

(以下附錄節錄自廣東省人民政府的網站，全文可參閱
http://www.gd.gov.cn/govpub/bmguifan/201306/t20130607_180519.htm)

附錄

广东省人力资源和社会保障厅 关于劳动人事争议调解的规定

(广东省人力资源和社会保障厅 2013 年 5 月 10 日以粤人社规〔2013〕1 号发布
自 2013 年 6 月 10 日起施行)

第一章 总 则

第一条 为规范我省劳动人事争议调解行为，促进劳动人事关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《人事争议处理规定》、《劳动人事争议仲裁办案规则》、《企业劳动争议协商调解规定》，结合我省实际，制定本规定。

第二条 调解劳动人事争议应当根据事实，遵循平等、自愿、合法、公正、及时的原则，依法保护当事人的合法权益。

第三条 发生劳动争议，可以到下列劳动争议调解组织申请调解：

- (一) 企业劳动争议调解委员会；
- (二) 依法设立的基层人民调解组织；
- (三) 各级企业联合会和各级工商联及其商会、协会设立的劳动争议调解组织；
- (四) 乡镇、街道（包括村、居委、社区）设立的具有劳动争议调解职能的组织；
- (五) 依法设立的具有劳动争议调解职能的其他组织。

第四条 发生人事争议，可以向下列人事争议调解组织申请调解：

- (一) 事业单位依法设立的人事争议调解委员会；
- (二) 事业单位主管部门依法设立的人事争议调解委员会；
- (三) 社团组织依法设立的人事争议调解组织；
- (四) 依法设立的具有人事争议调解职能的其他组织。

第五条 县级以上人力资源和社会保障行政部门会同司法行政部门、总工会和企业代表组织加强对劳动人事争议调解工作的指导，履行以下工作职责：

- (一) 建立健全劳动人事争议调解指导工作协调机制，完善调解指导工作制度；
- (二) 指导辖区内劳动人事争议调解组织建设、制度建设和队伍建设；
- (三) 组织调解员参加人力资源和社会保障法律政策知识、调解技巧等专业培训，提高调解工作能力；
- (四) 共同研究解决劳动人事争议的重大问题，对劳动人事争议处理情况进行汇总分析。

第二章 调解组织

第六条 大中型企业应当依法设立劳动争议调解委员会，并配备专职或者兼职工作人员。

有分公司、分店、分厂的企业，可以根据需要在分支机构设立调解委员会。总部调解委员会指导分支机构调解委员会开展劳动争议预防调解工作。

企业调解委员会可以根据需要在车间、工段、班组设立调解小组。

第七条 小微企业应当建立劳资双方沟通协商机制。根据需要，可以设立调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人员，开展调解工作。

第八条 各级企业联合会和各级工商联及其商会、协会设立的调解组织应当加载劳动争议预防调解职能。尚未设立调解组织的，应当设立劳动争议预防调解工作联系点。

第九条 基层人民调解组织应当加载劳动争议预防调解职能，依法开展劳动争议调解工作。

第十条 事业单位、社团组织及其主管部门依法设立人事争议调解委员会。

尚未成立人事争议调解委员会的事业单位、社团组织及其主管部门，可以设立人事争议预防调解工作联系点，依法开展人事争议预防调解工作。

第十一条 乡镇（街道）人力资源社会保障服务站（所、中心）依法设立劳动人事争议调解组织，指导和帮助辖区内企事业单位开展劳动人事争议预防和调解工作，建立劳动人事争议预防调解工作定期联系和重大情况报告制度，组织协调处理重大集体劳动人事争议。

第十二条 建立劳动人事争议仲裁委员会与劳动人事争议调解组织信息沟通与共享机制。各级劳动人事争议仲裁委员会要及时了解和掌握管辖范围内劳动人事争议预防调解情况以及调解组织、调解员队伍建设情况。

第十三条 设立劳动人事争议调解组织的单位，应当支持调解组织开展调解活动，提供必要的办公场所和工作经费，并按需要配备一定数量的工作人员承担调解组织的日常工作。

第十四条 劳动人事争议调解组织应当建立健全调解登记、调解记录、督促履行、档案管理、业务培训、统计报告、工作考评等制度，并定期向当地劳动人事争议仲裁委员会报告案件调解情况，接受业务指导。

第三章 调解员

第十五条 劳动人事争议调解组织可以聘请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，并具有一定法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。

第十六条 担任劳动人事调解员应当具备下列条件：

- （一）拥护党的路线、方针、政策，坚持四项基本原则；
- （二）公道正派，勤政廉洁，热爱调解工作；
- （三）熟悉人力资源和社会保障法律、法规、政策知识，具备一定的沟通协调和分析解决问题的能力；

（四）从事劳动人事争议调解工作1年以上，或者从事与劳动人事争议处理工作有关的（人力资源社会保障、信访、工会、企业管理等）工作1年以上。

第十七条 地级以上市人力资源社会保障部门组织开展劳动人事争议调解员聘前培训工作。

县级以上人力资源社会保障部门建立劳动人事争议调解员名录，实行信息化动态管理。

第十八条 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。

第十九条 调解员依法履行调解职责，需要占用生产或者工作时间的，所在单位应当予以支持，并按照正常出勤对待。

第四章 调解程序

第二十条 发生劳动人事争议的用人单位和劳动者为劳动人事争议调解案件的当事人。

第二十一条 当事人有权委托代理人参加劳动人事争议调解活动。委托他人参加调解活动，应当向劳动人事争议调解组织提交有委托人签名或者盖章的特别授权委托书。

第二十二条 发生劳动人事争议的当事人，一般以书面形式向劳动人事争议调解组织申请调解。书面申请确有困难的，可以口头申请，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

第二十三条 劳动人事争议调解组织在收到调解申请后，对属于劳动人事争议受理范围且双方当事人同意调解的，应当在3个工作日内受理。对不属于劳动人事争议受理范围或者一方当事人不同意调解的，应当做好记录，并书面通知申请人。

发生劳动人事争议，当事人没有提出调解申请，劳动人事争议调解组织可以在征得双方当事人同意后主动调解。

第二十四条 劳动人事争议调解组织根据案件情况指定调解员或者调解小组进行调解，在征得当事人同意后，也可以邀请有关单位和个人协助调解。

第二十五条 调解劳动人事争议，应当全面听取当事人双方对事实和理由的陈述，采取灵活多样的方式方法，耐心疏导，帮助当事人自愿达成调解协议。

调解程序开始后，调解员可以单独或者同时会见当事人及其代理人；在调解过程中，调解员可以要求当事人提出书面或者口头建议或方案；或者根据已掌握的事实，依据公平合理原则，向当事人提出解决争议的建议。

调解员在调解争议过程中，应当保持中立、客观，避免对有关案情进行预测或者倾向性表述。

第二十六条 调解劳动人事争议，除当事人要求公开调解外，一般不公开进行。调解员、双方当事人及其代理人以及其他调解参与人对调解事项均负有保密义务。一方当事人要求调解员对其所提供的情况保密的，调解员应当保密。

第二十七条 出现下列情形之一的，调解程序终止：

- （一）双方当事人已自行和解；

- (二) 一方当事人通知劳动人事争议调解组织终止调解程序；
- (三) 一方当事人已向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁；
- (四) 法律法规规定可以终止的其他情形。

第二十八条 调解达成协议的，由劳动人事争议调解组织制作调解协议书。调解协议书应当写明双方当事人的基本情况、调解请求事项、调解的结果和协议履行期限、履行方式等。

调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效。

调解协议书一式三份，双方当事人和劳动人事争议调解组织各执一份。

第二十九条 生效的调解协议书对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

双方当事人可以自调解协议书生效之日起 15 日内共同向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁审查申请。劳动人事争议仲裁委员会受理后，应当对调解协议书进行审查，并根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十四条规定，对程序和内容合法有效的调解协议书，出具调解书。

调解书经双方当事人签收后发生法律效力，一方不履行调解书，另一方可以申请人民法院强制执行。

第三十条 双方当事人未按前条规定提出仲裁审查申请，一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

劳动人事争议仲裁委员会受理仲裁申请后，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，劳动人事争议仲裁委员会可以依据调解协议作出裁决。

第三十一条 劳动人事争议调解组织调解劳动人事争议，应当自受理调解申请之日起十五日内结束。但是，双方当事人同意延期的可以延长。

在前款规定期限内未达成调解协议的，视为调解不成。

第三十二条 当事人不愿调解、调解不成或者达成调解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的，劳动人事争议调解组织应当做好记录，并书面告知当事人可以向仲裁委员会申请仲裁。

第三十三条 有下列情形之一的，属于仲裁时效中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算：

- (一) 一方当事人提出调解申请后，另一方当事人不同意调解的；
- (二) 调解组织受理调解申请后，在本规定第三十一条规定的期限内一方或双方当事人不同意调解的；
- (三) 在本规定第三十一条规定的期限内，未达成调解协议的；
- (四) 达成调解协议后，一方当事人在约定期限内不履行调解协议的。

第五章 附 则

第三十四条 劳动人事争议调解组织调解劳动人事争议不收费。

第三十五条 本规定自 2013 年 6 月 10 日起施行。