

福州市人民代表大会常务委员会 关于颁布施行《福州市劳动争议 处理若干规定》的公告

《福州市劳动争议处理若干规定》已于2007年3月28日经福建省第十届人民代表大会常务委员会第二十八次会议批准，现予公布，自2007年5月1日起施行。

福州市人民代表大会常务委员会
2007年4月20日

福建省人民代表大会常务委员会 关于批准《福州市劳动争议处理 若干规定》的决定

(2007年3月28日福建省第十届人民代表大会
常务委员会第二十八次会议通过)

福建省第十届人民代表大会常务委员会第二十八次会议对福州市人民代表大会常务委员会报请批准的《福州市劳动争议处理若干规定》进行了审查，认为其内容与上位法没有抵触，决定予以批准，由福州市人民代表大会常务委员会颁布施行。

福州市劳动争议处理若干规定

(2006年12月6日福州市第十二届人民代表大会
常务委员会第三十七次会议通过
2007年3月28日福建省第十届人民代表大会
常务委员会第二十八次会议批准)

第一条 为合法、公正、及时地处理劳动争议，保障劳动者和用人单位的合法权益，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，结合

本市实际，制定本规定。

第二条 本市行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者之间发生的劳动争

议的处理,适用本规定。

本市行政区域内的国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者之间发生的劳动争议的处理,依照本规定执行。

第三条 市、县(市、区)劳动和社会保障行政部门负责协调本行政区域内劳动争议处理工作,建立健全预防劳动争议发生的机制,依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查。

第四条 市、县(市、区)依法设立劳动争议仲裁委员会,按照管辖权限处理劳动争议案件。市劳动争议仲裁委员会指导、监督县(市、区)劳动争议仲裁委员会工作。

劳动争议仲裁委员会由劳动和社会保障行政部门的代表、同级工会的代表和用人单位方面的代表组成,用人单位方面的代表可以是当地经济管理部门、社会团体、行业组织的代表,主任由同级劳动和社会保障行政部门的代表担任。

劳动和社会保障行政部门的劳动争议处理机构为劳动争议仲裁委员会的办事机构,办理劳动争议仲裁委员会的日常工作。

第五条 用人单位可以设立劳动争议调解委员会,依法履行下列职责:

- (一) 调解本单位内发生的劳动争议;
- (二) 督促劳动争议双方当事人严格履行调解协议;
- (三) 对用人单位和职工进行劳动法律、法规、规章的宣传教育,做好劳动争议的预防工作。

行业、乡镇、街道可以依法设立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、用人单位代表(或者用人单位方面的代表)和工会代表组成,主任由同级工会代表担任,办事机构设在

同级工会。

第六条 本规定所称的劳动争议包括:

- (一) 用人单位开除、除名、辞退劳动者和劳动者辞职、自动离职发生的争议;
- (二) 执行国家和本省、市有关工资、社会保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议;
- (三) 履行劳动合同、集体合同发生的争议;
- (四) 支付经济补偿金、赔偿金、违约金发生的争议;
- (五) 劳动者与用人单位是否存在劳动关系引发的争议;
- (六) 依法应当受理的其他劳动争议。

第七条 用人单位与劳动者为劳动争议的当事人。

与劳动争议处理结果有利害关系的第三人可以申请参加劳动争议处理活动,也可以由劳动争议调解委员会、劳动争议仲裁委员会通知其参加。

第八条 用人单位合并或者兼并前发生的劳动争议,合并或者兼并后的用人单位为当事人。用人单位分立前发生的劳动争议,分立后的实际用人单位为当事人;分立后承受劳动合同权利和义务不明确的或者分立时剥离资产影响劳动者权益的,分立后所有用人单位为共同当事人。

用人单位被吊销营业执照、解散、撤销、歇业或者破产的,依法成立的清算组织为当事人,未成立清算组织的,其开办单位为当事人。

用人单位将工程(业务)或者经营权发包给自然人或者不具备用工主体资格的组织,该自然人或者组织招用的劳动者申请仲裁的,以发包方作为承担用工主体责任的当事人,该自然人或者组织为第三人。

第九条 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。

第十条 发生劳动争议的劳动者为三人以上，并有共同事实和理由的，应当推举仲裁代表人参加仲裁活动，代表人人数由劳动争议仲裁委员会确定。

第十一条 当事人、法定代表人、仲裁代表人可以委托一至二名代理人参加劳动争议处理活动。委托他人参加仲裁活动，必须向仲裁委员会提交有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。代理人应当依照委托权限参加劳动争议处理活动。

第十二条 处理劳动争议应当依据：

- (一) 法律、法规、规章和国家有关规定；
- (二) 依法订立的劳动合同、集体合同；
- (三) 通过民主程序制定的，并已向劳动者公示的合法的规章制度。

第十三条 劳动者与用人单位发生劳动争议，可以协商解决；不愿协商或者协商不成的，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。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

第十四条 劳动争议当事人申请调解，应当自劳动争议发生之日起三十日内，以书面或者口头方式向劳动争议调解委员会提出。

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，以书面形式向劳动争议仲裁委员会提出。

用人单位拖欠、克扣劳动者工资或者当事人因不可抗力超过申请调解、仲裁时效提出申请的，劳动争议调解委员会或者劳动争议仲裁委员会应当受理，但法律、法规另有规定的除外。

第十五条 劳动争议调解委员会调解劳动争

议，应当自当事人申请调解之日起三十日内结束，到期未结束的视为调解不成。

劳动争议调解委员会调解劳动争议应当遵循当事人双方自愿原则。经调解达成协议的，应当根据协议内容制作调解书，调解书经双方当事人签收后生效，双方当事人应当自觉履行；调解不成的，当事人在规定的期限内，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第十六条 市劳动争议仲裁委员会管辖本市重大疑难劳动争议以及各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、港澳台投资企业；
- (三) 三十人以上的集体劳动争议；
- (四) 市属国家机关、事业组织、社会团体；
- (五) 中央国家机关、外省市和境外驻榕机构；
- (六) 省劳动争议仲裁委员会授权或者指定管辖的劳动争议。

本市各区劳动争议仲裁委员会管辖区内除前款规定以外的和市劳动争议仲裁委员会授权或者指定管辖的劳动争议。

第十七条 县（市）劳动争议仲裁委员会管辖下列用人单位与劳动者发生的劳动争议：

- (一) 辖区内企业、个体经济组织、民办非企业单位；
- (二) 县（市）属及以下的国家机关、事业组织、社会团体；
- (三) 中央国家机关、省、外省市、境外驻县（市）机构；
- (四) 市劳动争议仲裁委员会指定管辖的劳动争议。

第十八条 县（市、区）劳动争议仲裁委员会发现受理的劳动争议案件不属于本委管辖的，应当在五日内移送有管辖权的劳动争议仲裁

委员会,受移送的劳动争议仲裁委员会应当受理。受移送的劳动争议仲裁委员会认为受移送的劳动争议案件依照规定不属于本委管辖的,应当报请市劳动争议仲裁委员会指定管辖,不得再自行移送。

劳动争议仲裁委员会受理案件后,当事人对管辖权有异议的,应当在提交答辩书期间提出,受理案件的劳动争议仲裁委员会应当在三日内作出裁定。

各县(市、区)劳动争议仲裁委员会之间因管辖权发生争议的,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。

第十九条 劳动争议仲裁委员会应当自收到当事人申诉申请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。劳动争议仲裁委员会决定不予受理的,应当书面说明理由,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。

第二十条 在审理过程中,被告人在答辩期间提出反诉的,可以与本诉合并审理;在答辩期满后提出的,若另一方当事人同意,且劳动争议仲裁委员会认为确有必要的,可以与本诉合并审理。

第二十一条 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,应当回避;当事人可以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,可能影响公正仲裁。

第二十二条 在审理过程中,当事人对自己提出的主张,应当依法提供证据。劳动争议仲裁委员会收到证据后,应当出具收件收执。

因用人单位作出的开除、除名、辞退、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的劳动争议,由用人单位承担举证责任。

用人单位形成或者保管的证据,劳动争议仲裁委员会应当责令用人单位提交或者依职权主动收集证据;用人单位拒不提交的,劳动争议仲裁委员会可以继续审理案件,并按照有利于保护劳动者利益的原则作出裁决。

第二十三条 在审理过程中,需要对患病、非因工负伤或者因工负伤的当事人作出疾病或者伤残评定等级鉴定的,劳动争议仲裁委员会应当委托有资质的鉴定机构进行鉴定。

第二十四条 用人单位无法将解除劳动合同书面通知直接送达劳动者,但按规定采取下列方式之一的,视为送达:

- (一) 交与劳动者同住的成年亲属签收;
- (二) 邮寄送达;
- (三) 公告送达。

邮寄送达以挂号查询回执上注明的收件日期为送达日期;公告送达应当在前款第一、二项无法实行情况下,方可采取,以用人单位发出公告之日起满三十日为送达日期。

第二十五条 用人单位未与劳动者签订劳动合同的,可以参照下列凭证认定双方是否存在劳动关系:

- (一) 工资支付凭证或者记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;
- (二) 单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明劳动关系的证件;
- (三) 劳动者填写的并能体现用人单位聘用关系的招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录;
- (四) 考勤记录;
- (五) 其它能证明双方劳动关系的凭证。

第二十六条 有下列情形之一的劳动争议案件,劳动争议仲裁委员会经初步审理后,可以根据劳动者的申请,先行作出部分裁决:

(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保障的;

(二) 劳动者因工负伤,用人单位不支付急需的医疗费;

(三) 劳动者患病,在规定的医疗期内,用人单位不支付急需的医疗费的。

当事人对先行作出的部分裁决不服的,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应当在三日内作出复议决定,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。

第二十七条 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的,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。

第二十八条 在审理过程中,劳动争议仲裁委员会对下列有关事项,应当书面作出裁定、决定或者通知:

- (一) 受理仲裁申请;
- (二) 仲裁管辖权异议;
- (三) 驳回仲裁申请;
- (四) 回避申请;
- (五) 中止、终结、恢复或者重新审理;
- (六) 撤回仲裁申请;
- (七) 当事人申请延期的处理;
- (八) 纠正仲裁调解书、仲裁裁决书的笔误;
- (九) 中止或者终结原裁决的执行;
- (十) 其他需要作出裁定、决定或者通知的

事项。

对前款第(二)项裁定,当事人可以向作出裁定的劳动争议仲裁委员会申请复议一次。劳动争议仲裁委员会应当在三日内作出复议决定,并通知复议申请人。

第二十九条 劳动争议仲裁委员会在处理劳动争议案件过程中,遇有下列情形之一的,可以终结案件审理:

(一) 申诉人申请撤回仲裁申请的;

(二) 劳动争议案件受理期间,当事人双方自行和解的;

(三) 劳动者一方当事人死亡,没有继承人或者继承人放弃仲裁权利的;

(四) 依法应当终结处理的其它情形。

第三十条 劳动争议仲裁委员会决定受理的劳动争议案件应当在收到仲裁申请之日起六十日内审结。案情复杂需要延期审理的,经劳动争议仲裁委员会批准可以适当延期,但是延长的期限不得超过三十日。

下列时间不计入审理期间:

- (一) 勘验、委托鉴定的时间;
- (二) 公告送达、交邮在途的时间;
- (三) 管辖权异议的处理时间。

第三十一条 劳动争议仲裁委员会处理劳动争议,应当先行调解,调解达成协议的,应当根据协议内容制作调解书,调解书经双方当事人签收,即具有法律效力。

调解未达成协议或者调解书送达前当事人反悔的,劳动争议仲裁委员会应当及时裁决,作出裁决后,应当制作裁决书,送达双方当事人。

当事人对仲裁裁决不服的,自收到裁决书之日起十五日内,可以向人民法院起诉;期满不起诉的,裁决书即发生法律效力。

第三十二条 劳动争议当事人申请仲裁,应当按照国家有关规定交纳仲裁费。

劳动者交纳仲裁费确有困难，且符合下列情形之一的，可以向受案的劳动争议仲裁委员会申请减、缓、免交仲裁费：

- (一) 没有固定收入的伤病残人员；
- (二) 符合当地政府规定的最低生活保障人员；
- (三) 追讨欠薪的农民工；
- (四) 按规定可以接受法律援助的人员；
- (五) 其他确有困难的人员。

第三十三条 仲裁工作人员在劳动争议处理活动中，徇私舞弊、收受贿赂、滥用职权、泄露秘密和个人隐私的，由所在单位或者上级机关给予行政处分，是仲裁员的，劳动争议仲裁委员会

应当予以解聘；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十四条 劳务派遣机构与劳动者发生的争议、非法用工单位的劳动者受到事故伤害或者患职业病，经劳动能力鉴定委员会鉴定后因赔偿金额发生的争议，参照本规定处理。

劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险费而发生的争议，参照本规定处理。

第三十五条 本规定自2007年5月1日起实施。

关于《福州市劳动争议处理若干规定》的说明

(2007年3月26日在福建省第十届人民代表大会

常务委员会第二十八次会议上)

福州市人大常委会副主任 杨爱金

主任、各位副主任、秘书长、各位委员：

我受福州市人大常委会委托，现就《福州市劳动争议处理若干规定》（以下简称《若干规定》）说明如下：

一、立法的必要性

改革开放以来，随着我国各项劳动制度的改革与深化，福州市用人单位进入了各种经济成分并存的阶段。部分国有企业改制，三资企业、私营企业、个体工商户比例不断上升，加上大量的外来劳动力，劳动关系趋于复杂，用人单位违反劳动法律、法规，侵害劳动者权益的现象时有发生。有的用人单位拖欠、克扣劳动者特别是农民工工资，有的不依法与劳动者签订劳动合同，随

意解聘职工且不支付经济补偿金，有的不依法缴纳社会保险费，不支付工伤医疗费等等，因此，近年来劳动争议仲裁案件逐年增多，影响劳动关系的和谐稳定，也影响了福州市经济发展和社会进步。为了合法、公正、及时地处理劳动争议，给劳动者营造和谐的法制环境，促进福州经济发展和社会和谐，亟需根据国家《劳动法》和《企业劳动争议处理条例》等法律法规，结合我市实际，制定一部具有地方特色的，可操作性强的劳动争议处理法规。

二、《若干规定》的制定过程

《若干规定》是2006年福州市人大常委会立法计划的项目之一。福州市劳动和社会保障局作