|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **노동인사분쟁 중재 처리규칙**인력자원및사회보장부령 제33호<노동인사분쟁 중재 처리규칙>이 2017년 4월 24일 인력자원및사회보장부 제123차 부무회의에서 심의통과되어 공표하는 바이며 2017년 7월 1일부터 시행한다.부장 인웨이민(尹蔚民)2017년 5월 8일제1장 총칙제1조 노동인사분쟁(이하 '분쟁'으로 약칭)을 공정•신속하게 처리하고 사건 중재절차를 규범화하기 위한 목적으로 <중화인민공화국 노동분쟁조정중재법>(이하 '조정중재법'으로 약칭), <중화인민공화국 공무원법>(이하 '공무원법'으로 약칭), <사업기관 인사관리조례>, <중화인민해방군 문직(文職)인원조례> 및 관련 법률•법규, 국무원의 관련 규정에 근거하여 이 규칙을 제정한다.제2조 다음 각 호의 분쟁에 대한 중재는 이 규칙을 적용받는다. (1) 기업, 개인사업체, 민영 비기업체 등 조직과 근로자 사이에 또는 공공기관, 사업기관, 사회단체 및 그와 노동관계에 있는 근로자 사이에 노동관계의 확인, 노동계약의 체결•이행•변경•해지•종료, 근무시간, 휴식•휴가, 사회보험, 복지, 교육훈련 및 노동보호, 근로보수, 산재의료비, 경제보상금 또는 경제배상금 등과 관련하여 발생한 분쟁;(2) 공무원법을 실시하고 있는 기관과 고용직 공무원 사이에 또는 공무원법을 참조하여 관리하는 기관(조직)과 고용직 직원 사이에 고용계약 이행과 관련하여 발생한 분쟁;(3) 사업기관 및 그와 인사관계에 있는 직원 사이에 인사관계 종료 및 고용계약 이행과 관련하여 발생한 분쟁;(4) 사회단체 및 그와 인사관계에 있는 직원 사이에 인사관계 종료 및 고용계약 이행과 관련하여 발생한 분쟁;(5) 군부대 문직(文職)인원 사용자와 고용직 문직(文職)인원 사이에 고용계약 이행과 관련하여 발생한 분쟁;(6) 법률•법규의 규정에 따라 노동인사분쟁중재위원회(이하 '중재위원회'로 약칭)가 처리하여야 하는 기타 분쟁.제3조 중재위원회는 분쟁 사건을 처리함에 있어 적법성•공정성의 원칙을 준수하여야 하며 우선 조정 후 적시에 중재판정을 내려야 한다. 제4조 중재위원회 산하에 실체적인 사무기구를 설치하며 그 기구명칭은 노동인사분쟁중재원(仲裁院)(이하 '중재원(仲裁院)'으로 약칭)으로 한다.제5조 근로자 측 당사자가 10명 이상이고 당사자들의 청구취지가 동일한 분쟁 또는 집단계약 이행과 관련하여 발생한 노동분쟁의 경우 중재위원회는 우선적으로 입안(立案)하고 우선적으로 심리하여야 한다.제2장 일반 규정제6조 분쟁이 발생한 사용자가 영업집조를 발급받지 아니하였거나 영업집조를 취소당하였거나 영업집조가 만기된 상태에서 계속 경영 중에 있거나 폐업 명령이 떨어졌거나 폐쇄되었거나 해산•휴업한 관계로 관련 책임을 이행할 수 없게 된 경우 사용자와 그 출자자, 창립기관 또는 주관부서를 공동 당사자로 정하여야 한다.제7조 근로자가 개인도급경영자와 분쟁이 발생하여 법에 따라 중재위원회에 중재를 신청하는 경우 발주조직 및 개인도급경영자를 공동 당사자로 정하여야 한다.제8조 노동계약 이행지가 근로자의 실제 근무지로 되어 있을 경우 사용자의 등록•등기지 또는 주요 영업기구 소재지를 사용자 소재지로 한다. 사용자의 등록•등기 수속이 이루어지지 아니한 경우 그 출자자, 창립기관 또는 주관부서의 소재지를 사용자 소재지로 한다.양측 당사자가 각각 노동계약 이행지와 사용자 소재지의 중재위원회에 중재를 신청한 경우 노동계약 이행지의 중재위원회가 관할한다. 노동계약 이행지가 두개 이상인 경우 가장 먼저 접수한 중재위원회가 관할한다. 노동계약 이행지가 불명확한 경우 사용자 소재지의 중재위원회가 관할한다.사건이 접수된 후 노동계약 이행지 또는 사용자 소재지에 변화가 발생하였다 하더라도 분쟁 중재의 관할은 변경치 아니한다.제9조 중재위원회는 그가 이미 접수한 사건이 그의 관할범위를 벗어난 사건임을 발견한 경우 관할권이 있는 중재위원회로 이송하여야 하며 이와 더불어 해당 사실을 서면으로 당사자에게 통보하여야 한다.상술한 이송 사건을 이송받은 중재위원회는 법에 의거하여 그 사건을 접수하여야 한다. 중재위원회가 그가 이송받은 사건이 규정에 따를 때 본 위원회의 관할범위를 벗어난 사건이라고 판단하거나 중재위원회간의 관할분쟁 협상이 이루어지지 아니한 경우 공동 직상급 중재위원회 주관부서에 보고하여 관할을 지정받아야 한다.제10조 관할이의를 제기하고자 하는 당사자는 반드시 답변기한이 만료되기 전에 서면으로 제기하여야 한다. 중재위원회는 당사자가 제기한 관할이의를 심사하여야 하며 이의가 성립되는 경우 해당 사건을 관할권이 있는 중재위원회로 이송하고 당사자에게 서면으로 통보하여야 하며 이의가 성립되지 아니하는 경우 서면으로 기각 결정을 내려야 한다.당사자가 기한이 만료된 후 관할이의를 제기한 경우 중재절차의 진행에 영향을 주지 아니한다.제11조 기피를 신청하고자 하는 당사자는 개정(開庭) 심리 전에 기피 신청을 제기하여야 하며 그 이유를 설명하여야 한다. 개정(開庭) 심리가 시작된 후에 기피 사유를 인지한 경우 법정변론이 종결되기 전에 기피 신청을 제기할 수 있다.당사자가 법정변론이 종결된 후에 기피 신청을 제기한 경우 중재절차에 영향을 주지 아니한다.중재위원회는 기피 신청이 제기된 후 3일 내에 구두 또는 서면 형식으로 결정을 내려야 한다. 구두 형식으로 결정을 내린 경우 재판기록에 기입하여야 한다.제12조 중재인, 기록담당인원의 기피 여부는 중재위원회 주임 또는 그가 위임한 중재원(仲裁院) 책임자가 결정한다. 중재위원회 주임이 중재인을 담당하는 사건의 경우 기피 여부는 중재위원회가 결정한다.기피 결정이 내려지기 전까지 기피 신청 대상자는 잠정적으로 해당 사건에 참여할 수 없다. 단, 사건에 대한 긴급조치가 필요한 경우는 예외로 한다.제13조 당사자는 자신의 주장에 대한 증거를 제공할 책임이 있다. 분쟁 사항과 관련된 증거를 사용자가 확보 및 관리하고 있을 경우 사용자는 해당 증거를 제공하여야 하며 사용자가 제공하지 아니하는 경우 불리한 결과에 대한 책임을 부담하여야 한다.제14조 구체적인 법률규정이 없고 이 규칙 제13조 규정에 따라서도 입증책임 부담을 확정할 수 없을 경우 중재판정부는 공평 및 신의성실의 원칙에 따라 당사자의 입증능력 등 요인을 종합하여 입증책임의 부담을 확정할 수 있다.제15조 입증책임을 부담하는 당사자는 중재위원회가 지정한 기한 내에 관련 증거를 제출하여야 한다. 당사자가 특수한 사정으로 소정의 기한 내에 증거를 제출할 수 없게된 경우 중재위원회에 기한 연장을 신청할 수 있으며 중재위원회는 당사자의 신청에 근거하여 적당하게 연장할 수 있다. 당사자가 기한이 경과된 후에 증거를 제공한 경우 중재위원회는 그 이유에 대하여 설명하도록 명하여야 한다. 이유에 대한 설명을 거부하거나 이유가 성립되지 아니하는 경우 중재위원회는 상황에 따라 해당 증거의 채택을 거부할 수 있으며 또는 증거로 채택하고 해당 당사자를 훈계할 수도 있다.제16조 당사자가 객관적인 사유로 증거 자체수집이 불가능하게 된 경우 중재위원회가 당사자의 신청에 따라 민사소송 관련 규정을 참조하여 수집할 수 있다. 중재위원회가 필요하다고 판단하는 경우에도 민사소송 관련 규정을 참조하여 수집할 수도 있다.제17조 중재위원회가 법에 따라 조사 및 증거 수집 시 관련 조직과 개인은 협조하여야 한다.중재위원회의 조사 및 증거 수집은 2명 이상의 담당인력이 수행하여야 하며 조사 대상자에게 신분카드와 중재위원회가 발급한 소개장을 제시하여야 한다.제18조 분쟁 처리 중 증거의 형태, 증거의 제출, 증거의 교환, 증거의 대질, 증거의 인증 사항과 관련하여 이 규칙에 규정하지 아니한 사항은 민사소송 증거규칙의 관련 규정을 참조하여 집행할 수 있다.제19조 중재기간은 법정(法定)기간과 중재위원회 지정기간을 포함한다.중재기간의 계산과 관련하여 이 규칙에 규정하지 아니한 사항에 있어 중재위원회는 민사소송의 기간계산 관련 규정을 참조하여 집행할 수 있다.제20조 중재위원회가 중재문서를 송달할 때에는 반드시 송달수령증이 있어야 하며 송달대상자가 송달수령증에 수령일자를 기재하고 서명 또는 날인한다. 송달대상자가 송달수령증에 수령서명한 일자를 송달일자로 한다.기업의 영업중단 등 사유로 인하여 송달이 불가능하고 근로자 측 당사자가 10명 이상인 경우와 송달대상자가 중재문서의 수령을 거부하는 경우 송달대상자의 주소지에 중재문서를 유치 또는 게시하고 사진촬영, 영상녹화 등 방식으로 기록한 후 유치일•게시일로부터 3일이 경과되는 시점에 송달된 것으로 간주하며 본 조 제1항의 제한을 받지 아니한다.중재문서 송달방식과 관련하여 이 규칙에 규정하지 아니한 사항에 있어 중재위원회는 민사소송의 송달방식 관련 규정을 참조하여 집행한다.제21조 사건 처리가 종결된 후 중재위원회는 처리 과정에서 형성된 모든 자료를 파일화 하여 보관하여야 한다.제22조 중재사건의 파일은 정본과 부본으로 분류하여 편철한다.정본은 중재신청서, 접수(불접수)통보서, 단변서, 당사자 및 기타 중재참가자의 신분증명서, 위임장, 조사한 증거, 검증기록, 당사자가 제공한 증거자료, 감정의뢰자료, 개정(開庭)통보서, 법정심리기록, 기한연장통보서, 중재철회신청서, 조정서, 중재판정서, 결정서, 사건이송공문, 송달수령증 등을 포함한다.부본은 입안(立案)심사비준표, 심리연기심사비준표, 심리정지심사비준표, 조사요강, 사건파일 열람기록, 회의기록, 평의기록, 사건종결심사비준표 등을 포함한다.제23조 중재위원회는 사건파일 열람제도를 구축하여야 하며 당사자와 그의 대리인이 법에 의거하여 사건파일 정본을 열람, 복사하는 것을 허용하여야 한다.제24조 중재판정으로 종결된 사건파일은 최소한 10년간 보관하여야 하며 조정 및 기타 방식으로 종결된 중재사건의 파일은 최소한 5년간 보관하여야 한다. 국가의 별도 규정이 있을 경우 그 규정에 따른다.보관기한이 만료된 사건파일은 국가의 기록물 관리 관련 규정에 따라 처리하여야 한다.제25조 중재 활동이 국가기밀 또는 군사기밀과 연관된 경우 국가 또는 군대의 기밀유지 규정에 따라 집행한다.당사자가 공개하지 않기로 협의하였거나 상업비밀 또는 개인 사생활과 연관되었고 관련 당사자의 서면신청이 있을 경우 중재위원회는 비공개로 심리하여야 한다.제3장 중재절차제1절 신청과 접수제26조 이 규칙 제2조 제(1)호, 제(3)호, 제(4)호, 제(5)호에 규정한 분쟁의 중재신청 시효기간은 1년이다. 중재신청 시효기간은 당사자가 권리를 침해받은 사실을 알았거나 알 수 있었을 때부터 기산한다.이 규칙 제2조 제(3)호에 규정한 분쟁의 중재신청 시효기간은 공무원법의 관련 규정을 적용받는다.노동관계•인사관계 존속기간에 근로보수 체불로 인하여 발생한 분쟁의 경우 근로자의 중재신청은 본 조 제1항에 규정한 중재신청 시효기간의 제한을 받지 아니한다. 단, 노동관계•인사관계가 종료된 경우 노동관계•인사관계 종료일로부터 1년 내에 중재를 신청하여야 한다.제27조 중재신청 시효기간 내에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 상황이 발생하는 경우 중재시효는 중단된다.(1) 일방 당사자가 협상, 조정 신청 등 방식으로 상대방 당사자에게 권리를 주장한 경우;(2) 일방 당사자가 관련 부서에 고소를 하거나 중재위원회에 중재를 신청하거나 인민법원에 소송을 제기하거나 또는 지급명령을 신청하는 등 방식으로 권리구제를 청구한 경우;(3) 상대방 당사자가 의무 이행에 동의한 경우.중재시효는 중단된 시점부터 다시 기산한다.제28조 불가항력 또는 민사행위무능력자•민사행위제한능력자인 근로자의 법정(法定)대리인 미확정 등 기타 정당사유로 인하여 당사자가 소정의 중재 시효기간 내에 중재를 신청할 수 없게된 경우 중재시효는 정지된다. 중재의 시효기간은 시효정지 사유가 해소된 날로부터 계속 계산된다.제29조 중재를 신청하고자 하는 신청인은 서면으로 된 중재신청서를 제출하여야 하며 피신청인의 인원수에 따라 부본을 제출하여야 한다. 중재신청서에는 다음 각 호의 사항을 명확히 기재하여야 한다.(1) 근로자의 성명, 성별, 출생일자, 신분증 번호, 주소지, 연락처 및 전화번호와 사용자의 명칭, 주소지, 연락처, 전화번호 및 법정대표인 또는 주요책임자의 성명, 직무;(2) 중재의 청구취지와 근거한 사실•이유;(3) 증거와 증거의 출처, 증인의 성명과 주소지.중재신청서의 작성이 어려운 경우 구두 신청도 가능하며 중재위원회가 기록을 작성한 후 신청인이 서명, 날인하거나 손도장을 찍어 확인한다.중재신청서의 규범성이 결여되거나 신청서류가 완비되지 못한 경우 중재위원회는 현장에서 또는 5일 내에 보정이 필요한 모든 서류를 신청인에게 일괄적으로 고지하여야 한다.중재위원회는 당사자가 제출한 서류를 수취한 후 수령증을 발행하여야 한다.제30조 중재위원회는 다음 각 호의 요구에 부합되는 중재신청을 접수하여야 하며 중재신청을 받은 날로부터 5일 내에 접수통보서를 신청인에게 발급하여야 한다.(1) 이 규정 제2조에 규정한 범위 내의 분쟁일 경우;(2) 명확한 중재청구와 사실•이유가 존재할 경우;(3) 신청인이 본 사건과 직접적인 이해관계에 있는 자연인, 법인 또는 기타 조직이고 명확한 피신청인이 있을 경우;(4) 본 중재위원회의 관할 범위에 속할 경우.제31조 중재신청이 이 규칙 제30조 제(1)호, 제(2)호, 제(3)호에 규정한 요구 중의 어느 하나에 부합되지 아니하는 경우 중재위원회는 그 신청을 접수하지 아니하며 중재신청을 받은 날로부터 5일 내에 불접수통보서를 신청인에게 발급하여야 한다. 중재신청이 이 규칙 제30조 제(4)호의 규정에 부합되지 아니하는 경우 중재위원회는 중재신청을 받은 날로부터 5일 내에 서면형식으로 신청인에게 설명하고 관할권이 있는 중재위원회에 중재를 신청할 것을 고지하여야 한다.중재위원회가 기한이 경과될 때까지 결정을 내리지 아니하였거나 불접수 결정을 내린 경우 신청인은 인민법원에 해당 분쟁 사항에 관한 소송을 제기할 수 있다.제32조 중재위원회가 사건을 접수한 이후 비로소 접수하여서는 아니되는 사건임을 발견하였을 경우 이 규칙 제9조에 정한 것을 제외하고 반드시 사건을 취소하여야 하며 사건 취소를 결정한 후 5일 내에 결정서 형식으로 당사자에 통보하여야 한다.제33조 중재위원회는 중재신청을 접수한 후 5일 내에 중재신청서 부본을 피신청인에게 송달하여야 한다.피신청인은 중재신청서 부본을 수령한 후 10일 내에 중재위원회에 답변서를 제출하여야 한다. 중재위원회는 답변서를 수취한 후 5일 내에 답변서 부본을 신청인에게 송달하여야 한다. 기한이 경과될 때까지 피신청인이 답변서를 제출하지 아니하는 경우 중재절차의 진행에 영향을 주지 아니한다. 제34조 다음 각 호의 어느 하나에 해당하고 신청인이 동일한 사실, 이유와 중재청구에 기하여 다시 중재를 신청하는 경우 중재위원회는 접수하지 아니한다.(1) 중재위원회가 이미 법에 의거하여 불접수통보소를 발급한 경우;(2) 해당 사건이 중재•소송 중에 있거나 해당 조정서, 중재판정서, 판결서가 이미 효력을 발생한 경우.제35조 중재 결과가 있기 전에 신청인은 중재신청을 자진 철회할 수 있다. 신청인이 다시 중재를 신청하는 경우 중재위원회는 그 신청을 접수하여야 한다.제36조 피신청인은 답변기한 내에 반신청(反申請)을 제기할 수 있으며 중재위원회는 피신청인의 반신청(反申請)을 접수한 날로부터 5일 내에 접수 여부를 결정하여 피신청인에게 통보하여야 한다.접수를 결정한 경우 중재위원회는 반신청(反申請)과 신청을 병합 처리할 수 있다.해당 반신청(反申請)이 별도의 중재신청을 필요로 하는 사건일 경우 중재위원회는 서면으로 피신청인에게 별도로 중재를 신청할 것을 고지하여야 한다. 해당 반신청(反申請)이 이 규칙의 규정에 따를 때 응당히 접수하여야 하는 분쟁이 아닌 경우 중재위원회는 피신청인에게 불접수통보서를 발급하여야 한다.피신청인이 답변기한이 만료된 후에 반신청(反申請)을 제기한 경우 별도로 중재를 신청하여야 한다.제2절 개정(開庭)과 중재판정제37조 중재위원회는 중재신청 접수일로부터 5일 내에 중재판정부를 구성하여야 하며 중재판정부 구성 상황을 서면으로 당사자에게 통보하여야 한다.제38조 중재판정부는 개정 5일 전에 개정일자와 장소를 서면으로 양측 당사자에게 통보하여야 한다. 당사자는 정당한 사유가 있을 경우 개정 3일 전에 개정 연기를 신청할 수 있다. 연기 여부는 중재위원회가 실제 상황에 근거하여 결정한다.제39조 신청인이 개정통보서를 송달받은 후 정당한 사유 없이 출정을 거부하거나 중재판정부의 동의 없이 중도 퇴정하는 경우 중재신청 철회로 처리할 수 있으며 신청인이 다시 중재를 신청하는 경우 중재위원회는 그 신청을 접수하지 아니한다. 피신청인이 개정통보서를 송달받은 후 정당한 사유 없이 출정을 거부하거나 중재판정부의 동의 없이 중도 퇴정하는 경우 중재판정부는 피신청인 결석 상태에서 개정 심리하고 중재판정을 내릴 수 있다. 제40조 당사자가 감정을 신청하는 경우 감정료는 감정을 신청한 측이 우선 지급하고 사건이 종결된 후 감정결과가 불리하게 나온 측이 부담한다. 감정결과가 불명확한 경우 감정을 신청한 측이 부담한다.제41조 개정 심리 전에 기록담당인원은 당사자와 기타 중재참가자의 출정 여부를 확인하고 중재법정 내 준수사항을 고지하여야 한다.개정 심리 시 중재인이 개정을 알리고 사건개요, 중재인•기록담당인원 명단을 선고하며 당사자를 확인하고 당사자의 권리의무를 고지하며 당사자에게 기피 신청 여부에 대하여 질문한다.개정 심리 과정에서 중재인은 신청인의 진술과 피신청인의 답변을 경청하여야 하며 법정조사, 증거대질 및 변론을 진행하고 당사자의 최종의견을 청취하며 조정을 진행하여야 한다.제42조 중재판정부는 개정 상황을 기록하여야 한다. 자신의 진술 기록이 누락되었거나 오차가 있다고 판단하는 당사자 또는 기타 중재참가자는 현장 즉석에서 보정을 신청할 권리가 있다. 그 신청에 대하여 중재판정부가 이유가 성립되지 않다거나 필요가 없다고 판단을 내린 경우 보정하지 않을 수 있으나 해당 신청을 기록하여야 한다.중재인, 기록담당인원, 당사자 및 기타 중재참가자는 법정심리기록에 서명 또는 날인하여야 한다. 당사자 또는 기타 중재참가자가 법정심리기록에 서명 또는 날인을 거부하는 경우 중재판정부는 해당 상황을 명백하게 기록한 후 사건파일에 추가한다.제43조 중재참가자와 기타 관계자는 중재법정 내 준수사항을 준수하여야 하며 다음 각 호의 행위를 행하여서는 아니된다.(1) 허락 없이 녹음, 녹화, 촬영하는 경우;(2) 허락 없이 이동통신 등 방식으로 법정심리 활동을 생중계하는 경우;(3) 중재법정의 질서를 교란시키거나 법정심리 활동을 방해하는 기타 행위.중재참가자 또는 기타 관계자가 전 항에 규정한 행위 중의 하나를 행하는 경우 중재판정부는 훈계하거나 퇴정을 명할 수 있으며 녹음, 녹화, 촬영, 법정심리 활동 생중계에 사용된 기자재를 임시적으로 압수할 수도 있으며 이와 더불어 관련 내용의 삭제를 명할 수 있다. 삭제를 거부하는 경우 필요한 수단을 취하여 강제적으로 삭제하고 해당 사실을 법정심리기록에 기입할 수 있다.제44조 신청인은 거증기한이 만료되기 전에 중재청구의 증가 또는 변경 신청을 제출할 수 있으며 중재판정부는 신청인의 중재청구 증가 또는 변경 신청을 심사한 후 접수하는 것이 마땅하다고 판단되는 경우 피신청인에게 통보하고 답변기한을 부여하여야 한다. 단, 피신청인이 답변기한 포기 의사를 명백하게 표시한 경우는 예외로 한다.제45조 중재판정부는 중재위원회가 중재신청을 접수한 날로부터 45일 내에 사건을 종결하여야 한다. 사건이 복잡하여 기한 연장이 필요한 경우 중재위원회 주임 또는 그가 위임한 중재원(仲裁院) 책임자의 서면승인을 거친 후 기한을 연장할 수 있으며 서면으로 당사자에게 통보하여야 한다. 단, 기한 연장은 최장 15일까지 가능하다.제46조 아래의 상황이 있을 경우 중재기한은 다음 각 호의 규정에 따라 계산한다.(1) 중재판정부가 당사자 또는 제3자를 추가한 경우 중재기한은 추가결정일부터 다시 기산한다.(2) 신청인의 서류 보정이 필요한 경우 중재위원회가 중재신청을 받은 시점은 서류 보정일부터 다시 계산한다.(3) 중재청구가 증가 또는 변경된 경우 중재기한은 중재청구 증가•변경 신청 접수일부터 다시 기산한다.(4) 중재신청 및 반신청(反申請)을 병합 처리하는 경우 중재기한은 반신청(反申請) 접수일부터 다시 기산한다.(5) 사건이 타 관할지로 이송된 경우 중재기한은 이송 접수일부터 다시 기산한다.(6) 심리 정지 기간, 공시송달 기간은 중재기한에 산입시키지 아니한다.(7) 법률•법규에 별도 계산토록 규정한 기타의 경우.제47조 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 상황이 있을 경우 중재위원회 주임 또는 그가 위임한 중재원(仲裁院) 책임자의 승인을 거친 후 사건 심리를 정지할 수 있으며 심리 정지는 서면으로 당사자에게 통보하여야 한다.(1) 근로자 측 당사자가 사망하여 상속인의 중재 참가 여부에 대한 의사표시를 기다려야 하는 경우;(2) 근로자 측 당사자가 민사행위능력을 상실하였고 그를 대리하여 중재에 참가할 법정대리인이 확정되지 아니한 경우;(3) 사용자가 종료되었고 권리•의무 승계자가 확정되지 아니한 경우;(4) 일방 당사자가 불가항력적인 사유로 중재에 참가할 수 없게된 경우;(5) 기타 사건의 심리결과에 의거하여 심리하여야 하는 사건으로서 기타 사건이 아직 종결되지 아니한 경우;(6) 사건을 처리하기 위하여 산재인정, 장애등급 감정 및 기타 감정결론을 기다려야 하는 경우;(7) 중재 심리를 응당히 정지하여야 하는 기타의 경우.심리 정지 사유가 해소된 후 중재판정부는 심리를 회복하여야 한다.제48조 중재판정부가 기한이 경과될 때까지 중재판정을 내리지 아니하여 당사자가 인민법원에 소송을 제기하였고 그 소송이 접수된 경우 중재위원회는 해당 사건의 심리를 중지하기로 결정을 내려야 하며 당사자가 해당 분쟁을 인민법원에 제소하지 아니한 경우 중재위원회는 계속해서 사건을 처리하여야 한다.제49조 중재판정부는 사건 판정 시 일부 명확한 사실에 대하여 우선적으로 판정이 가능하다. 당사자가 우선적으로 내려진 판정에 불복하는 경우 조정중재법 관련 규정에 따라 처리한다.제50조 신청인이 조정중재법 제47조 제(1)호의 규정에 따라 근로보수, 산재의료비, 경제보상금 또는 경제배상금을 청구하였고 그 중 두개 이상의 항목에 대하여 판정을 내려야 하는 경우 중재판정부는 단일 항목의 판정 액수가 현지 최저급여기준의 12개월 분을 초과하지 아니하는 사항에 대하여 종국판정을 적용하여야 한다.전 항의 경제보상금은 <중화인민공화국 노동계약법>(이하 노동계약법으로 약칭)에 규정한 경업제한기간에 대한 경제보상금, 근로계약 해지 또는 종료에 대한 경제보상금 등을 포함하며 경제배상금은 노동계약법에 규정한 서면 노동계약 미체결에 따른 1배 증가분 급여, 위법적 수습기간 약정에 따른 배상금, 근로계약 불법해지 또는 불법종료에 따른 배상금 등을 포함한다.근무시간, 휴식•휴가, 사회보험 등에 관한 국가의 노동기준 집행과 관련하여 발생한 분쟁은 조정중재법 제47조 제(2)호의 규정에 근거하여 종국판정을 적용하여야 한다.중재판정의 내용이 종국판정 및 비(非)종국판정을 동시에 포함하고 있을 경우 중재판정부는 사건 판정 시 각각 별도의 중재판정서를 작성하여야 하며 당사자에게 해당 권리구제청구권에 대하여 고지하여야 한다. 제51조 근로보수, 산재의료비, 경제보상금 또는 경제배상금 청구 사건의 경우 중재판정부는 당사자의 신청에 따라 가집행 판정을 내린 후 인민법원으로 이송하여 집행할 수 있다.중재판정부의 가집행 판정은 다음 각 호의 조건에 부합되어야 한다.(1) 당사자 사이의 권리의무 관계가 명확하여야 한다.(2) 가집행하지 아니할 경우 신청인의 생활에 심각한 영향이 초래될 우려가 있어야 한다.가집행을 신청하는 근로자는 담보를 제공하지 않을 수 있다.제52조 중재판정은 다수 중재인의 의견에 따라 내려져야 하며 소수 중재인의 다른 의견은 반드시 기록으로 남겨야 한다. 중재판정부가 다수 의견을 형성하지 못할 경우 수석중재인의 의견에 따라 중재판정을 내려야 한다.제53조 중재판정서에는 중재청구, 분쟁사실, 판정이유, 판정결과, 당사자 권리와 판정일자를 명시하여야 한다. 중재판정서는 중재인이 서명하고 중재위원회의 공인을 날인한다. 중재판정에 동의하지 아니하는 중재인은 서명을 할 수도 아니할 수도 있다.제54조 중재판정서에 문자오류, 계산오류가 있거나 중재판정부의 기 판정결과가 중재판정서에 반영되지 아니하였을 경우 중재판정부는 지체없이 보정 결정서를 작성하여 당사자에게 송달하여야 한다.제55조 당사자가 중재판정에 불복하여 인민법원에 소송을 제기하는 경우 조정중재법의 관련 규정에 근거하여 처리한다.제3절 간이(簡易)처리제56조 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 분쟁 사건은 간이처리할 수 있다.(1) 사실관계와 권리의무가 명확하고 분쟁이 크지 않은 경우;(2) 청구금액이 직전연도 해당 성•자치구•직할시의 종업원 연평균급여를 초과하지 아니하는 경우;(3) 양측 당사자가 간이처리에 동의하는 경우.중재위원회가 간이처리하기로 결정한 경우 한명의 단독중재인을 지정할 수 있으며 당사자에게 고지하여야 한다.제57조 분쟁 사건이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 간이처리할 수 없다.(1) 국가이익, 사회공공이익과 연관된 경우;(2) 중대한 사회적 영향력이 있을 경우;(3) 피신청인이 행방불명인 경우;(4) 중재위원회가 간이처리하기에 적절치 않다고 판단한 경우.제58조 중재판정부는 피신청인의 동의를 거친 후 간이처리 사건의 답변기한을 단축하거나 취소할 수 있다.제59조 조정서, 중재판정서를 송달하는 경우를 제외하고 중재판정부는 전화, 문자 메시지, 팩스, 이메일 등 간편한 방식으로 간이처리 사건의 중재문서를 송달할 수 있다.간편한 방식으로 개정통보서를 송달한 경우 당사자의 확인 또는 당사자가 이미 통보서를 송달받았다는 기타 증거가 없는 한 중재판정부는 당사자가 중재신청을 철회한 것으로 처리하거나 당사자 결석 상태에서 중재판정을 내려서는 아니된다.제60조 중재판정부는 사건의 상황에 근거하여 간이처리 사건의 거증기한, 개정일자, 심리절차, 문서작성 등 사항을 확정할 수 있다. 단, 당사자의 의견진술권은 보장하여야 한다.제61조 중재판정부는 사건을 심리하는 과정에서 해당 사건이 간이처리하기에 적절치 않음을 발견한 경우 중재기한이 만료되기 전에 일반 절차로 전환하여 처리하여야 하며 당사자에게 고지하여야 한다.사건 처리절차가 일반 절차로 전환된 경우 중재기한은 중재위원회가 중재신청을 접수한 날로부터 기산하며 양측 당사자가 이미 확인한 사실에 대해서는 거증, 증거대질을 중복적으로 진행하지 아니할 수 있다.제4절 집단적 노동인사 분쟁의 처리제62조 근로자 측 당사자가 10명 이상이고 당사자들의 청구취지가 동일한 분쟁 사건 또는 집단계약 이행과 관련하여 발생한 노동분쟁 사건은 이 절의 규정을 적용받는다.이 규칙 제56조 제1항에 규정한 상황 중의 어느 하나에 해당되는 집단적 노동인사 분쟁 사건은 간이처리가 가능하며 이 절 규정의 제한을 받지 아니한다.제63조 근로자 측 당사자가 10명 이상이고 당사자들의 청구취지가 동일한 분쟁이 발생한 경우 근로자 측은 3명~5명의 대표를 선정하여 중재 활동에 참가할 수 있다. 대표인의 중재 참가 행위는 그가 대표하는 모든 당사자에게 효력을 발생한다. 단, 대표인의 변경, 중재청구 포기 또는 상대방 당사자의 중재청구 인정, 화해는 반드시 피대표 당사자들의 동의를 거쳐야 한다.집단계약 이행과 과련하여 발생한 노동분쟁이 협상을 통한 해결에 실패한 경우 노조는 법에 의거하여 중재를 신청할 수 있다. 노조가 구성되어 있지 아니하는 경우 상급 노조의 지도하에 근로자들이 대표를 선정하여 법에 따라 중재를 신청한다.제64조 중재위원회는 당사자의 집단적 노동인사 분쟁 중재신청을 접수한 날로부터 5일 내에 접수 또는 불접수를 결정하여야 한다. 접수하기로 결정한 경우 접수일로부터 5일 내에 중재판정부의 구성인원, 답변기한, 거증기한, 개정일자 및 장소 등 사항을 일괄적으로 당사자에게 고지하여야 한다.제65조 중재위원회는 3명의 중재인으로 중재판정부를 구성하여 집단적 노동인사 분쟁을 처리하여야 하며 중재판정부는 수석중재인을 둔다.중재위원회는 집단계약 이행과 관련하여 발생한 노동분쟁을 처리함에 있어 3자협상 원칙에 따라 중재판정부를 구성하여 처리하여야 한다.제66조 중재판정부는 집단적 노동인사 분쟁을 처리함에 있어 개정 전에 당사자들이 스스로 합의하도록 유도하거나 우선적으로 조정하여야 한다.중재판정부는 집단적 노동인사 분쟁을 처리함에 있어 법률계 인사, 변호사, 전문학자 등 제3자를 초청하여 조정에 참여시킬 수 있다.합의 또는 조정에 실패한 경우 중재판정부는 적시에 중재판정을 내려야 한다.제67조 중재판정부의 개정 장소는 분쟁이 발생한 사용자의 사업장 또는 신속한 분쟁 처리에 유리한 기타 장소로 정할 수 있다.제4장 조정절차제1절 중재조정제68조 중재위원회는 분쟁 사건을 처리함에 있어 조정을 우선시하고 당사자들이 협상, 조정의 방식으로 분쟁을 해결하도록 유도하여야 하며 필요한 법률해석을 제공하고 리스크를 경고하여야 한다.제69조 조정을 거치지 아니하고 당사자가 바로 중재를 신청한 분쟁의 경우 중재위원회는 당사자에게 조정건의서를 발송하여 조정조직의 조정을 받도록 유도하여야 한다. 당사자가 조정을 우선 진행하는 것에 동의하는 경우 접수를 잠시 미뤄야 한다. 당사자가 조정에 동의하지 아니하는 경우 법에 의거하여 접수하여야 한다.제70조 개정 전에 양측 당사자의 동의를 거친 후 중재판정부는 조정조직 또는 기타 조정 능력을 구비한 조직•개인에게 의뢰하여 조정을 진행할 수 있다.당사자가 동의한 날로부터 10일 내에 조정협의를 달성하지 못한 경우 개정 심리하여야 한다.제71조 중재판정부는 분쟁 사건 심리 시 먼저 조정을 진행하여야 한다. 필요한 경우 관련 기관, 조직 또는 개인을 초청하여 조정에 참여시킬 수 있다.제72조 조정을 거쳐 합의를 달성한 경우 중재판정부는 조정서를 작성하여야 한다.조정서에는 중재청구와 당사자간의 합의 결과를 명확하게 기재하여야 한다. 조정서는 중재인이 서명하고 중재위원회의 공인을 날인한 후 양측 당사자에게 송달한다. 조정서는 양측 당사자가 수령서명한 후 법률효력을 발생한다.조정에 실패하거나 조정서 송달 전에 일방 당사자가 번복하는 경우 중재판정부는 적시에 중재판정을 내려야 한다.제73조 당사자들이 일부 중재청구에 대한 조정합의를 달성한 경우 중재판정부는 우선 해당 부분에 대한 조정서를 발급하여야 한다.제2절 조정합의에 대한 중재심사제74조 조정조직의 조정을 거쳐 조정합의를 달성한 경우 양측 당사자는 조정합의서가 효력을 발생한 날로부터 15일 내에 공동으로 관할권이 있는 중재위원회에 중재심사신청을 제출하여야 한다.조정합의에 대한 중재심사를 신청하는 당사자는 중재위원회에 중재심사신청서, 조정합의서 및 신분증명, 자격증명 및 조정합의와 관련된 기타 증명서류를 제출하여야 하며 이와 더불어 양측 당사자의 송달주소, 전화번호 등 연락방식을 제공하여야 한다.제75조 중재위원회는 당사자의 중재심사신청을 받은 후 적시에 접수 여부를 결정하여야 한다. 접수하기로 결정한 경우 접수통보서를 발급하여야 한다.다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 중재위원회는 중재심사신청을 접수하지 아니한다.(1) 중재위원회의 접수 범위를 벗어난 분쟁일 경우;(2) 본 중재위원회의 관할 범위를 벗어난 경우;(3) 소정의 중재심사 신청기한이 경과된 경우;(4) 노동관계 확인에 관한 분쟁인 경우;(5) 조정합의서가 이미 인민법원의 사법확인을 거친 경우.제76조 중재위원회는 중재심사신청을 접수한 날로부터 5일 내에 조정합의에 대한 중재심사를 마쳐야 한다. 특수한 사정으로 기한 연장이 필요한 경우 중재위원회 주임 또는 그가 위임한 중재원(仲裁院) 책임자의 승인을 득한 후 5일 연장할 수 있다.조정서가 송달되기 전에 일방 또는 양측 당사자가 중재심사신청을 철회하는 경우 중재위원회는 철회를 허용하여야 한다.제77조 중재위원회는 중재심사신청을 접수한 후 중재인을 지정하여 중재합의를 심사하여야 한다.심사를 거쳐 조정합의의 형식 및 내용이 합법적이고 유효하다고 판단되는 경우 중재위원회는 조정서를 작성하여야 한다. 조정서의 내용은 조정합의의 내용과 일치하여야 한다. 조정서는 양측 당사자가 수령서명한 후 법률효력을 발생한다.제78조 조정합의가 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우 중재위원회는 조정서를 작성하지 아니한다.(1) 법률•행정법규의 강제성 규정을 위반한 경우;(2) 국가이익, 사회공공이익 또는 공민, 법인, 기타 조직의 합법적 권익에 손해를 초래한 경우;(3) 당사자가 제공한 증거가 조작된 혐의가 있을 경우;(4) 자발적 원칙을 위반한 경우;(5) 내용이 불명확한 경우;(6) 조정서를 작성할 수 없는 기타의 경우.중재위원회는 조정서를 작성하지 않기로 결정한 경우 서면으로 당사자에게 통보하여야 한다.제79조 당사자가 중재심사신청을 철회하거나 중재위원회가 조정서를 작성하지 않기로 결정한 경우 중재심사를 종료하여야 한다.제5장 부칙제80조 이 규칙에 규정한 '3일', '5일', '10일'은 근무일 기준이며 '15일', '45일'은 달력일 기준이다.제81조 이 규칙은 2017년 7월 1일부터 시행한다. 2009년 1월 1일 인력자원사회보장부가 공표한 <노동인사분쟁 중재 처리규칙>(인력자원및사회보장부령 제2호)는 동시에 폐지한다. |  | **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《劳动人事争议仲裁办案规则》已经2017年4月24日人力资源社会保障部第123次部务会审议通过，现予公布，自2017年7月1日起施行。 部长 尹蔚民  2017年5月8日第一章 总 则第一条 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。第二条 本规则适用下列争议的仲裁：（一）企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体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争议；（二）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争议；（三）事业单位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争议；（四）社会团体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争议；（五）军队文职人员用人单位与聘用制文职人员之间因履行聘用合同发生的争议；（六）法律、法规规定由劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）处理的其他争议。第三条 仲裁委员会处理争议案件，应当遵循合法、公正的原则，先行调解，及时裁决。第四条 仲裁委员会下设实体化的办事机构，称为劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院）。第五条 劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议，或者因履行集体合同发生的劳动争议，仲裁委员会应当优先立案，优先审理。第二章 一般规定第六条 发生争议的用人单位未办理营业执照、被吊销营业执照、营业执照到期继续经营、被责令关闭、被撤销以及用人单位解散、歇业，不能承担相关责任的，应当将用人单位和其出资人、开办单位或者主管部门作为共同当事人。第七条 劳动者与个人承包经营者发生争议，依法向仲裁委员会申请仲裁的，应当将发包的组织和个人承包经营者作为共同当事人。第八条 劳动合同履行地为劳动者实际工作场所地，用人单位所在地为用人单位注册、登记地或者主要办事机构所在地。用人单位未经注册、登记的，其出资人、开办单位或者主管部门所在地为用人单位所在地。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委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的仲裁委员会管辖。有多个劳动合同履行地的，由最先受理的仲裁委员会管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。案件受理后，劳动合同履行地或者用人单位所在地发生变化的，不改变争议仲裁的管辖。第九条 仲裁委员会发现已受理案件不属于其管辖范围的，应当移送至有管辖权的仲裁委员会，并书面通知当事人。对上述移送案件，受移送的仲裁委员会应当依法受理。受移送的仲裁委员会认为移送的案件按照规定不属于其管辖，或者仲裁委员会之间因管辖争议协商不成的，应当报请共同的上一级仲裁委员会主管部门指定管辖。第十条 当事人提出管辖异议的，应当在答辩期满前书面提出。仲裁委员会应当审查当事人提出的管辖异议，异议成立的，将案件移送至有管辖权的仲裁委员会并书面通知当事人；异议不成立的，应当书面决定驳回。当事人逾期提出的，不影响仲裁程序的进行。第十一条 当事人申请回避，应当在案件开庭审理前提出，并说明理由。回避事由在案件开庭审理后知晓的，也可以在庭审辩论终结前提出。当事人在庭审辩论终结后提出回避申请的，不影响仲裁程序的进行。仲裁委员会应当在回避申请提出的三日内，以口头或者书面形式作出决定。以口头形式作出的，应当记入笔录。第十二条 仲裁员、记录人员是否回避，由仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人决定。仲裁委员会主任担任案件仲裁员是否回避，由仲裁委员会决定。在回避决定作出前，被申请回避的人员应当暂停参与该案处理，但因案件需要采取紧急措施的除外。第十三条 当事人对自己提出的主张有责任提供证据。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。第十四条 法律没有具体规定、按照本规则第十三条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。第十五条 承担举证责任的当事人应当在仲裁委员会指定的期限内提供有关证据。当事人在该期限内提供证据确有困难的，可以向仲裁委员会申请延长期限，仲裁委员会根据当事人的申请适当延长。当事人逾期提供证据的，仲裁委员会应当责令其说明理由；拒不说明理由或者理由不成立的，仲裁委员会可以根据不同情形不予采纳该证据，或者采纳该证据但予以训诫。第十六条 当事人因客观原因不能自行收集的证据，仲裁委员会可以根据当事人的申请，参照民事诉讼有关规定予以收集；仲裁委员会认为有必要的，也可以决定参照民事诉讼有关规定予以收集。第十七条 仲裁委员会依法调查取证时，有关单位和个人应当协助配合。仲裁委员会调查取证时，不得少于两人，并应当向被调查对象出示工作证件和仲裁委员会出具的介绍信。第十八条 争议处理中涉及证据形式、证据提交、证据交换、证据质证、证据认定等事项，本规则未规定的，可以参照民事诉讼证据规则的有关规定执行。第十九条 仲裁期间包括法定期间和仲裁委员会指定期间。仲裁期间的计算，本规则未规定的，仲裁委员会可以参照民事诉讼关于期间计算的有关规定执行。 第二十条 仲裁委员会送达仲裁文书必须有送达回证，由受送达人在送达回证上记明收到日期，并签名或者盖章。受送达人在送达回证上的签收日期为送达日期。因企业停业等原因导致无法送达且劳动者一方在十人以上的，或者受送达人拒绝签收仲裁文书的，通过在受送达人住所留置、张贴仲裁文书，并采用拍照、录像等方式记录的，自留置、张贴之日起经过三日即视为送达，不受本条第一款的限制。仲裁文书的送达方式，本规则未规定的，仲裁委员会可以参照民事诉讼关于送达方式的有关规定执行。 第二十一条 案件处理终结后，仲裁委员会应当将处理过程中形成的全部材料立卷归档。第二十二条 仲裁案卷分正卷和副卷装订。正卷包括：仲裁申请书、受理（不予受理）通知书、答辩书、当事人及其他仲裁参加人的身份证明材料、授权委托书、调查证据、勘验笔录、当事人提供的证据材料、委托鉴定材料、开庭通知、庭审笔录、延期通知书、撤回仲裁申请书、调解书、裁决书、决定书、案件移送函、送达回证等。副卷包括：立案审批表、延期审理审批表、中止审理审批表、调查提纲、阅卷笔录、会议笔录、评议记录、结案审批表等。第二十三条 仲裁委员会应当建立案卷查阅制度。对案卷正卷材料，应当允许当事人及其代理人依法查阅、复制。第二十四条 仲裁裁决结案的案卷，保存期不少于十年；仲裁调解和其他方式结案的案卷，保存期不少于五年；国家另有规定的，从其规定。保存期满后的案卷，应当按照国家有关档案管理的规定处理。第二十五条 在仲裁活动中涉及国家秘密或者军事秘密的，按照国家或者军队有关保密规定执行。当事人协议不公开或者涉及商业秘密和个人隐私的，经相关当事人书面申请，仲裁委员会应当不公开审理。第三章 仲裁程序第一节 申请和受理第二十六条 本规则第二条第（一）、（三）、（四）、（五）项规定的争议，申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。本规则第二条第（二）项规定的争议，申请仲裁的时效期间适用公务员法有关规定。劳动人事关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动人事关系终止的，应当自劳动人事关系终止之日起一年内提出。第二十七条 在申请仲裁的时效期间内，有下列情形之一的，仲裁时效中断：（一）一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人主张权利的；（二）一方当事人通过向有关部门投诉，向仲裁委员会申请仲裁，向人民法院起诉或者申请支付令等方式请求权利救济的；（三）对方当事人同意履行义务的。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。第二十八条 因不可抗力，或者有无民事行为能力或者限制民事行为能力劳动者的法定代理人未确定等其他正当理由，当事人不能在规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。第二十九条 申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。仲裁申请书应当载明下列事项：（一）劳动者的姓名、性别、出生日期、身份证件号码、住所、通讯地址和联系电话，用人单位的名称、住所、通讯地址、联系电话和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；（二）仲裁请求和所根据的事实、理由；（三）证据和证据来源，证人姓名和住所。书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由仲裁委员会记入笔录，经申请人签名、盖章或者捺印确认。对于仲裁申请书不规范或者材料不齐备的，仲裁委员会应当当场或者在五日内一次性告知申请人需要补正的全部材料。仲裁委员会收取当事人提交的材料应当出具收件回执。第三十条 仲裁委员会对符合下列条件的仲裁申请应当予以受理，并在收到仲裁申请之日起五日内向申请人出具受理通知书：（一）属于本规则第二条规定的争议范围；（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。第三十一条 对不符合本规则第三十条第（一）、（二）、（三）项规定之一的仲裁申请，仲裁委员会不予受理，并在收到仲裁申请之日起五日内向申请人出具不予受理通知书；对不符合本规则第三十条第（四）项规定的仲裁申请，仲裁委员会应当在收到仲裁申请之日起五日内，向申请人作出书面说明并告知申请人向有管辖权的仲裁委员会申请仲裁。对仲裁委员会逾期未作出决定或者决定不予受理的，申请人可以就该争议事项向人民法院提起诉讼。第三十二条 仲裁委员会受理案件后，发现不应当受理的，除本规则第九条规定外，应当撤销案件，并自决定撤销案件后五日内，以决定书的形式通知当事人。第三十三条 仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在十日内向仲裁委员会提交答辩书。仲裁委员会收到答辩书后，应当在五日内将答辩书副本送达申请人。被申请人逾期未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。第三十四条 符合下列情形之一，申请人基于同一事实、理由和仲裁请求又申请仲裁的，仲裁委员会不予受理：（一）仲裁委员会已经依法出具不予受理通知书的；（二）案件已在仲裁、诉讼过程中或者调解书、裁决书、判决书已经发生法律效力的。第三十五条 仲裁处理结果作出前，申请人可以自行撤回仲裁申请。申请人再次申请仲裁的，仲裁委员会应当受理。第三十六条 被申请人可以在答辩期间提出反申请，仲裁委员会应当自收到被申请人反申请之日起五日内决定是否受理并通知被申请人。决定受理的，仲裁委员会可以将反申请和申请合并处理。反申请应当另行申请仲裁的，仲裁委员会应当书面告知被申请人另行申请仲裁；反申请不属于本规则规定应当受理的，仲裁委员会应当向被申请人出具不予受理通知书。被申请人答辩期满后对申请人提出反申请的，应当另行申请仲裁。第二节 开庭和裁决第三十七条 仲裁委员会应当在受理仲裁申请之日起五日内组成仲裁庭并将仲裁庭的组成情况书面通知当事人。第三十八条 仲裁庭应当在开庭五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人有正当理由的，可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期，由仲裁委员会根据实际情况决定。第三十九条 申请人收到书面开庭通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以按撤回仲裁申请处理；申请人重新申请仲裁的，仲裁委员会不予受理。被申请人收到书面开庭通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，仲裁庭可以继续开庭审理，并缺席裁决。第四十条 当事人申请鉴定的，鉴定费由申请鉴定方先行垫付，案件处理终结后，由鉴定结果对其不利方负担。鉴定结果不明确的，由申请鉴定方负担。第四十一条 开庭审理前，记录人员应当查明当事人和其他仲裁参与人是否到庭，宣布仲裁庭纪律。开庭审理时，由仲裁员宣布开庭、案由和仲裁员、记录人员名单，核对当事人，告知当事人有关的权利义务，询问当事人是否提出回避申请。开庭审理中，仲裁员应当听取申请人的陈述和被申请人的答辩，主持庭审调查、质证和辩论、征询当事人最后意见，并进行调解。第四十二条 仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人或者其他仲裁参与人认为对自己陈述的记录有遗漏或者差错的，有权当庭申请补正。仲裁庭认为申请无理由或者无必要的，可以不予补正，但是应当记录该申请。仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参与人应当在庭审笔录上签名或者盖章。当事人或者其他仲裁参与人拒绝在庭审笔录上签名或者盖章的，仲裁庭应当记明情况附卷。第四十三条 仲裁参与人和其他人应当遵守仲裁庭纪律，不得有下列行为：（一）未经准许进行录音、录像、摄影；（二）未经准许以移动通信等方式现场传播庭审活动；（三）其他扰乱仲裁庭秩序、妨害审理活动进行的行为。仲裁参与人或者其他人有前款规定的情形之一的，仲裁庭可以训诫、责令退出仲裁庭，也可以暂扣进行录音、录像、摄影、传播庭审活动的器材，并责令其删除有关内容。拒不删除的，可以采取必要手段强制删除，并将上述事实记入庭审笔录。第四十四条 申请人在举证期限届满前可以提出增加或者变更仲裁请求；仲裁庭对申请人增加或者变更的仲裁请求审查后认为应当受理的，应当通知被申请人并给予答辩期，被申请人明确表示放弃答辩期的除外。申请人在举证期限届满后提出增加或者变更仲裁请求的，应当另行申请仲裁。第四十五条 仲裁庭裁决案件，应当自仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人书面批准，可以延期并书面通知当事人，但延长期限不得超过十五日。第四十六条 有下列情形的，仲裁期限按照下列规定计算：（一）仲裁庭追加当事人或者第三人的，仲裁期限从决定追加之日起重新计算；（二）申请人需要补正材料的，仲裁委员会收到仲裁申请的时间从材料补正之日起重新计算；（三）增加、变更仲裁请求的，仲裁期限从受理增加、变更仲裁请求之日起重新计算；（四）仲裁申请和反申请合并处理的，仲裁期限从受理反申请之日起重新计算；（五）案件移送管辖的，仲裁期限从接受移送之日起重新计算；（六）中止审理期间、公告送达期间不计入仲裁期限内；（七）法律、法规规定应当另行计算的其他情形。第四十七条 有下列情形之一的，经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人批准，可以中止案件审理，并书面通知当事人：（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继者的；（四）一方当事人因不可抗拒的事由，不能参加仲裁的；（五）案件审理需要以其他案件的审理结果为依据，且其他案件尚未审结的；（六）案件处理需要等待工伤认定、伤残等级鉴定以及其他鉴定结论的；（七）其他应当中止仲裁审理的情形。中止审理的情形消除后，仲裁庭应当恢复审理。第四十八条 当事人因仲裁庭逾期未作出仲裁裁决而向人民法院提起诉讼并立案受理的，仲裁委员会应当决定该案件终止审理；当事人未就该争议事项向人民法院提起诉讼的，仲裁委员会应当继续处理。第四十九条 仲裁庭裁决案件时，其中一部分事实已经清楚的，可以就该部分先行裁决。当事人对先行裁决不服的，可以按照调解仲裁法有关规定处理。第五十条 仲裁庭裁决案件时，申请人根据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、经济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，对单项裁决数额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的事项，应当适用终局裁决。前款经济补偿包括《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法）规定的竞业限制期限内给予的经济补偿、解除或者终止劳动合同的经济补偿等；赔偿金包括劳动合同法规定的未签订书面劳动合同第二倍工资、违法约定试用期的赔偿金、违法解除或者终止劳动合同的赔偿金等。根据调解仲裁法第四十七条第（二）项的规定，因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议，应当适用终局裁决。仲裁庭裁决案件时，裁决内容同时涉及终局裁决和非终局裁决的，应当分别制作裁决书，并告知当事人相应的救济权利。第五十一条 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，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件：（一）当事人之间权利义务关系明确；（二）不先予执行将严重影响申请人的生活。劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。第五十二条 裁决应当按照多数仲裁员的意见作出，少数仲裁员的不同意见应当记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时，裁决应当按照首席仲裁员的意见作出。第五十三条 裁决书应当载明仲裁请求、争议事实、裁决理由、裁决结果、当事人权利和裁决日期。裁决书由仲裁员签名，加盖仲裁委员会印章。对裁决持不同意见的仲裁员，可以签名，也可以不签名。第五十四条 对裁决书中的文字、计算错误或者仲裁庭已经裁决但在裁决书中遗漏的事项，仲裁庭应当及时制作决定书予以补正并送达当事人。第五十五条 当事人对裁决不服向人民法院提起诉讼的，按照调解仲裁法有关规定处理。第三节 简易处理第五十六条 争议案件符合下列情形之一的，可以简易处理：（一）事实清楚、权利义务关系明确、争议不大的；（二）标的额不超过本省、自治区、直辖市上年度职工年平均工资的；（三）双方当事人同意简易处理的。仲裁委员会决定简易处理的，可以指定一名仲裁员独任仲裁，并应当告知当事人。第五十七条 争议案件有下列情形之一的，不得简易处理：（一）涉及国家利益、社会公共利益的；（二）有重大社会影响的；（三）被申请人下落不明的；（四）仲裁委员会认为不宜简易处理的。第五十八条 简易处理的案件，经与被申请人协商同意，仲裁庭可以缩短或者取消答辩期。第五十九条 简易处理的案件，仲裁庭可以用电话、短信、传真、电子邮件等简便方式送达仲裁文书，但送达调解书、裁决书除外。以简便方式送达的开庭通知，未经当事人确认或者没有其他证据证明当事人已经收到的，仲裁庭不得按撤回仲裁申请处理或者缺席裁决。第六十条 简易处理的案件，仲裁庭可以根据案件情况确定举证期限、开庭日期、审理程序、文书制作等事项，但应当保障当事人陈述意见的权利。第六十一条 仲裁庭在审理过程中，发现案件不宜简易处理的，应当在仲裁期限届满前决定转为按照一般程序处理，并告知当事人。案件转为按照一般程序处理的，仲裁期限自仲裁委员会受理仲裁申请之日起计算，双方当事人已经确认的事实，可以不再进行举证、质证。第四节 集体劳动人事争议处理第六十二条 处理劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议案件，或者因履行集体合同发生的劳动争议案件，适用本节规定。符合本规则第五十六条第一款规定情形之一的集体劳动人事争议案件，可以简易处理，不受本节规定的限制。第六十三条 发生劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议的，劳动者可以推举三至五名代表参加仲裁活动。代表人参加仲裁的行为对其所代表的当事人发生效力，但代表人变更、放弃仲裁请求或者承认对方当事人的仲裁请求，进行和解，必须经被代表的当事人同意。因履行集体合同发生的劳动争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁；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。第六十四条 仲裁委员会应当自收到当事人集体劳动人事争议仲裁申请之日起五日内作出受理或者不予受理的决定。决定受理的，应当自受理之日起五日内将仲裁庭组成人员、答辩期限、举证期限、开庭日期和地点等事项一次性通知当事人。第六十五条 仲裁委员会处理集体劳动人事争议案件，应当由三名仲裁员组成仲裁庭，设首席仲裁员。仲裁委员会处理因履行集体合同发生的劳动争议，应当按照三方原则组成仲裁庭处理。第六十六条 仲裁庭处理集体劳动人事争议，开庭前应当引导当事人自行协商，或者先行调解。仲裁庭处理集体劳动人事争议案件，可以邀请法律工作者、律师、专家学者等第三方共同参与调解。协商或者调解未能达成协议的，仲裁庭应当及时裁决。第六十七条 仲裁庭开庭场所可以设在发生争议的用人单位或者其他便于及时处理争议的地点。第四章 调解程序第一节 仲裁调解第六十八条 仲裁委员会处理争议案件，应当坚持调解优先，引导当事人通过协商、调解方式解决争议，给予必要的法律释明以及风险提示。第六十九条 对未经调解、当事人直接申请仲裁的争议，仲裁委员会可以向当事人发出调解建议书，引导其到调解组织进行调解。当事人同意先行调解的，应当暂缓受理；当事人不同意先行调解的，应当依法受理。第七十条 开庭之前，经双方当事人同意，仲裁庭可以委托调解组织或者其他具有调解能力的组织、个人进行调解。自当事人同意之日起十日内未达成调解协议的，应当开庭审理。第七十一条 仲裁庭审理争议案件时，应当进行调解。必要时可以邀请有关单位、组织或者个人参与调解。第七十二条 仲裁调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果。调解书由仲裁员签名，加盖仲裁委员会印章，送达双方当事人。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。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。第七十三条 当事人就部分仲裁请求达成调解协议的，仲裁庭可以就该部分先行出具调解书。第二节 调解协议的仲裁审查第七十四条 经调解组织调解达成调解协议的，双方当事人可以自调解协议生效之日起十五日内，共同向有管辖权的仲裁委员会提出仲裁审查申请。当事人申请审查调解协议，应当向仲裁委员会提交仲裁审查申请书、调解协议和身份证明、资格证明以及其他与调解协议相关的证明材料，并提供双方当事人的送达地址、电话号码等联系方式。第七十五条 仲裁委员会收到当事人仲裁审查申请，应当及时决定是否受理。决定受理的，应当出具受理通知书。有下列情形之一的，仲裁委员会不予受理：（一）不属于仲裁委员会受理争议范围的；（二）不属于本仲裁委员会管辖的；（三）超出规定的仲裁审查申请期间的；（四）确认劳动关系的；（五）调解协议已经人民法院司法确认的。第七十六条 仲裁委员会审查调解协议，应当自受理仲裁审查申请之日起五日内结束。因特殊情况需要延期的，经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人批准，可以延长五日。调解书送达前，一方或者双方当事人撤回仲裁审查申请的，仲裁委员会应当准许。第七十七条 仲裁委员会受理仲裁审查申请后，应当指定仲裁员对调解协议进行审查。仲裁委员会经审查认为调解协议的形式和内容合法有效的，应当制作调解书。调解书的内容应当与调解协议的内容相一致。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。第七十八条 调解协议具有下列情形之一的，仲裁委员会不予制作调解书：（一）违反法律、行政法规强制性规定的；（二）损害国家利益、社会公共利益或者公民、法人、其他组织合法权益的；（三）当事人提供证据材料有弄虚作假嫌疑的；（四）违反自愿原则的；（五）内容不明确的；（六）其他不能制作调解书的情形。仲裁委员会决定不予制作调解书的，应当书面通知当事人。第七十九条 当事人撤回仲裁审查申请或者仲裁委员会决定不予制作调解书的，应当终止仲裁审查。第五章 附 则第八十条 本规则规定的“三日”、“五日”、“十日”指工作日，“十五日”、“四十五日”指自然日。第八十一条 本规则自2017年7月1日起施行。2009年1月1日人力资源社会保障部公布的《劳动人事争议仲裁办案规则》（人力资源和社会保障部令第2号）同时废止。　 　　 |