁公务时享有同等权利。

兼职仲裁员进行仲裁活动时，所在单位应当给予支持。

第十六条 仲裁委员会处理劳动争议，应当组成仲裁庭。仲裁庭由三名仲裁员组成。

简单劳动争议案件，仲裁委员会可以指定一名仲裁员处理。

仲裁庭对重大的或者疑难的劳动争议案件的处理，可以提交仲裁委员会讨论决定；仲裁委员会的决定，仲裁庭必须执行。

第十七条 县、市、市辖区仲裁委员会负责本行政区域内发生的劳动争议。

设区的市的仲裁委员会和市辖区的仲裁委员会受理劳动争议案件的范围，由省、自治区人民政府规定。

第十八条 发生劳动争议的企业与职工不在同一个仲裁委员会管辖地区的，由职工当事人工资关系所在地的仲裁委员会处理。

第十九条 当事人可以委托一至二名律师或者其他代理人代理参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动，必须向仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当明确委托事项和权限。

第二十条 无民事行为能力人和限制民事行为能力的职工或者死亡的职工，可以由其法定代理人代为参加仲裁活动；没有法定代理人的，由仲裁委员会为其指定代理人代为参加仲裁活动。

第二十一条 当事人双方可以自行和解。

第二十二条 与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动或者由仲裁委员会通知其参加仲裁活动。

第二十三条 当事人应当从知道或者应当知道其权利被侵害之日起六个月内，以书面形式向仲裁委员会申请仲裁。

当事人因不可抗力或者其他正当理由超过前款规定的申请仲裁时效的，仲裁委员会应当受理。

第二十四条 当事人向仲裁委员会申请仲裁，应当提交申诉书，并按照被诉人数提交副本。申诉书应当载明下列事项：

（一）职工当事人的姓名、职业、住址和工作单位；企业的名称、地址和法定代表人的姓名、职务；

（二）仲裁请求和所根据的事实和理由；

（三）证据、证人的姓名和住址。

第二十五条 仲裁委员会应当自收到申诉书之日起七日内作出受理或者不予受理的决定。仲裁委员会决定受理的，应当自作出决定之日起七日内将申诉书的副本送达被诉人，并组成仲裁庭；决定不予受理的，应当说明理由。

被诉人应当自收到申诉书副本之日起十五日内提交答辩书和有关证据。被诉人没有按时提交或者不提交答辩书

的，不影响案件的审理。

仲裁委员会有权要求当事人提供或者补充证据。

第二十六条 仲裁庭应当于开庭的四日前，将开庭时间、地点的书面通知送达当事人。当事人接到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，对申诉人按照撤诉处理，对被上诉人可以缺席裁决。

第二十七条 仲裁庭处理劳动争议应当先行调解，在查明事实的基础上促使当事人双方自愿达成协议。协议内容不得违反法律、法规。

第二十八条 调解达成协议的，仲裁庭应当根据协议内容制作调解书，调解书自送达之日起具有法律效力。

调解未达成协议或者调解书送达前当事人反悔的，仲裁庭应当及时裁决。

第二十九条 仲裁庭裁决劳动争议案件，实行少数服从多数的原则。不同意见必须如实笔录。

仲裁庭作出裁决后，应当制作裁决书，送达双方当事人。

第三十条 当事人对仲裁裁决不服的，自收到裁决书之日起十五日内，可以向人民法院起诉；期满不起诉的，裁决书即发生法律效力。

第三十一条 当事人对发生法律效力的调解书和裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

第三十二条 仲裁庭处理劳动争议，应当自组成仲裁庭之日起六十日内结束。案情复杂需要延期的，经报仲裁委员会批准，可以适当延期，但是延长的期限不得超过

三十日。

第三十三条 仲裁委员会在处理劳动争议时，有权向有关单位查阅与案件有关的档案、资料和其他证明材料，并有权向知情人调查，有关单位和个人不得拒绝。

仲裁委员会之间可以委托调查。

仲裁委员会及其工作人员对调查劳动争议案件中涉及的秘密和个人隐私应当保密。

第三十四条 劳动争议当事人申请仲裁，应当按照国家有关规定交纳仲裁费。

仲裁费包括案件受理费和处理费。收费的标准和办法由国务院劳动行政主管部门会同国务院财政行政主管部门和国务院物价行政主管部门规定。

第三十五条 仲裁委员会组成人员或者仲裁员有下列情形之一的，应当回避，当事人有权以口头或者书面方式申请其回避：

- （一）是劳动争议当事人或者当事人近亲属的；
- （二）与劳动争议有利害关系的；
- （三）与劳动争议当事人有其他关系，可能影响公正仲裁的。

第三十六条 仲裁委员会对回避申请应当及时做出决定，并以口头或者书面方式通知当事人。

第四章 罚 则

第三十七条 当事人及有关人员在劳动争议处理过程中有下列行为之一的，仲裁委员会可以予以批评教育、责

令改正；情节严重的，依照《中华人民共和国治安管理处罚条例》有关规定处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）干扰调解和仲裁活动、阻碍仲裁工作人员执行公务的；

（二）提供虚假情况的；

（三）拒绝提供有关文件、资料和其他证明材料的；

（四）对仲裁工作人员、仲裁参加人、证人、协助执行人，进行打击报复的。

第三十八条 处理劳动争议的仲裁工作人员在仲裁活动中，徇私舞弊、收受贿赂、滥用职权、泄露秘密和个人隐私的，由所在单位或者上级机关给予行政处分，是仲裁员的，仲裁委员会应当予以解聘；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五章 附 则

第三十九条 国家机关、事业单位、社会团体与本单位工人之间，个体工商户与帮工、学徒之间，发生的劳动争议，参照本条例执行。

第四十条 仲裁委员会组织规则、办案规则由国务院劳动行政主管部门会同其他有关部门制定。

第四十一条 省、自治区、直辖市人民政府可以根据本条例制定实施办法。

第四十二条 本条例由国务院劳动行政主管部门负责解释。

第四十三条 本条例自 1993 年 8 月 1 日起施行。
1987 年 7 月 31 日国务院发布的《国营企业劳动争议处理
暂行规定》同时废止。

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》若干问题解释

(1993 年 9 月 23 日劳动部发布)

一、《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》(以下简称《条例》)第二条第(一)项的“辞退职工”是否指因违纪被辞退的职工?

答:“辞退职工”既包括因违纪被企业辞退的职工,也包括国家和地方劳动法规规定的因其他原因予以辞退的职工。

二、《条例》第二条第(一)项规定的因企业开除、除名、辞退职工发生的争议,职工一方当事人申请仲裁时是否需要提供企业发给的通知书?

答:企业开除、除名职工应发给通知书,辞退职工应发给证明书。职工对此不服,申请仲裁,应提供该通知书或证明书。如遇特殊情况,职工无法得到此类通知书,也可提供其他形式的书面材料(如旁证、自述),仲裁委员会应酌情决定其可否作为受理案件的依据。

三、《条例》第二条第(二)项中的“工资、保险、福利、培训、劳动保护”分别包括哪些内容?

答:这里的“工资”是指按照国家统计局规定应统

计在职工工资总额中的各种劳动报酬，包括标准工资、有规定标准的各种奖金、津贴和补贴。“保险”是指社会保险，包括工伤保险、医疗保险、生育保险、待业保险、养老保险和病假待遇、死亡丧葬抚恤等社会保障待遇。“福利”是指用人单位用于补助职工及其家属和举办集体福利事业的费用，包括集体福利费、职工上下班交通补助费、探亲路费、取暖补贴、生活困难补助费等。“培训”是指职工在职期间（含转岗）的职业技术培训，包括在各类专业学校（职业技术学校、职工学校、技工学校、高等院校等）和各种职业技术训练班、进修班的培训及与其相关的培训合同、培训费用等。“劳动保护”是指为保障劳动者在劳动过程中获得适宜的劳动条件而采取的各项保护措施，包括工作时间和休息时间、休假制度的规定，各项保障劳动安全与卫生的措施，女职工的劳动保护规定，未成年人的劳动保护规定等。

四、《条例》第二条第（二）项中所说的“规定”，包括哪些内容？

答：这里所说的规定包括法律、法规、规范性文件。

五、《条例》第二条第（三）项规定的“因履行劳动合同发生的争议”具体包括哪些内容？

答：“因履行劳动合同发生的争议”包括因执行、变更、解除、终止劳动合同发生的争议。

六、《条例》第二条和第三条中“职工”的含义是什么？

答：“职工”是指按照国家和地方法律、法规的规定，依法与企业确立劳动关系的劳动者，包括企业的管理

人员、专业技术人员和工人以及外籍员工等全体人员。

七、《条例》第五条中所说的“共同理由”是指什么？

答：共同理由是指职工一方三人以上发生劳动争议后，基于同一事实经过而且申请仲裁的理由相同。

八、《条例》第十一条中的“期限”如何理解？

答：《条例》第十一条中的“规定的期限”，就是指第二十三条规定的当事人申请仲裁的时效。

九、省、自治区、直辖市是否可以设立劳动争议仲裁委员会？

答：省、自治区、直辖市是否设立劳动争议仲裁委员会，由省、自治区、直辖市人民政府根据实际情况自行决定。如设立劳动争议仲裁委员会，其受理范围及职责，亦由当地人民政府规定。已经设立劳动争议仲裁委员会的，应予保留。

十、《条例》第十三条规定“劳动行政主管部门的劳动争议处理机构为仲裁委员会的办事机构”，其中“劳动争议处理机构”应如何理解？

答：劳动行政主管部门的劳动争议处理机构是指劳动行政主管部门设立的劳动争议调解、仲裁业务管理机构，与同一级仲裁委员会的办事机构合署办公。

十一、《条例》第十五条中的可以担任仲裁员的“工会工作者”是指哪些对象？

答：可以担任仲裁员的“工会工作者”是指在各级地方工会、各行业工会内从事工会职能工作的人员。

十二、《条例》第十六条规定可以由一名仲裁员处理简

单劳动争议案件，这是否与仲裁庭处理争议的规定一致？

答：《条例》第十六条规定仲裁庭由三名仲裁员组成。由于一名仲裁员处理劳动争议在职责、权限、程序上与仲裁庭基本一致，因此，应理解为是仲裁庭的简易形式，与仲裁庭处理争议的规定是一致的。

十三、自治州、盟、自治县、旗设立的劳动争议仲裁委员会受理劳动争议案件的范围如何确定？

答：自治州、盟、自治县、旗设立的劳动争议仲裁委员会受理劳动争议案件的范围按《条例》第十七条的精神办理。

十四、《条例》第十八条中“职工当事人工资关系所在地”应如何理解？

答：是指向职工发放工资的单位所在地。

十五、《条例》第二十条中提到的死亡职工的代理人如何确定？

答：死亡职工没有法定代理人，因此按《条例》第二十条的规定，属于由仲裁委员会为其指定代理人的范围，应按照《民法通则》中有关“代理”的规定办理。仲裁委员会受理涉及死亡职工利益的仲裁申请时，应当为死亡职工指定代理人。指定的代理人应为职工的利益关系人。

十六、《条例》第二十一条规定当事人双方可以自行和解。自行和解后，仲裁委员会受理的案件如何处理？

答：当事人双方自行和解后，申请仲裁的当事人应当向仲裁委员会提出撤诉申请。仲裁委员会收到撤诉申请后，应制发仲裁决定书准予撤诉。

十七、《条例》第二十五条规定“决定不予受理的，应当说明理由”。“说明理由”用什么形式？

答：仲裁委员会对经审查不符合受理规定，决定不予受理的劳动争议案件，应当向申请仲裁的当事人发出不予受理通知书，通知书应写明不予受理的理由。

十八、对查无下落的当事人，如何送达仲裁文书？

答：劳动争议仲裁委员会需要送达的仲裁文书，受送达人查无下落的，可以采用公告的形式，公告中应确定视为送达的期限，逾期即视为送达。

十九、在规定的办案时间内，如遇特殊情况，致使劳动争议案件无法继续审理的，是否可以“中止”审理？

答：仲裁庭在审理劳动争议过程中，如遇有特殊情况（如向上级单位请示等待答复、仲裁委员会之间委托调查、进行鉴定、当事人患病或因故不在本地而不能参加仲裁活动等不可抗力事由），致使劳动争议无法继续审理的，可以向仲裁委员会提出中止审理的理由和时间，经仲裁委员会批准后中止审理。规定的办案时间应扣除中止时间后合并计算。

二十、《条例》第三十四条规定劳动争议当事人申请仲裁，应当按照国家的有关规定交纳仲裁费，是否应理解为仲裁费全部由申请仲裁人承担？

答：《条例》第三十四条的意思是要求申请仲裁人按国家的有关规定交纳仲裁费。根据规定，仲裁费分为受理费和处理费。受理费由申请仲裁人预交，处理费由双方当事人预交。结案后，仲裁委员会根据案件处理结果，确定双方当事人实际承担的费用。

二十一、《条例》第三十九条中“工人”包括哪些对象？

答：包括与国家机关、事业单位、社会团体依法确立劳动关系的固定工人、合同制工人、临时工人等。

二十二、《条例》第四十三条规定《条例》自1993年8月1日起施行。在受理争议时如何掌握？

答：1993年8月1日以后发生的劳动争议，凡符合《条例》规定受理范围的，且仲裁申请人又在规定的六个月申诉时效内提出申诉的，仲裁委员会应予受理，并按《条例》的规定处理案件。1993年8月1日以前发生的劳动争议，属于《国营企业劳动争议处理暂行规定》（以下简称《暂行规定》）受理范围的，如果仲裁申请人在《暂行规定》规定的申诉时效内提出申诉，仲裁委员会应予受理，并按《暂行规定》的程序处理，《暂行规定》没有规定的，按《条例》规定的程序处理；如果仲裁申请人在超过《暂行规定》规定的申诉时效后提出申诉，仲裁委员会则不予受理。1993年8月1日前发生的劳动争议，不属于《暂行规定》规定的受理范围，而属于《条例》规定的受理范围，只要当事人提出申诉不超过六个月的，仲裁委员会应予受理，并按《条例》规定程序处理。

劳动部关于劳动争议仲裁 工作几个问题的通知

各省、自治区、直辖市劳动（劳动人事）厅（局）：

《劳动法》实施以来，各地就劳动争议仲裁工作提出一些问题。为了保证此项工作的顺利开展，做好《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（以下简称《条例》）与《劳动法》的衔接工作，经全国人大法制工作委员会同意，现就有关问题通知如下：

一、关于劳动争议受案范围问题

鉴于《劳动法》对劳动争议受案范围未作具体规定，关于受案范围问题，应当继续执行《条例》的规定。同时，根据《劳动法》第二条、第十八条、第二十四条至第三十二条、第九十七条至第九十九条、第一百零二条的规定，劳动争议受案范围还应包括下述内容：

1. 国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的各类人员之间发生的劳动争议。
2. 因认定无效劳动合同、特定条件下订立劳动合同、职工流动、用人单位裁减人员、经济补偿和赔偿发生的争议。

在处理国家机关、事业组织、社会团体和本单位的工人，及与之建立劳动合同关系的其他各类人员之间发生的

劳动争议适用法律、法规时，劳动争议仲裁委员会应根据其特殊性，适用该国家机关、事业组织、社会团体目前所执行的法律、法规。

二、关于劳动争议仲裁申诉时效问题

《劳动法》第八十二条对一般情况下仲裁申诉时效作了规定，《条例》第二十三第二款“当事人因不可抗力或者有其他正当理由超过前款规定的申请仲裁时效的，仲裁委员会应当受理”的规定是对特殊情况的特殊规定，应当继续执行。

三、关于劳动争议仲裁处理时效问题

《劳动法》第八十二条规定“仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的六十日内作出。”这里所说的“收到仲裁申请”是指劳动争议仲裁委员会收到申诉书后，经过审查作出受理或不予受理的决定等过程。因此，《条例》第三十二条关于“仲裁庭处理劳动争议，应当自组成仲裁庭之日起六十日内结束”的规定，应服从《劳动法》的规定，即仲裁庭处理劳动争议，应当自仲裁委员会决定受理案件之日起六十日内结束。

四、关于仲裁调解的程序和效力问题

鉴于《劳动法》第十章对仲裁调解问题未另作规定，《条例》第二十七条、第二十八条对仲裁调解的程序和效力的规定应继续执行。

劳动争议仲裁委员会组织规则

(1993 年 11 月 5 日劳动部发布)

第一章 总 则

第一条 为保证劳动争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）正确行使仲裁权，公正、及时处理劳动争议案件，根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（以下简称《条例》）第四十条制定本规则。

第二条 仲裁委员会是国家授权，依法独立处理劳动争议案件的专门机构。

第三条 地方各级劳动行政主管部门的劳动争议处理机构为仲裁委员会的办事机构。

第四条 仲裁委员会处理劳动争议案件，实行仲裁员、仲裁庭制度。

第五条 未成立仲裁委员会的地方政府应按规定成立仲裁委员会。

第六条 地方各级仲裁委员会向同级人民政府负责并报告工作。

第二章 仲裁委员会及其办事机构

第七条 仲裁委员会由下列人员组成：

- (一) 劳动行政主管部门的代表；
- (二) 工会的代表；
- (三) 政府指定的经济综合管理部门的代表。

仲裁委员会组成人数必须是单数。

仲裁委员会的组成不符合规定的，由政府予以调整。

第八条 仲裁委员会设主任 1 人，副主任 1 至 2 人，委员若干人。

仲裁委员会委员由组成仲裁委员会的三方组织各自选派，主任由同级劳动行政主管部门的负责人担任，副主任由仲裁委员会委员协商产生。

第九条 仲裁委员会委员的确认或更换，须报同级人民政府批准。

仲裁委员会委员有特殊情况确需委托本组织其他人员出席仲裁委员会会议的，应有委托书。

仲裁委员会召开会议决定有关事项应有三分之二以上的委员参加。

第十条 地方仲裁委员会具有下列职责：

- (一) 负责处理本委员会管辖范围内的劳动争议案件；
- (二) 聘任专职和兼职仲裁员，并对仲裁员进行管理；
- (三) 领导和监督仲裁委员会办事机构和仲裁庭开展

工作；

（四）总结并组织交流办案经验。

第十一条 地方各级仲裁委员会处理劳动争议的管辖范围，由省、自治区、直辖市人民政府依据《条例》确定。

第十二条 仲裁委员会办事机构在仲裁委员会领导下，负责劳动争议处理的日常工作，主要职责是：

（一）承办处理劳动争议案件的日常工作；

（二）根据仲裁委员会的授权，负责管理仲裁员，组织仲裁庭；

（三）管理仲裁委员会的文书、档案、印鉴；

（四）负责劳动争议及其处理方面的法律、法规及政策咨询；

（五）向仲裁委员会汇报、请示工作；

（六）办理仲裁委员会授权或交办的其他事项。

第三章 仲裁员与仲裁庭

第十三条 仲裁员包括专职仲裁员和兼职仲裁员。

第十四条 仲裁员资格经省级以上的劳动行政主管部门考核认定。取得仲裁员资格的方可在一个仲裁委员会担任专职或兼职仲裁员。

仲裁员资格证书和执行公务证书由国家统一监制。

第十五条 专职仲裁员由仲裁委员会从劳动行政主管部门专门从事劳动争议处理工作的人员中聘任。

兼职仲裁员由仲裁委员会从劳动行政主管部门或其他

行政部门的人员、工会工作者、专家、学者和律师中聘任。

仲裁委员会成员均具有仲裁员资格，可由仲裁委员会聘为专职或兼职仲裁员。

第十六条 仲裁员应具备的基本条件：

（一）拥护党的路线、方针、政策，坚持四项基本原则；

（二）坚持原则，秉公执法，作风正派，勤政廉洁；

（三）具有一定的法律、劳动业务知识及分析、解决问题和独立办案的工作能力；

（四）从事劳动争议处理工作 3 年以上或从事与劳动争议处理工作有关的（劳动、人事、工会、法律等）工作 5 年以上，并经过专业培训；

（五）具有高中以上文化程度，身体健康，能坚持正常工作。

第十七条 兼职仲裁员与专职仲裁员在执行仲裁公务时享有同等权利。

兼职仲裁员进行仲裁活动时，应征得其所在单位同意，所在单位应当给予支持。

第十八条 仲裁员在执行仲裁公务期间，由仲裁委员会给予适当办案补助，补助标准由省、自治区、直辖市自行确定。

第十九条 仲裁员的主要职责：

（一）接受仲裁委员会办事机构交办的劳动争议案件，参加仲裁庭；

（二）进行调查取证，有权向当事人及有关单位、人

员进行调阅文件、档案，询问证人、现场勘察、技术鉴定等与争议事实有关的调查；

（三）根据国家的有关法律、法规、规章及政策提出处理方案；

（四）对争议当事人双方进行调解工作，促使当事人达成和解协议；

（五）审查申诉人的撤诉请求；

（六）参加仲裁庭合议，对案件提出裁决意见；

（七）案件处理终结时，填报《结案审批表》；

（八）及时做好调解、仲裁的文书工作及案卷的整理归档工作；

（九）宣传劳动法律、法规、规章、政策；

（十）对案件涉及的秘密和个人隐私应当保密。

第二十条 仲裁庭在仲裁委员会领导下处理劳动争议案件，实行一案一庭制。

仲裁庭由 1 名首席仲裁员、2 名仲裁员组成。简单案件，仲裁委员会可以指定一名仲裁员独任处理。

第二十一条 仲裁庭的首席仲裁员由仲裁委员会负责人或授权其办事机构负责人指定，另两名仲裁员由仲裁委员会授权其办事机构负责人指定或由当事人各选 1 名，具体办法由省、自治区、直辖市自行确定。

第二十二条 仲裁庭的书记员由仲裁委员会办事机构指定，负责仲裁庭的记录工作，并承办与仲裁庭有关的具体事项。

第二十三条 仲裁庭组成不符合规定的，由仲裁委员会予以撤销，重新组成仲裁庭。

第四章 附 则

第二十四条 仲裁委员会的经费来源主要是仲裁费的收缴及财政等方面的补贴。

仲裁委员会的经费应单独立账，专款专用。

第二十五条 仲裁委员会成员离任后，其资格自行消失；是仲裁员的，由仲裁委员会予以解聘。

专职仲裁员工作调动后，如本人愿意并具备条件的，保留仲裁员资格，可聘为兼职仲裁员。

已聘请的仲裁员，不能胜任工作的，仲裁委员会应予以解聘。

第二十六条 仲裁工作人员如有违反本规则的行为，由所在单位根据情节轻重给予批评教育、行政处分；是仲裁员的，仲裁委员会可予以解聘，有关部门可取消其仲裁员资格；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第二十七条 本规则由劳动部负责解释。

第二十八条 本规则自颁发之日起施行。

劳动争议仲裁委员会办案规则

(1993 年 10 月 18 日劳动部发布)

第一章 总 则

第一条 为实现劳动仲裁办案规范化，保证办案质量，及时正确地处理劳动争议，根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（以下简称《条例》），制定本规则。

第二条 地方各级劳动争议仲裁委员会及其办事机构的工作人员、仲裁员，均应执行本规则。

第三条 劳动争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）处理劳动争议案件，必须遵守国家法律、法规、规章和政策，查明事实，先行调解，调解不成时，及时裁决。对当事人适用法律一律平等。

第四条 仲裁委员会及仲裁庭处理劳动争议案件，实行少数服从多数的原则。

第五条 仲裁庭在仲裁委员会领导下依法处理劳动争议。

第二章 管 辖

第六条 地方各级仲裁委员会处理劳动争议的管辖范围由省、自治区、直辖市人民政府依据《条例》确定。

第七条 仲裁委员会发现受理的案件不属于本会管辖时，应当移送有管辖权的仲裁委员会。仲裁委员会之间因管辖权发生争议，由双方协商解决；协商不成时，由共同的上级劳动行政主管部门指定管辖。

第八条 发生劳动争议的单位与职工不在同一个仲裁委员会管辖地区的，由职工当事人工资关系所在地仲裁委员会受理。

第三章 仲裁参加人

第九条 企业与职工为劳动争议的当事人。企业法人由其法定代表人参加仲裁活动。依法成立的其他企业或单位由其主要负责人参加仲裁活动。

当事人可以委托一至二名律师或其他人代理参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动，必须向仲裁委员会提交有委托人签名或盖章的授权委托书，委托书应当明确委托事项和权限。无民事行为能力人和限制行为能力的职工可由其法定代理人代为申诉；死亡职工可由其利害关系人代为申诉；法定代理人或利害关系人不明确的，由仲裁委员会指定代理人。

第十条 发生劳动争议的职工一方在三人以上，并有

共同理由的，应当推举代表参加仲裁活动。代表人数由仲裁委员会确定。

第十一条 与劳动争议处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动，或者由仲裁委员会通知其参加。

第四章 案件受理

第十二条 仲裁委员会的办事机构负责劳动争议案件受理的日常工作。仲裁委员会办事机构工作人员接到仲裁申请书后，应对下列事项进行审查：

- （一）申诉人是否与本案有直接利害关系；
- （二）申请仲裁的争议是否属于劳动争议；
- （三）申请仲裁的劳动争议是否属于仲裁委员会的受理内容；
- （四）该劳动争议是否属于本仲裁委员会管辖；
- （五）申请书及有关材料是否齐备并符合要求；
- （六）申诉时间是否符合申请仲裁的时效规定。

对申诉材料不齐备或有关情况不明确的仲裁申请书，应指导申诉人予以补充。

第十三条 仲裁委员会可以授权其办事机构负责立案审批工作。

仲裁委员会办事机构工作人员对于经审查符合受理条件的案件，应即填写《立案审批表》并及时报仲裁委员会或其办事机构负责人审批。

第十四条 仲裁委员会或其办事机构负责人对《立

案审批表》应自填表之日起七日内作出决定。决定不予立案的，应当自作出决定之日起七日内制作不予受理通知书，送达申诉人；决定立案的，应当自作出决定之日起七日内向申诉人发出书面通知，将申诉书副本送达被诉人，并要求其在十五日内提交答辩书和证据。

被诉人不提交答辩书的，不影响案件的处理。

第五章 案件仲裁准备

第十五条 仲裁委员会决定受理的劳动争议案件，应自立案之日起七日内按《劳动争议仲裁委员会组织规则》组成仲裁庭。

第十六条 对事实清楚，案情简单，适用法律法规明确的案件，可由仲裁委员会指定一名仲裁员独任处理。

第十七条 仲裁委员会的成员或被指定的仲裁员有《条例》第三十五条所列情形之一的，应当回避。

前款规定同时适用于书记员、鉴定人、勘验人，以及翻译人员。

第十八条 仲裁委员会主任的回避，由仲裁委员会决定；仲裁委员会其他成员、仲裁员和其他人员的回避由仲裁委员会主任决定。

第十九条 仲裁委员会或仲裁委员会主任对回避申请应在七日内作出决定，并以口头或书面方式通知当事人。

第二十条 仲裁庭成员应认真审阅申诉、答辩材料，调查、收集证据，查明争议事实。

第二十一条 仲裁员进行调查时，应当先向被调查人

出示证件。调查笔录经被调查人校阅后，由被调查人、调查人签名或盖章。

第二十二条 在仲裁活动中，遇有需要勘验或鉴定的问题，应交由法定部门勘验或鉴定；没有法定部门的，由仲裁委员会委托有关部门勘验或鉴定。

第二十三条 各地仲裁委员会之间可以互相委托调查。受委托方仲裁委员会应当在委托方仲裁委员会要求的期限内完成调查，因故不能完成的应当在要求期限内函告委托方仲裁委员会。

第二十四条 仲裁庭成员应根据调查的事实，拟定处理方案。

第六章 案件审理

第二十五条 仲裁庭审理劳动争议案件，应于开庭四日前，将仲裁庭组成人员、开庭时间、地点的书面通知送达当事人。当事人接到通知，无正当理由拒不到庭的，或在开庭期间未经仲裁庭同意自行退庭的，对申诉人按撤诉处理，对被告人作缺席裁决。

第二十六条 仲裁庭审理劳动争议案件应当先行调解。

经调解达成协议的，按《条例》第二十七、二十八条的规定制作仲裁调解书。调解书由双方当事人签字、仲裁员署名、加盖仲裁委员会印章并送达当事人。

调解未达成协议，或仲裁调解书送达前当事人反悔的，以及当事人拒绝接收调解书的，仲裁庭应及时裁决。

第二十七条 仲裁庭开庭裁决，可以根据案情选择以下程序：

（一）由书记员查明双方当事人、代理人及有关人员是否到庭，宣布仲裁庭纪律；

（二）首席仲裁员宣布开庭，宣布仲裁员、书记员名单，告知当事人的申诉、申辩权利和义务，询问当事人是否申请回避并宣布案由；

（三）听取申诉人的申诉和被诉人的答辩；

（四）仲裁员以询问方式，对需要进一步了解的问题进行当庭调查，并征询双方当事人的最后意见；

（五）根据当事人的意见，当庭再行调解；

（六）不宜进行调解或调解达不成协议时，应及时休庭合议并作出裁决；

（七）仲裁庭复庭，宣布仲裁裁决；

（八）对仲裁庭难作结论或需提交仲裁委员会决定的疑难案件，仲裁庭应当宣布延期裁决。

第二十八条 在管辖区域内有重大影响的案件，以及经仲裁庭合议难作结论的疑难案件，仲裁庭可在查明事实后提交仲裁委员会决定。

第二十九条 仲裁庭作出裁决前，申诉人申请撤诉的，仲裁庭审查后决定其撤诉是否成立。仲裁决定须在七日内完成。

第三十条 仲裁庭处理劳动争议，应从组成仲裁庭之日起六十日内结案。案情复杂需要延期的，报仲裁委员会批准后可适当延长，但最长延期不得超过三十日。

对于请示待批，工伤鉴定，当事人因故不能参加仲裁

活动，以及其他妨碍仲裁办案进行的客观情况，应视为仲裁时效中止，并需报仲裁委员会审查同意。仲裁时效中止不应计入仲裁办案时效内。

第三十一条 仲裁庭处理劳动争议结案时，应填写《仲裁结案审批表》报仲裁委员会主任审批。仲裁委员会主任认为有必要，也可提交仲裁委员会审批。审批须在七日内完成。

第三十二条 仲裁庭作出裁决后，应制作仲裁裁决书。裁决书由仲裁员署名，加盖仲裁委员会印章，送达双方当事人。

仲裁庭当庭裁决的，应当在七日内发送裁决书。定期另庭裁决的当庭发给裁决书。

第三十三条 仲裁庭作出裁决时，对涉及经济赔偿和补偿的争议标的可作变更裁决，对其他争议标的可在作出肯定或否定裁决的同时，另向当事人提出书面仲裁建议。

第三十四条 各级仲裁委员会主任对本委员会已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。

第三十五条 仲裁裁决书应写明：

（一）申诉人和被诉人的姓名、性别、年龄、民族、

职业、工作单位和住址，单位名称、地址及其法定代表人（或负责人）或代理人的姓名、职务；

（二）申诉的理由、争议的事实和要求；

（三）裁决认定的事实、理由和适用的法律、法规；

（四）裁决的结果及费用的负担；

（五）不服裁决，向人民法院起诉的期限。

仲裁调解书可参考仲裁裁决书的格式制作。

第七章 案件特别审理

第三十六条 职工一方在三十人以上的集体劳动争议适用本章规定。本章没有规定的适用本规则和《条例》的有关规定。

第三十七条 仲裁委员会处理集体劳动争议，应当组成特别仲裁庭。特别仲裁庭由三名以上仲裁员单数组成。

县级仲裁委员会认为有必要，可以将集体劳动争议报请市（地、州、盟）仲裁委员会处理。

第三十八条 仲裁庭对集体劳动争议应按照就地、就近的原则进行处理，开庭场所可设在发生争议的企业或其他便于及时办案的地方。

第三十九条 仲裁委员会应当自收到集体劳动争议申诉书之日起三日内作出受理或者不予受理的决定。仲裁委员会在作出受理决定的同时，组成特别仲裁庭，用通知书或布告形式通知当事人；决定不予受理的，应当说明理由。

第四十条 受理通知书送达或受理布告公布后，当事

人不得有激化矛盾的行为。

第四十一条 仲裁庭处理集体劳动争议应先行调解，或者促成职工代表与企业代表召开协商会议，在查明事实的基础上促使当事人自愿达成协议。

调解达成协议的，调解书自送达或布告公布之日起即发生法律效力。

调解或协商未能达成协议的，仲裁庭应及时裁决。

第四十二条 仲裁庭作出裁决后，应制作裁决书送达当事人，或用“布告”形式公布。

第四十三条 仲裁庭处理集体劳动争议，应当自组成仲裁庭之日起十五日内结束。案情复杂需要延期的，经报仲裁委员会批准，可以适当延期，但是延长的期限不得超过十五日。

第四十四条 仲裁委员会对受理的集体劳动争议及其处理结果应及时向当地人民政府汇报。

第八章 期间、送达

第四十五条 期间包括法定期间和仲裁委员会指定的期间。期间以日、月、年计算。期间开始之日计算在期间内。期间届满的最后一日是法定节假日的，以节假日后的第一天为期间届满的日期。期间不包括在途时间。仲裁文书在期满前交邮的，不算过期。

第四十六条 当事人因不可抗拒的事由，或其他正当理由超过申诉时效的劳动争议，仲裁委员会应当受理。

第四十七条 送达仲裁文书必须有送达回执，由受送

达人在送达回执上记明收到日期，签名或盖章。

受送达人在送达回执上的签收日期为送达日期。

第四十八条 仲裁委员会送达仲裁文书，应当直接送交受送达人；本人不在的，交其同住成年亲属签收；受送达人已向仲裁委员会指定代收人的，交代收入签收；受送达人方是企业或单位，又没有向仲裁委员会指定代收人的，可以交其负责收件人签收。

第四十九条 受送达人拒绝接受仲裁文书的，送达人应邀请有关组织的代表或其他人到场，说明情况，在送达回执上证明拒收事由和日期，由送达人、见证人签名或盖章，把仲裁文书留在受送达人的住所，即视为送达。

第五十条 直接送达仲裁文书有困难的，可以委托当事人所在地的仲裁委员会代为送达，或者邮寄送达。邮寄送达，以挂号查询回执上注明的收件日期为送达日期。

第五十一条 受送达人下落不明，或者用本规定的其他方式无法送达仲裁文书的，可公告送达。自发出公布之日起，经过三十日，即视为送达。

公告送达，应当在案卷中记明原因和经过。

第九章 归 档

第五十二条 劳动争议处理终结后，应将处理过程中形成的全部材料，按类别或时间顺序排列，编写目录、页码，装订成册，立卷归档。

卷宗材料必须是复印、铅印、油印或用钢笔、毛笔书写，不得用铅笔、圆珠笔书写或复写纸复写。

第五十三条 仲裁案卷分正卷和副卷装订。

正卷包括：申诉书、答辩书、法定代表人身份证明书、授权委托书、调查证据、勘验笔录、谈话笔录、开庭通知、仲裁建议书、仲裁决定书、仲裁调解书和仲裁裁决书、送达回执等。

副卷包括：立案审批表、调查提纲、阅卷笔录、汇报笔录、请示报告、上级批示、各种会议笔录、底稿、结案审批表等。

第五十四条 仲裁副卷除仲裁机构外，一律不准借调和查阅。

第五十五条 对仲裁结果不服，到法院起诉或申请执行的案件，法院可以借阅仲裁正卷。律师担任诉讼代理人的，凭证件可以就地查阅仲裁正卷。

第五十六条 案件当事人和与当事人有利害关系的单位及个人不得查阅仲裁案卷。

第五十七条 有关单位和个人如需摘抄正卷内材料的，需经仲裁委员会办事机构负责人批准。

第五十八条 为保证仲裁案卷的完整与安全，各级劳动仲裁委员会办事机构要建立严格的案卷借阅、查阅制度。对需要借出的案卷要明确规定借阅期限，如期归还。归还时要严格检查，确保案卷的完整。

第五十九条 仲裁调解和其他方式结案的案卷，保存期为五年；仲裁裁决结案的案卷，保存期为十年；不服仲裁起诉到法院的案卷，保存期为十五年。

第十章 仲裁费用

第六十条 仲裁委员会受理劳动争议案件，应当按照《劳动合同鉴证和劳动争议仲裁收费管理办法》收取仲裁费。仲裁费分为案件受理费和案件处理费。

受理费标准按国家有关规定执行，由申诉人在仲裁委员会决定立案时预付。

处理费包括差旅费、勘验费、鉴定费、证人误工误餐费、文书表册印制费等。处理费由双方当事人在收到案件受理通知书和申诉书副本五日内预付。

第六十一条 案件经仲裁委员会调解达成协议的，仲裁费的负担由双方当事人协商解决。案件经仲裁委员会裁决的，仲裁费由败诉方承担。双方部分败诉的，由双方当事人承担。当事人撤诉的，全部费用由撤诉方承担。

仲裁委员会对职工当事人缴纳仲裁费确有困难的，可以减、缓、免。

第十一章 附 则

第六十二条 仲裁参加人及仲裁工作人员违反本规则，按《条例》第四章有关规定处理。

第六十三条 本规则由劳动部负责解释。

第六十四条 本规则自发布之日起实施。

劳动仲裁员聘任管理办法

(1995 年 3 月 22 日劳动部发布)

第一条 为了促进劳动争议处理工作的开展，规范劳动仲裁员的聘任工作，加强对劳动仲裁员的管理，根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的规定，制定本办法。

第二条 本办法所称劳动仲裁员（以下简称仲裁员）是指劳动争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）聘任的处理劳动争议的工作人员，分为专职仲裁员和兼职仲裁员。

专职仲裁员是指从劳动行政部门专职从事劳动争议处理工作的人员中聘任的仲裁员。兼职仲裁员是指从劳动行政部门非专职从事劳动争议处理工作的人员、政府其他有关部门的人员、工会工作者、专家学者和律师中聘任的仲裁员。

第三条 凡属于本办法第二条第二款规定范围的人员，均有权申请仲裁员资格。

第四条 申请仲裁员资格者，应由当地劳动行政部门推荐，参加国家或省劳动行政部门或由其认定的有关单位所组织的劳动争议处理专业培训，并参加国家或省级劳动行政部门组织的仲裁员资格考试。

第五条 申请仲裁员资格者，经考试合格后，由本人填写《劳动仲裁员资格申报表》，报国家或省级劳动行政部门审核。

第六条 省、自治区、直辖市仲裁委员会需聘任的仲裁员，其资格由劳动部认定，并颁发《劳动仲裁员资格证书》。省级以下仲裁委员会需聘任的仲裁员，其资格由省级劳动行政部门认定，并颁发《劳动仲裁员资格证书》。《劳动仲裁员资格证书》自颁发之日起，有效期为三年。

各级仲裁委员会委员自被政府任命之日起即具有仲裁员资格，并按照前款规定颁发《劳动仲裁员资格证书》。

第七条 取得仲裁员资格，并符合《劳动争议仲裁委员会组织规则》第十六条规定的仲裁员应具备的基本条件者，方可由各级仲裁委员会根据实际情况聘任为专职或兼职仲裁员。仲裁员在同一时间内只能被一个仲裁委员会聘任。仲裁员每次聘期为三年。已被聘任为劳动监察员者，不再聘任为仲裁员。

被聘任的仲裁员，由聘任的仲裁委员会颁发《劳动仲裁员执行公务证》和《劳动仲裁员》胸卡，并在省级以上报刊予以公告。

第八条 仲裁委员会在聘任仲裁员时，应根据实际情况适当确定专职仲裁员与兼职仲裁员的比例，其比例一般不超过一比四。

第九条 仲裁员执行仲裁公务时，应佩戴《劳动仲裁员》胸卡；外出调查取证时，应向被调查单位和被调查人出示《劳动仲裁员执行公务证》。

兼职仲裁员与专职仲裁员在执行仲裁公务时享有同等权利。

第十条 仲裁员在执行仲裁公务期间的补助费，按《劳动争议仲裁委员会组织规则》第十八条的规定办理。

第十一条 仲裁员在聘任期内因工作调动或其他原因，不能履行仲裁员职责的，仲裁委员会应予以解聘，收回《劳动仲裁员执行公务证》和《劳动仲裁员》胸卡，并在省级以上报刊予以公告。

仲裁委员会委员离任后，其仲裁员资格即行消失。被聘任为仲裁员的，由仲裁委员会予以解聘，并按前款规定办理相应手续。

第十二条 仲裁员实行定期考核制度。国家或省级劳动行政部门在仲裁员聘期满三年时对仲裁员工作情况、业务水平进行一次考核。考核合格者，由其资格认定单位重新颁发《劳动仲裁员资格证书》，所在仲裁委员会方可办理续聘手续。仲裁员未按规定参加考核或经考核不能胜任仲裁员工作的，由其所在仲裁委员会予以解聘。由其资格认定单位取消仲裁员资格。

第十三条 取得仲裁员资格后三年内，如未被仲裁委员会聘任或虽被聘任但每年参加办案少于二次者，由其资格认定单位取消仲裁员资格，被聘任的仲裁员，由其聘任单位予以解聘，并按第十一条第一款规定办理相应手续。

第十四条 被取消仲裁员资格者，若再次取得仲裁员资格，须重新参加培训、考试和资格认定。

第十五条 《劳动仲裁员资格证书》、《劳动仲裁员执行公务证》和《劳动仲裁员》胸卡由劳动部统一监制。

第十六条 各级仲裁委员会和劳动行政部门负责对仲裁员的监督管理，对仲裁员在执行公务中的违法乱纪行为，应根据情节轻重，按照《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第三十八条和《劳动争议仲裁委员会组织规则》第二十六条的规定处理。

第十七条 本办法自发布之日起实施。

企业劳动争议调解委员会 组织及工作规则

(1993 年 11 月 5 日劳动部发布)

第一章 总 则

第一条 为保障企业劳动争议调解委员会（以下简称调解委员会）及时、有效地开展工作，妥善处理劳动争议，根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》，制订本规则。

第二条 调解委员会是调解本企业劳动争议的组织。

调解委员会的工作接受企业所在地地方工会（或行业工会）和地方劳动争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）的指导。

第三条 调解委员会依法调解企业与职工之间发生的下列劳动争议：

（一）因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；

（二）因执行国家有关工资、社会保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；

（三）因履行劳动合同发生的争议；

(四) 法律、法规规定应当调解的其他劳动争议。

第四条 调解委员会的职责：

(一) 调解本企业内发生的劳动争议；

(二) 检查督促争议双方当事人履行调解协议；

(三) 对职工进行劳动法律、法规的宣传教育，做好劳动争议的预防工作。

第五条 调解委员会调解劳动争议应当遵循以下原则：

(一) 当事人自愿申请，依据事实及时调解；

(二) 对当事人在适用法律上一律平等；

(三) 同当事人民主协商；

(四) 尊重当事人申请仲裁和诉讼的权利。

第六条 企业调解委员会调解劳动争议未达成协议的，当事人可以自劳动争议发生之日起六个月内，向仲裁委员会申请仲裁。

第二章 调解组织

第七条 企业可以设立调解委员会。

设有分厂（或者分公司、分店）的企业，可以在总厂（总公司、总店）和分厂（分公司、分店）分别设立调解委员会。

第八条 调解委员会由下列人员组成：

(一) 职工代表；

(二) 企业代表；

(三) 企业工会代表。

职工代表由职工代表大会（职 员 工大会，下同）推举产生；企业代表由企业法定代表人指定；企业工会代表由企业工会委员会指定。各方推举或指定的代表只能代表一方参加调解委员会。

调解委员会组成人员的具体人数由职工代表大会提出并与企业法定代表人协商确定。企业代表的人数不得超过调解委员会成员总数的三分之一。

没有成立工会组织的企业，调解委员会的设立及其组成由职工代表与企业代表协商决定。

第九条 调解委员会主任由企业工会代表担任。

调解委员会的办事机构设在企业工会。

第十条 调解委员会应建立必要的工作制度，做好调解的登记、档案管理和分析统计工作。

第十一条 调解委员会委员应当由具有一定劳动法律知识、政策水平和实际工作能力，办事公道、为人正派、密切联系群众的人员担任。

调解委员会委员调离本企业或需要调整时，应由原推选单位或组织按规定另行推举或指定。

调解委员会委员名单应报送地方总工会和地方仲裁委员会备案。

第十二条 兼职的调解委员参加调解活动，需要占用生产或工作时间，企业应予支持，并按正常出勤对待。

第十三条 企业应支持企业调解委员会的工作，并在物质上给予帮助。

调解委员会的活动经费由企业承担。

第三章 调解程序

第十四条 当事人申请调解，应当自知道或应当知道其权利被侵害之日起三十日内，以口头或书面形式向调解委员会提出申请，并填写《劳动争议调解申请书》。

第十五条 调解委员会接到调解申请后，应征询对方当事人意见，对方当事人不愿调解的，应作好记录，在三日内以书面形式通知申请人。

调解委员会应在四日内作出受理或不受理申请的决定，对不受理的，应向申请人说明理由。

对调解委员会无法决定是否受理的案件，由调解委员会主任决定是否受理。

第十六条 发生劳动争议的职工一方在三人以上，并有共同申诉理由的，应当推举代表参加调解活动。

第十七条 调解委员会按下列程序进行调解：

（一）及时指派调解委员对争议事项进行全面调查核实，调查应作笔录，并由调查人签名或盖章；

（二）调解委员会主任主持召开有争议双方当事人参加的调解会议，有关单位和个人可以参加调解会议协助调解，简单的争议，可由调解委员会指定一至二名调解委员进行调解；

（三）调解委员会应听取双方当事人对争议事实和理由的陈述，在查明事实、分清是非的基础上，依照有关劳动法律、法规，以及依照法律、法规制定的企业规章和劳动合同，公正调解；

（四）经调解达成协议的，制作调解协议书，双方当事人应自觉履行，协议书应写明争议双方当事人的姓名（单位、法定代表人）、职务、争议事项、调解结果及其他应说明的事项，由调解委员会主任（简单争议由调解委员）以及双方当事人签名或盖章，并加盖调解委员会印章，调解协议书一式三份（争议双方当事人、调解委员会各一份）；

（五）调解不成的，应作记录，并在调解意见书上说明情况，由调解委员会主任签名、盖章，并加盖调解委员会印章，调解意见书一式三份（争议双方当事人、调解委员会各一份）。

第十八条 调解委员会调解劳动争议，应当自当事人申请调解之日起三十日内结束。到期未结束的，视为调解不成。

第十九条 调解委员会成员有下列情形之一者，当事人有权以口头或书面形式申请，要求其回避：

- （一）是劳动争议当事人或者当事人近亲属的；
- （二）与劳动争议有利害关系的；
- （三）与劳动争议当事人有其他关系，可能影响公正调解的。

调解委员会对回避申请应及时作出决定，并以口头或书面形式通知当事人。调解委员的回避由调解委员会主任决定；调解委员会主任的回避，由调解委员会集体研究决定。

第四章 附 则

第二十条 劳动争议当事人应遵守调解纪律，维护调解秩序，不得激化矛盾。在调解过程中故意伤害调解委员的，按照《中华人民共和国治安管理处罚条例》的有关规定处理；情节严重构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第二十一条 本规则由劳动部负责解释。

第二十二条 本规则自颁发之日起施行。

人事争议处理暂行规定

(1997 年 8 月 8 日人事部发布)

第一章 总 则

第一条 为公正及时地处理人事争议，保护单位和个人的合法权益，保证单位和个人依法行使权利，维护社会稳定，制定本规定。

第二条 本规定适用于下列人事争议：

(一) 国家行政机关与工作人员之间因录用、调动、履行聘任合同发生的争议。

(二) 事业单位与工作人员之间因辞职、辞退以及履行聘任合同或聘用合同发生的争议。

(三) 企业单位与管理人员和专业技术人员之间因履行聘任合同或聘用合同发生的争议。

(四) 依照法律、法规、规章规定可以仲裁的人才流动争议和其他人事争议。

第三条 当事人在人事争议处理中的地位平等，适用法律、法规平等。

第四条 处理人事争议，应当遵循及时、公平、合理的原则，以事实为依据，以法律为准绳。

第二章 组织机构

第五条 人事部设立人事仲裁公正厅，处理管辖范围内的人事争议。

省（自治区、直辖市）、副省级市、地（市）、县（市、区）设立人事争议仲裁委员会，分别负责处理管辖范围内的人事争议。

第六条 仲裁委员会由主任一人，副主任二至四人和委员若干人组成。仲裁委员会的主任可以由同级人民政府分管人事工作的负责人或者政府人事行政部门的主要负责人担任，副主任、委员可以聘请有关方面的人员担任。

仲裁委员会组成人员应当是单数。

第七条 仲裁委员会下设办事机构，负责案件受理、仲裁文书送达、档案管理、仲裁费用的收取与管理等日常工作，办理仲裁委员会授权的其他事宜。

仲裁委员会办事机构设在同级人民政府人事行政部门。

第八条 仲裁委员会处理人事争议案件，实行仲裁庭制度。仲裁庭由三名以上（含三名）的单数仲裁员组成，仲裁委员会指定一名仲裁员担任首席仲裁员；简单的人事争议案件，仲裁委员会可以指定一名仲裁员独任处理。

第九条 仲裁委员会可以聘任政府有关部门的人员、专家学者和律师为专职或兼职仲裁员。

兼职仲裁员与专职仲裁员在执行仲裁公务时享有同等权利。

兼职仲裁员进行仲裁活动时，所在单位应当给予支持。

第三章 管 辖

第十条 国务院各部委、国务院直属事业单位以及各部委直属在京事业单位的人事争议，跨省（自治区、直辖市）的人事争议，由人事部人事仲裁公正厅负责处理。

第十一条 省（自治区、直辖市）、副省级市、地（市）、县（市、区）仲裁委员会的管辖范围，由省（自治区、直辖市）确定。

第四章 处理程序

第十二条 当事人应当在争议发生之日起 60 日内，以书面形式向仲裁委员会申请仲裁，并按被申请人人数递交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项：

（一）申请人姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所。如果申请人是单位，则应写明单位的名称、住所、法定代表人或者主要负责人的姓名、职务。

被申请人的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所。如果被申请人是单位，则应写明单位的名称、住所、法定代表人或者主要负责人的姓名、职务。

（二）仲裁请求和所根据的事实、理由。

（三）证据和证据来源、证人姓名和住所。

第十三条 仲裁委员会收到仲裁申请书后，应当在 15 日内作出受理或者不予受理的决定。决定不予受理的，应当书面通知当事人，并说明不予受理的理由。决定受理的，应当在 7 日内将仲裁申请书副本送达被申请人并组成仲裁庭。

被申请人应当在收到仲裁申请书副本之日起 15 日内提交答辩书和有关证据。被申请人没有按时提交或者不提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。

第十四条 仲裁庭处理人事争议应先行调解，在查明事实、分清责任的基础上促使当事人双方自愿达成协议。协议内容不得违反法律、法规。

第十五条 调解达成协议的，仲裁庭应当根据协议内容制作调解书。调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果。调解书由仲裁庭成员签名，加盖仲裁委员会印章，送达双方当事人。调解书经双方当事人签收后，即发生法律效力。调解未达成协议或调解书送达前当事人反悔的，仲裁庭应当及时进行仲裁。

第十六条 仲裁应当开庭进行。当事人协议不开庭，或者仲裁庭认为不宜开庭的，可以书面仲裁。

第十七条 决定开庭处理的，仲裁庭应当于开庭前 5 日内将开庭时间、地点等书面通知当事人。仲裁申请人经书面通知，无正当理由不到庭或者未经仲裁庭许可中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请。被申请人经书面通知，无正当理由不到庭或者未经仲裁庭许可中途退庭的，可以缺席仲裁。

第十八条 当事人应当对自己的主张提供证据。

仲裁庭认为有必要，可以自行收集证据。

只有经过质证认定的事实，才可以作为仲裁的证据。

第十九条 当事人在仲裁过程中有权进行辩论。辩论终结时，首席仲裁员或者独任仲裁员应当征询当事人的最后意见。

第二十条 裁决应当按照多数仲裁员的意见作出，少数仲裁员的不同意见可以记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时，裁决应当按照首席仲裁员的意见作出。

第二十一条 仲裁庭对重大的或者疑难的人事争议案件的处理，可以提交仲裁委员会讨论决定；仲裁委员会的决定，仲裁庭必须执行。

第二十二条 仲裁庭应当在裁决作出后 5 日内制作裁决书。裁决书应当写明仲裁请求、争议事实、裁决理由、裁决结果、仲裁费用的负担和裁决日期。裁决书由仲裁庭成员签名并加盖仲裁委员会的印章。裁决书一经送达，即发生效力。

第二十三条 仲裁庭处理人事争议案件，一般应当在仲裁庭组成之日起 60 日内结案。案情复杂需要延期的，经仲裁委员会批准，可以适当延期，但是延长的期限不得超过 30 日。

第二十四条 当事人参加仲裁活动可以委托一至二人代理。委托他人代理的，必须向仲裁委员会提交有委托人签名或盖章的委托书。委托书应当明确委托事项和权限。

第二十五条 有下列情形之一的，仲裁员应当自行申请回避，当事人和代理人有权以口头或书面方式申请其回避：

(一) 是本案的当事人或者当事人、代理人近亲属的。

(二) 与本案有利害关系的。

(三) 与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正裁决的。

仲裁委员会对回避申请应当及时作出决定，并通知当事人。

第五章 执行与监督

第二十六条 发生效力的调解书、裁决书当事人必须执行。

第二十七条 当事人有证据证明裁决有下列情形之一的，可以自收到裁决书之日起 10 日内向作出裁决的仲裁委员会申请复议：

(一) 仲裁庭的组成或者仲裁的程序是违反法定程序的。

(二) 裁决所依据的证据是伪造的。

(三) 对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的。

(四) 仲裁员在仲裁该案时有受贿索贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

仲裁委员会经审查核实裁决有前款规定情形之一的，应当另行组成仲裁庭处理。

复议期间，不影响裁决的执行。

第二十八条 仲裁委员会主任对本委发生效力的裁决

书，发现确有错误，需要重新仲裁的，应当提交仲裁委员会讨论决定。仲裁委员会决定重新仲裁的，应当另行组成仲裁庭处理。

第六章 法律责任

第二十九条 当事人及有关人员在仲裁过程中有下列行为之一的，仲裁委员会可以予以批评教育、责令改正；情节严重的，依照《中华人民共和国治安管理处罚条例》的有关规定处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）干扰仲裁活动，阻碍仲裁工作人员执行公务的。

（二）拒绝提供有关文件、资料和其他证明材料的。

（三）提供虚假情况的。

（四）对仲裁工作人员、仲裁参加人、证人进行打击报复的。

第三十条 仲裁工作人员在仲裁活动中徇私舞弊、收受贿赂、敲诈勒索、滥用职权、侵犯当事人合法权益的，由所在单位或上级机关给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附 则

第三十一条 人事争议当事人申请仲裁，应当按照有关规定交纳仲裁费。收取仲裁费的标准和办法，由人事部会同国务院有关部门另行制定。

第三十二条 省、自治区、直辖市可以根据本规定制定实施办法。

第三十三条 本规定自发布之日起施行。

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释

(2001 年 3 月 22 日最高人民法院 审判委员会
第 1165 次会议通过 2001 年 4 月 16 日公布
自 2001 年 4 月 30 日起施行)
法释 [2001] 14 号

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）和《中华人民共和国民事诉讼法》（以下简称《民事诉讼法》）等相关法律之规定，就适用法律的若干问题，作如下解释。

第一条 劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于《劳动法》第二条规定的劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的裁决，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理：

（一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；

（二）劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；

（三）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社

会保险费而发生的纠纷。

第二条 劳动争议仲裁委员会以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当分别情况予以处理：

（一）属于劳动争议案件的，应当受理；

（二）虽不属于劳动争议案件，但属于人民法院主管的其他案件，应当依法受理。

第三条 劳动争议仲裁委员会根据《劳动法》第八十二条之规定，以当事人的仲裁申请超过六十日期限为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理；对确已超过仲裁申请期限，又无不可抗力或者其他正当理由的，依法驳回其诉讼请求。

第四条 劳动争议仲裁委员会以申请仲裁的主体不适格为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，经审查，确属主体不适格的，裁定不予受理或者驳回起诉。

第五条 劳动争议仲裁委员会为纠正原仲裁裁决错误重新作出裁决，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理。

第六条 人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理；如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第七条 劳动争议仲裁委员会仲裁的事项不属于人民

法院受理的案件范围，当事人不服，依法向人民法院起诉的，裁定不予受理或者驳回起诉。

第八条 劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。

劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。

第九条 当事人双方不服劳动争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决，均向同一人民法院起诉的，先起诉的一方当事人为原告，但对双方的诉讼请求，人民法院应当一并作出裁决。

当事人双方就同一仲裁裁决分别向有管辖权的人民法院起诉的，后受理的人民法院应当将案件移送给先受理的人民法院。

第十条 用人单位与其他单位合并的，合并前发生的劳动争议，由合并后的单位为当事人；用人单位分立为若干单位的，其分立前发生的劳动争议，由分立后的实际用人单位为当事人。

用人单位分立为若干单位后，对承受劳动权利义务的单位不明确的，分立后的单位均为当事人。

第十一条 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，原用人单位与劳动者发生的劳动争议，可以列新的用人单位为第三人。

原用人单位以新的用人单位侵权为由向人民法院起诉的，可以列劳动者为第三人。

原用人单位以新的用人单位和劳动者共同侵权为由向人民法院起诉的，新的用人单位和劳动者列为共同被告。

第十二条 劳动者在用人单位与其他平等主体之间的承包经营期间，与发包方和承包方双方或者一方发生劳动争议，依法向人民法院起诉的，应当将承包方和发包方作为当事人。

第十三条 因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

第十四条 劳动合同被确认为无效后，用人单位对劳动者付出的劳动，一般可参照本单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。

根据《劳动法》第九十七条之规定，由于用人单位的原因订立的无效合同，给劳动者造成损害的，应当比照违反和解除劳动合同经济补偿金的支付标准，赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失。

第十五条 用人单位有下列情形之一的，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：

（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（二）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

（三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

（四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

（五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

第十六条 劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件

继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应当支持。

根据《劳动法》第二十条之规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。

第十七条 劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决后，当事人对裁决中的部分事项不服，依法向人民法院起诉的，劳动争议仲裁裁决不发生法律效力。

第十八条 劳动争议仲裁委员会对多个劳动者的劳动争议作出仲裁裁决后，部分劳动者对仲裁裁决不服，依法向人民法院起诉的，仲裁裁决对提出起诉的劳动者不发生法律效力；对未提出起诉的部分劳动者，发生法律效力，如其申请执行的，人民法院应当受理。

第十九条 用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

第二十条 用人单位对劳动者作出的开除、除名、辞退等处理，或者因其他原因解除劳动合同确有错误的，人民法院可以依法判决予以撤销。

对于追索劳动报酬、养老金、医疗费以及工伤保险待遇、经济补偿金、培训费及其他相关费用等案件，给付数额不当的，人民法院可以予以变更。

第二十一条 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的，并经审查核实的，人民法院可以根据《民事诉讼法》第二百一十七条之规定，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、枉法裁决行为的；

（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。

最高人民法院关于人民法院 对劳动争议仲裁裁决的纠纷准予撤诉 或驳回起诉后劳动争议仲裁裁决 从何时起生效的解释

(2000 年 4 月 4 日最高人民法院
审判委员会第 1108 次会议通过)
法释 [2000] 18 号

为正确适用法律审理劳动争议案件，对人民法院裁定准予撤诉或驳回起诉后，劳动争议仲裁裁决从何时起生效的问题解释如下：

第一条 当事人不服劳动争议仲裁裁决向人民法院起诉后又申请撤诉，经人民法院审查准予撤诉的，原仲裁裁决自人民法院裁定送达当事人之日起发生法律效力。

第二条 当事人因超过起诉期间而被人民法院裁定驳回起诉的，原仲裁裁决自起诉期间届满之次日起恢复法律效力。

第三条 因仲裁裁决确定的主体资格错误或仲裁裁决事项不属于劳动争议，被人民法院驳回起诉的，原仲裁裁决不发生法律效力。

工会参与劳动争议处理试行办法

(1995 年 8 月 17 日全国总工会发布)

第一章 总 则

第一条 为指导工会参与处理劳动争议，维护劳动者合法权益，协调劳动关系，促进企业发展，根据《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》，制定本办法。

第二条 本办法适用于工会参与处理下列劳动争议：

(一) 因用人单位开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；

(二) 因履行、变更、解除劳动合同发生的争议；

(三) 因签订或履行集体合同发生的争议；

(四) 因执行国家有关工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业培训、社会保险和福利的规定发生的争议；

(五) 法律、法规规定的其他劳动争议。

第三条 工会参与处理劳动争议应当遵循下列原则：

(一) 依据事实和法律，及时公正处理；

(二) 当事人在适用法律上一律平等；

- (三) 预防为主、基层为主、调解为主；
- (四) 尊重当事人申请仲裁和诉讼的权利；
- (五) 坚持劳动争议处理的三方原则。

第四条 工会依法参加劳动争议协商、调解、仲裁工作。

职工因劳动权益受到侵犯向人民法院起诉的，工会应当给予支持和帮助。

第五条 参加劳动争议调解、仲裁工作的工会代表应当遵纪守法、公正廉洁，不得滥用职权、徇私舞弊、收受贿赂、泄露秘密和个人隐私。

第二章 参与劳动争议协商

第六条 劳动争议协商是指劳动争议双方当事人就协调劳动关系、解决劳动争议进行商谈的行为。

第七条 发生劳动争议，工会可以接受职工及用人单位请求参与协商，促进争议解决。

第八条 工会发现劳动争议，应主动参与协商，及时化解矛盾。

第九条 劳动争议双方当事人经协商达成协议的，工会应当督促其自觉履行。

第十条 劳动争议双方当事人不愿协商或协商不成的，工会可以告知当事人依法申请调解或仲裁。

第三章 主持劳动争议调解

第十一条 工会应当督促、帮助用人单位依法建立劳动争议调解委员会。

劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。职工代表和工会代表的人数不得少于调解委员会成员总数的 $2/3$ ；女职工人数较多的单位，调解委员会成员中应当有女职工代表。

工会代表担任劳动争议调解委员会主任，主持劳动争议调解委员会工作。

劳动争议调解委员会的办事机构设在用人单位工会。

第十二条 调解委员会主任的职责：

（一）对劳动争议调解委员会无法决定是否受理的调解申请，决定是否受理；

（二）决定调解委员的回避；

（三）及时指派调解委员调解简单劳动争议；

（四）主持调解委员会会议，确定调解方案；

（五）召集有调解委员、劳动争议双方当事人参加的调解会议，依法主持调解。

第十三条 工会代表担任劳动争议调解委员的职责：

（一）依法调解本单位劳动争议；

（二）保证当事人实现自愿调解、申请回避和申请仲裁的权利；

（三）自争议发生之日起 30 日内结束调解，到期未结束的视为调解不成，告知当事人可以申请仲裁；

- (四) 督促劳动争议双方当事人履行调解协议；
- (五) 及时做好调解文书及案卷的整理归档工作；
- (六) 做好劳动争议预防工作。

第十四条 工会应当做好劳动争议调解委员、劳动争议调解员的培训工作，提高劳动争议调解委员会调解的法律水平和工作能力。

第十五条 劳动争议调解委员调离本单位或需要调整时，由原推选单位或组织在 30 日内依法推举或指定人员补齐。调解委员调离或调整超过半数以上的，应按规定程序重新组建。

第十六条 上级工会指导下级工会的劳动争议调解工作。

劳动争议调解委员会接受劳动争议仲裁委员会的业务指导。

第十七条 工会可以在城镇和乡镇企业集中的地方设立区域性劳动争议调解指导委员会。区域性劳动争议调解指导委员会可以邀请劳动行政部门的代表和社会有关人士参加。

区域性劳动争议调解指导委员会名单报上级地方总工会和劳动争议仲裁委员会备案。

第十八条 区域性劳动争议调解指导委员会指导本区域内劳动争议调解委员会的调解工作，并调解未设调解组织的用人单位的劳动争议。

第四章 参加劳动争议仲裁

第十九条 劳动争议仲裁委员会中工会代表的职责：

（一）担任劳动争议仲裁委员会副主任和委员，参与处理本委员会管辖范围内的劳动争议案件；

（二）按时参加仲裁委员会会议，遇特殊情况不能到会的，应出具委托书，委托本组织其他人员出席会议；

（三）对仲裁裁决意见依法行使表决权；

（四）参与研究处理有重大影响的案件和仲裁庭提交的重大疑难案件，参与审查、批准案情复杂，需要延期处理的案件；

（五）对应当受理未予受理的案件，有权提请仲裁委员会依法受理；

（六）对已经发生法律效力仲裁裁决发现确有错误、需要重新处理的，应当要求仲裁委员会主任提交仲裁委员会重新处理；

（七）对受理的集体劳动争议及本地区有影响的个人劳动争议案件，及时向本级及上级工会书面报告。

第二十条 工会工作者依法取得仲裁员资格，由劳动争议仲裁委员会聘为兼职仲裁员的，所在单位应支持其参加劳动争议仲裁活动。

第二十一条 工会工作者担任兼职仲裁员，在执行仲裁公务时与专职仲裁员享有同等权利。

第二十二条 工会工作者担任兼职仲裁员，应当认真履行《劳动争议仲裁委员会组织规则》规定的仲裁员

职责。

第五章 代理职工参与诉讼

第二十三条 县和县以上各级工会组织可以建立法律咨询服务机构，为保护职工和工会组织的合法权益提供服务。

第二十四条 工会法律服务机构可以接受职工当事人的委托，代理职工参与劳动争议诉讼。

工会法律服务机构接受职工当事人的代理申请后，应当指派代理人，指派的代理人应征得委托人同意。

第二十五条 工会法律服务机构代理职工参与诉讼，应当由委托人向仲裁委员会或人民法院提交由委托人签名或盖章的授权委托书。

第六章 参与处理集体劳动争议

第二十六条 发生集体劳动争议，用人单位工会应当及时向上级工会报告，依法参与处理。

工会参与处理集体劳动争议，应积极反映职工的正当要求，维护职工合法权益。

第二十七条 因集体劳动争议导致停工、怠工的，工会应当及时与有关方面协商解决，协商不成的，按集体劳动争议处理程序解决。

第二十八条 因签订和履行集体合同发生争议，用人单位工会可以就争议问题与用人单位平等协商。

第二十九条 因签订集体合同发生争议，当事人双方协商解决不成的，用人单位工会应当提请上级工会协同政府劳动行政部门协调处理。

第三十条 因履行集体合同发生争议，当事人双方协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。上级工会依法律法规的规定及本办法参与处理。