

劳动仲裁通知书

劳动争议仲裁告知书

一、仲裁请求不当的风险。当事人申请仲裁时，应依据客观事实和有关劳动法律、法规提出自己的请求事项。请求不当或随意扩大请求范围，将会承担不利的法律后果。

二、劳动争议仲裁公开进行，但当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

三、按时出庭。当事人收到书面开庭通知书后，必须准时到达应到场所。当事人有正当理由无法按时参加庭审的，应当在开庭三日前向仲裁委请求延期开庭，是否延期，由仲裁委决定。当事人无正当理由拒不到庭或在开庭期间未经仲裁庭同意自行退庭的，对申请人按撤回仲裁申请处理，对被申请人按缺席裁决处理。当事人开庭迟到三十分以上的，视为拒不到庭。

四、遵守仲裁庭纪律。当事人在庭审过程中应当遵守仲裁庭纪律，服从仲裁庭指挥。违反仲裁庭

纪律，经仲裁庭二次警告仍不改正的，对申请人按撤回仲裁申请处理，对被申请人按缺席裁决处理。

五、终局裁决。下列劳动争议，除法律另有规定外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自做出之日起发生法律效力：

（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；

（二）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。

六、注意事项。依法、公正、及时是劳动争议仲裁委员会处理劳动争议的原则。为促进廉洁执法、保证案件的公正审理，特向当事人及代理人提出下列注意事项：

（一）不准以任何方式向办案人员行贿、送礼和请吃；

（二）不准为办案人员购置物品和谋取不正当利益；

(三) 不准自己或委托他人向办案人员说情;

(四) 不准贿赂他人作虚假证明;

(五) 不准诬告陷害办案人员。

×××劳动争议仲裁委员会

×××劳动争议仲裁委员会

劳动争议仲裁举证通知书

依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、
《劳动争议仲裁委员会办案规则》等有关法律、法规规定，同时参照民事证据规则的一般规定，现将有关举证事项通知如下：

1、当事人在参加仲裁活动中，应当提交能证明其身份的相应的证据材料。当事人为个人的，应提供身份证件、通讯地址、电话及劳动合同等；当事人为用人单位的，应提供营业执照副本及复印件等。

2、当事人对自己的主张有责任提供证据。当事人没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。

3、在劳动争议案件中，由主张劳动关系成立的一方当事人对劳动关系成立的事实承担举证责任。主张劳动合同关系变更、解除、终止的一方当事人对其主张的事实承担举证责任。对劳动合同是否履行发生争议的，由负有履行义务的一方当事人承担举证责任。

4、当事人因下列事项发生争议的，由用人单位承担举证责任：用人单位作出开除、除名、辞退解除劳动合同等决定；劳动报酬支付；计算劳动者工作年限；劳动者出勤状况； 工伤待遇给付；经济补偿金给付；办理档案和社会保险关系转移手续；用人单位规章制度及其效力；商业秘密保护；属于用人单位掌握的与争议有关的其他证据。

应当由用人单位承担举证责任的有关证据，用人单位拒不提供的，应当承担不利后果。

5、当事人应当在劳动争议仲裁开庭前提交证据。在庭审过程中，当事人要求补充提交证据材料的，经仲裁庭许可，应在仲裁庭指定的时间内提

交。仲裁庭在审理过程中认为有必要补充证据的，可以通知当事人在一定期限内提交。

6、证据应当在开庭时由双方当事人质证。除仲裁庭认为该证据可能影响案件处理结果而必须质证的以外，对当事人逾期提交的证据，对方当事人有权不同意质证。当事人

提供的证据经查证属实的，仲裁庭应将其作为认定事实的依据。

7、当事人向本委提供证据，应当提供原件或者原物，或经本委核对无异的复制件或复制品。同时应对提交的证据材料逐一分类编号并装订成册，在证据清单上对证据材料的名称、份数、页数及其来源、证明对象和内容作简要说明，并签名或盖章，注明提交日期，同时依照对方当事人人数提交证据材料副本。

8、当事人向本委提供外文书证或者外文说明资料，应当附有中文译本。

9、当事人可以申请证人出庭作证。当事人申请证人出庭作证的，应当在仲裁开庭前书面提出，并经本委许可。

10、当事人增加、变更仲裁请求的，应当在仲裁开庭前书面提出。

（仲裁委印章）

附：证据清单篇三：申请劳动人事争议仲裁须知及风险告知书

申请劳动人事争议仲裁须知及风险告知书

当您准备参加劳动人事争议仲裁活动时，请仔细阅读本材料，以便您了解仲裁活动中的相关规定，方便您依法维护自身的合法权益。

一、劳动纠纷有哪些解决方式

发生劳动人事争议，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。这些方式都不能解决问题时，可以向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁

委)提出仲裁申请,也可以不经协商或调解直接提出仲裁申请。

二、仲裁委受理哪些案件

依据《劳动人事争议办案规则》第二条的规定,劳动人事争议仲裁委受理以下争议案件:(一)企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间,以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间,因确认劳动关系,订立、履行、变更、解除和终止劳动合同,工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护,劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;(二)实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照公务员法管理的机关(单位)与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议;(三)事业单位与工作人员之间因除名、辞退、辞职、离职等解除人事关系以及履行聘用合同发生的争议;(四)社会团体与工作人员之间因除名、辞退、辞职、离职等解除人事关系以及履行聘用合同发生

的争议；（五）军队文职人员聘用单位与文职人员之间因履行聘用合同发生的争议；（六）法律、法规规定由仲裁委员会处理的其他争议。

三、当事人应当到哪个仲裁委申诉

当事人应当向有管辖权的仲裁委提交劳动人事争议仲裁申请。

（一）劳动争议的管辖：

1、用人单位注册地及劳动合同履行地位于城六区的劳动争议案件，由用人单位注册地仲裁委管辖；

2、用人单位注册地及劳动合同履行地位于城六区的、注册资金在 1000 万美元以下的中央、市属单位与外商合资、合作企业和外商投资企业（含港澳台合资、合作和独资企业）的劳动争议案件，由用人单位注册地仲裁委管辖；

3、用人单位的注册地或劳动合同履行地不在城六区，而是位于远近郊区或经济技术开发区的、或者劳动合同履行地在本市，而注册地在外埠的劳动

，由用人单位注册地或劳动合同履行地的仲裁委管辖，双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁委申请仲裁的，由劳动合同履行地的仲裁委管辖

（二）人事争议的管辖：

1、中央机关、直属机构、直属事业单位及其在京所属单位所在地为已成立劳动人事争议仲裁院的朝阳区、海淀区和顺义区的，其所发生的人事争议由单位所在地仲裁委管辖；中央机关、直属机构、直属事业单位及其在京所属单位所在地在已成立劳动人事争议仲裁院的辖区，而聘用合同履行地不在同一地区的，其所发生的人事争议由上述单位所在地仲裁委管辖；

2、中央机关、直属机构、直属事业单位及其在京所属单位所在地在除朝阳区、海淀区和顺义区以外的其他区县的，其所发生的人事争议暂由北京市劳动人事争议仲裁委管辖。

四、申请劳动仲裁的程序

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/206051142014010141>