

《劳动人事争议仲裁办案规则》

重点修改条款对比与解读

王秀淼

《劳动人事争议仲裁办案规则》（人力资源和社会保障部令第2号，以下简称旧规则）自2009年1月1日起公布施行以来，对于保障劳动人事争议仲裁委员会依法审理案件，保护当事人合法权益，维护劳动人事关系和谐与社会稳定，发挥了重要作用。随着经济形势的不断发展以及用工制度的不断深化，劳工关系面临着新的挑战，各类劳动争议案件与日俱增。为了进一步完善劳动人事争议仲裁办案制度，人力资源和社会保障部对旧规则进行了修订并于2017年5月8日发布了《劳动人事争议仲裁办案规则》（人力资源和社会保障部令第33号，以下简称新规则），新规则将于2017年7月1日起开始实施。

新规则与旧规则相比，从原来的四章五十七条，修改、扩充至五章八十一条。新规则在立法依据、管辖法院、回避制度、举证期限、送达方式、仲裁申请受理条件等诸多方面发生了变化。本文仅以其中几处重点修改为切入点，对新旧规则的内容做出对比与解读，与读者分享。

一、新规则统一了劳动争议与人事争议的仲裁程序规定，规范了人事争议仲裁的主体范围和审理范围。

新规则将2014年颁布的《事业单位人事管理条例》增加为立法依据，明确人事争议仲裁不再按照《人事争议处理规定》有关规定执行，一并按照新规则规定进行处理，真正实现了劳动争议、人事争议的彻底融合。

新规则缩小了人事争议仲裁的主体范围，规定事业单位和社会团体人事争议仲裁主体只适用于建立人事关系的工作人员，而不包括其他工作人员。同时扩大了人事争议仲裁审理范围，即将“因除名、辞退、辞职、离职等解除人事关系”修改为“因终止人事关系发生的的争议”，根据《事业单位人事管理条例》规定，终止人事关系的争议包括解除、终止聘用合同的争议，这意味着新规则将“终止聘用合同的争议”纳入了审理范围。

二、新规则明确了仲裁管辖相关规则，使得仲裁管辖规则更具有可操作性。

与旧规则相比，新规则增加“主要办事机构所在地”作为用人单位所在地，扩大了具有管辖权的仲裁委员会范围，避免了局限于法定登记注册地址而难以有效管辖的问题。

新规则进一步规定了管辖冲突时的处理原则，将旧规则“多个仲裁委员会都有管辖权的，由先受理的仲裁委员会管辖”这一规定进行进一步细化。首先明确了劳动合同履行地的优先管辖权；其次明确存在多个劳动合同履行地的，由先受理的仲裁委员会管辖；最后明确劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。新规则的补充和细化，使得仲裁管辖规则更加清晰，能够有效减少管辖冲突。

三、新规则增加协议不公开和申请不公开审理的规定，使不公开审理的范围更合理。

旧规则规定在仲裁活动中涉及国家秘密和军事秘密的，按照国家和军队的有关保密规定执行。新规则对此做出了补充规定，明确当事人协议不公开或者涉及商业秘密和个人隐私的，经相关当事人书面申请，仲裁委员会应当不公开审理。

鉴于双方在争议的过程中协议一致不公开审理的可能性较小，为了尽量减少劳动争议仲裁给用人单位带来的不利影响，用人单位可以在《劳动合同》的条款中设计有关发生劳动争议时，双方同意不公开审理的内容。

三大诉讼法都规定申请不公开审理的范围，新规则对此做出了新的修订，明确当仲裁案件涉及到当事人隐私以及商业秘密时，即经当事人书面申请，仲裁委员会应当不公开审理。比如性骚扰被单位开除的，因涉及到当事人隐私可以申请不公开审理；因窃取泄露商业秘密发生劳动争议的，因涉及商业秘密也可以申请不公开审理。

四、仲裁申请受理条件发生变化，仲裁不得再以超过仲裁时效为由不予受理。

旧规则规定，仲裁委员会对符合下列条件的仲裁申请应当予以受理，并在收到仲裁申请之日起五日内向申请人出具受理通知书：……（三）在申请仲裁的法定时效期间内。新规则删除了仲裁申请受理条件在法定时效期间方面的限制，这表面仲裁机构将不再主动审查时效一事，而是让时效回到当事人的抗辩权范围以内。这将有利于充分实现仲裁快捷化解纠纷的作用以及向当事人主义转变的价值取向。

在旧规则背景下，即便被申请人一方不对时效进行抗辩，仲裁部门也会主动审查，所以被申请人往往不需要对时效进行抗辩。但按照新规则的规定，仲裁机构将不

再主动审查，被申请人一方应提高对时效抗辩的充分认识以及实现对时效抗辩的充分准备。

五、新规则细化了适用终局裁决的范围，规定非终局或终局裁决应当分别作出裁决书。

终局裁决制度让更多涉及劳动者基本权益的简单、小额争议案件以及涉及劳动标准的争议案件终结在仲裁阶段，既有利于减少当事人讼累，又能够节约司法资源。新规则着重增强终局裁决的可操作性，细化了终局裁决的适用范围。与旧规则相比，新规则增加第一款内容，明确终局裁决的标准是单项进行衡量而非总金额。还增加了第二款和第三款内容，明确终局裁决范围中的经济补偿和赔偿金的具体项目以及终局裁决范围包括执行国家劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议，新规则规定的终局裁决的范围相对较广，充分加大了仲裁终结案件的力度。此外，还将“应当分别作出裁决”修改为“应当分别制作裁决书”，明确了一案双分号的做法，这意味劳动者可以就终局裁决先行申请执行，非终局的部分慢慢来，有利于保障当事人的合法权益得以及时实现。

六、新规则增加了简易处理程序，力图简洁、灵活、高效地处理劳动人事争议。

目前，劳动人事关系矛盾处于凸显期和多发期，劳动人事争议案件逐年增多。如何通过完善仲裁办案制度提高仲裁质量和效率，有效解决“案多人少”等突出矛盾，成为不可回避的问题。在这样的背景下，新规则进一步明确了简易处理程序，力图简洁、灵活、高效地处理劳动争议。为此，新规则明确了简易处理程序，目的是使事实清楚、权利义务关系明确、争议不大，或者标的额不超过本省（自治区、直辖市）上年度职工年平均工资，以及双方当事人同意简易处理的这三类争议案件得到便捷、高效得处理。按照新规则的内容，对适用简易处理程序的争议案件，可以指定一名仲裁员独任仲裁；经被申请人同意，仲裁庭可以缩短或者取消答辩期；可以采用电话、短信、传真、电子邮件等简便方式送达相关仲裁文书；可以根据案件情况，灵活确定举证期限、审理程序、文书制作等事项；简易处理程序也可以转化为一般程序。通过前述规定，促进简易程序案件快速结案，能够充分发挥仲裁制度高效、便捷的优势解决劳动人事纠纷。

七、新规则规范了集体争议处理程序，以更公平有效地处理集体劳动争议案件。

在经济新常态背景下，集体劳动争议频频发生，为了公平有效处理集体劳动争议案件，新规则专门规范了集体劳动人事争议处理程序，明确规定：对集体劳动人事争议，仲裁委员会应当优先立案、优先审理；仲裁庭处理集体劳动人事争议，在开庭前应当引导当事人自行协商，或者先行调解。同时，还明确规定集体案件需一次性告知仲裁事项，必须组成合议庭，可以邀请社会各界人士共同参与调解、发挥多元化解劳动人事争议机制的作用，灵活设定开庭地点等内容，有利于快速有效化解集体争议。

八、新规则增加了仲裁调解、调解协议的仲裁审查的内容，以加强仲裁程序与调解组织调解程序之间的衔接。

新规则将引导当事人协商、调解争议的“可以”修改为“应当”，明确仲裁委员会处理争议案件，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。