

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 155 回 新劳动人事争议仲裁办案规则公布

(撰稿人：殷利华)

2017 年 6 月 6 日

2017 年 5 月 8 日，人力资源与社会保障部发布了新的《劳动人事争议仲裁办案规则》(以下简称“2017 年新规则”)，将于 2017 年 7 月 1 日施行，2009 年的同名规则(以下称“2009 年旧规则”)同时废止。

相比于 2009 年旧规则，2017 年新规则主要就以下内容做了细化、修改或新规定。

1、细化了终局裁决的适用范围。《劳动争议调解仲裁法》规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，对单项裁决数额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的事项适用终局裁决。2017 年新规则明确，此处的经济补偿包括竞业限制经济补偿、劳动合同解除或终止的经济补偿；赔偿金包括未签订书面劳动合同时的第二倍工资、违法约定试用期赔偿金、违法解除或终止劳动合同的赔偿金等。

2、进一步明确了简易处理的适用。就简易处理适用的案件范围，除 2009 年旧规则中提到的事实清楚、权利义务关系明确、争议不大的、以及当事人同意简易处理的以外，2017 年新规则中明确，标的额不超过本省、自治区、直辖市上年度职工年平均工资的，也可以适用简易处理。同时，2017 年新规则明确，涉及国家利益、社会公共利益；有重大社会影响；被申请人下落不明或仲裁委员会认为不宜简易处理的案件，不适用简易处理。对于简易处理的具体操作，2017 年新规则中也做了明确，例如与被申请人协商同意后可以缩短或取消答辩期、可以以电话、短信等简便方式送达、可以根据案件情况确认举证期限、审理程序、文书制作等。

3、新规定了中止案件审理的情形，具体包括：

- (1) 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的；
- (2) 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的；
- (3) 用人单位终止，尚未确定权利义务承继者的；
- (4) 一方当事人因不可抗拒的事由，不能参加仲裁的；
- (5) 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的；
- (6) 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的；

(7) 其他应当中止仲裁审理的情形。

4、完善了仲裁文书的送达方式。2017年新规则中明确了无法送达且劳动者一方在十人以上，或受送达人拒签时，可通过在受送达人住所留置、张贴仲裁文书，并采用拍照、录像等方式记录的方式送达，自留置、张贴之日起经过三日即视为送达。

5、细化了集体劳动争议的处理程序。2017年新规则规定因履行集体合同发生的劳动争议，经协商解决不成的工会或上级工会指导劳动者推举产生的代表可以依法申请仲裁；此外，明确了集体劳动人事争议案件中，可以邀请法律工作者、律师、专家学者等第三方共同参与调解。