青岛市劳动争议处理条例

（2002年6月20日青岛市第十二届人民代表大会常务委员会第三十四次会议通过　2002年7月27日山东省第九届人民代表大会常务委员会第三十次会议批准）

第一章　总则第二章　调解组织和仲裁机构第三章　当事人第四章　调解第五章　仲裁第六章　法律责任第七章　附则 第一章　总则　　第一条　为了妥善处理劳动争议，保护用人单位和劳动者的合法权益，维护正常的生产、工作秩序，保持和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》等有关法律、法规的规定，结合本市实际，制定本条例。　　第二条　在本市行政区域内的企业、民办非企业单位、个体经济组织（以下称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者发生的劳动争议，适用本条例。　　国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者发生的劳动争议，依照本条例执行。　　第三条　本条例适用于用人单位与劳动者之间的下列劳动争议：　　（一）因用人单位开除、除名劳动者和劳动者专职、自动离职发生的争议；　　（二）因执行国家有关工资、职业培训、社会保险、福利、工伤待遇、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护的规定发生的争议；　　（三）因履行劳动合同、集体合同（工资集体协议）、聘用协议发生的争议；　　（四）因经济性裁减人员发生的争议；　　（五）因支付经济补偿金、赔偿金发生的争议；　　（六）因事实劳动关系发生的争议；　　（七）依法应当受理的其他争议。　　第四条　处理劳动争议，应当遵循着重调解和合法、公正、及时的原则，依法维护劳动争议当事人的合法权益。　　第五条　劳动争议发生后，当事人可以协商解决；协商不成的，可以向劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，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。对仲裁裁决、决定不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。第二章　调解组织和仲裁机构　　第六条　用人单位可以设立劳动争议调解委员会，负责调解本单位的劳动争议。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。　　第七条　用人单位劳动争议调解委员会组成人员的具体人数由职工代表大会提出并与用人单位负责人协商确定，用人单位代表的人数不得超过调解委员会成员总数的三分之一。　　第八条　没有成立工会组织的用人单位，劳动争议调解委员会的设立及其组成由职工代表与用人单位代表协商决定。　　第九条　乡镇（街道）、行业可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会依照各自职责，负责劳动争议调解工作。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位方面的代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由同级工会代表担任，办事机构设在同级工会。　　第十条　市和各区（市）设立的劳动争议仲裁委员会，由劳动保障行政部门、同级工会、用人单位方面的代表组成。劳动争议仲裁委员会办事机构设在同级劳动保障行政部门。劳动争议仲裁委员会主任由同级劳动保障行政部门的负责人担任。　　第十一条　劳动争议仲裁委员会可以聘任取得劳动争议仲裁员资格的劳动保障行政部门或者政府其他有关部门的人员、工会工作者、专家学者和律师为专职的或者兼职的仲裁员。　　兼职仲裁员与专职仲裁员在执行仲裁公务时享有同等权利。　　第十二条　市劳动争议仲裁委员会负责指导区（市）劳动争议仲裁委员会的工作，并负责受理驻市南区、市北区、四方区、李沧区内下列用人单位与劳动者发生的劳动争议：　　（一）市属国有、集体和国有控股企业；　　（二）外商投资企业、台港澳商投资企业；　　（三）中央、省和外地驻青用人单位。　　在全市有重大影响的劳动争议，可以由市劳动争议仲裁委员会直接受理。　　各区（市）劳动争议仲裁委员会按照规定受理辖区内除本条第一款、第二款规定以外的用人单位与劳动者发生的劳动争议。　　第十三条　市劳动争议仲裁委员会可以将其管辖的案件移交区（市）劳动争议仲裁委员会审理；区（市）劳动争议仲裁委员会认为需要由市劳动争议仲裁委员会审理的案件，可以提请市劳动争议仲裁委员会审理。　　区（市）劳动争议仲裁委员会之间因管辖权发生异议的，由双方协商解决。协商不成的，由市劳动争议仲裁委员会指定管辖。第三章　当事人　　第十四条　用人单位和劳动者为劳动争议当事人。　　与劳动争议处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁或者由劳动争议仲裁委员会通知其参加仲裁。　　第十五条　用人单位为法人的，由其法定代表人参加劳动争议处理活动；其他用人单位，由其主要负责人参加劳动争议处理活动。　　第十六条　用人单位合并或者兼并前发生的劳动争议，以合并或者兼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，由分立后的实际用人单位为当事人。用人单位分立为若干单位后，对承受劳动权利义务的单位不明确的，分立后的单位均为当事人。用人单位解散、撤销、歇业或者破产的，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。　　第十七条　无民事行为能力、限制民事行为能力的劳动者，由其法定代理人代为参加劳动争议的处理；劳动者死亡的，其遗产继承人可以参加劳动争议的处理；无继承人的，其他利害关系人可以申请参加劳动争议的处理。　　第十八条　发生劳动争议的劳动者为三人以上，并有共同理由的，应当推举代表参加仲裁活动，代表人数由仲裁委员会确定。　　仲裁代表人的仲裁行为对其所代表的当事人发生法律效力，但仲裁代表人变更、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。　　第十九条　当事人、法定代理人、仲裁代表人可以委托一至二名代理人参加仲裁。　　委托代理人参加仲裁，必须向劳动争议仲裁委员会提供委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当明确委托事项和权限。委托代理人代为承认、放弃、变更仲裁请求或者提出反诉的，必须有委托人的特别授权。第四章　调解　　第二十条　当事人向劳动争议调解委员会申请调解，应当自劳动争议发生之日起三十日内，以口头或者书面形式提出。　　第二十一条　劳动争议调解委员会接到调解申请后，应当征询对方当事人的意见，对方当事人不愿调解的，应当在三日内以书面形式通知申请人。　　劳动争议调解委员会应当在四日内作出受理或者不受理调解申请的决定。对不受理的，应当向申请人说明理由。　　第二十二条　劳动争议调解委员会进行调解，应当由劳动争议调解委员会主任主持召开双方当事人参加的调解会议；简单的争议可由劳动争议调解委员会指定一至二名调解委员进行调解。　　第二十三条　劳动争议调解委员会应当听取双方当事人对争议事实和理由的陈述，在查明事实的基础上，依法公正调解。　　第二十四条　经调解达成协议的，由劳动争议调解委员会制作调解协议书，双方当事人应当自觉履行；调解达不成协议的，劳动争议调解委员会应当制作终止调解决定书，并在三日内送达当事人。　　第二十五条　劳动争议调解委员会中被聘任为兼职仲裁员的调解人员可以依法对一般劳动争议实行独任调解。达成协议的，经双方当事人同意，劳动争议仲裁委员会批准，依法制作调解书。　　第二十六条　劳动争议调解委员会应当在收到当事人的调解申请之日起三十日内调解结束。逾期未达成调解协议的，视为调解不成。第五章　仲裁　　第二十七条　劳动争议当事人申请仲裁，应当自劳动争议发生之日起六十日内，向有管辖权的劳动争议仲裁委员会提交申诉书。　　当事人因不可抗力或者其他正当理由未能在法定申请期限提出申请的，申请期限自障碍消除之日起继续计算。　　第二十八条　劳动争议仲裁委员会应当自收到申诉书之日起七日内作出受理或者不予受理决定，并书面告知当事人。对劳动争议仲裁委员会决定不予受理的劳动争议，当事人可以自收到不予受理决定书之日起十五日内向人民法院起诉。　　第二十九条　被诉人应当自收到申诉书副本之日起十五日内向劳动争议仲裁委员会提交答辩书和相关证据。被诉人未按时提交或者不提交答辩书的，不影响案件的审理。被诉人提出反诉的，劳动争议仲裁委员会可以合并审理。　　第三十条　当事人对自己的主张负有提供证据的责任。　　因用人单位作出开除、除名、终止和解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。　　劳动争议仲裁委员会在受理劳动争议案件后，应当告知双方当事人举证期限。　　第三十一条　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证据所在地人民法院。　　第三十二条　劳动争议仲裁委员会处理劳动争议，应当自作出受理决定之日起七日内组成仲裁庭。仲裁庭一般由三名仲裁员组成。　　对事实清楚、权利义务关系明确的劳动争议案件，劳动争议仲裁委员会可以指定一名仲裁员审理。　　对三十人以上集体劳动争议案件，应当组成三人以上单数特别仲裁庭进行审理。　　第三十三条　劳动争议仲裁委员会组成人员、仲裁员、书记员、鉴定人、勘验人以及翻译人员有下列情形之一的，必须回避；当事人有权以口头或者书面方式申请其回避：　　（一）是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属；　　（二）与本案有利害关系；　　（三）与本案当事人有其他关系，可能影响公正处理。　　当事人提出回避申请，应当说明理由，在案件开始审理时提出；回避事由在案件开始审理后知道的，也可以在辩论终结前提出。对当事人提出的回避申请，劳动争议仲裁委员会应当在七日内作出决定，并以口头或者书面方式通知当事人。　　第三十四条　劳动争议仲裁委员会审理仲裁案件，应当于开庭四日前，将开庭时间、地点书面通知当事人。当事人收到书面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，对申诉人按撤诉处理，对被诉人可以缺席裁决。　　第三十五条　开庭审理劳动争议案件，应当由双方当事人提供证据并相互质证，对案件涉及的事实、法律依据相互进行辩论。　　劳动争议仲裁委员会调查取得的证据、鉴定结果、勘验情况应当在开庭审理时由当事人质证。　　第三十六条　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、扣罚或者停发工资超过三个月，致使劳动者生活确无基本保障的；　　（二）劳动者因工负伤，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，用人单位按照规定应当支付急需的医疗费而不支付的。　　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；劳动争议仲裁委员会经审查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。　　第三十七条　一方当事人对于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依照法律规定提交人民法院。　　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。　　第三十八条　审理劳动争议案件，应当自收到仲裁申请之日起六十日内审结。特殊情况需要延期的，由劳动争议仲裁委员会负责人批准，延长期限不得超过三十日。　　下列时间不计入期间：　　（一）委托认定、鉴定的时间；　　（二）公告送达、交邮在途的时间；　　（三）管辖异议的处理时间。　　第三十九条　有下列情形之一的，应当中止仲裁：　　（一）劳动者当事人死亡，需要等待继承人表明是否参加仲裁的；　　（二）劳动者当事人丧失民事行为能力，尚未确定其法定代理人的；　　（三）一方当事人因不可抗拒的事由不能参加仲裁的；　　（四）本案必须以另一案的处理为依据，而另一案尚未处结的；　　（五）其他依法应当中止仲裁的情形。　　中止仲裁的原因消除后，恢复仲裁。　　第四十条　申诉人在裁决前申请撤诉，被诉人未提出反诉，且申诉人申请撤诉不违法的，劳动争议仲裁委员会应当于七日内作出准予撤诉的决定。　　第四十一条　劳动争议仲裁委员会依法裁决前，应当先行调解，调解达成协议的，当事人应当在调解协议上签名或盖章。劳动争议仲裁委员会应当于七日内制作调解书并送达当事人，调解书经双方当事人签收后，即具有法律效力。调解不成的，应当进行裁决。　　第四十二条　仲裁庭裁决劳动争议案件，实行少数服从多数的原则，不同意见必须如实笔录。　　仲裁庭作出裁决后，应当制作裁决书，送达双方当事人。　　第四十三条　对下列事项，劳动争议仲裁委员会应当制作决定书：　　（一）不予受理的；　　（二）管辖权有异议的；　　（三）是否准许撤诉的；　　（四）中止仲裁的；　　（五）补正裁决书、调解书中有关事项的；　　（六）其他依法需要制作决定书的事项。　　第四十四条　送达劳动争议仲裁文书，可以依法使用直接送达、留置送达、邮寄送达、公告送达等方式。　　第四十五条　当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到裁决书之日起十五日内向人民法院起诉；期满不起诉的，裁决书即发生法律效力。　　第四十六条　对发生法律效力的裁决书、调解书，当事人应当依法履行。一方当事人不履行的，另一方当事人可以依法申请人民法院强制执行。第六章　法律责任　　第四十七条　对干扰仲裁活动、阻碍劳动争议仲裁工作人员依法执行公务，依照《中华人民共和国治安管理处罚条例》应当予以处罚的，由公安机关依法处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。　　第四十八条　劳动争议仲裁工作人员徇私舞弊、滥用职权、弄虚作假、收受贿赂的，由有关部门给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。第七章　附则　　第四十九条　向境外派出劳务的单位与劳务人员因履行协议发生的争议，参照本条例执行。　　第五十条　本条例自2002年9月1日起施行。