

(以下附錄節錄自廣東省人力資源和社會保障廳的網站，全文可參閱
<http://www.gdhrss.gov.cn/publicfiles//business/htmlfiles/gdhrss/tzgg/201504/50566.html>)

附錄

广东人社厅征集劳动人事争议处理立法意见

按照省政府规章制定计划，为建立完善劳动争议调解机制，促进劳动人事关系和谐，维护职工合法权益，我厅起草了《广东省劳动人事争议处理办法》(征求意见稿)。2014年以来，我厅经过调研、委托论证等方式进行了修改，现再次公开征求意见。欢迎社会各界于4月24日前，围绕征求意见稿，献计献策，提出完善劳动争议处理机制的意见建议。提出意见的方式：1、在线提出意见(请在我厅公共网站网上征求意见专栏立法意见征集处在线提交)；2、传真(请注明“立法意见”)，传真号码：020-83398291；3、邮寄，地址：广州市越秀区教育路88号法制处(请在信封注明“立法意见”)。(附《广东省劳动人事争议处理办法》(征求意见稿)和《关于<广东省劳动人事争议处理办法>(征求意见稿)的说明》)

劳动人事争议处理办法.doc

关于《广东省劳动人事争议处理办法》(征求意见稿)的说明.doc

广东省劳动人事争议处理办法

(2015年3月31日 征求意见稿)

第一章	总则
第二章	劳动人事争议调解
第三章	劳动人事争议仲裁
第一节	仲裁机构及仲裁员
第二节	受案范围与管辖
第三节	仲裁参加人
第四节	仲裁程序
第五节	特别程序
第六节	程序监督
第四章	法律责任
第五章	附则

第一章 总则

第一条【立法宗旨】为依法、公正、及时处理劳动人事争议，规范案件处理程序，保障当事人合法权益，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《中华人民共和国公务员法》、《中国人民解放军文职人员条例》和《事业单位人事管理条例》等，结合我省实际，制定本办法。

第二条【适用范围】本省行政区域内预防和处理劳动人事争议适用本办法。

第三条【基本原则】处理劳动人事争议，坚持基层为主，着重调解，遵循合法有序、公正及时、诚实信用、理性平和的原则，依法保护当事人的合法权益。

第四条【争议处理组织】各级人民政府应当建立和完善企事业单位调解、行政调解、人民调解、专业性调解等多层次、多渠道的劳动人事争议调解体系，鼓励和规范社会组织等社会力量参与调解。

各级劳动人事争议仲裁委员会的办事机构为劳动人事争议仲裁院。劳动人事争议仲裁院承担劳动人事争议案件处理等日常工作。劳动争议仲裁委员会及其办事机构以下统称为仲裁机构。

劳动人事争议调解员和仲裁员依法独立履行劳动人事争议调解仲裁职责，受法律保护。

第五条【部门职责】人力资源和社会保障行政部门、住建、工商、税务、司法等有关行政部门应在各自职责范围内，做好劳动人事争议预防和调处工作。

第六条【工会、企业等职责】地方总工会推动用人单位建立劳动人事争议调解组织，依法指导、督促基层工会开展劳动人事争议预防调处工作，为职工提供法律服务，支持和帮助职工依法维护自身合法权益。

企事业单位主管部门应当指导、帮助企事业单位预防、调处劳动人事争议。企业代表组织在调解仲裁过程中为企业提供法律服务，支持和帮助企业依法维护自身合法权益。

第二章 劳动人事争议预防与调解

第七条【争议预防 1】 用人单位应当建立与职工的沟通协商机制，畅通职工诉求表达渠道，及时回应职工的诉求。

发生劳动人事争议时，用人单位应当积极与职工协商解决；工会应当支持和帮助职工参与协商。

第八条【争议预防 2】 用人单位出现生产经营严重困难、转产、改制、合并分立、资产重组、搬迁、解散等经营管理重大变化情形，直接涉及职工切身利益的，应当提前如实说明情况，依法听取工会意见或者通过职工代表大会及其他方式听取职工意见和建议。

用人单位出现前款规定情形的，应当依照《劳动合同法》第四条的规定，经职工代表大会或者全体职工充分讨论，对直接涉及职工切身利益的重大事项制定工作方案。工作方案的内容包括经营管理情况变化对人员的影响，拟采用的人员调整方案、劳动合同变更、解除或者终止及重新签订办法等。

第九条【争议预防 3】 人力资源和社会保障行政部门应当加强劳动保障法规政策宣传教育，可以通过收集用人单位经营变动、工资支付、社会保险、税费、租金与水电费缴交等信息，加强当地劳动人事争议风险预警防范工作。

用人单位出现本办法第八条规定情形的，人力资源和社会保障行政部门和有关行政主管部门应当根据实际情况和用人单位的请求，及时给予指导帮助。

第十条【争议预防 4】 住建、交通、水利等建设施工行业的行政主管部门应当推动建设施工领域职工工资与工程款分账管理等制度。

对建设施工项目因违法分包、转包引发的职工工资支付等劳动争议，住建、交通、水利、市政等建设施工行业的行政主管部门应当及时查处相关违法行为，协调和督促建设施工企业解决劳动争议。

第十一条【基层劳动人事争议调解组织】 各级人民政府应当建立和完善劳动人事争议预防调解体系，加强县（区）、乡镇（街道）、村（居）劳动人事争议预防调解工作，保障各乡镇（街道）人力资源社会保障服务机构开展劳动人事争议预防调解工作所需的人员经费和场地设备。

乡镇（街道）人力资源社会保障服务机构在本区域依法开展下列劳动人事争议预防调解工作：

- （一）宣传人力资源社会保障法律、法规及政策；
- （二）指导用人单位完善争议预防调处机制；
- （三）调解劳动人事争议；
- （四）支持指导村（居）服务平台开展劳动人事争议调解；
- （五）其他劳动人事争议预防调解工作。

第十二条【基层人民调解组织】 基层人民调解组织要依法将劳动人事争议纳入调解范围，积极开展劳动人事争议调解工作。劳动人事争议多发的乡镇、街道人民调解委员会可以设立专门的服务窗口，选聘熟悉劳动人事争议调解工作的专职人民调解员，及时受理并调解劳动人事争议。

第十三条【行业、区域调解组织】 企业联合会、工商业联合会、协会、商会等行业组织，可以成立劳动人事争议调解组织，调解组织由行业（产业）工会、行业协会（商会）和专业人

员组成，根据行业特点开展劳动人事争议预防调解工作。

在企业比较集中的工业园区、科技园区等区域，可以成立由企业代表、职工代表和专业人员组成的劳动争议调解组织，为区域内企业及其职工提供劳动人事争议调解服务。

第十四条【社会调解组织】鼓励依法登记设立、业务范围包含劳动人事争议调解服务的社会组织提供劳动人事争议调解服务。人力资源社会保障行政部门可以根据需要，向社会公布本地区提供劳动人事争议调解服务的社会组织名单，供当事人选择。

各级人民政府可将社会组织提供的劳动人事争议调解服务纳入政府向社会购买服务目录。各有关部门、地方总工会等可以通过政府购买服务形式交由社会组织承担劳动人事争议调解事务。劳动人事争议仲裁院可以按照政府购买服务的规定委托有关社会组织开展调解。

第十五条【调解员聘任】劳动人事争议调解组织可以聘任专职或者兼职调解员开展争议预防调解工作。调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作，并具有相应劳动保障法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。

人力资源社会保障行政部门应当加强劳动人事争议调解员培训，指导各类劳动人事争议调解组织开展调解工作，推进劳动人事争议调解规范化、专业化建设。

调解员的任期或者聘期至少为一年，可以连任或者续聘。调解员不能履行职责时，劳动人事争议调解组织应当及时调整。

第十六条【调解员库】县级以上人力资源和社会保障行政部门建立劳动人事争议调解员库。劳动人事争议调解员库由具有良好社会信誉和公信力、熟悉劳动人事争议调解、具备相关专业知识和愿意提供劳动人事争议调解服务的人员组成。

调解组织、劳动人事争议仲裁院等可以根据劳动人事争议调解的需要，从调解员库选择调解员参与调解工作。

第十七条【调解员名册】调解组织应当建立在本组织开展调解工作的专职与兼职调解员名册，并向社会公开。

第十八条【调解受理】当事人申请劳动人事争议调解可以书面申请，也可以口头申请。口头申请的，调解组织应当当场记录当事人的基本情况、调解请求、申请调解的主要事实、理由和时间。调解组织原则上应当当场受理并开展调解。

当事人到调解组织申请调解的，调解组织应当当场出具收件回执。通过电话、互联网等方式申请调解的，调解组织应当根据当事人的申请出具回执。

第十九条【调解程序】调解应当遵循合法、自愿、公平、及时、保密原则。劳动人事争议调解组织可以按下列程序进行调解：

（一）确定调解员。调解组织应当根据案情指定一名调解员或者组成调解小组。调解小组一般由三名调解员组成。调解组织指定一名调解员担任组长，主持调解工作；另两名调解员由双方当事人各选定一名，也可以由调解组织指定。调解组织可以邀请有关单位和个人协助调解。

（二）核实身份及了解情况。调解员应当核实当事人身份及其代理人的调解权限，充分听取双方当事人对争议事实和理由的陈述，并向当事人阐明相关法律法规规定。调解员可以要求当事人就争议事项提交相关证据材料。

（三）开展调解。调解员根据案件事实、争议性质等情况，采取电话、面谈、网络、走访等灵活多样的方式方法，开展耐心、细致的协调疏导工作，促使双方当事人自愿和解或者达成

调解协议。

当事人在调解过程中不得录音录像。调解员可以对双方当事人在调解过程中的陈述予以记录，由调解员和双方当事人签名确认。

第二十条【集体协商争议的调解】 在集体协商过程中发生争议，职工方协商代表或者企业代表可以向劳动争议调解组织申请调解。劳动争议调解组织应当按照三方原则组成调解小组开展调解，调解小组成员不少于3名。

集体协商代表的产生，达成调解协议或者无法达成调解协议的，按照《广东省企业集体合同条例》有关规定执行。

第二十一条【调解效力】 双方当事人达成协议的，调解组织应当制作调解协议书，由双方当事人签字或盖章，并经调解员签名、调解组织盖章后生效。

第二十二条【终止调解】 有以下情形之一的，调解组织可以终止调解：

- (一) 当事人自行和解的；
- (二) 一方或者双方当事人明确表示不愿意调解的；
- (三) 一方或者双方当事人已申请劳动人事争议仲裁的；
- (四) 超过15日未达成协议，且当事人不同意延期的；
- (五) 调解组织认为不宜调解的；
- (六) 存在无法继续调解的其他情形的。

调解组织终止调解的，应当书面通知双方当事人，因前款第(二)、(四)、(五)、(六)项终止调解的，应当一并告知当事人可以依法申请仲裁。

第二十三条【调解档案管理】 调解组织对当事人在调解过程中提交的有关证据材料、申请调解文书、调解记录、终止调解文书等材料应予存档，保存不少于五年。

当事人、仲裁机构或人民法院可以查阅、复制除调解记录以外的调解档案资料。调解记录不作为处理劳动人事争议案件的证据使用，双方当事人同意的除外。

第二十四条【保密责任】 调解组织及其调解员等相关人员应当对案件调解过程中形成的相关信息和资料予以保密。

第二十五条【仲裁审查确认范围】 双方当事人可以在调解协议生效之日起一年内，共同向有管辖权的仲裁机构申请审查确认。仲裁机构按照《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十四条规定办理。但下列事项除外：

- (一) 要求确认劳动、人事关系；
- (二) 未作出工伤认定决定和劳动能力鉴定结论，当事人要求工伤待遇；
- (三) 集体协商争议达成的调解协议；
- (四) 其他不宜审查确认的事项。

第二十六条【审查确认申请】 当事人申请仲裁机构对调解协议书予以审查确认，应当由双方共同到场，如实提交仲裁确认申请书、各自的调解协议书原件与身份证明、资格证明等证明材料以及相关证据材料。当事人应当对其所提交材料和所作陈述的真实性承担法律责任。

仲裁机构在收到当事人的审查确认申请后，原则上当场予以办理，无法当场办理的，应当出具收件回执。

当事人未提交本条第一款规定的审查确认申请材料的，仲裁机构应当一次性告知当事人限期补交。

第二十七条【仲裁审查确认内容】 当事人申请审查确认的材料齐全的，仲裁机构应当审查调解协议的真实性、合法性。仲裁机构根据审查确认的需要，可以通知双方当事人共同到场核实相关情况，并要求当事人在指定期限内补充提交相关证据材料。

第二十八条【不予确认与权利告知】 经审查，对程序和内容合法有效的调解协议，仲裁机构应当在收到审查确认申请之日起15日内出具仲裁调解书；调解协议存在下列情形之一的，仲裁机构应当自收到审查确认申请之日起15日内作出驳回审查确认申请决定书：

- (一) 不属于劳动人事争议仲裁处理范围或者本仲裁机构管辖范围的；
- (二) 调解协议涉及事项超出法定仲裁时效的；
- (三) 提交的材料不齐全，经仲裁机构要求补交，仍不齐全的；
- (四) 调解协议内容不明确、不具有可执行性，存在欺诈、胁迫、乘人之危、显失公平情形，违反法律、行政法规强制性规定，违背公序良俗，或者可能损害国家利益、社会公共利益、第三方合法权益的；
- (五) 存在其他不宜作出审查确认情形的。

仲裁机构作出驳回审查申请决定的，不影响当事人自行履行依法签订的调解协议书，不影响当事人依法申请仲裁或者通过其他法律途径解决的权利。

第二十九条【调解与仲裁衔接】 当事人在达成调解协议后，未提出仲裁审查确认申请，一方当事人在约定的期限内不履行的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

仲裁机构受理仲裁申请后，应当对调解协议进行审查，调解协议合法有效且不损害公共利益或者第三人合法利益的，在没有新证据出现的情况下，仲裁机构可以依据调解协议作出仲裁裁决。

第三章 劳动人事争议仲裁

第一节 仲裁机构及仲裁员

第三十条【仲裁庭组成】 仲裁机构处理劳动人事争议案件应当组成仲裁庭，实行一案一庭制。仲裁庭由三名仲裁员组成，设首席仲裁员；简单劳动人事争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

仲裁机构可以设立派出仲裁庭、专业仲裁庭或者巡回仲裁庭。

仲裁机构应当配备符合法定仲裁庭组成要求，满足案件处理需要的专职仲裁员，可以通过政府购买服务等方式聘任兼职仲裁员和配备辅助工作人员。

仲裁员和辅助工作人员在履行仲裁职责时，应当着统一正装，仲裁员应当佩戴仲裁徽章。

各级人民政府应当保障仲裁办案所需的场所、装备和安保等条件。

第三十一条【初任仲裁员聘任】 仲裁员应当符合国家规定的条件，并通过国家或者省人力资源和社会保障行政部门组织的聘前培训及考试。

拟聘任为仲裁员的人员通过国家或者省人力资源和社会保障行政部门组织的聘前培训，经考试合格，可以聘任为仲裁员，履行仲裁员职责。

被聘任的仲裁员，由国家或省人力资源和社会保障行政部门颁发仲裁员证和仲裁徽章。

第三十二条【兼职仲裁员聘任】 仲裁机构可根据办案需要，从符合仲裁员条件的专家、

学者、律师、工会及企业代表组织工作人员等中聘任兼职仲裁员参与办案。兼职仲裁员与专职仲裁员在履行仲裁职责时享有同等权利。

兼职仲裁员在聘任期间不得担任受聘仲裁机构管辖范围内的劳动人事争议案件的委托代理人。

兼职仲裁员在履行仲裁职责时，仲裁机构应当为其提供必要的工作条件和适当的工作补贴。

第三十三条【仲裁员管理】 人力资源和社会保障行政部门每年对仲裁员进行业务培训。仲裁机构定期对仲裁员案件办理、业务培训以及其他影响履行职责的情况进行考核。考核结果作为仲裁机构续聘、解聘仲裁员的依据。

仲裁员聘期届满，仲裁机构予以续聘的，由发证机关换发仲裁员证。

仲裁员聘期届满未被续聘或者聘期内被解聘的，仲裁机构应当及时收回仲裁员证和仲裁徽章。

仲裁机构聘用、解聘或者续聘仲裁员，应当及时向社会公告仲裁员名册。

第二节 受案范围与管辖

第三十四条【处理范围】 劳动人事争议处理范围按照国家有关规定执行。

当事人按照劳动保障监察程序投诉，劳动保障监察机构已经依法受理，当事人就同一事项申请仲裁的，仲裁机构不予受理。但是，劳动保障监察机构依法撤销立案，或者依照《广东省劳动保障监察条例》第四十五条告知按照劳动人事争议处理，且属于劳动人事争议处理范围的除外。

已经由仲裁机构、人民法院作出处理，或者已经由人民法院对当事人达成的和解协议书、调解协议书作出生效司法确认的案件，当事人就同一事项申请仲裁的，仲裁机构不予受理。

第三十五条【管辖划分】 劳动人事争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的仲裁机构管辖。仲裁机构应当公布其管辖范围。

劳动合同履行地为职工实际工作场所地。当事人就同一争议事项向多个合同履行地的仲裁机构申请仲裁的，由最先受理的仲裁机构管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地仲裁机构管辖。

双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁机构申请仲裁的，由劳动合同履行地仲裁机构管辖。用人单位所在地仲裁机构已受理仲裁申请的，应当将案卷材料移送至劳动合同履行地仲裁机构。

第三十六条【管辖争议处理】 仲裁机构认为对劳动人事争议案件没有管辖权的，应当在收到仲裁申请之日起5日内作出不予受理决定并书面通知当事人。当事人持不予受理决定向其他仲裁机构申请仲裁，该仲裁机构认为也不应当由其管辖的，应当在收到当事人仲裁申请资料后3日内提请共同的上一级仲裁机构指定管辖。

仲裁机构认为对所受理的劳动人事争议案件无管辖权而决定移送到另一仲裁机构，受移送的仲裁机构认为也不应当由其管辖的，应当在接收案卷材料后3日内提请共同的上一级仲裁机构指定管辖。

仲裁机构因管辖发生争议，经协商无法达成一致意见的，应当及时提请共同的上一级仲裁

机构指定管辖。

第三十七条【管辖权异议处理】 当事人对管辖权有异议的，应当在答辩期内提出书面管辖权异议申请。仲裁机构应在收到当事人管辖权异议书面申请后5日内作出决定，通知当事人并说明理由。

第三节 仲裁参加人

第三十八条【当事人 1】 职工与不具备合法经营资格或者未经合法登记的用人单位产生劳动争议，将该单位或者出资人列为当事人。

在建设施工过程中，不具备用工主体资格的实际施工组织或自然人与其招用的职工产生劳动争议，应当将具备用工主体资格的发包人列为当事人，并可视案情需要将转包人、违法分包人和招用职工的自然人追加为第三人。

职工申请追加转包、违法分包和施工的自然人为第三人的，应当向仲裁机构提交相关人员有效身份证明与有效联系方式。

第三十九条【当事人 2】 未取得营业执照或者登记证书的用人单位分支机构，受用人单位委托依法与职工订立劳动合同的，发生劳动争议时，应当将具有用工主体资格的用人单位列为当事人。

已取得营业执照或者登记证书的用人单位分支机构，依法与职工订立劳动合同的，发生劳动争议时，应当将该分支机构列为当事人，并可以根据案件处理需要，将该用人单位列为当事人。

个体工商户作为用人单位时应当将个体工商户字号与其实际经营者（业主）列为当事人。

第四十条【当事人 3】 死亡职工的近亲属与用人单位发生的丧葬、抚恤、救济和补助等争议，列职工近亲属为当事人。

因职工死亡前的劳动报酬、经济补偿、赔偿金等事项与用人单位发生争议，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

死亡职工近亲属应当对近亲属的情况承担举证责任，并在举证期限内向仲裁机构提交户口本等有效证明材料。仲裁机构经审查发现有未参加仲裁活动的近亲属的，应当通知其参加仲裁活动。仲裁机构依法作出的裁决，不影响未参加仲裁活动的利害关系人依法向参加仲裁活动的近亲属主张权利。

第四十一条【第三人】 与劳动人事争议案件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机构通知其参加仲裁活动。

仲裁机构可以依法裁决第三人承担责任。经合法通知，第三人无正当理由拒不到庭的，仲裁机构可以缺席裁决。

仲裁调解书中协议由第三人承担责任的，必须由第三人与当事人共同达成协议，仲裁调解书应当依法送达第三人。

仲裁审理期限从仲裁机构追加第三人之日起重新计算。

第四十二条【代理人】 当事人可以委托一至二名代理人参加仲裁活动。下列人员可以被委托为仲裁代理人：

（一）律师、基层法律服务工作者；

- (二) 当事人的近亲属或者工作人员；
- (三) 当事人所在社区、单位及有关社会团体推荐的公民。

职工委托前款第(二)、(三)项规定的自然人参加仲裁活动,受委托的自然人不得以任何形式收取费用。

第四十三条【职工亲自出庭】 职工的代表人、代理人当庭陈述主要涉案事实不清,可能导致职工承担不利后果的,仲裁机构可以根据案件处理需要书面通知职工本人到庭,代表人、代理人应当如实告知职工本人。

经合法通知,职工无正当理由拒绝到庭,导致其应当承担举证责任的相关事实无法查明的,由其承担不利后果。

第四节 仲裁程序

第四十四条【申请仲裁的材料】 申请人申请仲裁应当按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十八条规定提出仲裁申请,提交与案件有关的证据材料和下列材料:

- (一) 职工申请仲裁的,提交本人身份证明和用人单位注册登记资料;
- (二) 用人单位申请仲裁的,提交营业执照、登记证书,法定代表人(主要负责人)身份证明书,授权委托书和职工身份证明。

第四十五条【开庭时间的安排与举证期限】 仲裁机构对劳动人事争议案件应当安排在被申请人、第三人答辩期满3日之后首次开庭。

当事人应当在仲裁机构确定的首次开庭日3日前提交证据材料,并按对方当事人的数量提交副本。对当事人逾期提交的证据材料,仲裁机构审理时不组织质证,但是当事人有正当理由、对方当事人同意质证或者仲裁机构认为需要质证的除外。未经质证的证据,不得作为认定案件事实的依据。

当事人变更、增加仲裁请求、追加第三人或者提出反申请的,仲裁机构可以根据案件的具体情况,酌情重新安排开庭时间或者指定新的举证期限。

第四十六条【回避】 当事人依法提出回避申请的,应当说明理由并提供证据,仲裁机构应当书面或者口头形式告知当事人是否回避的决定,并由书记员记录在案。

当事人在庭审开始后辩论终结前提出回避申请的,如当事人提交了相应证据的,仲裁庭应当休庭,由仲裁机构作出是否回避的决定后及时恢复审理;如当事人未提交相应证据,仲裁庭认为不存在依法应当回避情形的,可以继续审理。当事人在庭审辩论终结后提出回避的,不影响仲裁程序的进行。

第四十七条【委托鉴定】 依当事人申请,仲裁庭认为对专门性问题确需提交专门的鉴定机构鉴定的,鉴定费由申请鉴定的一方当事人向鉴定机构预交,由最终因鉴定结论而被裁定承担不利后果的当事人承担。工伤及职业病的鉴定费用承担按照有关规定处理。

第四十八条【调查取证】 与处理劳动人事争议案件有关的单位和个人,有义务协助和配合仲裁机构调查取证等工作。

工商、海关、税务、公安、司法、房管住建等部门和银行等有关单位,应在各自职责范围内配合仲裁机构做好涉案事实的调查取证工作。

第四十九条【终局裁决】 职工追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金,裁决结

果涉及数项，分项计算数额不超过当事人申请仲裁时当地月最低工资标准十二个月金额的，仲裁裁决为终局裁决。

仲裁机构对当事人因社会保险待遇发生的争议作出裁决为终局裁决。

第五十条【先行裁决】 仲裁机构根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十三条第二款规定作出先行裁决的，应当明确告知当事人起诉权。

第五十一条【中止审理】 仲裁机构决定中止案件审理的，应当向当事人送达中止审理决定书。中止审理的客观情形消除后，应当恢复审理并通知当事人。

第五十二条【送达】 仲裁文书送达，可采取直接送达、委托送达、邮寄送达、留置送达等方式。

受送达人被依法限制人身自由的，仲裁机构可以通过其所在看守所、监狱和其他执行机关转交仲裁文书，相关单位应当予以配合。

受送达人下落不明，或者以本条第一款规定的方式无法送达的，可以公告送达，自发出公告之日起，经过 60 日即视为送达。公告送达，应当在案卷中注明原因和送达经过。

职工人数在 10 人以上的集体争议，仲裁机构以直接送达方式无法送达，如仲裁机构在有关基层组织见证下，已通过用人单位住所地、生产经营场所等地张贴有关文书，并采用拍照、录像等方式记录的，张贴之次日视为送达。已采用布告方式送达的用人单位的其他职工申请仲裁，但人数不足 10 人的，仲裁机构可以适用同样的方式送达。

第五十三条【虚假仲裁纠错制度】 仲裁委员会对所作出的已经发生法律效力仲裁裁决书、调解书，发现当事人在调解、仲裁过程中恶意串通、作出虚假陈述、提供虚假证据或者隐瞒关键证据等，导致仲裁机构认定的案件主要事实不清、处理结果错误，损害国家、集体或者第三人合法权益的，应当决定撤销，并予以重新处理。

决定重新处理的案件，由作出原生效仲裁裁决书、调解书的仲裁机构作出仲裁决定书，决定撤销原仲裁裁决书、调解书。

仲裁机构应自作出撤销决定之日起 5 日内另行组成合议庭重新审理。

第五十四条【仲裁建议】 仲裁机构在处理争议过程中发现用人单位存在其他劳动保障违法行为的，可以书面建议劳动保障监察机构依法处理。

仲裁机构在案件处理完结后，可以向用人单位和有关部门提出依法规范用工行为、加强监督管理的书面建议。

第五十五条【撤销立案】 仲裁机构依照《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十二条规定撤销案件的，应当自作出撤销案件决定之日起 5 日内，向当事人出具不予受理通知书。不予受理通知书中应当载明撤销案件的情况和不予受理的理由。

第五十六条【仲裁案卷】 结案的仲裁案卷分正卷和副卷装订。立案审批表、组庭审批表、庭审提纲、调查提纲、案件讨论笔录、评议笔录、结案审批表、延期审理审批表、仲裁文书底稿等应当装入副卷。

当事人及其代理人可以申请查阅、摘抄、复制的案卷材料限于除涉及保密事项外的案卷正卷材料，申请时应当提交申请书及有效身份证明、委托授权材料。

第五节 特别规定

第五十七条【简易程序】 发生争议的职工当事人一方在 10 人以下，或者案件事实清楚、权利义务关系和适用法律法规明确的案件，经双方当事人同意，可以商定简化仲裁办理程序，采取非开庭方式审理，缩短答辩期、举证期限，采取特殊方式送达文书等。

仲裁员认为案情复杂需将案件转入普通程序审理的，报仲裁委员会主任批准后，应书面告知当事人。

第五十八条【代表人】 发生争议的职工一方在 10 人以上并有共同请求的，可以在职工当事人中推举 3 至 5 名代表人参加仲裁活动。仲裁机构可以根据案件处理的需要，要求职工当事人到仲裁机构办案场所推举代表人并签署授权委托书，明确委托事项和权限。

职工一方当事人无法推举代表的，企业工会或地方总工会应当组织职工当事人依法推举代表。

代表人应当向仲裁机构提交全体职工当事人签名的推举书和授权委托书。如代表人提出变更、增加、放弃仲裁请求，承认对方当事人及第三人的主张，或者进行和解、调解的，应当征得所代表职工当事人的特别授权。

代表人征得所代表职工当事人同意后，可以以代表人名义为全体职工当事人委托 1 至 2 名代理人。

职工当事人所推举的代表人撤回仲裁申请或者案件被视为撤诉的，应当按照规定另行推举新的代表人。

第五十九条【特别程序】 对职工一方当事人在 50 人以上的集体争议案件，仲裁庭可以在开庭前召集双方当事人进行协商调解。仲裁机构可以根据案件处理需要，通知地方总工会、企业代表组织或者用人单位主管部门等有关方面代表参加调解仲裁活动，协助解决争议。

仲裁过程中，职工可以凭仲裁机构出具的《受理通知书》依法向人民法院申请财产保全。

第六十条【工会对职工的法律服务】 发生职工一方人数为 50 人以上的集体争议，经职工一方当事人申请，地方总工会应当及时指导和协助其与用人单位进行协商，反映职工意见和要求，提出解决方案，并可以根据职工的委托派员参加调解、仲裁活动，提供法律援助服务。

第六十一条【法律援助】 劳动人事争议案件多发的地区，法律援助机构应当在基层劳动人事争议调解组织、仲裁机构派驻法律援助工作人员。

发生劳动人事争议，职工在与用人单位协商、调解和仲裁活动中，因经济困难没有委托代理人的，可以向法律援助机构申请法律援助。其中职工追索劳动报酬、工伤待遇申请法律援助的，无需审查其经济困难条件。

调解组织、仲裁机构认为职工一方需要法律援助的，可以向调解组织、仲裁机构所在地的法律援助机构发出法律援助建议函；法律援助机构应当对符合法定条件的职工提供法律援助。

第六十二条【特殊争议案件的法律援助】 劳动人事争议有下列情形之一的，法律援助机构可以当即决定对职工一方当事人予以法律援助；法律服务机构也可以当即对其提供法律援助，同时报法律援助机构：

- (一) 可能造成社会秩序混乱，导致不良影响的；
- (二) 职工当事人可能面临生命安全和重大财产损害的。

第四章 法律责任

第六十三条【当事人责任】 用人单位、职工及有关人员在劳动人事争议处理中有损坏公私财物、威胁恐吓、限制人身自由、暴力伤害、破坏公共秩序等行为，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理；构成犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。

第六十四条【仲裁参加人责任】 当事人及有关人员在劳动人事争议仲裁期间有下列行为之一的，由县级以上仲裁机构予以批评教育、责令改正，拒不改正的；情节严重的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定进行处罚；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任：

- (一) 干扰调解和仲裁活动，阻碍仲裁工作人员执行公务的；
- (二) 提供虚假证据或伪造、变造证据（证明）材料的；
- (三) 违反仲裁庭纪律，干扰仲裁庭秩序的；
- (四) 不听仲裁员或书记员劝告，带走或撕毁仲裁庭笔录等仲裁文书的；
- (五) 有激化矛盾的行为并造成严重后果的；
- (六) 对仲裁工作人员、仲裁参加人、证人暴力威胁或者进行打击报复的；
- (七) 其他应予以批评教育、责令改正或者依法追究法律责任的行为。

第六十五条【代理人责任】 劳动人事争议仲裁案件的代理人违反本办法第四十三条规定，未如实告知职工本人亲自出庭的，仲裁机构可以将相关情况向司法行政部门等相关单位通报。相关单位应当依法予以处理，并将处理结果告知仲裁机构。

第六十六条【办案人员责任】 调解员、仲裁员及劳动人事争议组织、仲裁机构其他工作人员在处理劳动人事争议中，有徇私舞弊、贪污贿赂、玩忽职守、滥用职权等违法违纪行为的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五章 附则

第六十七条【适用衔接】 本办法第三十八至四十条、第四十二条、第四十三条、第五十八条、第六十至六十二条规定适用于劳动人事争议调解活动。

除法律、法规和规章另有规定外，人事争议与劳动争议统一适用本办法的规定。国家及本办法未明确的代理、送达、证据等事项，可以参照《中华人民共和国民事诉讼法》及有关司法解释处理。

第六十八条【期间】 本办法规定的“3日”、“5日”按工作日计算，其他期间以自然日计算。期间开始之日不计算在期间内；期间届满的最后一日为节假日的，以节假日后的第一日为期间届满的日期。

第六十九条【调解仲裁免费】 劳动人事争议调解、仲裁不收费。劳动人事争议调解、仲裁所需经费，列入本级财政预算。

第七十条【实施】 本办法自 年 月 日起实施。

关于《广东省劳动人事争议处理办法》 (征求意见稿)的说明

广东省人力资源和社会保障厅

我厅于2009年启动了《广东省企业劳动争议处理实施办法》(1995年1月1日起实施,以下简称《办法》)的修订工作。2014年,省政府将修改《办法》列入了规章制定计划。2014年以来,我厅按照民主立法、科学立法的要求,成立了专门起草小组开展大量的调研和征求意见工作,先后多次征求各地人力资源社会保障局、省直有关单位、省劳动人事争议仲裁委员会成员单位、专家学者代表、部分用人单位及职工代表的意见。2014年7月至9月,起草小组赴深圳、中山、东莞、江门、阳江等市进行了深入调研。在吸收采纳了各方面意见后,形成了修改稿,同时在厅网站、“广东人社”微信平台公布草案和主要问题提纲听取社会意见。12月,起草小组根据调研情况对草案进行修改后,发各省直有关部门征求意见;同时,为充分反映各方意见,提高规章起草质量,分别委托深圳大学、省总工会、省工商联、省企联、省律师协会、东莞市人力资源局五个单位对草案进行了论证,有关单位提出了大量合理化建议。起草小组根据论证意见,对草案进行了全面修改完善,再次形成了《广东省劳动人事争议处理办法(征求意见稿)》(以下简称征求意见稿)。有关情况说明如下:

一、修订必要性

(一)是落实党的十八届四中全会精神的需要。

党的十八届四中全会提出,要加强重点领域的立法,加快保障和改善民生的法律制度建设,健全社会矛盾纠纷化解机制,完善调解仲裁、行政裁决、行政诉讼、行政复议等有机衔接,相互协调的多元化纠纷解决机制。劳动人事争议是主要的社会矛盾纠纷之一,加强和完善劳动人事争议处理制度建设,对保护劳动者切身利益和促进劳动关系的和谐具有重要作用。

(二)是贯彻落实《劳动争议调解仲裁法》的需要。

2008年5月1日《劳动争议调解仲裁法》实施以来,《办法》在案件处理范围、组织机构、劳动争议处理体制、劳动争议处理程序等方面与《劳动争议调解仲裁法》及2009年1月1日实施的《劳动人事争议仲裁办案规则》等规定存在不一致。根据《广东省政府规章清理工作规定》的规定,应当及时予以修改。《劳动争议调解仲裁法》实施后,江苏省政府出台了《江苏省劳动人事争议调解仲裁办法》(省政府令第90号,自2013年8月1日起施行)。浙江省人大将制定《浙江省劳动人事争议处理条例》列入2015年一类地方立法计划。

(三)是促进我省劳动关系和谐的需要。

我省劳动人事争议案件突出呈现三方面特点:一是案件总量大。2008年以来我省每年案件处理总量均超过30万宗,每年以占全国1/17的专职仲裁员处理了占全国1/4以上的争议案件。二是集体争议案件持续高发。2014年全省受理31.7万宗,单宗集体争议案件平均人数为35人,因劳动争议发生群体性事件突出。三是案件处理难度大。争议出现组织化、规模化、群体化倾向,疑难新类型案件层出不穷,经常受到媒体及社会的关注,案件调处难度不断加大。我省主要领导高度重视劳资纠纷化解工作,2013年以来,省委、省政府多次专项部署全省开展预防化

解劳资纠纷工作。针对我省劳动人事争议处理形势，为促进我省劳动关系和谐，迫切需要建立高效、快捷的争议处理机制。

（四）是提高劳动人事争议处理效能的需要。

《劳动争议调解仲裁法》及《劳动人事争议仲裁办案规则》规定了劳动人事争议的处理原则和一般的案件处理程序，但部分规定过于原则、单一，未能满足我省劳动人事争议预防、处理的实际需要。如劳动人事争议预防机制不足，劳动人事争议和突发性群体事件多发；对劳动人事争议调解机构、调解工作程序、调解员的管理等缺乏细化规定，调解工作不够规范，影响了调解的效能；调解、仲裁、劳动监察之间缺乏有效衔接机制，不利于快速化解争议；对简易案件或者人数众多的集体争议案件未规定特殊处理制度，按一般程序处理耗时较长；经营者逃匿后，有关文书公告送达的，需要3个月以上才能审结，对集体争议案件的处理十分不利。此外，各地在执行《劳动人事争议仲裁办案规则》过程中存在理解适用分歧，如案件处理范围、举证责任、终局裁决等方面，缺少统一的界定标准，出现同一类型的案件仲裁程序与标准不一，不利于劳动者和用人单位的合法权益的公平保护。针对上述问题，迫切需要通过地方立法，统一规范案件处理程序，提高全省劳动人事争议处理水平。

二、主要依据

- （一）《中华人民共和国劳动法》；
- （二）《中华人民共和国劳动合同法》；
- （三）《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》；
- （三）人力资源社会保障部《劳动人事争议仲裁办案规则》；
- （四）人力资源社会保障部《劳动人事争议仲裁组织规则》。

三、主要修订内容说明

征求意见稿结合我省劳动关系特点，以规范案件处理程序，保障当事人合法权益，促进劳动关系和谐为目标，对完善我省劳动人事争议处理制度和处理程序作出比较全面的规定，推动预防、调解和仲裁的有机衔接，构建合法、公正、及时化解劳动人事争议的制度体系。主要内容说明如下：

（一）建立健全劳动人事争议预防制度。

实践证明，加强预防工作，有利于减少劳动人事争议，促进劳动关系和谐，降低解决争议的社会成本。征求意见稿在第七至第十条，对预防劳动人事争议作出了具体规定。

1. 建立用人单位内部沟通协商机制。用人单位缺乏与劳动者的沟通协商，职工诉求不能正常表达诉求和解决，将导致矛盾长期积累容易引发了争议。根据《劳动合同法》第四条，征求意见稿第七条规定，“用人单位应当建立与职工的沟通协商机制，畅通职工诉求表达渠道，及时回应职工的诉求”。

2. 保障职工知情权与民主参与权。现实中，有的企业因生产经营情况发生变化，突然公布遣散职工，常常引发群体性突发事件。为此，征求意见稿第八条规定，“用人单位出现生产经营严重困难、转产、改制、合并分立、资产重组、搬迁、解散等经营管理重大变化情形，直接涉及职工切身利益的，应当提前如实说明情况，依法听取工会意见或者通过职工代表大会及其他方式听取职工意见和建议。”同时，要求用人单位对直接涉及职工切身利益的重大事项制定

调整劳动关系的工作方案。

3. 加强建设工程施工领域劳动争议预防。多年以来，建筑施工领域欠薪是侵害职工权益，引发群体事件的重要因素。针对这一情况，考虑到工资与工程款混同管理是引发争议的关键因素，征求意见稿第十条规定，“住建、交通、水利等建设工程施工行业的行政主管部门应当推动建设工程施工领域职工工资与工程款分账管理等制度。”

（二）完善劳动人事争议调解制度

近年来，我省各地积极探索建立了多元化的劳动人事争议调解体系，全省每年有70%以上的劳动人事争议通过调解方式处理，调解成功率稳步提高，达到80%以上，初步实现了将劳动人事争议就地就近解决、化解在萌芽状态的目标。在《办法》修订工作中，充分总结提炼各地实践中摸索出来的经验。

1. 建立多元化调解体系。征求意见稿第十一条规定，“各级人民政府应当建立和完善劳动人事争议预防调解体系，加强县（区）、乡镇（街道）、村（居）劳动人事争议预防调解工作”。在第十一至十四条，分别对乡镇街道和社区调解、企事业单位调解、人民调解、行业区域调解、社会组织调解等作出规定，由当事人自愿选择，构建多层次、多渠道的调解体系。

2. 完善调解员的管理。征求意见稿在第十五、十六、十七条对调解员聘任、调解员库、调解员名册制度作出规定，以较好保证调解员具有适应的工作能力和水平。

3. 细化调解程序。为了规范调解程序，提高调解效能，征求意见稿第十八条、第十九条、第二十二、第二十三条详细规定了调解申请、受理、开展调解、终止调解、调解档案管理等整个调解工作程序，以确保调解程序有法可依，从制度上避免调解组织不作为的问题，畅通了调解渠道。

4. 建立调解保密制度。为提高调解效率，减少当事人心里压力，提高调解成功率，参照香港等地做法，征求意见稿建立了调解保密制度，在第十九条规定，“当事人在调解过程中不得录音录像”；在第二十四条规定，“调解组织及其调解员等相关人员应当对案件调解过程中形成的相关信息和资料予以保密。”

5. 建立调解与仲裁衔接机制。总结我省调解协议置换仲裁裁决书的实践经验，为从制度上保障调解与仲裁有机衔接，提高调解的执行效率，征求意见稿根据国家有关规定，细化了调解协议的仲裁审查确认程序，在第二十五至第二十八条对审查确认范围、申请、审查确认时限与形式等作出具体规定；同时在第二十九条规定，“当事人在达成调解协议后，未提出仲裁审查确认申请，一方当事人在约定的期限内不履行的，另一方当事人可以依法申请仲裁。”

6. 将集体协商争议调解纳入调整范围。职工一方与企业就利益诉求开展集体协商发生的争议，属于订立集体合同争议，不属于《劳动争议调解仲裁法》规定的“劳动争议”范畴。考虑到，2015年1月1日起施行的《广东省企业集体合同条例》第三十二条规定，“在开展集体协商或者履行集体合同过程中发生争议的，职工方与企业不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向依法设立的基层人民调解组织或者具有劳动争议调解职能的组织申请调解”。为落实这一规定，在征求意见稿第二十条将集体协商争议调解纳入了适用范围。

（三）完善劳动人事争议仲裁工作制度机制。

征求意见稿修改了《办法》中与上位法不相符的规定，调整了部分与工作实际不适应的条款，新增了符合我省劳动人事争议仲裁工作实际需要的制度机制条款。考虑到仲裁办案程序原则上按照国家统一规定执行，征求意见稿不对办案程序作出全面规定，而是立足于增强可操作

性，侧重对仲裁员和办案管理、法律援助，以及部分国家规定不明确而现实急需统一规范的仲裁程序等内容进行规定。

1. 规范劳动人事争议仲裁员的管理。根据《劳动争议调解仲裁法》、《劳动人事争议仲裁办案规则》和《劳动人事争议仲裁组织规则》规定，征求意见稿第三十一至第三十三条，第六十六条完善了仲裁员管理的“六项制度”：仲裁员聘前培训考核；兼职仲裁员聘任管理，仲裁员名册公告；在聘仲裁员定期考核；仲裁员与仲裁员证的管理；仲裁员责任追究。

2. 规范当事人到庭和委托代理行为。针对近年来部分地区出现的“公民职业代理”、“公民挂靠律师事务所”、高回报率的风险代理、挑诉揽讼、有偿转让申请仲裁权等情形，导致案件事实难以查清，难以及时维护劳动者权益，严重影响劳动争议的解决等问题，为打击非法代理行为，保障劳动者切身利益，征求意见稿参照根据《民事诉讼法》有关规定，在第四十二明确了代理人范围和自然人代理收费限制；在第四十三条规定了特殊情况下的当事人亲自出庭制度，规定：“职工的代表人、代理人当庭陈述主要涉案事实不清，可能导致职工承担不利后果的，仲裁机构可以根据案件处理需要书面通知职工本人到庭，代表人、代理人应当如实告知职工本人”。

3. 完善仲裁办案程序。一是建立简单争议案件的简易处理制度。在当前各地处理简单争议案件的经验做法的基础上，征求意见稿第五十七条规定了简易处理制度：“发生争议的职工当事人一方在 10 人以下，或者案件事实清楚、权利义务关系和适用法律法规明确的案件，经双方当事人同意，可以商定简化仲裁办理程序，采取非开庭方式审理，缩短答辩期、举证期限，采取特殊方式送达文书等。”二是完善集体争议案件的特别处理制度。近年来我省集体争议案件处于高发状态，往往存在经营者逃匿或下落不明、职工被拖欠劳动报酬生活陷入困顿、企业资产亟需变现等需要紧急处置的情形，采用一般程序处理，无法适应此类案件的处理需要。针对人数众多的集体争议，征求意见稿第五十八条规范了代表人制度，第五十九条规定了庭前调解制度；在第五十二条规定，职工人数在 10 人以上的集体争议，仲裁机构以直接送达方式无法送达，如仲裁机构在有关基层组织见证下，已通过用人单位住所地、生产经营场所等地张贴有关文书，并采用拍照、录像等方式记录的，张贴之次日视为送达。

4. 加强法律服务和法律援助制度。十八届四中全会决定提出，要建设完备的法律服务体系，推进公共法律服务体系建设，加强民生领域法律服务。完善法律援助制度，扩大援助范围，保证人民群众在遇到法律问题或者权利受到侵害时获得及时有效法律帮助。为帮助劳动人事争议当事人尤其是劳动者维护自身权益，减少其因缺乏相应法律知识而受到的权益损害，征求意见稿第六十条规定了企业工会、地方总工会对职工提供法律服务的责任；第六十一条加大了对劳动者的司法援助力度，规定职工追索劳动报酬、工伤待遇申请法律援助的，无需审查其经济困难条件，第六十二条规定，对特定的争议案件中法律援助机构和法律服务机构可以对职工主动予以法律援助或提供法律咨询。

5. 完善办案监督。考虑到上下级劳动人事争议仲裁委员会不存在领导关系，征求意见稿删去了《办法》中原有关上级仲裁机构可以撤销下级仲裁机构仲裁决定的规定。为完善仲裁办案自我纠正制度，部分保留和完善了仲裁委员会对本级仲裁机构的办案监督，在第五十三条规定，“仲裁委员会对所作出的已经发生法律效力的仲裁裁决书、调解书，发现当事人在调解、仲裁过程中恶意串通、作出虚假陈述、提供虚假证据或者隐瞒关键证据等，导致仲裁机构认定的案件主要事实不清、处理结果错误，损害国家、集体或者第三人合法权益的，应当决定撤销，并

予以重新处理”。允许仲裁机构对特定案件的自我纠错，有利于降低当事人的维权成本，提高争议处理效率，维护仲裁权威。

6. 建立仲裁建议制度。为了有机衔接仲裁与劳动监察的，提升仲裁效能，更好推动用人单位纠正违法行为，在征求意见稿第五十四条规定，“仲裁机构在处理争议过程中发现用人单位存在其他劳动保障违法行为的，可以书面建议劳动保障监察机构依法处理。仲裁机构在案件处理完结后，可以向用人单位和有关部门提出依法规范用工行为、加强监督管理的书面建议”。

此外，征求意见稿还对仲裁的管辖、撤销立案、举证期限、回避、鉴定费承担、送达、仲裁案卷、仲裁参加人以及仲裁机构的法律责任等进行了细化规定。考虑到国家与省有关规定无法穷尽各种仲裁程序规则，为使各项仲裁活动有法可依，在附则中明确，“国家及本办法未明确的代理、送达、证据等事项，可以参照《中华人民共和国民事诉讼法》及有关司法解释处理”。