
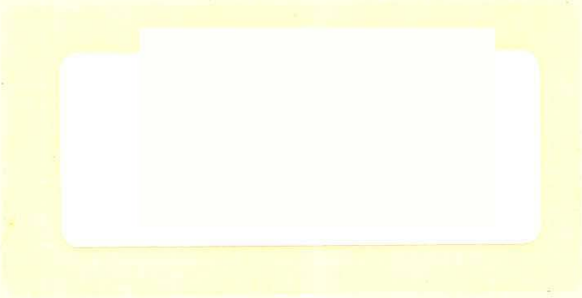




# 劳动人事争议仲裁 办案规则和组织规则释义

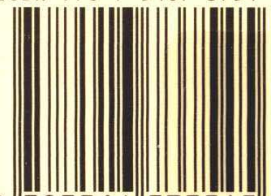
劳动人事争议调解仲裁培训教材编写组 编

 中国劳动社会保障出版社



责任编辑 金 敏  
责任校对 马 维  
责任设计 郭 艳

ISBN 978-7-5167-3754-5



9 787516 737545 >

定价：56.00 元

# 劳动人事争议仲裁 办案规则和组织规则释义

劳动人事争议调解仲裁培训教材编写组 编

## 图书在版编目(CIP)数据

劳动人事争议仲裁办案规则和组织规则释义/劳动人事争议调解仲裁  
培训教材编写组编. -- 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2018

ISBN 978-7-5167-3754-5

I. ①劳… II. ①劳… III. ①劳动争议-仲裁-法规-汇编-中国②劳动  
争议-仲裁-法规-法律解释-中国 IV. ①D922.591.9②D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 265533 号

法律资料分享, docsriver.com

## 中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

\*

保定市中华美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 17.25 印张 217 千字

2018 年 12 月第 1 版 2018 年 12 月第 1 次印刷

定价: 56.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/84209101/64921644

营销中心电话: (010) 64962347

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 50948191

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版  
图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

## 编审委员会

主 任 邱小平  
副 主 任 冯 怡 王振麒  
成 员 刘世民 王志强 郭晓宪

## 审稿专家

沈建峰

## 编写人员

施 凯	庞 莉	屈文英	徐川江	李 华
季 金	姜 静	杨文竹	段光新	王 霆
王 阳	朱晓勇	代爱军	徐 淳	云晓燕
潘 琦	杨春天	兰云鹏	张成文	曾圣谥

## 充分发挥劳动人事争议仲裁 准司法的制度优势

劳动人事争议仲裁是处理劳动人事争议的一项基本法律制度，是中国特色劳动人事争议处理制度的重要内容。党中央、国务院高度重视劳动人事争议处理工作。党的十九大从我国社会主要矛盾转化、全面推进依法治国、加强和创新社会治理等方面，对加强新时代劳动人事争议调解仲裁工作提出了新要求。《中共中央 国务院关于构建和谐劳动关系的意见》等文件也对完善劳动人事争议仲裁制度、规范仲裁程序、加强仲裁队伍建设，提出了明确要求。

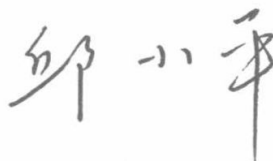
为贯彻《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，切实做好劳动人事争议仲裁工作，人力资源社会保障部分别于2009年1月1日和2010年1月20日公布施行了《劳动人事争议仲裁办案规则》和《劳动人事争议仲裁组织规则》。两个规则施行以来，对于及时妥善处理劳动人事争议，维护劳动人事关系和谐与社会稳定，发挥了重要作用。但随着经济社会发展，劳动人事争议仲裁工作面临新的形势。一方面，我国经济社会正在加速转型，劳动人事关系矛盾处于凸显期和多发期，劳动人事争议案件逐年增多。如何通过进一步完善仲裁办案制度、加强仲裁员队伍建设，不断提高仲裁质量和效率，有效解决“案多人少”等突出矛盾，成为摆在我们面前的重要课题。另一方面，许多地区在近年来的仲裁实践中，针对仲裁工作存在的突出问题，积极探索，勇于创新，在完善仲裁办案制度、加强仲裁队伍建设方面形成了很多可复制、能推广的

经验做法。

为深入贯彻落实党中央、国务院的新要求，进一步提升劳动人事争议仲裁效能，更好地发挥仲裁在劳动人事矛盾纠纷多元化解机制中的重要作用，在总结地方仲裁工作实践经验基础上，2017年5月8日，人力资源社会保障部颁布部令对两个规则进行了修订。新修订的《劳动人事争议仲裁办案规则》（人力资源和社会保障部令第33号）紧紧围绕更好发挥仲裁制度优势，依法细化终局裁决范围，新增“简易处理”“集体劳动人事争议处理”“调解程序”等内容；新修订的《劳动人事争议仲裁组织规则》（人力资源和社会保障部令第34号）重点从加强管理、加强监督、加强保障三方面完善了加强仲裁队伍建设的措施。为进一步做好新修订的两个规则的贯彻实施工作，人力资源社会保障部组织编写了《劳动人事争议仲裁办案规则和组织规则释义》。该释义对两个规则每一条按照原文、条文释义、经验介绍（部分）、法条链接的体例统一编写，对于加强仲裁办案指导和队伍建设具有较强的针对性和操作性。

希望各级人力资源社会保障部门和仲裁机构认真贯彻落实中央及部里要求，结合工作实际加强学习、推进工作，进一步加强劳动人事争议处理效能建设，不断提高仲裁办案的规范化、标准化和专业化水平，让当事人在每一起劳动人事争议案件仲裁中都能感受到公平正义，为使广大劳动者的获得感、幸福感、安全感更加充实、更加有保障、更可持续做出新的更大贡献。

人力资源社会保障部副部长



2018年9月17日

# 目 录

## 《劳动人事争议仲裁办案规则》释义

第一章 总则 .....	( 1 )
第 一 条 立法目的和立法依据 .....	( 1 )
第 二 条 受理范围 .....	( 7 )
第 三 条 处理原则 .....	( 16 )
第 四 条 办事机构 .....	( 18 )
第 五 条 集体劳动人事争议处理原则 .....	( 19 )
第二章 一般规定 .....	( 22 )
第 六 条 特殊情形下的主体 .....	( 22 )
第 七 条 个人承包经营者争议 .....	( 26 )
第 八 条 管辖权 .....	( 28 )
第 九 条 移送管辖 .....	( 30 )
第 十 条 管辖异议 .....	( 31 )
第 十 一 条 回避程序 .....	( 32 )
第 十 二 条 回避人员 .....	( 34 )
第 十 三 条 举证责任 .....	( 35 )
第 十 四 条 举证原则 .....	( 37 )



第十五条	举证期限	( 38 )
第十六条	仲裁委员会收集证据	( 41 )
第十七条	仲裁委员会调查取证	( 41 )
第十八条	证据规则	( 43 )
第十九条	仲裁期间	( 46 )
第二十条	送达	( 48 )
第二十一条	归档	( 52 )
第二十二条	案卷整理	( 52 )
第二十三条	案卷查阅	( 54 )
第二十四条	案卷保存期限	( 54 )
第二十五条	涉密处理	( 55 )
<b>第三章 仲裁程序</b>		<b>( 57 )</b>
<b>第一节 申请和受理</b>		<b>( 57 )</b>
第二十六条	申请仲裁时效	( 57 )
第二十七条	时效中断	( 63 )
第二十八条	时效中止	( 66 )
第二十九条	申请材料	( 68 )
第三十条	受理审查	( 72 )
第三十一条	受理审查后的处理	( 75 )
第三十二条	撤销案件	( 77 )
第三十三条	申请书和答辩书的送达	( 78 )
第三十四条	一事不再理	( 79 )
第三十五条	撤回仲裁申请	( 83 )
第三十六条	反申请	( 84 )

<b>第二节 开庭和裁决</b> .....	( 87 )
第三十七条 组庭 .....	( 87 )
第三十八条 通知开庭 .....	( 88 )
第三十九条 拒不到庭、无故退庭处理 .....	( 90 )
第四十条 鉴定费 .....	( 92 )
第四十一条 庭审程序 .....	( 93 )
第四十二条 笔录与补正 .....	( 96 )
第四十三条 仲裁庭纪律 .....	( 98 )
第四十四条 增加或者变更仲裁请求 .....	( 100 )
第四十五条 仲裁期限 .....	( 102 )
第四十六条 仲裁期限的特别规定 .....	( 103 )
第四十七条 仲裁中止 .....	( 107 )
第四十八条 超审限处理 .....	( 111 )
第四十九条 先行裁决 .....	( 112 )
第五十条 终局裁决 .....	( 113 )
第五十一条 先予执行 .....	( 117 )
第五十二条 作出裁决 .....	( 119 )
第五十三条 裁决书载明事项 .....	( 121 )
第五十四条 裁决书错误补正 .....	( 124 )
第五十五条 提起诉讼 .....	( 125 )
<b>第三节 简易处理</b> .....	( 126 )
第五十六条 适用条件 .....	( 126 )
第五十七条 不适用情形 .....	( 129 )
第五十八条 答辩期缩短 .....	( 130 )
第五十九条 简便通知 .....	( 131 )

第六十条	审理方式	(133)
第六十一条	转一般程序的情形	(135)
<b>第四节</b>	<b>集体劳动人事争议处理</b>	<b>(137)</b>
第六十二条	集体劳动人事争议界定	(138)
第六十三条	推选代表	(139)
第六十四条	集体劳动人事争议受理	(141)
第六十五条	集体劳动人事争议组庭	(142)
第六十六条	集体劳动人事争议调解	(144)
第六十七条	集体劳动人事争议仲裁场所	(146)
<b>第四章</b>	<b>调解程序</b>	<b>(147)</b>
<b>第一节</b>	<b>仲裁调解</b>	<b>(147)</b>
第六十八条	引导调解原则	(147)
第六十九条	调解建议书	(150)
第七十条	委托调解	(153)
第七十一条	仲裁庭调解和邀请调解	(155)
第七十二条	制作调解书	(157)
第七十三条	先行制作调解书	(159)
<b>第二节</b>	<b>调解协议的仲裁审查</b>	<b>(160)</b>
第七十四条	申请仲裁审查	(160)
第七十五条	审查申请的受理与不予受理	(162)
第七十六条	审查期限和撤回申请	(164)
第七十七条	审查和制作调解书	(165)
第七十八条	不予制作调解书	(167)
第七十九条	终止仲裁审查	(171)

第五章 附则 .....	(172)
第八十条 工作日与自然日 .....	(172)
第八十一条 生效日期 .....	(173)

## 《劳动人事争议仲裁组织规则》释义

第一章 总则 .....	(175)
第一条 立法目的和立法依据 .....	(175)
第二条 仲裁委员会的设立 .....	(177)
第三条 人社部门的主要职责 .....	(179)
第二章 仲裁委员会及其办事机构 .....	(182)
第四条 仲裁委员会的设立 .....	(182)
第五条 仲裁委员会组成人员 .....	(183)
第六条 组成人员职责及主任的确定 .....	(185)
第七条 仲裁委员会职责 .....	(187)
第八条 仲裁委员会会议 .....	(189)
第九条 仲裁委员会的办事机构 .....	(191)
第十条 仲裁经费 .....	(193)
第十一条 派驻仲裁员 .....	(194)
第三章 仲裁庭 .....	(196)
第十二条 仲裁庭 .....	(196)
第十三条 组庭 .....	(198)

第十四条	记录人员 .....	(199)
第十五条	重新组庭 .....	(200)
第十六条	仲裁场所 .....	(201)
第十七条	仲裁工作人员着装 .....	(203)
<b>第四章</b>	<b>仲裁员 .....</b>	<b>(205)</b>
第十八条	仲裁员 .....	(205)
第十九条	仲裁员来源 .....	(206)
第二十条	仲裁员权利 .....	(207)
第二十一条	仲裁员义务 .....	(208)
第二十二条	合理配备人员 .....	(210)
第二十三条	仲裁员名册 .....	(211)
第二十四条	仲裁员聘期 .....	(213)
第二十五条	仲裁员考核 .....	(214)
第二十六条	解聘 .....	(215)
第二十七条	聘前分级培训 .....	(217)
第二十八条	培训要求 .....	(218)
第二十九条	作风建设和仲裁文化 .....	(220)
第三十条	培训规范 .....	(221)
第三十一条	仲裁员职业保障机制 .....	(222)
<b>第五章</b>	<b>仲裁监督 .....</b>	<b>(224)</b>
第三十二条	仲裁监督 .....	(224)
第三十三条	仲裁员纪律 .....	(227)
第三十四条	违反仲裁员纪律的处理 .....	(231)

---

第三十五条 仲裁办案辅助人员的纪律和违纪处理 .....	(232)
第六章 附则 .....	(234)
第三十六条 仲裁员证和仲裁徽章 .....	(234)
第三十七条 收回仲裁员证和仲裁徽章的情形 .....	(235)
第三十八条 生效时间 .....	(235)
附录一 劳动人事争议仲裁办案规则 .....	(237)
附录二 劳动人事争议仲裁组织规则 .....	(254)
参考文献 .....	(261)

# 《劳动人事争议仲裁办案规则》释义

## 第一章 总 则

本章规定了《劳动人事争议仲裁办案规则》（以下简称《办案规则》）的立法目的和立法依据，劳动人事争议仲裁的受理范围、处理原则、办事机构等，是《办案规则》的总纲，既对《办案规则》的具体条文起着统领作用，又对理解和适用具体条文发挥着指导作用。

**第一条 [立法目的和立法依据]** 为公正及时处理劳动人事争议（以下简称争议），规范仲裁办案程序，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称调解仲裁法）以及《中华人民共和国公务员法》（以下简称公务员法）、《事业单位人事管理条例》、《中国人民解放军文职人员条例》和有关法律、法规、国务院有关规定，制定本规则。

### 【条文释义】

本条规定了《办案规则》的立法目的和立法依据。立法目的包括公正及时处理争议和规范仲裁办案程序两个方面。立法依据则包括涉及《办案规则》规范的不同群体的法律法规和国务院有关规定，除包括企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织的劳动者外，还包括聘任制公务员、事业单位和社会团体工作人员、军队文职人员等群体。在了解立法目的和立法依据前，有必要了解劳动人事争议仲裁制度的发展历程。

## 一、劳动人事争议仲裁制度发展历程

我国的劳动争议仲裁制度发端于中华苏维埃共和国时期。这一时期的劳动争议处理体制主要经历了由“或裁或审”（即劳资纠纷或者由人民法院判决来解决，或者由劳资双方代表所组成的评判委员会及设在劳动部的仲裁委员会和平解决）向行政调解、行政仲裁的转变。新中国成立后，劳动人事争议仲裁制度大致经历了以下几个发展阶段。

### （一）初创与中断阶段（1949—1985年）

1949—1955年是劳动争议处理制度的初创阶段，“一裁两审”的争议处理体制开始逐步确立。与中华苏维埃共和国时期相比，这一阶段劳动争议处理制度的发展主要在于：一是建立了先裁后审的处理体制；二是劳动争议仲裁性质由行政仲裁转变为劳动关系三方仲裁；三是确立了人民法院保障仲裁裁决执行的制度。这一阶段，国家出台的相关法律文件主要包括：中华全国总工会1949年11月发布的《关于劳资关系暂行处理办法》、劳动部1950年6月发布的《市劳动争议仲裁委员会组织及工作规则》和1950年11月发布的《关于劳动争议解决程序的规定》。

1955年以后，随着社会主义改造的推进，中央、地方劳动部门陆续撤销了劳动争议处理机构，劳动争议处理工作由信访部门承担起来，劳动争议仲裁制度随之中断。

### （二）恢复与探索阶段（1986—1992年）

随着国营企业劳动合同制的逐步推行以及人才流动的逐步放开，建立劳动人事争议仲裁制度的必要性再次得到认可。国家随之出台了一系列相应规定，劳动人事争议仲裁制度得以恢复，并在探索中逐步发展。这一阶段劳动人事争议仲裁制度的发展主要在于：一是劳动争议仲裁制度的恢复与人事争议仲裁制度的建立基本并行；二是劳动争议仲裁制度基本延续了三十年前的处理方式，但在适用范围上根据当时的经济社会和劳动关系的特点，只适用于国营企业，并对解除劳动关系的争议作出专门规定；三是考虑到事业单位公职部门的性质，事业单位工作人员与



企业人员的争议仲裁制度相对统一但又存在明显差别。这一阶段，国家出台的相关法律文件主要包括：国务院 1986 年发布的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》《关于促进科技人员合理流动的通知》和 1987 年发布的《国营企业劳动争议处理暂行规定》。

### （三）成熟与发展阶段（1993—2007 年）

随着改革开放的不断深入，劳动关系越来越呈现复杂、多样的变化态势，劳动争议数量持续增长、案情日益复杂。为适应新形势的变化，国家出台了一系列法律法规规章，不断完善劳动人事争议处理制度。与前一阶段相比，这一阶段劳动人事争议仲裁制度的发展主要在于：一是“一裁两审”制度成为法定的劳动人事争议处理体制；二是确立了终局裁决制度，进一步明晰了仲裁与诉讼的职能分工，强化了仲裁前置作用；三是劳动、人事争议仲裁程序基本一致，但人事争议的受理范围与劳动争议仍然差别较大，仅限于因解除人事关系、履行聘用合同发生的争议。这一阶段，国家出台的相关法律法规规章主要包括：国务院 1993 年发布的《企业劳动争议处理条例》、全国人大常委会 1994 年颁布的《劳动法》和 2007 年颁布的《劳动争议调解仲裁法》、人事部 1997 年制定的《人事争议处理暂行规定》及中共中央组织部、人事部、总政治部 2007 年联合制定的《人事争议处理规定》等。

### （四）快速发展与完善阶段（2008 年至今）

这一阶段，劳动人事争议案件总量一直处于居高不下的状态，特别是随着我国经济发展进入新常态，劳动人事关系矛盾进入凸显期和多发期，调处任务艰巨繁重。与此相适应，我国的劳动人事争议仲裁制度也快速发展。与前一阶段相比，这一阶段劳动人事争议仲裁制度的发展主要在于：一是仲裁程序不断简化优化，仲裁制度简便、快捷、高效的优势得到越来越充分的发挥；二是劳动争议仲裁与人事争议仲裁程序和处理机构实现了统一；三是建立仲裁与诉讼衔接工作机制，逐步规范裁审程序衔接。这一阶段出台的法律文件主要包括：人力资源社会保障部

2009年发布的《劳动人事争议仲裁办案规则》和2010年发布的《劳动人事争议仲裁组织规则》（均于2017年修订），人力资源社会保障部会同中央综治办、最高人民法院等七部门于2017年出台的《关于进一步加强劳动人事争议调解仲裁完善多元处理机制的意见》和人力资源社会保障部与最高人民法院于2017年联合出台的《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》。

## 二、《办案规则》的立法目的

《办案规则》的立法目的，既包括实体性目的，也包括程序性目的。公正及时处理争议主要体现了实体性目的，规范仲裁办案程序则主要体现了程序性目的。

### （一）公正及时处理劳动人事争议

公正及时处理劳动人事争议是构建和谐劳动关系的必然要求。《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》指出：“社会公平正义是社会和谐的基本条件。”劳动关系是最基本、最重要的社会关系之一。截至2017年年末，全国就业人员总数达77640万人，其中第二、第三产业就业人数占70%以上，绝大部分都是有劳动关系的劳动者。处理好劳动人事争议，维护劳动关系和谐，对于构建和谐社会具有重要意义。同时，公正及时处理争议也是我国劳动人事争议发展形势的迫切要求。“十二五”时期，全国劳动人事争议调解仲裁机构共处理争议案件756.6万件，年均151.3万件。2016年、2017年分别处理争议案件177.1万件、166.5万件。随着我国经济发展进入新常态，经济下行压力和供给侧结构性改革力度不断加大，事业单位改革、人才发展体制机制改革、科技管理体制改革、军队改革等各项改革不断深化，劳动人事争议进入多发期，争议数量增多与处理难度加大并存的态势将持续存在，预防化解矛盾纠纷的任务艰巨繁重，迫切要求公正及时处理争议。

### （二）规范仲裁办案程序

规范仲裁办案程序，既是程序正义自身的要求，又是确保实体正义