

安徽省劳动人事争议调解仲裁条例

(2026年3月27日安徽省第十四届人民代表大会常务委员会第二十三次会议通过)

第一章	总则
第二章	预防
第三章	协商
第四章	调解
第五章	仲裁
第六章	多元处理
第七章	法律责任
第八章	附则

第一章 总则

第一条 为了公正及时处理劳动人事争议,保护当事人合法权益,促进劳动人事关系和谐稳定,根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国人民调解法》和有关法律、行政法规,结合本省实际,制定本条例。

第二条 本条例适用于本省行政区域内劳动人事争议的预防、协商、调解和仲裁等活动。

第三条 劳动人事争议处理工作应当坚持中国共产党的领导,遵循合法、公正、及时、着重调解的原则,坚持和发展新时代“枫桥经验”,用好“六尺巷工作法”,依法保护当事人的合法权益。

第四条 县级以上人民政府应当加强劳动人事争议处理工作,建立健全劳动人事争议预防、调解、仲裁工作力量。

第五条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门负责指导本行政区域内劳动人事争议调解仲裁工作,并会同工会和企业联合会、工商业联合会等用人单位代表组织建立健全协调劳动关系三方机制,共同研究解决劳动争议的重大问题。

县级以上人民政府有关部门按照各自职责做好劳动人事争议处理相关工作。

第六条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门以及有关单位应当加强劳动人事争议处理工作信息化建设,充分运用互联网、大数据等推进科技赋能,建立信息互通共享机制,提升劳动人事争议处理工作信息化、智能化水平。

第二章 预防

第七条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门联合地方总工会、用人单位代表组织等建立健全劳动人事争议风险监测预警机制,开展劳动人事争议风险的监测研判和预警工作。

第八条 工会应当依法开展劳动法律监督,通过发出提示函、意见书、建议

书等方式,促进用人单位依法用工,预防和化解劳动人事争议。

第九条 用人单位代表组织应当支持和指导用人单位开展劳动人事争议预防工作,引导用人单位建立和完善劳动人事规章制度。

第十条 用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当按照法定程序进行。在规章制度和重大事项实施过程中,工会或者劳动者认为不适当的,有权向用人单位提出。

劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德,遵守用人单位依法制定的各项规章制度。

第三章 协商

第十一条 发生劳动人事争议时,劳动者可以与用人单位协商,也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商,达成和解协议。

和解协议依法对双方当事人具有约束力,当事人应当履行。

第十二条 地方总工会指导用人单位工会帮助劳动者与用人单位开展劳动人事争议协商,做好咨询解答、劝解疏导、促成和解等工作。

用人单位代表组织应当支持和指导用人单位开展协商。

鼓励、支持社会力量依法开展劳动人事争议协商咨询、代理服务等工作。

第十三条 发生五十人以上或者社会影响较大的集体劳动人事争议,经劳动者申请,地方总工会应当及时指导和协助其与用人单位进行协商。

第十四条 当事人就劳动人事争议协商达成一致的,工会应当推动和解协议履行。当事人未按期履行和解协议的,工会应当主动做好引导申请调解等工作。

第四章 调解

第十五条 发生劳动人事争议,当事人可以到下列调解组织申请调解:

- (一)用人单位劳动人事争议调解组织;
- (二)依法设立的基层人民调解组织;
- (三)在乡镇、街道设立的具有劳动人事争议调解职能的组织;
- (四)区域性、行业性劳动人事争议调解组织;
- (五)其他依法设立的具有劳动人事争议调解职能的组织。

安徽省人民代表大会常务委员会公告

(十四届)第七十三号

《安徽省劳动人事争议调解仲裁条例》已经2026年3月27日安徽省第十四届人民代表大会常务委员会第二十三次会议通过,现予公布,自2026年5月1日起施行。

安徽省人民代表大会常务委员会
2026年3月31日

前款第一项、第三项和第四项所规定的调解组织为本条例所称的专业性劳动人事争议调解组织。

第十六条 专业性劳动人事争议调解组织依法履行下列职责:

(一)调解劳动人事争议,督促调解协议的履行;

(二)宣传劳动人事法律、法规和政策;

(三)法律、法规规定的其他职责。

第十七条 专业性劳动人事争议调解组织可以根据当事人的申请或者征得当事人同意后开展调解,也可以接受劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)、人民法院的委派、委托,邀请开展调解。

专业性劳动人事争议调解组织应当自受理调解申请之日起十五日内结束调解。经双方当事人同意,可以延长。法律、行政法规另有规定的,从其规定。

第十八条 专业性劳动人事争议调解组织可以按照下列程序进行调解:

(一)核实当事人身份、代理人身份以及调解权限,告知当事人权利义务;

(二)根据双方当事人的陈述和相关证据材料了解争议事实;

(三)向当事人阐明相关法律、法规和政策,开展调解工作。

调解组织及其工作人员应当对调解过程中获悉的相关信息和资料保密。

第十九条 有下列情形之一的,专业性劳动人事争议调解组织终止调解:

(一)当事人自行和解;

(二)一方或者双方当事人拒绝或者退出调解;

(三)调解期限内未达成调解协议;

(四)存在无法继续调解的其他情形。

调解组织终止调解,应当通知双方当事人并予以记录,除前款第一项规定的情形外,还应当同时告知当事人可以依法通过其他途径维护合法权益,并为

当事人提供指引和协助。

第二十条 经调解达成的调解协议,对双方当事人依法具有约束力,当事人应当履行。双方当事人可以依法申请仲裁审查或者司法确认。

仲裁委员会受理仲裁审查申请后,经审查认为调解协议的形式和内容合法有效的,依法制作仲裁调解书;经审查认为调解协议有必要变更的,经双方当事人书面确认变更内容后,依法按照变更后的内容制作仲裁调解书;经审查决定不予制作调解书的,依法出具不予确认决定书。

第二十一条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门应当指导专业性劳动人事争议调解组织建立和完善调解员的选聘、业务培训等制度。

第五章 仲裁

第二十二条 仲裁委员会按照统筹规划、合理布局 and 适应实际需要的原则设立。仲裁委员会按照国家有关规定组成。

第二十三条 仲裁委员会裁决劳动人事争议案件实行仲裁庭制。仲裁委员会可以根据案件处理实际需要,通过派驻仲裁、巡回仲裁、流动仲裁的方式,就近就地处理争议案件。

劳动人事争议仲裁院(以下简称仲裁院)为劳动人事争议仲裁委员会下设的办事机构,具体承担仲裁委员会的日常工作。

第二十四条 仲裁员分为专职仲裁员和兼职仲裁员。

兼职仲裁员进行仲裁活动,所在单位应当支持。

兼职仲裁员在聘任期间不得担任受聘仲裁委员会受理的劳动人事争议案件的委托代理人。兼职仲裁员与案件的委托代理人同为同一律师事务所律师或者其他关系,可能影响公正裁决的,兼职仲裁员应当依法回避。

第二十五条 劳动者一方在十人以

上并有共同请求的劳动人事争议,可以依法推举三至五名代表人参加仲裁活动;无法推举代表人的,工会可以指导和协助劳动者推举代表人。

第二十六条 仲裁过程中劳动者申请保全的,应当通过仲裁委员会向人民法院申请。仲裁委员会应当向人民法院提交申请书以及仲裁案件受理通知书等相关材料。

第二十七条 劳动人事争议案件应当自仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的,延长期限依法不得超过十五日。

第二十八条 仲裁委员会在案件处理完结后,可以向用人单位和有关部门提出依法规范用工行为、加强监督管理的书面建议。

第二十九条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门应当加强与市场监管部门、金融部门和其他行业主管部门的沟通协调,相关部门对劳动人事争议仲裁工作予以支持。

第三十条 禁止携带管制物品、易燃易爆物品、强腐蚀性物品等危险物品进入仲裁场所。仲裁参与人和其他人员应当按照国家规定配合安全检查。

第三十一条 仲裁参与人和其他人员参加仲裁活动,不得有下列行为:

(一)干扰仲裁活动,违反仲裁庭纪律,以暴力、威胁或者其他方法阻碍仲裁工作人员执行职务;

(二)故意损毁仲裁庭笔录等仲裁文书;

(三)对仲裁工作人员、当事人和其他仲裁参与人进行侮辱、诽谤、诬陷、殴打或者打击报复;

(四)其他妨害仲裁活动的行为。

第三十二条 仲裁委员会应当有专门仲裁场所,配备符合法定仲裁庭组成要求,满足案件处理需要的专职仲裁员以及记录、安保、案卷管理等辅助工作人员,配备仲裁所需要的专业设施、设备。

仲裁场所应当悬挂仲裁徽章,仲裁工作人员在仲裁活动中应当统一着装,佩戴仲裁徽章。

第三十三条 仲裁员依法开展劳动人事争议仲裁活动的,按照有关规定给予办案补助。

第六章 多元处理

第三十四条 县级以上人民政府应当健全政府负责,有关部门和工会、用人

单位代表组织共同参与的劳动人事关系群体性事件应急联动处置机制。

第三十五条 健全劳动人事争议调解与人民调解、行政调解、司法调解联动工作体系,鼓励、支持社会力量参与调解。仲裁委员会可以邀请工会、用人单位代表组织和行业主管部门等有关方面人员参加调解仲裁活动,协助解决争议。

第三十六条 处理劳动人事争议应当依法加强调解、仲裁与诉讼的衔接,引导当事人通过调解等非诉讼方式化解争议;调解不成的,及时引导当事人进入仲裁程序。

县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门应当与人民法院建立定期联席会议、案件信息交流、联合业务培训等制度。

第三十七条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、司法行政部门以及仲裁院、法律援助机构应当建立完善调解仲裁法律援助协作工作机制。司法行政部门可以在仲裁院设立法律援助工作站或者法律援助窗口,人力资源社会保障行政部门应当为其提供必要的工作条件。

第三十八条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门应当与人民法院、司法行政部门、工会、用人单位代表组织等加强协同合作,构建新就业形态劳动纠纷一站式多元联合调解工作模式,合力化解新就业形态劳动纠纷。

第七章 法律责任

第三十九条 违反本条例规定的行为,法律、行政法规已有行政处罚规定的,从其规定;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第四十条 仲裁参与人和其他人员违反本条例第三十条、第三十一条规定的,仲裁委员会可以批评教育、责令改正;构成违反治安管理行为的,由公安机关依法给予治安管理处罚。

第四十一条 劳动人事争议调解员、仲裁员以及其他工作人员在劳动人事争议调解仲裁活动中,有下列行为之一的,视情节轻重,劳动人事争议调解组织或者仲裁委员会应当予以批评教育、解聘等处理;属于国家工作人员的,依法给予处分:

(一)与当事人串通,损害国家、集体或者第三人的合法权益;

(二)帮助当事人伪造、毁灭证据;

(三)私自收取费用,接受当事人及其代理人的财物或者其他利益;

(四)泄露在劳动人事争议调解、仲裁活动中知悉的国家秘密、商业秘密、个人隐私;

(五)其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的行为。

第八章 附则

第四十二条 本条例自2026年5月1日起施行。

安徽省人民代表大会常务委员会:

受省人民政府委托,现就《安徽省劳动人事争议调解仲裁条例(草案)》(以下简称《条例(草案)》)的情况说明如下:

一、制定必要性

一是贯彻落实习近平总书记重要指示精神 and 党中央决策部署的需要。党的二十届三中全会强调:“完善劳动关系协商协调机制,加强劳动者权益保障”。习近平总书记多次作出重要指示批示,要求“坚持和发展新时代‘枫桥经验’”、“及时化解劳动关系矛盾纠纷”、“把非诉讼纠纷解决机制挺在前面”。2024年10月,习近平总书记在安庆桐城市考察时指出,“人民内部矛盾要用调解的办法解决”。制定《条例(草案)》,是落实习近平总书记重要指示精神和党中央决策部署

的重要举措,有利于预防化解劳动人事争议,保护当事人合法权益。

二是促进劳动人事关系和谐发展,维护社会稳定的需要。随着经济社会快速发展,劳动人事争议数量不断增多、诉求更加复杂多样。制定《条例(草案)》,建立健全劳动人事争议处理机制,加强劳动人事争议处理工作,有助于及时、有效地化解劳动人事争议,防止矛盾激化升级,维护社会稳定大局,为经济社会持续健康发展提供有力保障。

省人大常委会:

3月26日上午,常委会分组会议审议了《安徽省劳动人事争议调解仲裁条例(草案修改稿)》(以下简称修改稿)。常委会组成人员普遍认为修改稿比较成熟,总体表示赞成,同时也提出了一些修改意见,建议修改后提请常委会本次会议表决。会后,法制工作委员会会同社会建设工作委员会、省司法厅、省人社厅,根据常委会组成人员的审议意见,对修改稿进行了认真研究和初步修改。26日下午,法制委员会召开会议,听取了法制工作委员会初步修改情况的说明,进行统一审议,形成了《安徽省劳

关于《安徽省劳动人事争议调解仲裁条例(草案)》审议结果的报告

——2026年3月27日在安徽省第十四届人民代表大会常务委员会第二十三次会议上

省人民代表大会法制委员会副主任委员 汪利民

动人事争议调解仲裁条例(草案表决稿)》(以下简称表决稿),并于27日上午向主任会议作了汇报。现将审议结果报告如下:

一、关于政府购买服务

修改稿第七条对处理劳动人事争议

可以依法采用政府购买服务方式作出规定。有些常委会组成人员提出,该条表述可能存在歧义,且与修改稿第四条内容有重复之处,建议修改完善。根据常委会组成人员的审议意见,建议将修改稿第七条调整作为第四条第三款,修改为:“开展劳动人事争议处理相关工作

可以依法采用政府购买服务方式。”(表决稿第四条第三款)

二、关于科技赋能

有的常委会组成人员提出,加强信息化建设,要充分发挥互联网、大数据等现代信息技术在劳动人事争议处理工作

工作中的责任。(第四条至第六条)

二是规范劳动人事争议的预防、协商。通过建立健全劳动人事争议风险监测预警机制,明确工会、用人单位代表组织和用人单位的预防、协商责任,全面规范劳动人事争议的预防、协商工作。(第八条至第十五条)

三是注重调解基础性作用的发挥。建立企业、乡镇、行业等多层次调解组织体系,明确调解期限、终止调解、调解协议的确认等内容,规范调解程序,推动柔

性化解矛盾。(第十六条至第二十条)

四是完善仲裁程序,优化仲裁服务。立足提升仲裁可及性和降低当事人维权成本,细化当事人、第三人、集体案件代表人等规定,完善公告送达、审理期限、调查取证、财产保全等程序。(第二十六条至第三十四条)

五是强化劳动人事争议多元处理。建立多元联动调解体系,明确调裁诉衔接内容,提出在仲裁院设立法律援助工作站或者法律援助窗口,整合各方资源力量,畅通争议处理程序衔接,全力化解争议。(第三十八条至第四十二条)

此外,规定了相关法律责任条款(第四十三条至第四十六条)和附则(第四十七条至第四十八条)。

《条例(草案)》和以上说明,请一并审议。

此外,根据常委会组成人员的审议意见,还作了部分文字修改和条序调整。表决稿已按上述意见作了修改。

法制委员会认为,根据有关法律、行政法规,结合我省实际,制定《安徽省劳动人事争议调解仲裁条例》,对及时公正处理劳动人事争议,维护当事人合法权益,促进劳动人事关系和谐稳定,具有重要意义。经过常委会第十七次会议以及本次会议审议,修改后形成的表决稿符合本省实际,与有关法律、行政法规不相抵触,常委会组成人员的审议意见已基本吸收,比较成熟,建议常委会本次会议表决。

深耕银发沃土 赋能司法发展

——宿州市中级人民法院老干部工作谱写新篇章

近年来,宿州市中级人民法院认真贯彻落实中央、省、市老干部工作会议精神,用心用情、精准精细做好老干部工作,推动老干部工作与法院中心工作深度融合、同频共振,为新时代法院高质量发展凝聚银发智慧、贡献银发力量。

深化政治建设 坚守初心使命

宿州中院始终将政治建设摆在老干部工作首位,引领老干部进一步坚定理想信念,确保“离岗不离党,退休不褪色”。完善离退休党支部建设,建优配强支部班子,规范支部组织生活,依托“三会一课”、主题党日,组织座谈交流、红色基地参观、重温入党誓词等活动,持续增强党组织凝聚力。组织开展老干部专题学习、座谈交流、主题党日活动20余场,为行动不便的老干部“送学上门”,确保政治学习“不漏一人、不落一课”。

老干部支部荣获全市离退休干部职工示范党支部。

加强机制建设 凝聚银发力量

2024年8月,宿州中院创新设立“银发法官工作室”,邀请一批政治素质高、业务能力强、群众经验丰富的退休法官,以“业务领路人、业务助力人、法治思想传播人”为三大核心角色定位,聚焦案件矛盾纠纷调解、案件质量评查、法治宣传等方面,贡献银发智慧、发挥余热,取得了较好成效。工作室成立以来,已吸收6名退休法官返聘回流,成功调解各类矛盾纠纷206件,参与案件质量评查300余件,听取并采纳关于智慧法院建设、年轻干警培养等建议10余条。2025年,13名退休干部入选市级“银发人才数据库”,5名退休法官入选省级“银发人才数据库”。

赋能职能拓展 发挥余热作用

为充分发挥离退休干部政治优势、经验优势和威望优势,宿州中院为老干部搭建好平台,助力法院工作提升。动员老干部积极参与关心下一代工作,组织老干部开展“法治进校园”“模拟法庭”“红色故事宣讲”等活动。2025年,共组织开展各类宣讲活动20余场,覆盖师生上万人次。院关工委获全市关工委工作先进集体。发挥“传帮带”作用,用好用活退休法官“资源富矿”,通过与各业务庭青年法官“结对子”,提供办案指导,分享办案技巧,传授办案经验,传承司法作风,帮助年轻干警有效破解工作难题,实现司法经验的有序传承。

优化服务保障 传递司法温暖

严格落实离退休干部生活保障,定

期召开老干部工作协调会,聚焦老同志急难愁盼问题,推行“一人一策”精准服务。坚持开展“春节”“重阳节”等重大节日走访慰问,倾听意见建议。为退休干部举办荣誉退休仪式,不断增强老干部的政治荣誉感和组织归属感。定期举办各类文体活动,丰富老同志精神文化生活。搭建“老干部微信群”,线上平台收集需求、线下及时反馈解决,切实把对老干部关心关爱政策落到实处。

做好老干部工作,是一种责任,更是一份情怀。下一步,宿州中院将以“让党放心、让老同志满意”为目标,不断创新工作思路、优化工作举措、提升服务水平,用心用情做好老干部工作,为推动法院工作现代化建设作出新的更大贡献。

(文/图 周里)



2024年8月9日,宿州中院举行银发法官工作室揭牌仪式。