

山东省劳动人事争议调解仲裁条例

2017年7月28日山东省第十二届人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过

第一章 总 则

第一条 为了公正及时解决劳动人事争议，保护当事人合法权益，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》、《事业单位人事管理条例》等法律、行政法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本省行政区域内用人单位和劳动者发生的下列劳动人事争议的调解仲裁，适用本条例：

（一）企业、个体经济组织、民办非

企业单位等组织和劳动者之间，机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者之间，因确认劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的劳动争议；

（二）事业单位、社会团体和与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的人事争议。

第三条 解决劳动人事争议，应当遵循合法、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 发生劳动人事争议,双方当事人可以协商,劳动者也可以请工会或者第三方参与协商,达成和解协议。

双方当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除法律另有规定的外,可以向人民法院提起诉讼。

第五条 县级以上人民政府应当加强对劳动人事争议调解仲裁工作的领导,推动劳动人事争议仲裁调解与人民调解、行政调解、司法调解衔接联动,建立健全劳动人事争议调解仲裁工作协调、考核和经费保障机制。

第六条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门指导本行政区域的劳动人事争议调解仲裁工作;教育、卫生和计划生育、科学技术、文化等部门按照职责分工,做好劳动人事争议调解仲裁的相关工作。

第七条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门会同工会、企业方面代表建立协调劳动关系三方机制,共同研究预防和解决劳动争议的重大问题。

第二章 调 解

第八条 县级以上人民政府应当建立劳动人事争议化解机制,推进劳动人事争

议调解组织建设,发挥调解组织在化解劳动人事争议中的作用。

第九条 发生劳动人事争议,当事人可以到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)行业性、区域性劳动人事争议调解组织;

(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)依法设立的人民调解组织;

(五)其他具有劳动人事争议调解职能的组织。

乡镇人民政府、街道办事处应当对前款第三项调解组织履行职责予以支持。

第十条 劳动人事争议调解组织在调解劳动人事争议中履行下列职责:

(一)调解劳动人事争议;

(二)引导当事人履行和解协议、调解协议;

(三)宣传劳动人事法律、法规、规章和政策;

(四)协助用人单位建立劳动人事争议预防预警机制;

(五)法律、法规、规章规定的其他职责。

劳动人事争议调解组织应当接受劳动人事争议仲裁委员会的业务指导。

第十一条 劳动人事争议调解组织负责聘任、解聘调解员,建立调解员名册,并对聘任的调解员给予适当工作补助。

人力资源社会保障部门和工会应当定期对调解员进行劳动人事争议调解业务培训。

第十二条 发生劳动人事争议，当事人可以口头或者书面向劳动人事争议调解组织提出调解申请，劳动人事争议调解组织也可以在征得双方当事人同意后主动进行调解。

劳动人事争议调解组织自收到调解申请或者主动进行调解之日起十五日内结束调解，但是双方当事人同意延期的除外。

第十三条 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。调解协议书应当载明当事人基本情况、调解请求事项、调解结果、协议履行期限和履行方式等内容。

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，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

第十四条 双方当事人可以自调解协议书生效之日起十五日内，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经审查认为调解协议书形式和内容合法有效的，应当依法出具仲裁调解书。

第三章 仲 裁

第一节 一般规定

第十五条 省、设区的市、县(市、区)设立的劳动人事争议仲裁委员会由人力资源社会保障部门代表、工会代表、企业联

合会和工商业联合会等企业方面代表，以及教育、卫生和计划生育、科学技术、文化等行业主管部门代表组成。劳动人事争议仲裁委员会主任由本级人民政府负责人或者人力资源社会保障部门主要负责人担任。

劳动人事争议仲裁委员会下设办事机构，具体承担劳动人事争议仲裁委员会的日常工作。办事机构应当配备适应办理案件需要的专职仲裁员和辅助工作人员，配置必要的办公场所和设施设备。

第十六条 劳动人事争议仲裁委员会履行下列职责：

- (一) 聘任、解聘仲裁员；
- (二) 受理劳动人事争议案件；
- (三) 讨论重大或者疑难的劳动人事争议案件；
- (四) 制定本仲裁委员会的工作规则；
- (五) 监督本仲裁委员会的仲裁活动；
- (六) 法律、法规、规章规定的其他职责。

第十七条 劳动人事争议仲裁委员会应当聘任符合法律规定条件的人员担任仲裁员，并建立仲裁员名册。

仲裁员分为专职仲裁员和兼职仲裁员。专职仲裁员在劳动人事争议仲裁委员会办事机构中从事劳动人事争议处理工作的人员中聘任。兼职仲裁员在劳动人事争议仲裁委员会组成单位工作人员以及专

家、学者、律师中聘任。

仲裁员办理案件应当按照规定给予适当补助。

第十八条 发生劳动人事争议的用人单位和劳动者为劳动人事争议仲裁案件的当事人。

劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。

与劳动人事争议案件处理结果有利害关系的单位和个人，可以作为第三人申请参加仲裁活动，或者由劳动人事争议仲裁委员会通知其参加仲裁活动。

第十九条 当事人、法定代理人可以委托一至二名代理人参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动，应当向劳动人事争议仲裁委员会提交由委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当载明委托事项和权限。

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用人单位的工作人员；

（三）当事人所在单位、居民委员会、村民委员会以及有关社会团体推荐的公民。

第二十条 申请人申请仲裁应当依法提出仲裁申请。

劳动人事争议仲裁委员会对未经调解直接申请仲裁的，可以提出调解建议，告知双方当事人由调解组织先行调解；当事人不同意调解的，应当及时受理。

第二十一条 劳动人事争议仲裁委员会应当自收到仲裁申请之日起五个工作日内作出是否受理的决定。

对符合下列条件的仲裁申请应当受理，并通知申请人；需要补充相关材料的，应当一次性书面告知申请人需要补正的内容：

（一）属于本条例规定的劳动人事争议范围；

（二）有明确的仲裁请求和事实理由；

（三）申请人是与本案有直接利害关系的自然人、法人或者其他组织，有明确的被申请人；

（四）属于本仲裁委员会管辖范围。

劳动人事争议仲裁委员会认为仲裁申请不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。

劳动人事争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动人事争议事项依法向人民法院提起诉讼。

第二十二条 劳动人事争议仲裁委员会裁决劳动人事争议案件实行仲裁庭制。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。

仲裁庭仲裁劳动人事争议案件，应当配置专门的仲裁场所。仲裁场所应当相对独立、标志明显、设施设备齐全。

仲裁庭开庭时，仲裁员和记录人员应

当着装整齐，佩戴仲裁徽章。

第二十三条 劳动人事争议仲裁证据包括：

- （一）当事人陈述；
- （二）书证；
- （三）物证；
- （四）视听资料；
- （五）电子数据；
- （六）证人证言；
- （七）鉴定意见；
- （八）勘验笔录。

当事人提供的证据经查证属实的，仲裁庭应当将其作为认定事实的根据。

第二十四条 当事人应当对自己提出的主张提供证据。但是，与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

依照法律、法规、规章规定无法确定举证责任承担的，仲裁庭可以根据公平原则和诚实信用原则，综合当事人举证能力等因素确定举证责任的承担。

第二十五条 仲裁庭根据当事人主张和案件情况，确定当事人应当提供的证据和举证期限。当事人在举证期限内提供证据确有困难的，经仲裁庭批准，可以适当延长举证期限。

第二十六条 仲裁庭可以在开庭前组织当事人交换证据。对当事人无异议的事实、证据应当记录在卷；对有异议的事实、证据，应当记录异议的理由。

第二十七条 有下列情形之一的，劳动人事争议仲裁委员会可以依法调查取证，也可以委托其他劳动人事争议仲裁委员会或者其他单位调查取证：

- （一）当事人因客观原因不能自行收集证据，提出申请的；
- （二）劳动人事争议仲裁委员会认为裁决案件需要的。

劳动人事争议仲裁委员会调查取证时，不得少于两人，并应当向当事人或者有关人员出示工作证件。

劳动人事争议仲裁委员会调查取证时，具有市场监督管理职能的部门、金融机构、社会保险经办机构等有关单位应当予以协助配合，不得收取费用。

第二十八条 当事人对专门性问题申请鉴定的，经仲裁庭同意，可以协商确定鉴定机构进行鉴定；协商不成的，由仲裁庭指定鉴定机构进行鉴定。

第二十九条 仲裁庭作出裁决前，当事人达成和解协议的，申请人可以撤回仲裁申请。

第三十条 劳动人事争议案件仲裁期间，有下列情形之一的，仲裁庭应当中止仲裁：

- （一）劳动者一方当事人死亡，需要等待继承人表明是否参加仲裁的；
- （二）劳动者一方当事人丧失民事行为能力，尚未确定法定代理人参加仲裁的；
- （三）用人单位终止，尚未确定权利

义务承受人的；

（四）一方当事人因不可抗拒的事由，不能参加仲裁的；

（五）案件裁决需要以其他案件的处理结果为依据，其他案件尚未处理完结的；

（六）案件裁决依据适用问题需要有权机关作出解释的；

（七）案件裁决需要等待工伤认定、伤残等级鉴定、司法鉴定意见的；

（八）因突发事件不能进行案件裁决的；

（九）法律、法规、规章规定的其他情形。

中止情形消除后，仲裁庭应当恢复仲裁。中止期间不计入仲裁期限。

第三十一条 劳动人事争议案件仲裁期间，有下列情形之一的，仲裁庭应当终结仲裁：

（一）劳动者一方当事人死亡，没有继承人或者继承人明确表示不参加仲裁的；

（二）申请人撤回仲裁申请的；

（三）仲裁庭逾期未作出裁决，当事人就该争议事项向人民法院提起诉讼，人民法院已经受理的；

（四）法律、法规、规章规定的其他情形。

第三十二条 仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。调解达成一致的，仲裁庭应当制作调解书；调解不成或者调解书送

达前一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。

第三十三条 仲裁庭裁决劳动人事争议案件，应当自劳动人事争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结案；案情复杂需要延期的，经劳动人事争议仲裁委员会主任或者其委托的仲裁机构负责人书面批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。仲裁庭逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动人事争议事项向人民法院提起诉讼。

仲裁庭裁决劳动人事争议案件，其中一部分事实已经清楚的，可以就该部分先行裁决。

第三十四条 当事人对发生法律效力的调解书、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，另一方当事人可以依法向人民法院申请执行。

第三十五条 仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，根据当事人的申请，依法裁决先予执行的，在移送人民法院执行时，应当提交下列材料：

（一）移送执行函；

（二）先予执行裁决书；

（三）先予执行裁决书的送达回证；

（四）人民法院认为应当提供的其他材料。

第三十六条 仲裁文书的送达采取直接送达、委托送达、留置送达、邮寄送达等方式。

受送达人下落不明或者适用前款规定的方式无法送达的，可以公告送达。仲裁庭采取公告送达的，可以在受送达人住所地张贴公告，也可以在报纸或者人力资源社会保障部门网站发布公告，自公告之日起三十日即视为送达，本条例有特别规定的除外。

第三十七条 县级以上人民政府司法行政部门确定的法律援助机构，应当依法为符合法律援助条件的当事人及时提供法律援助。

第三十八条 劳动人事争议案件的管辖、仲裁工作人员的回避等本条例未作具体规定的事项，适用法律、法规、规章的有关规定。

第二节 特别规定

第三十九条 劳动人事争议案件有下列情形之一的，可以适用简易程序：

- （一）权利义务明确、事实清楚的；
- （二）双方当事人同意适用简易程序的；
- （三）法律、法规、规章规定的其他情形。

适用简易程序的劳动人事争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

适用简易程序的劳动人事争议案件，应当自劳动人事争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起三十日内结案。

第四十条 劳动人事争议案件有下列情形之一的，不得适用简易程序：

- （一）被申请人下落不明；
- （二）集体争议；
- （三）集体合同履行争议；
- （四）劳动人事争议仲裁委员会认为不宜适用简易程序的案件；
- （五）法律、法规、规章规定的其他情形。

仲裁庭适用简易程序仲裁案件过程中发现有前款规定情形的，应当将案件转为普通程序，裁决期限自受理申请之日起计算。

第四十一条 劳动者一方在十人以上并有共同请求的劳动人事争议案件，为集体争议案件。

集体争议案件的劳动者一方可以推举三至五名代表人参加仲裁活动。代表人参加仲裁的行为对其所代表的劳动者发生法律效力；但是，代表人变更、放弃仲裁请求，承认对方当事人的仲裁请求或者与对方当事人和解，应当征得被代表的劳动者同意。

第四十二条 因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，用人单位工会可以依法申请仲裁；用人单位尚未建立工会的，由上级工会指导劳动者推举产生的代表依法申请仲裁。

第四十三条 仲裁庭裁决集体争议案件或者因履行集体合同发生的争议案件，可以组织工会、企业联合会、工商业联合会、行业主管部门等参加调解仲裁活动，协助解决争议。

第四十四条 集体争议案件或者因

履行集体合同发生的争议案件，仲裁庭采取公告送达方式送达仲裁文书的，自公告之日起十五日即视为送达。

第四章 法律责任

第四十五条 对违反本条例的行为，法律、行政法规已有处理规定的，适用其规定。

第四十六条 调解员、仲裁员以及其他工作人员，在解决劳动人事争议案件中有下列行为之一的，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，并移交所在单位或者相关部门依法予以处理：

（一）不按照规定受理劳动人事争议申请，或者不按照规定程序处理劳动人事争议案件，情节严重的；

（二）隐瞒、伪造证据的；

（三）与当事人串通，损害国家、集体或者第三人利益的；

（四）索取或者收受当事人、代理人贿赂的；

（五）其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的行为。

第四十七条 仲裁参加人以及其他人员有下列行为之一的，劳动人事争议仲裁委员会可以给予批评教育、责令改正；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）以暴力、威胁或者其他方法干扰调解、仲裁活动，阻碍仲裁工作人员依法履行职责的；

（二）扰乱仲裁庭秩序的；

（三）对仲裁工作人员、仲裁参加人、证人、鉴定人等进行打击报复的。

第四十八条 仲裁参加人在仲裁活动中存在串通、伪造、毁灭证据或者虚构劳动人事关系等行为的，劳动人事争议仲裁委员会可以根据情节给予批评教育，并可以移交相关部门依法予以处理。

第五章 附 则

第四十九条 本行政区域内实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照公务员法管理的机关（单位）与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的人事争议，军队聘用单位与文职人员之间因履行聘用合同等发生的人事争议，依照本条例执行。

第五十条 本条例自2017年10月1日起施行。