关于进一步做好劳动争议案件仲裁终局裁决工作的通知

吉市人社联发〔2017〕26号

各县（市、区）人力资源和社会保障局、人民法院：

为贯彻落实吉林省人力资源和社会保障厅等八部门《关于贯彻落实进一步加强劳动人事争议调解仲裁，完善多元处理机制意见的通知》（吉人社联字〔2017〕60号）精神，进一步明确劳动争议案件终局裁决适用范围，统一劳动争议案件仲裁尺度，保证我市劳动争议案件依法、公正、高效处理，依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》、《劳动人事争议仲裁办案规则》等相关规定，结合我市劳动争议处理工作实践，现就进一步做好劳动争议案件仲裁终局裁决工作通知如下：

一、终局裁决的适用范围

申请人根据调解仲裁法第四十七条第（一）项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，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，应当适用终局裁决。

前款经济补偿包括《中华人民共和国劳动合同法》规定的竞业限制期限内给予的经济补偿、解除或者终止劳动合同的经济补偿等；赔偿金包括劳动合同法规定的未签订书面劳动合同第二倍工资、违法约定试用期的赔偿金、违法解除或者终止劳动合同的赔偿金等。

根据调解仲裁法第四十七条第（二）项的规定，因执行国家的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应当适用终局裁决。

1.劳动报酬主要包括：

（1）计时（件）工资（含病假工资、停工留薪期工资、基本生活费等特殊情况下支付的工资）；

（2）奖金；

（3）津贴和补贴；

（4）加班加点工资。

2.经济补偿金主要包括：

（1）解除、终止劳动合同的经济补偿金；

（2）未提前三十日书面通知解除劳动合同的一个月工资；

（3）未休带薪年休假工资报酬差额；

（4）竞业限制补偿金。

3.赔偿金主要包括：

（1）违法解除、终止劳动合同的赔偿金；

（2）未提前三十日书面通知解除劳动合同的赔偿金；

（3）未签订书面劳动合同的二倍工资差额；

（4）违法约定试用期的赔偿金。

4.“工作时间”争议是指：因执行国家标准，在履行集体合同或劳动合同时发生的劳动者为用人单位提供劳动时间的争议。

5.“休息休假”争议是指：因执行国家标准，发生的关于工时制度规定之外的时间、节假日、年休假、探亲假、婚丧假、生育假等争议。

6.“社会保险”争议是指：因用人单位没有依法为劳动者缴纳工伤和生育保险费，劳动者要求用人单位直接支付工伤和生育保险待遇和赔偿金的争议；或用人单位依法为劳动者缴纳了工伤保险费，因用人单位是否应当依法承担的部分工伤保险待遇发生的争议。

二、终局裁决的适用原则

（一）终局裁决仅限于申请人为劳动者的劳动争议案件；

（二）符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条第（一）项所述类型的劳动争议案件，经仲裁裁决，每项裁决结果所确定的数额均不超过裁决做出时当地月最低工资标准十二个月金额的，应当按照终局裁决处理；

（三）符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条第（一）项所述类型的劳动争议案件，经仲裁裁决予以驳回的，应当按照终局裁决处理；

（四）仲裁裁决用人单位支付劳动者劳动报酬、经济补偿、赔偿金时，按对应的各分项（含相关联的经济补偿金或赔偿金）分别确定是否未超过本市月最低工资标准十二个月金额；

（五）按集体争议立案的劳动争议案件，单个劳动者的请求事项符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定的终局裁决情形的，适用终局裁决；

（六）用人单位以扣压劳动报酬的方式向劳动者违规收取押(压)金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议，适用终局裁决；

（七）仲裁庭裁决案件时，裁决内容同时涉及终局裁决和非终局裁决的，应当分别制作裁决书，并告知当事人相应的救济权利。两份裁决书的编号可采用一个案号两个支号的形式；

（八）对劳动关系存疑的案件，不适用终局裁决。

三、附则

（一）在立案阶段，当事人的请求事项应按劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金、赔偿金、执行国家的劳动标准和其他事项分类填写。本市各级劳动人事争议仲裁机构应在立案阶段，规范当事人按本通知要求填写申请书。

（二）终局裁决在尾部表述权利救济时应为：本裁决为终局裁决。申请人如不服本裁决，可于本裁决书送达之日起十五日内，向吉林市××县（市、区）人民法院提起诉讼；被申请人有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定的情形之一的，可于本裁决书送达之日起三十日内，向吉林市中级人民法院申请撤销裁决。劳动者逾期不起诉、用人单位逾期不申请撤销裁决的，本裁决自作出之日起发生法律效力。一方当事人拒不履行生效仲裁裁决的，另一方当事人可以向人民法院申请强制执行。

吉林市人力资源和社会保障局 吉林市中级人民法院

2017年11月24日