

广西壮族自治区劳动人事争议调解仲裁条例

(2021 年 5 月 26 日广西壮族自治区第十三届人民代表大会常务委员会第二十三次会议通过 根据 2023 年 11 月 24 日广西壮族自治区第十四届人民代表大会常务委员会第六次会议《关于修改〈广西壮族自治区物业管理条例〉等四件地方性法规的决定》修正)

目 录

第一章	总	则
第二章	预	防
第三章	调	解
第四章	仲	裁
第一节	仲裁机构及仲裁员	
第二节	仲裁管辖	
第三节	仲裁参加人	
第四节	仲裁程序	
第五章	法律	责任
第六章	附	则

第一章 总 则

第一条 为了公正、及时处理劳动人事争议，规范争议处理程序，保护当事人的合法权益，促进劳动人事关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《事业单位人事管理条例》《中国人民解放军文职人员条例》等法律、法规，结合本自治区实际，制定本条例。

第二条 本条例适用于本自治区行政区域内劳动人事争议的预防、调解和仲裁。

对劳动人事争议范围的界定依照国家劳动人事争议有关法律、法规的规定执行。

第三条 处理劳动人事争议应当遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，坚持预防为主、基层为主、调解为主，依法保护当事人的合法权益。

第四条 各级人民政府应当加强对劳动人事争议预防、调解和仲裁等工作的领导，建立劳动人事争议预警机制和处理协调、考核机制，加强专业性劳动人事争议调解与人民调解、行政调解、仲裁调解、司法调解的衔接联动。

第五条 县级以上人民政府人力资源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处理工作，组织协调处理跨地区、有影响的重大劳动人事争议，负责仲裁员的管理、培训等工作。

公安、司法行政、财政、住房城乡建设、交通运输、水利、税务、市场监管、地方总工会、用人单位代表组织、社会保险经办机构、金融机构等有关单位应当按照各自职责做好劳动人事争议处理相关工作。

第六条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门应当会同工会、用人单位代表组织健全协调劳动人事关系三方机制，建立劳动人事争议处理平台，研究解决劳动人事争议重大问题，预防和化解劳动人事争议。

第七条 发生劳动人事争议，当事人双方可以协商解决；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；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除法律另有规定外，可以依法向人民法院提起诉讼。

第八条 发生劳动人事争议，劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商。对劳动者一方在十人以上并有共同请求的集体劳动人事争议或者履行集体合同发生的劳动人事争议，经劳动者申请，工会应当及时指导和协助其与用人单位进行协商，并可以根据劳动者的委托派员参加调解活动，提供法律服务。

第九条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门和司法行政部门、地方总工会等单位共同推进劳动人事争议法律援

助工作。

劳动人事争议案件多发的地区，司法行政部门、地方总工会可以在劳动人事争议调解组织、仲裁委员会派驻法律服务工作人员。

第十条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门以及有关单位应当加快劳动人事争议预防、调解和仲裁信息化建设，提升劳动人事争议处理信息化水平。

处理劳动人事争议的有关单位可以通过互联网为当事人提供调解仲裁申请、案件信息查询、文书送达、网上调解和远程庭审等便利服务。

第十一条 劳动人事争议调解、仲裁工作经费依法由同级财政予以保障。劳动人事争议调解员参与调解工作、劳动人事争议办案人员进行仲裁活动的，按照有关规定给予办案补助。

处理劳动人事争议可以依法采用政府购买服务方式。政府购买服务包括委托社会力量参与劳动人事争议预防和调解、政策研究、咨询、培训以及宣传等服务。

第十二条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门根据需要建立劳动人事争议处理专家库。处理劳动人事争议的有关单位可以邀请专家库的专家参与劳动人事争议处理，听取专家咨询意见或者建议。

第十三条 发生重大传染病疫情等突发事件，县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门应当会同有关单位制定突发事件

引发的劳动人事争议应对方案，加强劳动人事争议矛盾和风险预警，及时指导用人单位与劳动者进行协商；劳动人事争议调解组织应当创新调解方式方法，加大调解力度，实现用人单位与劳动者互利共赢；仲裁委员会应当完善简易处理流程，依法优先、快速处理。

第二章 预 防

第十四条 各级人民政府应当建立健全构建和谐劳动关系的领导协调机制，开展和谐劳动关系创建活动，形成全社会协同参与的工作合力，预防发生劳动人事争议的矛盾和风险。

第十五条 各级人民政府统筹推进乡镇（街道）、村（社区）基层劳动就业社会保障公共服务平台建设，完善基层劳动关系工作职能，充实基层劳动关系协调、劳动人事争议调解和劳动保障监察人员。

鼓励用人单位配备企业劳动关系协调、劳动保障法律监督工作人员。

县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、地方总工会应当加强劳动关系工作人员业务培训，提高队伍素质。

第十六条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门联合地方总工会、用人单位代表组织等单位建立劳动人事争议预警机制，通过大数据共享，开展劳动人事争议矛盾和风险的监测

研判。

第十七条 用人单位应当依法保障劳动者劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生保护、社会保险等基本权益。用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当按法定程序进行，其内容不得违反法律、法规规定。在规章制度和重大事项实施过程中，劳动者或者工会认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位与劳动者建立劳动关系应当订立书面劳动合同，采用数据电文形式订立的劳动合同视为书面劳动合同。

第十八条 用人单位工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。

出现劳动人事争议矛盾和风险的，工会应当支持和协助劳动者与用人单位协商，及时化解矛盾和风险。

第十九条 用人单位代表组织应当支持和指导用人单位开展劳动人事争议预防工作，教育和引导用人单位承担社会责任，依法维护用人单位和劳动者的合法权益。

第二十条 用人单位应当建立与劳动者的沟通协商机制，畅通劳动者诉求表达渠道，及时回应劳动者诉求。

发生劳动人事争议时，用人单位与劳动者应当积极进行沟通协商，协商达成一致的，应当签订书面和解协议。和解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

第二十一条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门与工会、用人单位代表组织协调配合，依法推动用人单位与劳动者就劳动报酬、工作条件、劳动定额、女职工特殊保护等开展集体协商，维护劳动者合法权益。

第二十二条 需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占用人单位劳动者总数百分之十以上的，用人单位制定裁减人员方案应当提前三十日向工会或者全体劳动者说明情况，听取工会或者劳动者的意见，并向有关人力资源社会保障行政部门报告。方案的内容应当包括拟采用的人员调整方案、劳动合同变更、解除或者终止以及重新签订办法等。

有关人力资源社会保障行政部门以及其他有关行政部门、工会、用人单位代表组织应当根据需要或者用人单位、劳动者的请求，及时给予指导帮助。

第二十三条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门负责本辖区内人力资源社会保障领域严重失信人名单的具体实施管理工作，发展改革等部门对人力资源社会保障领域严重失信人依法予以限制和惩戒。

第三章 调 解

第二十四条 自治区健全多层次劳动人事争议调解组织，建立有效的劳动人事争议调解解决机制。

下列调解组织依法调解劳动人事争议：

- （一）用人单位劳动人事争议调解组织；
- （二）人民调解组织；
- （三）乡镇（街道）劳动人事争议调解组织；
- （四）区域性、行业性劳动人事争议调解组织；
- （五）其他依法设立的具有劳动人事争议调解职能的组织。

用人单位设立的劳动人事争议调解组织，可以调解本单位及其管理的单位发生的劳动人事争议。没有设立调解组织的小微企业，可以由劳动者和企业共同推举人员开展调解工作。

第二款第一项、第三项和第四项所规定的调解组织为本条例所称的专业性劳动人事争议调解组织。

第二十五条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门应当会同地方总工会、用人单位代表组织等单位推动专业性劳动人事争议调解组织建设。

专业性劳动人事争议调解组织的设立和人员组成情况应当及时向有关人力资源社会保障行政部门备案。

第二十六条 专业性劳动人事争议调解组织履行下列职责：

- （一）协助用人单位建立劳动人事争议预防预警机制；
- （二）调解劳动人事争议；
- （三）督促调解协议的履行；
- （四）宣传劳动人事法律、法规和政策；
- （五）聘任、管理调解员，制作本组织调解员名册；

(六) 法律、法规规定的其他职责。

第二十七条 专业性劳动人事争议调解组织根据实际需要配备专职调解员或者兼职调解员。调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作，具有一定法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。

第二十八条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门建立和管理劳动人事争议调解员库。鼓励专业性劳动人事争议调解组织根据需从调解员库选择调解员开展调解工作。

县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门会同地方总工会、用人单位代表组织等单位负责劳动人事争议调解员的业务培训工作，共同指导专业性劳动人事争议调解组织开展调解工作。

第二十九条 发生劳动人事争议，当事人可以书面或者口头向调解组织申请调解，也可以由调解组织在征得双方当事人同意后主动开展调解。

第三十条 有下列情形之一的，调解组织应当终止调解：

(一) 当事人自行和解；

(二) 一方或者双方当事人拒绝或者退出调解；

(三) 自调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议，且双方当事人又未同意延期，或者双方当事人同意延期但在期限内仍未达成调解协议；

(四) 调解期间一方或者双方当事人申请劳动人事争议仲裁；

(五) 存在无法继续调解的其他情形。

调解组织终止调解，应当通知双方当事人并予以记录，除前款第一项、第四项规定的情形外，还应当告知当事人可以依法申请劳动人事争议仲裁或者向有关部门投诉，并为申请仲裁的当事人提供指引和协助。仲裁委员会可以委托调解组织办理仲裁申请的收件工作。

第三十一条 经调解组织调解达成调解协议的，双方当事人认为有必要的，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；仲裁委员会受理后，经审查认为调解协议的形式和内容合法有效的，出具调解书。双方当事人也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。

第四章 仲 裁

第一节 仲裁机构及仲裁员

第三十二条 自治区人民政府按照统筹规划、合理布局 and 适应实际需要的原则，可以决定在自治区、设区的市、县（市、区）、自由贸易试验区、开发区等区域设立仲裁委员会。仲裁委员会不按行政区划层层设立。

仲裁委员会由有关人力资源社会保障行政部门以及其他有

关部门代表、军队文职人员工作管理部门代表、工会代表和用人单位代表等组成。

仲裁委员会下设劳动人事争议仲裁院，具体承担争议调解仲裁等日常工作。仲裁委员会可以根据案件处理需要，在其管辖区域内设立仲裁分院。

第三十三条 仲裁委员会应当有专门仲裁场所，配备符合法定仲裁庭组成要求、满足案件处理需要的专职仲裁员以及记录、安保、案卷管理等辅助工作人员，配备仲裁所需要的专业设施、设备。

第三十四条 仲裁委员会应当建立仲裁员名册，从符合法律规定的仲裁员条件的人员中聘任专职仲裁员或者兼职仲裁员。

第三十五条 仲裁委员会依法聘任的兼职仲裁员在仲裁活动中享有和专职仲裁员同等权利，履行同等义务。兼职仲裁员进行仲裁活动，所在单位应当予以支持。

第三十六条 仲裁委员会裁决劳动人事争议案件应当组成仲裁庭，实行一案一庭制。仲裁庭由三名仲裁员组成，设首席仲裁员。简单劳动人事争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。仲裁庭应当配备书记员等办案辅助人员。

仲裁工作人员履行职责时应当统一着装，佩戴仲裁徽章。

第二节 仲裁管辖

第三十七条 当事人申请劳动人事争议仲裁的，应当符合法定条件。

有下列情形之一的，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；

（二）案件已经在仲裁、诉讼过程中或者调解书、裁决书、判决书已经发生法律效力；

（三）调解协议已经人民法院司法确认有效。

第三十八条 劳动人事争议仲裁的管辖依照国家和自治区有关规定执行。

仲裁委员会应当公布其管辖范围。仲裁委员会之间因管辖权发生争议，应当进行协商；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。

第三十九条 当事人提出管辖异议的，应当在答辩期满前书面提出。

仲裁委员会应当在五个工作日内审查当事人提出的管辖异议，并作出决定。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。

第三节 仲裁参加人

第四十条 发生劳动人事争议的劳动者和用人单位为劳动

人事争议仲裁案件的双方当事人。

劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。

第四十一条 未依法取得营业执照或者登记证书的用人单位分支机构与劳动者发生劳动争议的，以具有用工主体资格的用人单位为当事人。依法取得营业执照或者登记证书的用人单位分支机构与劳动者发生劳动争议的，以该分支机构为当事人，并可以根据案件处理需要，以该用人单位为共同当事人。

个体工商户为用人单位的，以营业执照上登记的经营者为当事人。有字号的，以营业执照上登记的字号为当事人，但应当同时注明该字号经营者的基本信息。营业执照上登记的经营者与实际经营者不一致的，以登记的经营者与实际经营者为共同当事人。个体工商户注销登记或者被吊销营业执照的，以经营者为当事人。

第四十二条 劳动者因工死亡的，其近亲属与用人单位发生的丧葬、抚恤、救济和补助等争议，劳动者的近亲属为当事人。

劳动者死亡前与用人单位发生的劳动报酬、经济补偿、赔偿金等争议，劳动者在申请仲裁前死亡的，其继承人可以作为当事人申请仲裁；劳动者在仲裁期间死亡的，仲裁委员会应当及时通知其继承人作为当事人参加仲裁。没有继承人或者继承人放弃仲裁权利的，仲裁终结。

第四十三条 与劳动人事争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动或者由仲裁委员会通知其参加

仲裁活动。

经依法通知，第三人无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，不影响案件的审理。

仲裁庭可以依法裁决第三人承担责任；第三人对仲裁裁决不服的，除法律另有规定外，可以依法向人民法院提起诉讼。

第四十四条 当事人、法定代理人可以委托一至二名代理人参加仲裁活动。

下列人员可以被委托为仲裁代理人：

- （一）律师、基层法律服务工作者；
- （二）当事人的近亲属或者工作人员；
- （三）当事人所在社区、单位以及有关社会团体推荐的公民。

前款第三项规定的仲裁代理人应当依照规定向仲裁委员会提交当事人所在社区、单位或者有关社会团体的推荐证明等相关材料。

第四节 仲裁程序

第四十五条 申请人申请仲裁，仲裁申请书可以通过仲裁委员会指定的互联网渠道或者邮寄、传真等方式提交，也可以当面提交。

第四十六条 仲裁委员会收到仲裁申请之日起五个工作日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符

合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。对仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动人事争议事项向人民法院提起诉讼。

第四十七条 仲裁委员会处理劳动人事争议，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。劳动者一方在十人以上并有共同请求的集体劳动人事争议、履行集体合同发生的劳动人事争议等重大劳动人事争议，仲裁委员会可以组织地方总工会、用人单位代表组织或者用人单位主管部门等有关方面代表参加仲裁调解活动，协助解决争议。

第四十八条 承担举证责任的当事人应当在仲裁庭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，可以向仲裁庭申请延长期限，仲裁庭根据当事人的申请适当延长。当事人逾期提供证据的，仲裁庭应当责令其说明理由；拒不说明理由或者理由不成立的，仲裁庭根据不同情形可以不予采纳该证据，或者采纳该证据但予以训诫。

第四十九条 举证期限届满后，仲裁庭可以根据查明案件事实的需要，要求当事人在指定期限内补充提交证据并组织质证。对方当事人应当对补充提交的证据进行质证，无正当理由拒不质证的视为放弃质证权利。

第五十条 仲裁委员会根据当事人申请或者审理案件需要，可以依法调查收集证据，也可以根据需要委托其他仲裁委员会或者其他单位调查取证。

仲裁委员会调查取证时，不得少于二人，并应当向被调查人出示工作证件和介绍信。仲裁委员会调查收集证据时，有关单位和个人应当予以协助配合，不得收取费用。

第五十一条 当事人申请鉴定或者仲裁庭对专门性问题认为需要鉴定的，可以交由当事人约定的鉴定机构进行鉴定，当事人没有约定或者无法达成约定的，由仲裁庭指定或者组织各方在具有资质的鉴定机构中随机确定。当事人申请鉴定的，应当在庭审结束前提出。

当事人申请鉴定的，鉴定费用由申请鉴定方先行垫付。仲裁庭对专门性问题认为需要鉴定的，应当向当事人释明，并指定提出鉴定申请的期间；鉴定费用由对需要鉴定的待证事实负有举证责任的当事人先行垫付。当事人在指定期间内无正当理由不提出鉴定申请或者不先行垫付鉴定费用，致使待证事实无法查明的，应当依法承担不利后果。案件处理终结后，鉴定费用由鉴定结果对其不利方承担。鉴定结果不明确的，鉴定费用由申请鉴定方或者对需要鉴定的待证事实负有举证责任的当事人承担。劳动能力鉴定以及职业病的鉴定费用承担按照国家 and 自治区有关规定处理。

当事人拒绝配合鉴定的，应当依法承担不利后果。

第五十二条 有下列情形之一的，经委员会主任或者其委托的劳动人事争议仲裁院负责人批准，可以中止劳动人事争议仲裁案件审理，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；

(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；

(三) 用人单位终止，尚未确定权利义务承继者；

(四) 一方当事人因不可抗拒的事由，不能参加仲裁；

(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；

(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；

(七) 案件涉及法律适用问题，需要有解释权的机关作出解释或者确认；

(八) 其他应当中止审理的情形。

中止审理的情形消除后，仲裁庭应当恢复审理。

第五十三条 下列期间，不计入劳动人事争议仲裁案件审理期限：

(一) 委托其他仲裁委员会或者其他单位调查取证的期间；

(二) 处理当事人提出的管辖异议以及仲裁委员会之间管辖权争议的期间；

(三) 当事人申请庭外和解的期间；

(四) 中止审理和公告送达的期间；

(五) 其他依法不计入审理期限的期间。

第五十四条 仲裁委员会送达仲裁文书可以依法采取直接送达、留置送达、委托送达、邮寄送达、电子送达、转交送达等方式。

第五十五条 受送达人是军人的，通过其所在部队团以上单位的政治机关转交。

受送达人被依法限制人身自由的，仲裁委员会可以通过其所在看守所、监狱或者其他执法机关转交仲裁文书，有关单位应当予以配合。

代为转交的机关、单位收到仲裁文书后，应当立即交受送达人签收，以在送达回证上的签收日期为送达日期。

第五十六条 经受送达人同意，仲裁委员会可以采用传真、电子邮件、短信、即时通讯工具等能够确认其收悉的电子方式送达仲裁文书。通过电子方式送达的仲裁调解书、仲裁裁决书，受送达人提出需要纸质文书的，仲裁委员会应当提供。

采用前款方式送达的，以送达信息到达受送达人特定系统的日期为送达日期。

第五十七条 因受送达人下落不明，或者以本条例第五十四条规定的方式无法送达的，可以通过设区的市级以上报刊或者仲裁委员会所在地政府及其人力资源社会保障行政部门网站、信息公众号等方式公告送达仲裁文书，自发出公告之日起经过三十日即视为送达。

仲裁调解书不得采用公告方式送达。

第五十八条 利害关系人因情况紧急，不立即申请保全将会使其合法权益受到难以弥补的损害的，可以依照《中华人民共和国民事诉讼法》有关规定在申请劳动人事争议仲裁前向被保全财产所在地、被申请人住所地或者对案件有管辖权的人民法院申请采取保全措施。

仲裁过程中，当事人申请财产保全的，应当通过仲裁委员会向人民法院提交申请书以及仲裁案件受理通知书等相关材料。

第五十九条 仲裁应当开庭进行。当事人协议不开庭的，仲裁庭可以根据仲裁申请书、答辩书以及其他材料作出裁决；必要时可以根据案件审理需要询问各方当事人及其仲裁代理人并听取其意见。

第六十条 仲裁参加人和其他人应当配合安全检查，禁止非法携带国家管制物品，易燃、易爆、有腐蚀性等危险物品，未经仲裁委员会允许的各种录音、录像、摄影器材等限制物品进入仲裁场所。

第六十一条 仲裁参加人和其他人参加仲裁活动，不得有下列行为：

（一）干扰仲裁活动，违反仲裁庭纪律，以暴力、威胁或者其他方法阻碍仲裁工作人员执行职务；

（二）伪造、毁灭证据；

（三）故意损毁仲裁庭笔录等仲裁文书；

（四）对仲裁工作人员、当事人和其他仲裁参加人进行侮辱、

诽谤、诬陷、殴打或者打击报复；

(五) 未经准许录音、录像、摄影或者传播庭审活动；

(六) 其他妨害仲裁活动的行为。

第五章 法律责任

第六十二条 违反本条例规定的行为，法律、法规已有法律责任规定的，从其规定。

第六十三条 仲裁参加人和其他人违反本条例第六十条规定，不配合安全检查的，仲裁委员会可以拒绝其进入仲裁场所；非法携带国家管制物品，易燃、易爆、有腐蚀性等危险物品，未经仲裁委员会允许的各种录音、录像、摄影器材等限制物品进入仲裁场所，构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六十四条 仲裁参加人和其他人违反本条例第六十一条规定的，仲裁委员会可以批评教育、责令改正；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六十五条 劳动人事争议调解员、仲裁员以及其他工作人员在劳动人事争议调解仲裁活动中，有下列行为之一的，视情节轻重，劳动人事争议调解组织或者仲裁委员会应当予以批评教育、解聘等处理；属于国家工作人员的，依法给予处分；构成犯罪的，

依法追究刑事责任：

（一）与当事人串通，损害国家、集体或者第三人的合法权益；

（二）帮助当事人伪造、毁灭证据；

（三）私自收取费用，接受当事人及其代理人的财物或者其他利益；

（四）泄露在劳动人事争议调解、仲裁活动中知悉的国家秘密、商业秘密、个人隐私；

（五）偏袒一方当事人或者侮辱当事人；

（六）其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的行为。

第六章 附 则

第六十六条 本条例所称用人单位代表组织是指企业与企业家联合会、工商业联合会等。

第六十七条 本条例自 2021 年 7 月 1 日起施行。