

宁波市劳动争议处理办法

(2001年9月26日宁波市第十一届人民代表大会常务委员会第三十次会议通过 2001年12月28日浙江省第九届人民代表大会常务委员会第三十次会议批准 2002年1月10日宁波市第十一届人民代表大会常务委员会公告第22号公布 自2002年3月1日起施行)

第一条 为保证公正、及时、妥善地处理劳动争议，保障用人单位和劳动者的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》等有关法律、法规，结合本市实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于本市行政区域内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者之间发生劳动争议的处理。

本市行政区域内的国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者之间发生的劳动争议的处理，依照本办法执行。

第三条 处理劳动争议应当依据：

- (一) 法律、法规、规章和国家有关政策；
- (二) 依法订立的劳动合同和集体合同；
- (三) 通过职工代表大会（或职工大会）等民主程序制定并公示的合法的规章制度。

第四条 用人单位可以依法设立劳动争议调解组织，调解本单位发生的劳动争议。

第五条 行业组织、乡镇人民政府、街道办事处可以设立劳动关系协调组织或者劳动争议调解组织（以下统称调解组织），调解本行业、乡镇、街道范围内发生的劳动争议。行业组织、乡镇人民政府、街道办事处设立调解组织，应当报当地劳动争议仲裁委员会和总工会备案。

调解组织调解劳动争议实行调解员制度。调解员由调解组织从本行业、乡镇、街道的工会和有关部门、单位中具有劳动争议调解员资格的人员中聘任。

第六条 调解组织调解劳动争议，应当自当事人申请调解之日起30日内结束；到期未结束的，视为调解不成。

调解组织调解劳动争议应当遵循当事人双方自愿原则。经调解达成协议的，双方当事人应当自觉履行；调解不成的，当事人在规定的期限内，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第七条 市和县（市）、区依法设立劳动争议仲裁委员会。

劳动争议仲裁委员会由下列人员组成：

- (一) 劳动行政部门的代表；
- (二) 同级工会代表；
- (三) 用人单位方面的代表。

前款第（三）项规定的用人单位方面的代表是指当地经济管理部门、社会团体、行业组织的代表。

第八条 劳动行政部门的劳动争议处理机构为劳动争议仲裁委员会的办事机构，负责办理仲裁委员会的日常工作。

第九条 用人单位和劳动者为劳动争议案件的当事人。

具备法人资格的用人单位由其法定代表人参加仲裁活动，不具备法人资格的用人单位由其主要负责人参加仲裁活动。

当事人可以委托1至2人作为代理人。

第十条 发生劳动争议的劳动者一方人数在3人以上，且有共同理由的，应当推举代表参加仲裁活动。代表的人数由劳动争议仲裁委员会确定。

第十一条 用人单位与其他单位合并的，合并前与劳动者发生的劳动争议，由合并后的用人单位为当事人。

用人单位分立的，其分立前与劳动者发生的争议，由分立后实际用人单位为当事人。没有实际用人单位的，按分立协议确定；分立协议未作规定的，由分立后的单位协商确定；协商不成的，由分立后的单位为共同当事人。

用人单位被吊销营业执照、解散、撤销、歇业或破产的，由其主管部门、开办单位、依法成立的清算组织或者投资人为当事人。

第十二条 市劳动争议仲裁委员会负责处理本市市区范围内的中央、省、市、部队属用人单位和在市工商行政管理部门注册登记的企业与劳动者之间发生的劳动争议。

县（市）、区劳动争议仲裁委员会负责处理本行政区域内用人单位和劳动者之间发生的除前款规定以外的劳动争议。

第十三条 发生劳动争议的用人单位注册登记地与生产经营地不一致的，由生产经营地的劳动争议仲裁委员会处理；生产经营地与主要办公场地不一致的，由主要办公场地的劳动争议仲裁委员会处理。

第十四条 发生劳动争议的用人单位与劳动者不在同一劳动争议仲裁委员会管辖范围内的，由劳动者工资关系所在地的劳动争议仲裁委员会处理。但根据方便劳动者申诉的原则，也可由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会处理。

第十五条 县（市）、区劳动争议仲裁委员会对其所管辖的重大、复杂或涉及面广的劳动争议案件，可以报请市劳动行政部门决定由市劳动争议仲裁委员会处理；市劳动行政部门也可以将市劳动争议仲裁委员会管辖的案件指定有关县（市）、区劳动争议仲裁委员会处理。

县（市）、区劳动争议仲裁委员会发现受理的案件不属本委管辖的，应当移送有管辖权的劳动争议仲裁委员会；因管辖发生争议的，由双方协商解决，协商不成时，由市劳动行政部门指定管辖。

第十六条 当事人应当从劳动争议发生之日起 60 日内以书面形式向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

因连续侵权行为而发生的劳动争议，自侵权行为终了之日起计算申诉时效。

当事人因不可抗力或者有其他正当理由超过规定时效的，劳动争议仲裁委员会应当受理。

第十七条 劳动争议仲裁委员会处理劳动争议应当组成仲裁庭。仲裁庭由 3 名仲裁员组成。事实清楚、权利义务关系明确的简单劳动争议案件，劳动争议仲裁委员会可以指定 1 名仲裁员处理。

第十八条 当事人对仲裁庭组成人员有异议的，可以提出回避申请。劳动争议仲裁委员会对回避申请应当及时作出决定，并以口头或者书面形成通知当事人。

第十九条 当事人对自己的主张有责任提供证据。

对劳动者作出的开除、除名、辞退、解除（终止）劳动合同、减少劳动报酬、调整工作岗位等决定，用人单位应当提供证据。

用人单位的营业执照、内部规章制度、工资账册、考勤记录、

工作时间安排、劳动者工作年限的计算等证据，由用人单位提供。

第二十条 在证据可能灭失或者以后难以取得的情况下，当事人可以向劳动争议仲裁委员会申请证据保全，劳动争议仲裁委员会应当将当事人的申请提交人民法院。劳动争议仲裁委员会也可以主动向人民法院申请证据保全。

第二十一条 仲裁庭应当对证据进行质证和认证。

仲裁庭认为需要补充证据或委托认定、鉴定等，可宣布休庭，并告知补充证据的期限。

第二十二条 庭审中，当事人或其他仲裁参与人的发言与本案无关或进行人身攻击的，仲裁员应当劝阻或予以制止。对不听劝阻或制止的，应当责令其退出仲裁庭。

第二十三条 仲裁庭处理劳动争议应当先行调解，调解达成协议的，仲裁庭应当根据协议内容制作调解书。调解未达成协议或者调解书送达前当事人反悔的，仲裁庭应当及时裁决，并制作仲裁裁决书。

在管辖区域内有重大影响的案件，以及经仲裁庭合议难作结论的疑难案件，仲裁庭可在查明事实后提交劳动争议仲裁委员会决定。

第二十四条 劳动争议仲裁委员会对下列劳动争议案件，经过初步审理后，可以根据当事人的申请，采用部分裁决的形式，裁决用人单位先行支付：

(一) 用人单位无故拖欠、扣罚或停发工资超过 3 个月，致使劳动者生活确无基本保障的；

(二) 劳动者因工（公）负伤，用人单位不支付急需医疗费的；

(三) 劳动者患病，在规定的医疗期内，用人单位不按规定支付急需的医疗费的。

当事人对先行支付的部分裁决不服的，可以向作出部分裁决的劳动争议仲裁委员会申请复议，经审查，劳动争议仲裁委员会决定维持部分裁决的，自决定送达之日起，部分裁决即发生法律效力。用人单位逾期不履行部分裁决的，劳动者可以申请人民法院强制执行。

第二十五条 仲裁裁决一般应在收到仲裁申请之日起 60 日内作出；案情复杂需要延期的，经报劳动争议仲裁委员会批准，可以适当延期，但是延长的期限不得超过 30 日。劳动者一方人数在 30 人以上的集体劳动争议，应当自组成仲裁庭之日起 15 日内结案；案情复杂需要延期的，经报劳动争议仲裁委员会批准，可以适当延长，但延长的期限最多不超过 15 日。

第二十六条 劳动争议仲裁委员会对集体劳动争议案件应当一并处理，但情况特殊的，也可分别处理。

第二十七条 当事人和劳动争议仲裁委员会裁决承担义务的第三人，对仲裁裁决不服的，可以自收到裁决书之日起 15 日内，

向用人单位所在地的人民法院起诉。期满不起诉的，裁决书即发生法律效力。

第二十八条 劳动争议仲裁委员会主任对本仲裁委员会已经发生法律效力的裁决书，发现确有错误，需要重新处理的，应提交本仲裁委员会决定。

第二十九条 一方当事人因另一方当事人的行为或者其他原因可能使裁决不能执行或者难以执行，可以申请财产保全。

当事人申请财产保全的，劳动争议仲裁委员会应当将当事人的申请提交人民法院。

申请有错误的，申请人应当赔偿被申请人因财产保全所造成的损失。

第三十条 劳动争议仲裁委员会对下列事项，应当作出书面裁决、决定或通知：

- (一) 管辖权异议；
- (二) 是否准许撤回申诉；
- (三) 中止仲裁；
- (四) 补正裁决书、调解书中的笔误或数额计算错误；
- (五) 对部分裁决提出的异议；
- (六) 一方当事人主体资格消失；
- (七) 不属于劳动争议；
- (八) 超过仲裁时效；

(九) 其他需要决定的事项。

第三十一条 仲裁文书因受送达下落不明，或者用其他方式无法送达的，应当公告送达，自公告发出之日起经过30日视为送达。劳动者一方人数在30人以上的集体劳动争议案件，公告送达的期限可以少于上述期限，但不得少于5日。

第三十二条 劳动争议仲裁委员会处理劳动争议案件，按国家和省规定收取仲裁费。

第三十三条 市外单位驻甬机构以市外单位名义与劳动者之间发生在本市的劳动争议的处理，参照本办法执行。

第三十四条 仲裁工作人员在劳动争议仲裁活动中，徇私舞弊、收受贿赂、滥用职权、泄露秘密和个人隐私的，由所在单位或者上级机关给予行政处分，是仲裁员的，劳动争议仲裁委员会应予以解聘，并建议有关部门取消其仲裁员资格；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十五条 本办法自2002年3月1日起施行。