

江苏省人民政府令

第 90 号

《江苏省劳动人事争议调解仲裁办法》已于2013年5月27日经省人民政府第8次常务会议讨论通过，现予发布，自2013年8月1日起施行。

省 长

A large, stylized red ink signature in cursive script, reading '李永' (Li Yong).

2013年6月6日

江苏省劳动人事争议调解仲裁办法

第一章 总 则

第一条 为公正及时处理劳动人事争议,保护当事人的合法权益,规范调解、仲裁程序,根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《劳动争议调解仲裁法》)、《中华人民共和国公务员法》(以下简称《公务员法》)、《中国人民解放军文职人员条例》等法律、法规,结合本省实际,制定本办法。

第二条 本省行政区域内用人单位与劳动者发生的劳动人事争议,适用本办法。

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 县级以上地方人民政府应当建立和完善企业、事业单位调解、乡镇(街道)调解、行业调解、人民调解、行政调解等多渠道的劳动人事争议调解机制。

人力资源和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。

第二章 调 解

第五条 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) 企业劳动争议调解委员会;
- (二) 事业单位劳动人事争议调解委员会;
- (三) 区域性、行业性劳动人事争议调解组织;
- (四) 依法设立的基层人民调解组织;
- (五) 在乡镇(街道)、村(社区)设立的具有劳动人事争议调解职能的组织。

第六条 企业、事业单位劳动人事争议调解委员会由劳动者代表和用人单位代表组成,人数由双方协商确定,双方人数应当对等。劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生,用人单位代表由单位负责人指定。

调解委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。

第七条 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。

第八条 地方各级人民政府及其相关部门、用人单位应当采取措施支持劳动人事争议调解组织开展调解工作。

第九条 人力资源和社会保障行政部门、总工会、司法行政部门、人民法院指导劳动人事争议调解组织开展劳动人事争议调

解工作，共同开展调解员的业务培训工作。

第十条 劳动人事争议调解组织接到当事人调解申请后，对属于劳动人事争议受理范围且各方当事人同意调解的，应当在3日内受理，对不属于受理范围或者一方当事人不同意调解的，应当做好记录，并书面通知当事人。

第十一条 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15日内结束，但是，当事人书面同意延期的可以延长。在15日内或者当事人同意的期限内未达成调解协议的，为调解不成。当事人可以依法申请仲裁。

第十二条 劳动人事争议调解组织制作的调解协议书应当载明当事人基本情况、调解请求事项、调解结果和协议履行期限、履行方式等。

第十三条 经调解组织调解达成劳动人事争议调解协议的，自调解协议生效之日起15日内，当事人可以共同向调解组织所在地劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁审查确认申请，仲裁委员会经审查，认为符合法律规定的，对调解协议出具仲裁调解书；认为不符合法律规定的，出具不予确认决定书。

劳动人事争议仲裁委员会作出不予确认决定的，当事人可以就该争议事项向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

第十四条 发生劳动人事争议，劳动人事争议调解组织可以在征得当事人同意后主动调解。调解组织也可以接受劳动人事争议仲裁委员会的委托、移交、邀请进行调解。

委托、移交调解的调解期限不超过15日，调解期限不计入劳动人事争议仲裁委员会仲裁期限。

第十五条 依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条第二款规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁的，劳动人事争议仲裁委员会应当受理。

依据《劳动争议调解仲裁法》第十六条规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者可以依据调解协议直接向人民法院提起诉讼。

第三章 仲 裁

第十六条 省、设区的市、县（市）设立劳动人事争议仲裁委员会。

劳动人事争议仲裁委员会可以根据案件处理实际需要，在本辖区内的乡镇（街道）、村（社区）设立巡回仲裁庭。

第十七条 劳动人事争议仲裁委员会由干部主管部门代表、人力资源和社会保障等相关部门代表、军队及聘用单位文职人员工作主管部门代表、工会代表和用人单位代表等组成，总人数应当是单数。

劳动人事争议仲裁委员会主任由人力资源和社会保障行政部门负责人担任，副主任由组成单位负责人担任。

第十八条 用人单位、工会、相关部门等劳动人事争议仲裁委员会组成单位可以委派兼职仲裁员常驻劳动人事争议仲裁委员会，参与劳动人事争议调解仲裁活动。

第十九条 劳动人事争议仲裁委员会办事机构为劳动人事争议仲裁院，具体承担调解仲裁等日常工作。劳动人事争议仲裁院应当建设成具有社会管理和服务能力的办事机构。

第二十条 劳动人事争议仲裁院应当按照统筹兼顾、适应实际需要的原则，合理配备工作人员。

仲裁院应当具有相对独立的办公和办案场所，配备必要的设施和装备。

第二十一条 仲裁庭审理劳动人事争议，应当在专门场所进行。为方便处理劳动人事争议，必要时可以设立临时仲裁场所。

仲裁场所应当相对独立、设施功能齐全、标志显著、庭貌庄严。

参加庭审的仲裁员和记录人员应当统一着正装，佩戴仲裁徽章。

第二十二条 符合《劳动争议调解仲裁法》第二十条规定的仲裁员条件，并参加国家或者省人力资源和社会保障行政部门组织的仲裁员培训，考试合格，经劳动人事争议仲裁委员会聘任的仲裁员，可以申领仲裁员证。

第二十三条 仲裁员分为专职仲裁员和兼职仲裁员，兼职仲裁员和专职仲裁员在仲裁活动中享有同等权利。兼职仲裁员进行仲裁活动，所在单位应当给予支持。

第二十四条 仲裁员实行年度考核,年度考核结果作为解聘和续聘的依据。

第二十五条 省劳动人事争议仲裁委员会管辖下列劳动人事争议案件:

(一)实施《公务员法》的省级机关与聘任制公务员、参照《公务员法》管理的省级单位与聘任工作人员的人事争议;

(二)省人民政府在宁直属事业单位以及省人民政府各部门、直属机构在宁事业单位发生的劳动人事争议;

(三)由省人力资源和社会保障行政部门代管的中央、国家有关部门所属驻宁事业单位发生的劳动人事争议;

(四)军队军级以上聘用单位与文职人员的人事争议;

(五)在全省有重大影响的劳动人事争议;

(六)认为应当由本仲裁委员会审理的其他劳动人事争议。

第二十六条 设区的市劳动人事争议仲裁委员会管辖本行政区域内除省劳动人事争议仲裁委员会管辖范围以外的其他劳动人事争议。

县(市)劳动人事争议仲裁委员会负责处理本行政区域内发生的劳动人事争议。

第二十七条 劳动人事争议当事人分别向合同履行地和用人单位所在地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁的,由合同履行地劳动人事争议仲裁委员会管辖。

案件受理后,合同履行地和用人单位所在地发生变化的,不

改变劳动人事争议仲裁的管辖。

多个劳动人事争议仲裁委员会都有管辖权，由最先受理的劳动人事争议仲裁委员会管辖。

劳动人事争议仲裁委员会之间因管辖权发生争议的，由双方协商解决；协商不成的，报请其共同的上一级人力资源和社会保障行政部门指定管辖。

第二十八条 用人单位发生合并、分立或者变更等情况的，由承继其权利、义务的用人单位作为当事人参加仲裁活动。

发生劳动人事争议的用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销以及用人单位决定提前解散、歇业，不能承担相关责任的，依法将其出资人、开办单位或者主管部门作为共同当事人。

第二十九条 当事人、法定代理人可以委托1至2名代理人参加仲裁活动。委托代理人参加仲裁活动，应当向劳动人事争议仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的授权委托书，委托书应当载明委托事项和权限。

第三十条 劳动者委托除律师、基层法律服务工作者、近亲属以外的公民参加仲裁活动的，公民代理人应当向劳动人事争议仲裁委员会提交身份证明和劳动者所在社区、单位或者有关社会团体推荐的相关证明。

公民代理人不得向劳动者收取费用。劳动人事争议案件代理人不得从事风险代理。

代理人违反第二款规定的，劳动人事争议仲裁委员会可以取

消其代理资格。

第三十一条 委托代理人的权限变更或者解除的,当事人或者法定代理人应当书面告知劳动人事争议仲裁委员会,并由劳动人事争议仲裁委员会告知对方当事人。

第三十二条 发生劳动人事争议的劳动者一方在10人以上,并有共同请求的,劳动者应当推举不超过5名代表人参加调解仲裁活动。

第三十三条 仲裁庭审理劳动人事争议案件时所依据的证据有:当事人陈述、书证、物证、视听资料、电子数据、证人证言、鉴定意见、勘验笔录。

以上证据经查证属实,才能作为认定事实的根据。

第三十四条 申请人向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁时,应当提供与其请求事项相关事实的初步证据。

第三十五条 劳动人事争议仲裁委员会可以委托社会保险经办机构等单位就案件事实部分涉及的专业性问题进行核定。受委托的单位应当自收到委托书之日起15日内完成委托事项;因故不能完成的,应当在上述期限内函告委托方。

第三十六条 劳动人事争议申请仲裁时效适用《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定。

当事人主张仲裁时效中断、中止的,应当对其主张承担举证责任。

第三十七条 劳动人事争议案件应当公开开庭审理,但当事

人协议不公开审理，或者涉及国家秘密、军事秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

第三十八条 仲裁员有下列情形之一的，应当回避，当事人也有权提出回避申请：

（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；

（四）私自会见当事人、代理人，或者接受当事人、代理人请客送礼的。

当事人提出回避申请，应当说明理由，提供相关的证明材料，最迟应当在庭审辩论终结前提出，劳动人事争议仲裁委员会应当及时作出决定，以口头或者书面的方式通知当事人。

第三十九条 仲裁庭裁决劳动人事争议的期限，按照《劳动争议调解仲裁法》第四十三条规定执行。

有下列情形之一的，经劳动人事争议仲裁委员会主任批准，可以中止计算仲裁期间：

（一）当事人因不可抗力事由或者其他正当理由，不能参加仲裁活动的；

（二）委托其他部门调查取证的；

（三）委托社会保险经办机构就专业性问题进行核定的；

（四）案件处理需要等待工伤认定、劳动能力鉴定或者司法

鉴定的；

(五) 公告送达的；

(六) 其他需要中止计算仲裁期间的情形。

第四十条 有下列情形之一的，经劳动人事争议仲裁委员会主任批准，终结审理：

(一) 申请人为自然人死亡，没有近亲属或者法定代理人，或者近亲属、法定代理人放弃申请权利的；

(二) 涉及经济利益的劳动人事争议，被申请人为自然人死亡，没有遗产，也没有应当承担义务的人的；

(三) 仲裁庭逾期未作出裁决，当事人不同意继续由仲裁委员会审理的；

(四) 其他需要终结审理的情形。

第四十一条 仲裁决定适用于下列事项：

(一) 对管辖权有异议的；

(二) 是否需要回避的；

(三) 中止、终结或者恢复审理的；

(四) 撤销不予受理通知或者案件的；

(五) 撤销并重新组成仲裁庭的；

(六) 准予撤回仲裁申请的；

(七) 补正调解书、裁决书笔误的；

(八) 撤销仲裁裁决并重新审理的；

(九) 不予确认调解组织调解协议效力的；

(十) 其他需要仲裁决定解决的事项。

第四十二条 申请人在申请仲裁后至仲裁裁决前,因与被申请人达成和解协议,或者因被申请人主体有误、放弃仲裁申请等原因而撤回仲裁申请的,应当向劳动人事争议仲裁委员会提交书面申请,劳动人事争议仲裁委员会应当准予其撤回仲裁申请。

劳动人事争议仲裁委员会已受理被申请人反申请的,申请人撤回仲裁申请不影响被申请人反申请的继续审理。

第四十三条 仲裁庭处理劳动人事争议案件应当先行调解。调解达成协议的,仲裁庭应当根据协议内容制作调解书。

调解协议需要由第三人承担义务的,第三人应当在调解协议上签字或者盖章。

第四十四条 劳动人事争议仲裁委员会未在法定期限内作出受理决定的,应当书面征询申请人是否同意由劳动人事争议仲裁委员会受理。申请人同意的,劳动人事争议仲裁委员会应当受理;申请人不同意的,劳动人事争议仲裁委员会应当在收件回执上对超过5日期限予以确认,申请人可以自确认之日起15日内向人民法院提起诉讼。

第四十五条 劳动人事争议仲裁委员会未在法定期限内对劳动人事争议作出裁决的,应当书面征询各方当事人是否同意由其继续审理。各方当事人均同意继续审理的,劳动人事争议仲裁委员会应当继续审理;一方当事人不同意继续审理的,劳动人事争议仲裁委员会应当作出终结审理决定,当事人可以自收到决定

之日起15日内向人民法院提起诉讼。

第四十六条 劳动者依据《劳动争议调解仲裁法》第四十七条第（一）项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或者赔偿金，其仲裁请求涉及数项，且仲裁裁决确定的每项数额均不超过当地月最低工资标准12个月金额的，该裁决为终局裁决。

第四十七条 仲裁文书应当按照下列方式送达：

- （一）直接送达；
- （二）留置送达；
- （三）委托送达；
- （四）邮寄送达。

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，自发出公告之日起经过60日，即视为送达。仲裁文书采用公告方式送达的，可以在省人力资源和社会保障行政部门网站发布公告，同时，在案卷中注明原因和经过，保留相应的网页记录。

劳动者人数在10人以上的集体劳动人事争议，劳动人事争议仲裁委员会适用本条第一款规定的送达方式无法送达用人单位的，可以通过布告形式公布。布告应当张贴在用人单位主要经营场所或者办公场所，或者用人单位法定代表人住所地，自布告张贴次日起，即视为送达。

第四十八条 劳动人事争议仲裁委员会根据《劳动争议调解仲裁法》第四十四条规定裁决先予执行的，在移送被执行人住所

地或者财产所在地基层人民法院执行时，应当提供以下材料：

- (一) 移送执行函；
- (二) 先予执行裁决书；
- (三) 裁决书的送达回执。

第四十九条 对于权利义务明确、事实清楚的简单劳动人事争议案件或者经双方当事人同意的其他争议案件，劳动人事争议仲裁委员会可以适用简易程序，指定1名仲裁员独任处理，并可以在庭审程序、案件调查、仲裁文书送达、裁决方式等方面进行简便处理。

第五十条 对符合下列条件的劳动人事争议案件以及经当事人同意的其他案件，可以适用特别简易程序：

- (一) 发生劳动人事争议的劳动者在3人以内的；
- (二) 申请人的请求事项单一，案件标的额不超过当地月最低工资标准12个月金额的；
- (三) 当事人的权利义务明确和适用法律清楚的。

第五十一条 适用特别简易程序处理的，劳动人事争议仲裁委员会可以自收到仲裁申请之日予以立案，指定1名仲裁员独任处理，采用庭外调解或者书面审理的方式在15日内结案，结案方式为申请人自愿撤回仲裁申请或者当事人达成调解协议。15日内经2次调解仍未解决劳动人事争议的，转入简易程序处理，仲裁期限从转入简易程序之日起重新计算。

第五十二条 当事人及有关人员在仲裁活动中有下列行为

之一的，劳动人事争议仲裁委员会可以批评教育、责令改正；批评教育无效的，可以向其所在单位或者主管部门提出仲裁建议书，收到仲裁建议书的单位或者部门应当处理；构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；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) 提供虚假证据的；
- (三) 有义务提供有关文件、资料和其他证明材料而拒不提供的；
- (四) 利用仲裁活动损害国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的；
- (五) 对仲裁工作人员、仲裁参加人、证人打击报复的；
- (六) 违反仲裁庭纪律或者扰乱仲裁庭秩序的；
- (七) 违反本办法规定的其他行为。

第五十三条 劳动人事争议仲裁委员会发现其已经生效的仲裁裁决有下列情形之一的，应当撤销裁决。但已生效超过1年的仲裁裁决和人民法院已经受理当事人申请执行的仲裁裁决除外：

- (一) 适用法律、法规确有错误的；
- (二) 违反法定程序，可能影响案件公正裁决的；
- (三) 裁决所根据的证据是伪造的；
- (四) 当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；
- (五) 仲裁员在审理案件时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁

决行为的。

仲裁裁决被撤销后,劳动人事争议仲裁委员会应当自撤销之日起10日内另行组成仲裁庭对案件进行重新审理,重新审理期限从撤销之日起计算。

第四章 附 则

第五十四条 在本省行政区域内依法就业的外国人、无国籍人以及港、澳、台地区居民,与用人单位发生的劳动人事争议,适用本办法。

第五十五条 本办法规定的“3日”“5日”,指工作日。有关证据、送达、期间等事项,参照《中华人民共和国民事诉讼法》有关规定执行。

第五十六条 劳动人事争议仲裁不收费。劳动人事争议仲裁院的仲裁经费由同级财政列入预算,给予保障。

第五十七条 本办法自2013年8月1日起施行。1995年1月13日江苏省人民政府发布的《江苏省企业劳动争议处理办法》和2005年12月7日江苏省人民政府发布的《江苏省人事争议处理暂行办法》同时废止。

分送：各市、县（市、区）人民政府，省各委办厅局，省各直属单位。
省委各部委，省人大常委会办公厅，省政协办公厅，省法院，
省检察院，省军区。

江苏省人民政府办公厅

2013年6月9日印发
