

沈阳市劳动争议调解条例

(2016 年 8 月 26 日沈阳市第十五届人民代表大会
常务委员会第三十三次会议通过； 2016 年 11 月
11 日辽宁省第十二届人民代表大会常务委员会第
二十九次会议批准)

目 录

第一章 总 则

第二章 调解组织和调解员

第三章 调解程序

第四章 调解协议

第五章 法律责任

第六章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了公正及时解决劳动争议，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《中华人民共和国人民调解法》等有关法律法规，结合本市实际，制定本条例。

第二条 本条例所称劳动争议调解，是指具有劳动争议调解职能的组织，依据争议的事实和法律法规的规定，通过说服、疏导等方法，促使当事人在平等协商基础上自愿达成调解协议，从而解决劳动争议的活动。

第三条 本市行政区域内用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本条例：

- （一）因确认劳动关系发生的争议；
- （二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；
- （三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；
- （四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；
- （五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；
- （六）法律、法规规定的其他劳动争议。

第四条 发生劳动争议，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。

第五条 市和区、县（市）人民政府应当加强对劳动争议调解工作的领导，建立健全劳动争议调解工作协调、考核和保障机制。

市和区、县（市）人力资源和社会保障行政部门、司法行政部门应当按照各自的职责，指导本行政区域内的劳动争议调解工作。

乡镇人民政府、街道办事处应当支持基层人民调解委员会以及在乡镇、街道设立的劳动争议调解组织依法履行职责，保障其必要的工作条件。

第六条 市和区、县（市）总工会应当督促、帮助企业依法建立劳动争议调解委员会，推动建立区域性、行业性劳动争议调解组织。

企业工会应当协助本企业依法建立劳动争议调解委员会。

第二章 调解组织和调解员

第七条 发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

- （一）本企业劳动争议调解委员会；
- （二）劳动合同履行地或者用人单位所在地的依法设立的基层人民调解委员会；

(三) 在劳动合同履行地或者用人单位所在地的乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织；

(四) 劳动合同履行地或者用人单位所在地的行业性劳动争议调解组织；

(五) 其他依法设立的具有劳动争议调解职能的组织。

调解组织受理和调解劳动争议，不收取费用。

第八条 大中型企业应当依法设立劳动争议调解委员会，并为其开展工作创造必要的条件。

设有分支机构的企业，可以根据需要在总部和分支机构分别设立调解委员会。总部调解委员会指导分支机构调解委员会开展劳动争议调解工作。

调解委员会可以根据需要在车间、工段、班组等设立调解小组。

小微企业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。

第九条 企业劳动争议调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，人数由双方协商确定。劳动者代表由工会成员担任或者由全体劳动者推举产生，企业代表由本企业负责人指定。推举或者指定的代表只能代表一方参加调解委员会。调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。调解委员会的办事机构设在企业工会。

女性劳动者人数较多的企业，调解委员会中应当有女性劳动者代表。

第十条 除企业以外的用人单位可以根据需要设立相应的劳动争议调解组织或者推举人员，开展劳动争议调解工作。

第十一条 基层人民调解委员会应当依法将劳动争议纳入调解范围，积极开展劳动争议调解工作。

第十二条 乡镇、街道劳动就业社会保障服务中心(所)应当依法设立劳动争议调解中心。调解中心主任由劳动就业社会保障服务中心（所）的人员担任,办事机构设在劳动就业社会保障服务中心（所）。

在个体经济、私营经济比较集中的社区（村），劳动就业社会保障服务站可以设立劳动争议调解中心，负责劳动争议调解工作。

第十三条 行业（产业）工会和行业商会（协会）双方可以共同组建本行业的劳动争议调解委员会，为本行业的企业和劳动者提供劳动法律、法规相关咨询服务，调解本行业企业与劳动者之间发生的劳动争议。

第十四条 调解员由调解组织的组成人员和调解组织聘任的人员担任。

调解员应当公道正派、联系群众、热心劳动争议调解工作，具有一定法律知识、政策水平、文化水平和沟通协调能力，且为

成年公民。

调解员的聘期至少为一年，可以续聘。调解员不能履行调解职责时，调解组织应当及时调整。

第十五条 市和区、县(市)人力资源和社会保障行政部门、司法行政部门、总工会应当定期对调解员进行业务培训。

第三章 调解程序

第十六条 当事人申请劳动争议调解，可以书面申请，也可以口头申请。口头申请的，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。

第十七条 劳动争议调解组织不受理本条例第三条所列情形之外的争议事项以及处于仲裁、诉讼和劳动行政监察处理过程中的劳动争议事项的调解申请。

第十八条 调解组织接到调解申请后，应当在三个工作日内征询对方当事人的意见，对方当事人同意调解的，调解组织应当在三个工作日内作出受理调解通知，送达双方当事人，并在送达后的三个工作日内告知双方当事人调解的时间、地点；对方当事人不同意调解的，调解组织应当作好记录，及时告知申请人不予受理。

第十九条 发生劳动争议的劳动者一方在十人以上，并有共

同请求的，可以书面委托适当数量的代表申请并参加调解。

第二十条 劳动争议调解应当以召开调解会议的方式进行。调解会议由双方当事人及调解员参加。

调解组织可以指定一名或者数名调解员进行调解，也可以由当事人选择一名或者数名调解员进行调解。主持调解会议的调解员，由调解组织的负责人指定；调解组织的负责人参加调解的，由其主持调解会议。

双方当事人对调解员均无异议时，调解方可进行。

第二十一条 调解会议包括以下主要内容：调解员充分听取双方当事人对争议的事实和理由的陈述；调解员讲解或者帮助当事人查找有关法律、法规和国家政策；调解员对当事人进行耐心疏导、劝解；调解员在双方当事人平等协商、互谅互让的基础上提出争议解决方案，促使其自愿达成调解协议。

调解会议应当形成调解记录，主要载明争议的事项、调解的经过以及最终形成的意见。调解会议结束后，双方当事人、调解员应当在调解记录上签字。

第二十二条 调解组织根据调解劳动争议的需要，在征求当事人同意后，可以邀请当事人的亲属、同事等参与调解，也可以邀请有关单位和律师、专家学者等个人协助调解。

第二十三条 当事人无正当理由不参加调解或者未经调解员同意中途退出调解会议的，调解组织可以认定为调解不成，调

解即告终止。

第二十四条 自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，劳动争议调解组织应当终止调解，当事人可以依法申请仲裁。但是，对于情况复杂或者接近调解成功，并且双方当事人同意延长期限的，经劳动争议调解组织负责人批准可以延长期限，延长期限不得超过十五日。

第四章 调解协议

第二十五条 经调解双方当事人达成协议的，调解组织应当制作调解协议书。调解协议书应当载明下列事项：

- （一）双方当事人的基本情况；
- （二）争议的主要事实、双方争议的焦点；
- （三）当事人达成调解协议的内容、履行方式、期限；
- （四）双方约定的其他事项。

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，当事人应当自觉履行。

调解协议书一式三份，当事人双方各执一份，调解组织留存一份。

第二十六条 双方当事人可以自调解协议书生效之日起十五

日内共同向劳动争议仲裁委员会提出仲裁审查申请。

第二十七条 达成调解协议后，一方当事人在协议约定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。

第二十八条 经人民调解委员会调解达成调解协议后，双方当事人认为有必要的，可以自调解协议生效之日起三十日内共同向人民法院申请司法确认。

第二十九条 因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

第三十条 各类调解组织应当建立必要的工作制度，加强劳动争议调解档案管理，做好劳动争议调解分析统计工作。

第五章 法律责任

第三十一条 违反本条例规定，当事人不遵守调解现场秩序，不尊重调解员，不尊重对方当事人行使权利的，由调解组织责令改正；当事人侮辱、诽谤或者故意伤害调解员的，依照有关规定处理；构成犯罪的，依法追究其刑事责任。

第三十二条 违反本条例规定，企业未成立调解组织，劳动争议或者群体性事件频发，影响劳动关系和谐，造成重大社会影响的，由市或者区、县（市）人力资源和社会保障行政部门予以

通报；违反法律、法规规定的，依法予以处理。

第三十三条 违反本条例规定，调解员严重失职或者违法违纪，侵害当事人合法权益的，由调解组织予以解聘；构成犯罪的，依法追究其刑事责任。

第六章 附 则

第三十四条 本市行政区域内的国家机关、事业单位、社会团体等实行聘用制的工作人员与本单位发生人事争议的，可以依照本条例执行。

第三十五条 本条例自 2017 年 1 月 1 日起施行。