

(以下附錄節錄自廣東省人民政府辦公廳的網站，全文可參閱
http://zwgk.gd.gov.cn/006939748/201704/t20170413_700639.html)

附錄

广东省人民政府文件

第 234 号

《广东省劳动人事争议处理办法》已经 2017 年 2 月 26 日广东省人民政府第十二届 97 次常务会议通过，现予公布，自 2017 年 5 月 1 日起施行。

省 长

2017 年 3 月 16 日

广东省劳动人事争议处理办法

第一章 总 则

第一条 为公正、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》和《事业单位人事管理条例》等有关法律、法规，结合我省实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于本省行政区域内劳动、人事争议的处理。

劳动、人事争议范围按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《劳动人事争议仲裁办案规则》等有关规定执行。

第三条 处理劳动、人事争议，应当根据事实，遵循合法、公正的原则，着重调解，及时裁决，依法保护当事人的合法权益。

第四条 各级人民政府应当加强对劳动人事争议预防、调解和仲裁工作的领导，建立健全劳动人事争议调解仲裁工作协调和考核机制。

各级人民政府应当建立集体劳动人事争议案件应急处置预案，明确人力资源社会保障、公安、住房城乡建设、地方总工会等相关单位职责分工。

第五条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门负责指导本行政区域内的劳动人事争议调解仲裁工作。

住房城乡建设、工商、税务、司法等有关行政部门在各自职责范围内，做好劳动人事争议预防和调处工作。

第六条 地方总工会会同企事业单位主管部门和企业联合会、工商业联合会等企业代表组织共同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 provide 法律服务，支持和帮助企业依法维护自身合法权益。

第七条 人力资源社会保障行政部门应当会同工会、企业代表组织建立协调劳动关系三方机制，推动工业园区、乡镇（街道）和产业系统建立协调劳动关系三方机制。

第八条 人力资源社会保障行政部门根据需要建立调解仲裁专家库。调解仲裁专家库的专家可以为劳动人事争议调解仲裁工作提供咨询意见或者建议。

第二章 劳动人事争议预防与调解

第九条 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，及时回应职工诉求。

发生劳动、人事争议，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与用人单位协商。

第十条 用人单位出现生产经营重大变化，致使劳动合同无法继续履行的，应当制定相关工作方案。工作方案的内容包括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。

用人单位出现前款规定情形的，人力资源社会保障行政部门、有关行政主管部门和工会、企业代表组织应当根据需要或者用人单位、职工请求，及时给予指导帮助。

第十一条 人力资源社会保障行政部门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工作。经济和信息化、工商、税务等行政部门及供水、供电企业事业单位发现企业出现不正常经营、提前解散等情形的，应当及时通报人力资源社会保障行政部门。

第十二条 住房城乡建设、交通、水利等行政主管部门应当建立建设工程领域职工工资与工程款分账管理等制度。

因违法分包、转包建设工程项目引发职工工资支付等劳动争议的，住房城乡建设、交通、水利、市政等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。

第十三条 发生劳动、人事争议，当事人可以向下列调解组织申请调解：

- （一）用人单位劳动人事争议调解组织；
- （二）人民调解组织；
- （三）在乡镇（街道）设立的具有劳动、人事争议调解职能的组织；
- （四）区域性、行业性劳动人事争议调解组织；
- （五）其他依法设立的具有劳动、人事争议调解职能的组织。

用人单位设立的劳动人事争议调解组织，可以调解本单位及所管理的单位发生的劳动、人事争议。

第十四条 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。

第十五条 人民调解组织应当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劳动人事争议调解服务窗口，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。

第十六条 企业联合会、工商业联合会、行业协会（商会）依法成立的劳动争议调解组织，以及依法登记设立且业务范围包含劳动争议调解服务的社会组织，可以开展劳动争议预防调解工作。

工业园区、科技园区等企业集中的区域，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争议调解服务。

第十七条 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调解组织名单，供当事人选择。

各级人民政府可以将调解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调解组织承担劳动人事争议调解事务。仲裁机构可以委托有关调解组织开展调解工作。

第十八条 劳动人事争议调解组织的调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作，并具有相应人力资源和社会保障法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。劳动人事争议调解组织应当建立本组织开展调解工作的调解员名册。

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。

第十九条 人力资源社会保障行政部门建立和管理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、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、仲裁机构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。

调解员参与调解工作的，应当给予适当补贴。补贴经费由同级财政予以保障。

第二十条 发生劳动、人事争议，当事人可以书面或者口头向调解组织申请调解，也可以由调解组织在征得双方当事人同意后主动开展调解。

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。通过电话方式申请调解的，调解组织应当予以登记，并根据当事人的申请出具回执。

除按照有关规定不得受理调解的纠纷外，本办法第十四条、第十五条规定的调解组织不得拒绝受理本区域内发生的劳动人事争议调解申请，原则上应当当场征求对方当事人的意见，并在3日内开展调解。

第二十一条 调解组织应当根据案情指定1名调解员或者组成调解小组。

调解小组可以由3名调解员组成。调解组织指定1名调解员担任组长，主持调解工作；另2名调解员由双方当事人在调解组织建立的调解员名册中各选定1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。

第二十二条 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照下列程序进行调解：

（一）核实当事人身份、代理人身份及调解权限，告知当事人调解规则和有关事项；

（二）充分听取双方当事人对争议事实和理由的陈述，根据需要要求当事人就争议事项提交相关证据材料；

（三）根据争议事实、争议性质等情况，向当事人阐明相关法律、法规、政策规定，耐心开展协调、疏导工作；

（四）帮助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。调解员可以记录双方当事人在调解过程中的陈述，由调解员和双方当事人签名确认。

调解组织及其调解员应当对调解过程中获悉的相关信息和资料保密。

第二十三条 双方当事人经调解达成协议的，调解组织应当制作调解协议书，由双方当事人签字或者盖章，并经调解员签名、调解组织盖章后生效。调解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

当事人认为无需制作调解协议书的，可以采取口头协议方式，调解员应当记录协议内容。

第二十四条 有下列情形之一的，调解组织应当终止调解：

（一）当事人自行和解的；

（二）一方或者双方当事人拒绝或者退出调解的；

(三) 自调解组织收到调解申请之日起 15 日内或者双方当事人同意延长的期限内未达成调解协议的；

(四) 调解组织认为不宜调解的；

(五) 存在无法继续调解的其他情形的。

调解组织终止调解的，应当通知双方当事人并予以记录，除前款第一项的情形外，还应当同时告知当事人可以依法申请仲裁或者向有关部门投诉，并为申请仲裁的当事人提供指引和协助。仲裁机构可以委托调解组织办理仲裁申请的收件或者受理工作。

第二十五条 调解组织应当建立健全调解登记、调解记录、档案管理等制度，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、调解协议书等材料应当保存不少于 5 年。

当事人可以申请查阅、复制调解记录。

第二十六条 当事人可以自调解协议生效之日起 15 日内，共同向有管辖权的仲裁机构申请仲裁审查确认。

第二十七条 当事人申请仲裁机构审查确认调解协议，应当由职工本人和用人单位代表双方共同到场，提交仲裁审查确认申请书、各自的调解协议书原件和身份证明、资格证明，以及与调解协议相关的证据材料。当事人应当对所提交材料和所作陈述的真实性承担法律责任。

第二十八条 当事人申请仲裁审查确认的材料齐备的，仲裁机构可以当场作出审查决定；无法当场办理的，应当出具收件回执，并在 15 日内作出审查决定。当事人的申请材料不齐备的，仲裁机构应当一次性告知需要补正的全部材料。

有下列情形之一的，仲裁机构不予受理：

(一) 调解协议涉及事项不属于劳动人事争议仲裁处理范围的；

(二) 调解协议涉及事项超出法定仲裁时效的；

(三) 调解协议生效后超过 15 日的；

(四) 申请人提交的申请材料经要求补正后，仍不齐备的；

(五) 确认劳动关系的调解协议；

(六) 集体协商争议达成的调解协议；

(七) 其他不予受理的情形。

第二十九条 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。

第三十条 仲裁机构经审查未发现以下情形的，可以出具仲裁调解书：

- (一) 违反法律、行政法规强制性规定的；
- (二) 损害国家利益、社会公共利益或者第三方合法权益的；
- (三) 违背社会公序良俗的；
- (四) 存在欺诈、胁迫、重大误解、乘人之危、显失公平情形的；
- (五) 调解协议内容不明确，不具有可执行性的；
- (六) 其他不宜作出审查确认的情形。

仲裁机构经审查认为不宜出具仲裁调解书的，应当出具驳回审查确认申请通知书。仲裁机构驳回审查确认申请的，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。

第三十一条 当事人达成调解协议后，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。

第三章 劳动人事争议仲裁

第一节 仲裁机构及仲裁员

第三十二条 劳动人事争议仲裁委员会按照统筹规划、合理布局和适应实际需要的原则设立，省人民政府可以决定在设区的市设立一个或者若干个仲裁委员会。

各级人民政府按照规定设立的劳动人事争议仲裁院为劳动人事争议仲裁委员会办事机构，承担劳动人事争议案件处理等日常工作。劳动人事争议仲裁委员会、劳动人事争议仲裁院以下统称为仲裁机构。

第三十三条 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3名仲裁员和至少1名书记员组成，设首席仲裁员；简单劳动、人事争议案件可以由1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、管理人员和记录、安保等辅助工作人员。

仲裁办案人员履行职责时应当统一着装，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，仲裁员履行职责应当给予办案补助。

第三十四条 仲裁员应当符合国家规定的条件，并参加国家、省人力资源社会保障行政部门组织或者认可的聘前培训。经考核合格，可以聘任为仲裁员，履行仲裁员职责。

被聘任的仲裁员，由人力资源社会保障行政部门按照国家规定颁发仲裁员证和仲裁徽章。

第三十五条 仲裁机构可以根据办案需要，从相关主管部门、工会、用人单位等单位的人员以及专家、学者、律师中聘任兼职仲裁员。

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。兼职仲裁员为律师的，不得审理其同一律师事务所律师作为委托代理人的案件。

兼职仲裁员存在未完成办案任务、办案质量不符合要求等不适合担任仲裁员情形的，应当解聘。

第三十六条 仲裁机构依据仲裁员品行、业务和理论水平、工作实绩和工作年限等情况，实行仲裁员分级管理。人力资源社会保障行政部门每年对仲裁员进行业务培训，仲裁机构对仲裁员履行职责的情况进行考核。考核结果、参加业务培训期间学习成绩和鉴定作为对仲裁员续聘、解聘、分级管理的依据。

仲裁员聘期届满未被续聘或者聘期内被解聘的，应当及时退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。

第二节 受案范围与管辖

第三十七条 劳动、人事争议受理范围按照国家有关规定执行。

仲裁机构、人民法院作出的裁决、判决、调解书已经发生法律效力，或者已经由人民法院对调解协议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。

第三十八条 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。管辖层级不明确的，由县（市、区）仲裁委员会管辖。

劳动合同履行地为职工实际工作场所所在地。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，并书面通知当事人。

国家和省对人事争议案件管辖、管辖范围划分等另有规定的，从其规定。

第三十九条 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日内书面告知申请人。申请人向其他仲裁机构申请仲裁，收到仲裁申请的仲裁机构认为也不应当由其管辖的，应当在收到申请人仲裁申请后3日内提请共同的上一级仲裁机构主管部门指定管辖。

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主管部门指定管辖。

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主管部门指定管辖。

第四十条 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

第四十一条 发生劳动、人事争议的职工和用人单位为劳动人事争议仲裁案件的当事人。

第四十二条 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，将该用人单位列为共同当事人。

个体工商户作为用人单位时，应当以营业执照上登记的经营者为当事人。有字号的，以营业执照上登记的字号为当事人，但应当同时注明该字号经营者的基本信息。

第四十三条 死亡职工的近亲属与用人单位发生的丧葬、抚恤、救济和补助等待遇争议，职工近亲属为当事人。

参加仲裁活动的近亲属应当对该死亡职工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对参加仲裁活动的近亲属向人民法院主张权利。

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的争议，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

第四十四条 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。

第四十五条 当事人可以委托1至2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) 当事人所在村(居)委会、单位及有关社会团体推荐的本村(居)委会、单位、社会团体公民。

职工委托前款第二、三项规定的自然人作为代理人的,受委托的自然人不得以任何形式收取费用。

第四十六条 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人的,企业工会或者地方总工会应当组织职工当事人依法推举代表人。

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。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,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。

庭审结束前,职工当事人所推举的代表人撤回本人仲裁申请或者按撤回仲裁申请处理的,应当按照规定另行推举代表人。

第四十七条 仲裁机构可以根据案件处理需要书面通知职工本人、用人单位的法定代表人(主要负责人)或者工作人员到庭,代表人、代理人应当如实告知当事人。

经合法通知,前款规定的人员无正当理由拒绝到庭,代表人、代理人当庭对案件主要事实陈述不清,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。

第四十八条 仲裁机构发现律师或者基层法律服务工作者在代理仲裁案件过程中违反法律法规、仲裁庭纪律或者职业操守的,可以将有关情况向同级司法行政部门通报,同级司法行政部门应当依法处理;不属于本部门处理的,应当报告有权管理的部门依法处理。

第四节 仲裁程序

第四十九条 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》的规定提出仲裁申请,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,提交本人身份证明材料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。

当事人、第三人应当提供本人(用人单位主要负责人)及代理人的有效联系电话、地址,并书面确认其有效的送达地址。

第五十条 申请人的仲裁申请材料齐备的,仲裁机构应当当场出具收件回执。对符合受理条件的,应当建议先行调解。申请人不同意调解的,仲裁机构应当自收件之日起5日内出具受理通知书;申请人书面同意调解的,仲裁机构可暂不作出受理决定,并

及时组织调解。自收件之日起 15 日内，当事人不愿继续调解或者调解不成的，仲裁机构应当出具受理通知书。

第五十一条 仲裁机构受理案件后，依照《劳动人事争议仲裁办案规则》有关规定撤销案件的，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。

第五十二条 当事人依法提出回避申请的，应当说明理由并提供证据，仲裁机构应当以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，并提交了相应证据的，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。

第五十三条 经当事人申请，仲裁庭对专门性问题认为需要鉴定的，可以交由当事人约定的鉴定机构鉴定；当事人没有约定或者无法达成约定的，由仲裁庭指定的鉴定机构鉴定。鉴定费原则上由申请鉴定的当事人先行垫付，由对鉴定意见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。

第五十四条 仲裁机构因处理劳动、人事争议案件需要，有权向工商、海关、税务、公安、司法、住房城乡建设、农业、水利、银行等有关单位或者个人调查取证，有关单位或者个人应当予以配合。

当事人出具录音、录像、电子文稿等证据的，应当注明来源和获取途径，证据来源不明或者非法获取的，不得作为定案依据。当事人出具录音、录像证据的，应当同时对其内容进行摘录。

第五十五条 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通知书。中止审理的客观情形消除后，应当恢复审理并通知当事人，在中止审理通知书中已预先告知恢复审理日期的除外。

第五十六条 仲裁机构根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定作出先行裁决的，应当明确告知当事人起诉权。

第五十七条 同一仲裁裁决涉及多项裁决内容，每项确定的数额均不超过当事人申请仲裁时当地月最低工资标准 12 个月金额的，该仲裁裁决为终局裁决。仲裁裁决的类型以仲裁裁决书确定为准。

第五十八条 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。

受送达人无法联系，或者以本条第一款规定的方式无法送达的，可以在人力资源社会保障行政部门的门户网站和受送达人住所地公告送达，自发出公告之日起，经过 30 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用人单位的，可以在有关基层组织见证下，在用人单位住所地或者生产经营场所张贴有关文书，并采用拍照、录像等方式记录，自张贴之次日起即视为送达。

已采用本条第四款规定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。

第五十九条 仲裁机构在处理劳动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。

第六十条 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、证人和代理人身份证明材料、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

第六十一条 仲裁机构审理简单劳动、人事争议案件，可以适用简易程序，当事人双方也可以约定适用简易程序。

适用简易程序审理的案件，仲裁机构可以采取缩短答辩期和举证期限、书面审理、当庭裁决、电子送达等办案方式。

仲裁机构在审理过程中，发现案件不宜适用简易程序的，终止适用简易程序。终止简易程序前，双方当事人已确认的事实，可以不再进行举证、质证。

第六十二条 当事人可以书面申请缩短或者放弃答辩期、举证期、开庭通知期等期间。

第六十三条 对职工一方当事人在 50 人以上的集体争议案件，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。

第六十四条 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。

第六十五条 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。

第六十六条 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人身危险和重大财产损害的。

第六十七条 禁止携带管制物品、易燃易爆物品、限制物品、强腐蚀性物品等危险物品进入仲裁场所。

仲裁参加人和其他人员应当配合仲裁机构的安全检查，遵守仲裁庭纪律。

第六十八条 仲裁委员会对本委员会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。

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。

仲裁机构应当自作出撤销决定之日起5日内另行组成合议庭重新审理。

第四章 法律责任

第六十九条 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；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理。

第七十条 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，仲裁机构可以批评教育、责令退出仲裁庭；情节严重的，由公安机关按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理：

- (一) 干扰仲裁活动，违反仲裁庭纪律，阻碍仲裁工作人员执行职务的；
- (二) 提供虚假证据，或者伪造、变造、损毁证据（证明）材料的；
- (三) 故意损毁仲裁庭笔录等仲裁文书的；
- (四) 对仲裁工作人员、仲裁参加人侮辱、诽谤、诬陷、殴打或者打击报复的；
- (五) 未经准许录音、录像、摄影或者传播庭审活动的；
- (六) 其他妨碍仲裁活动的行为。

仲裁当事人或者代理人违反仲裁庭纪律，被责令退出仲裁庭的，视为其放弃庭审、质证等权利，有关情况记入庭审笔录，仲裁庭审可以继续进行的。

第七十一条 劳动人事争议调解组织、仲裁机构的调解员、仲裁员以及其他工作人员在处理劳动人事争议中，有徇私舞弊、索贿受贿、玩忽职守、滥用职权等违法违纪行为的，劳动人事争议调解组织或者劳动人事争议仲裁委员会应当予以解聘，并可以移交所在单位或者相关部门依法处理；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理。

第五章 附 则

第七十二条 本办法第四十一条至第四十三条、第四十五条至第四十七条第一款关于仲裁参加人的规定，以及第六十四条至第六十六条关于法律援助的规定，劳动人事争议调解活动可以参照执行。

除法律、法规和规章另有规定外，劳动争议与人事争议处理程序统一适用本办法的规定。劳动人事争议仲裁中涉及代理、送达、证据等事项，国家及本办法未明确的，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。

第七十三条 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、休息日的，以节假日、休息日后的第一日为期间届满的日期。

第七十四条 劳动人事争议仲裁不收费。劳动人事争议仲裁工作所需经费和乡镇（街道）劳动人事争议调解工作经费，列入本级财政预算。

第七十五条 本办法自2017年5月1日起施行。1995年3月27日广东省人民政府发布的《广东省企业劳动争议处理实施办法》（粤府〔1995〕19号）同时废止。