

新版《劳动人事争议仲裁办案规则》亮点解读

朱君韬 律师



2017-6-5

近日，人力资源与社会保障部公布了新版的《劳动人事争议仲裁办案规则》（以下简称《办案规则》），对劳动人事争议案件的处理将产生较为重大的影响。笔者接下来就《办案规则》中的一些新点亮点进行解读。

第一，劳动人事争议仲裁案件的管辖更加明确。劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁机构均具有管辖权，当事人可以选择适用。在双方当事人选择不一致的情况下，劳动合同履行地的仲裁机构具有优先的管辖权。当出现多个劳动合同履行地时，最先受理的仲裁机构具有管辖权。前述劳动合同履行地是指劳动者实际工作的场所地，用人单位所在地是指用人单位注册、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。

第二，完善了仲裁简易处理程序。《办案规则》参照《民事诉讼法》中简易程序的规则设置，对仲裁的简易处理程序有了更完善的规定。

但是，对于（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四种情形，不得适用简易处理程序。简易处理的案件，经与被申请人协商同意，可以缩短或者取消答辩期；可以用电话、短信、传真、电子邮件等方式送达除调解书、裁决书以外的仲裁文书；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。上述举措旨在提高争议解决的效率，方便当事双方快速解决权利义务关系清楚、争议不大，标的额较小的案件。

第三，新设了调解协议的仲裁审查程序。双方当事人经调解组织调解达成调解协议的，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。对于（一）不属于仲裁委员会受理争议范围的；（二）仲裁委员会没有管辖权的；（三）超出规定的仲裁审查申请期间的；（四）确认劳动关系的；（五）调解协议已经过人民法院司法确认的五种情形，仲裁委员会不予受

理仲裁审查。如调解协议中存在违反法律、行政法规强制性规定的；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；当事人提供证据材料有弄虚作假嫌疑的；违反自愿原则的；内容不明确的；其他不能制作调解书的情况，仲裁委员会将不予制作调解书。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，即发生法律效力。

新《办案规则》的规定有利于稳定劳动关系，积极调解双方矛盾，为快速解决各类劳动人事纠纷提供了新途径。《办案规则》的出台能够有效的提高仲裁工作效率，及时维护劳动关系双方的合法权益。