三明市劳动人事争议仲裁风险告知书

为维护当事人的合法权益，帮助当事人正确申请劳动人事争议仲裁，避免常见的仲裁风险，依据有关法律法规规定，现将劳动人事争议仲裁过程中可能存在或出现的风险及承担的不利后果，告知如下:

一、违反诚实信用行为的风险。当事人应当遵循诚实信用的原则，对自己提出的主张应当实事求是，不得做虚假陈述，不得作伪证。当事人如提供虚假陈述或作伪证，将依法承担相应的法律责任，构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

二、超过仲裁时效的风险。用人单位与职工解除劳动关系之日起一年内、当事人应自知道或应当知道其权利被侵害之日起一年内及时向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会书面申请仲裁。超过一年时效申请仲裁的，当事人可能会承担败诉的风险。但劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，申请仲裁的时效不受一年时间的限制。

三、仲裁主体不当的风险。申请人必须是与本案有直接利害关系的自然人、法人或者其他组织,有明确的被申请人。申请人诉请的主体不明确或主体灭失、不具法人资格，仲裁委将不予立案。申请人或被申请人主体不当的，劳动人事争议仲裁委员会将不予受理。

四、仲裁请求不当的风险。劳动人事争议仲裁一般按不告不理处理。当事人申请仲裁时，应根据客观事实和有关法律法规，提出明确、具体、完整的请求事项。请求赔偿的，应明确赔偿数额。仲裁请求不完全，会导致未请求部分视为弃权而得不到审理的风险。

五、逾期增加、变更请求事项的风险。当事人增加、变更请求事项或提出反申请的，应当在劳动人事争议仲裁委员会规定的举证期限内提出。逾期提出的，劳动人事争议仲裁委员会将另案处理。

六、举证不能的风险。当事人对自己提出的请求事项所依据的事实或反驳对方的请求事项所依据的事实，负有提供证据并加以证明的责任。负有举证责任的当事人不按规定履行举证责任、未能在指定期限内提供证据、或者对需要鉴定的事项负有举证责任的当事人，在指定期限内无正当理由不提出鉴定申请、不预缴鉴定费用或者拒不提供相关材料，致使对案件争议的事实无法通过鉴定结论予以判定的，依法均应承担于己不利的法律后果。

七、不提供原始证据的风险。当事人在开庭时向劳动人事争议仲裁委员会提交的证据，应为原件或原物。提供原件或原物确有困难的，经劳动人事争议仲裁委员会核准后，可以提供复印件或复制品；否则，将影响证据的效力，甚至可能不被采信。

八、逾期提交证据的风险。当事人应在规定的举证期限内向劳动人事争议仲裁委员会提交证据。在举证期限内提交证据确有困难的，应在举证期限内向劳动人事争议仲裁委员会书面申请延期举证，经准许后，可以适当地延长。逾期提交证据的，劳动人事争议仲裁委员会不组织质证，也不予采纳，举证方应承担所主张事实的证据不能认定的风险。劳动人事争议仲裁委员会要求另行举证的除外。

九、授权不明的风险。当事人委托代理人代为承认、放弃、变更仲裁请求、进行和解的，应在《授权委托书》中注明为特别授权；没有注明的，委托代理人就上述事项发表的意见不具有法律效力。

十、证人不出庭作证的风险。除法律规定的特殊情形外，当事人提供证人证言的，证人应当出庭作证并接受质询。如果证人不出庭作证，可能影响该证人证言的效力，甚至不被采信。

十一、无正当理由不按时到庭或者中途退庭的风险。当事人应在规定的时间准时参加仲裁庭审活动，无正当理由拒不到庭或者未经许可中途退庭的，申请人按撤回仲裁申请处理，申请人重新申请仲裁的，劳动人事争议仲裁委员会将不予受理；被申请人(含第三人)无正当理由拒不到庭或者未经许可中途退庭的，按缺席裁决处理。当事人无正当理由超过规定时间(30分钟)未到庭的，视为拒不到庭。

十二、不遵守仲裁庭纪律的风险。仲裁参与人在劳动人事争议仲裁委员会处理争议过程中有扰乱仲裁庭秩序、妨害仲裁活动行为的，劳动人事争议仲裁委员会有权根据情节轻重分别对其进行批评教育、责令改正或者退庭处理；违反治安管理的，由公安机关依法处理；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

十三、拒收、拒签仲裁文书的风险。当事人拒收、拒签仲裁文书，不妨碍仲裁文书发生法律效力，但可能影响当事人上诉权及其他权利的行使。

十四、不按时向人民法院起诉的风险。当事人对仲裁裁决起诉的，应当于收到裁决书之日起15日内向有管辖权的人民法院提出，起诉前应到劳动人事争议仲裁委员会复印《送达回证》，否则将承担法院不予立案的风险。

本告知书如与国家法律法规、行政规章冲突的，按法律法规、行政规章执行。