



人力资源司法裁判

2020 第 6 期 (0501-0531)

北京凯联律师事务所 编制



目 录

广东省人社厅.....	3
第二批疫情防控期间劳动人事争议典型案例.....	3
江西省高院、人社厅.....	9
印发《关于办理劳动争议案件若干问题的解答（试行）》的通知.....	9
青岛市人社局.....	22
关于规范劳动关系有关问题意见.....	22



广东省人社厅

第二批疫情防控期间劳动人事争议典型案例

1.春节延长假和延迟复工期间工资争议案

【基本案情】

黄某是某消毒防护用品公司的员工，2020年1月31日至2020年2月9日期间，公司应政府抗疫防疫号召生产消毒防护用品，黄某应公司要求上班。2020年3月，黄某认为公司在上述期间安排其上班且没有相应补休，应按照不低于工资的300%标准支付工资报酬。公司则认为2020年1月31日至2月9日期间不属于法定节假日，在此期间安排黄某工作不应当按300%的标准支付工资报酬。双方为此产生争议，黄某遂申请仲裁。

【处理情况】

疫情防控期间，当地仲裁机构通过在线视频调解，向双方当事人释明相关工资支付法律法规政策。公司同意黄某春节延长假期间（1月31日至2月2日）工作安排补休，2月3日至9日期间工作，工作日工资按照劳动合同约定标准支付，休息日加班费按照日工资标准的200%支付，当天双方达成和解协议，黄某撤回仲裁申请。

【案件启示】

本案涉及春节延长假及延迟复工期间工资报酬如何确定问题。

关于春节延长假工资报酬。按照《国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知》要求，延长2020年春节假期至2月2日。春节延长假（1月31日、2月1日、2月2日）不是法定节假日，用人单位在春节延长假期间安排劳动者工作的，应先安排补休；不能安排补休的，应按照不低于劳动者本人日或者小时工



资标准的 200% 支付工资报酬。用人单位在此期间未安排劳动者工作，适逢工作日或者休息日的，按原工资计发方式处理。涉案公司在春节假期延长假期期间安排黄某工作，应当安排补休或者按照不低于黄某日工资的 200% 支付工资报酬。

关于延迟复工期间工资报酬。按照《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》要求，涉及保障城乡运行必需、疫情防控必需、群众生活必需和其他涉及重要国计民生、供港供澳及特殊情况急需复工的相关企业除外，本行政区域内各类企业复工时间不早于 2 月 9 日 24 时。涉案公司承担疫情防控保障任务，属于符合规定不受延迟复工限制的企业，在 2 月 3 日至 9 日期间安排黄某工作，应当依法支付黄某工资。其中，在休息日安排黄某工作又不能安排补休的，应当根据《广东省工资支付条例》第二十条规定，按照黄某日工资标准的 200% 支付工资报酬。

2. 公司单方安排待岗引发争议案

【基本案情】

2018 年 7 月，刘某入职某公司，月工资 6000 元。2020 年 2 月 17 日，公司复工后，因受疫情影响，业务量骤减，经与员工协商采取轮岗形式轮流上班。2020 年 2 月 28 日，公司通知全体员工，因订单不足工作量不饱和，从 3 月 1 日起不再安排刘某等部分员工工作，按待岗处理至公司恢复正常生产，待岗期间工资待遇按集体合同履行，刘某等人如不同意待岗安排，可与公司协商解除劳动关系或申请停薪留职，其余员工仍继续轮岗工作。刘某考虑公司困难及家庭需照顾等原因，选择与公司协商解除劳动合同，但双方因经济补偿计算及支付时间等产生争议，刘某遂申请仲裁。

【处理情况】

经仲裁机构主持调解，双方当事人达成调解协议，确认双方于 2020 年 2 月 29 日解除劳动合同，公司一次性向刘某支付解除劳动合同的经济补偿。



【案件启示】

用人单位因受疫情影响导致生产经营严重困难的，可以与劳动者协商，采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式变更劳动合同，稳定工作岗位。本案中，涉案公司与刘某未能就待岗达成一致意见，经公司提出，双方根据劳动合同法第三十六条规定协商解除劳动合同，公司应根据劳动合同法第四十六条规定向刘某支付解除劳动合同的经济补偿。

3.疫情期间降薪引发争议案

【基本案情】

赵某于 2019 年 4 月入职某公司，双方签订的劳动合同约定，公司按月支付工资，赵某工资构成包括基本工资 5000 元、不固定绩效工资及加班费等。2020 年 2 月 2 日公司通知赵某，因受疫情影响自 2 月 3 日起停工停产，让赵某在外省老家等待复工通知。2 月 29 日，公司通知赵某 3 月起可以复工，但因生产经营困难，赵某基本工资降至 4000 元，赵某不愿接受，公司遂提出与赵某解除劳动合同，并按当地最低工资标准向赵某支付经济补偿。赵某考虑特殊时期交通不便等原因，拟在老家就近择业，同意解除劳动合同，但主张应按其离职前 12 个月平均工资 8000 元计发经济补偿，并发放 2020 年 2 月工资。公司主张 2020 年 2 月处于停工状态，赵某没有上班，无需支付工资，另因受疫情影响公司经营困难，资金难以回笼，无法按法定标准计发经济补偿。

【处理情况】

经仲裁机构主持调解，公司同意分期支付赵某 2020 年 2 月基本工资 5000 元及解除劳动合同的经济补偿 8000 元，赵某考虑到公司困难，表示同意，后双方达成调解协议并履行。

【案件启示】



用人单位因受疫情影响停工停产，未超过一个工资支付周期的，应当按照劳动合同约定的工资标准支付工资。超过一个工资支付周期的，用人单位与劳动者可以根据劳动者提供的劳动，协商新的工资标准；协商未成的，用人单位可根据劳动合同法第四十条规定解除劳动合同，但应当依照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定，向劳动者支付经济补偿。涉案公司从 2020 年春节延长假结束的次日即 2 月 3 日起开始停工停产，至 2 月 29 日双方解除劳动合同，未超过一个工资支付周期（最长不超过 30 日），公司应按劳动合同约定的工资标准向赵某支付 2020 年 2 月工资。涉案公司提出解除劳动合同，应依法支付经济补偿。经济补偿标准根据劳动合同法第四十六条、第四十七条及劳动合同法实施条例第二十七条规定，按劳动者应得工资计算，不得低于当地最低工资标准，因此公司应按赵某离职前 12 个月平均工资计发经济补偿。

受疫情影响，企业生存发展受到严峻挑战，劳动者的工作岗位及待遇也相应受到冲击，仲裁机构在处理涉疫情劳动人事争议案件时，应坚持促进企业生存发展与维护劳动者合法权益相结合，注重协商调解，尽量以柔性方式化解矛盾纠纷，积极引导企业和劳动者相互理解和包容，共担责任、共渡难关。

4.私自提前返岗引发争议案

【基本案情】

黎某于 2017 年入职某公司任工程师，与其他两名员工共同居住于集体宿舍。2020 年 1 月 23 日，黎某回外省老家过年。1 月底，公司向全体员工发布了《疫情期间公司管理规定》，对疫情期间复工和进入公司的申请流程作出规定，要求需要复工的员工，应当按照部门规划，提前三天向行政主管部门申请，经批准后方可复工，未经审批擅自复工的，公司有权解除劳动合同。因黎某老家属于疫情严重地区，黎某担心交通阻断，于 2 月 23 日自驾返回公司宿舍居住并于次日进入办公场所要求复工。公司以黎某未经批准，擅自从疫情严重地区返回宿舍居住并进入办公区域，对其他员工健康安全造成潜在风险，严重违反公司规章制度为



由，决定与黎某解除劳动关系。黎某确认知悉《疫情期间公司管理规定》，但辩称其提前返回是为复工做准备，未违反公司相关规定，故公司解除劳动合同行为违法，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

【处理情况】

当地仲裁机构裁决驳回黎某的仲裁请求。

【案件启示】

仲裁机构经审理认为，《疫情期间公司管理规定》系涉案公司为疫情防控所采取的应对措施，相关内容未违反法律、行政法规及政策规定，无明显不合理之处，且已告知全体员工，可以作为用工管理的依据。黎某返岗时其老家仍属于疫情严重地区，根据当时政府疫情防控要求，应当进行集中隔离观察后才能返岗复工。黎某未按要求隔离，私自入住集体宿舍并进入办公场所，不仅违反政府疫情防控规定，而且也违反了公司规章制度，对疫情防控工作带来风险，公司根据劳动合同法第三十九条规定解除劳动合同，予以支持。

5.违反疫情防控规定引发争议案

【基本案情】

王某系某工厂车间普工，每月工资 4500 元。2020 年 2 月 17 日工厂复工后，为员工提供了口罩等防护用品并要求员工进入生产区域必须佩戴口罩。2020 年 3 月 2 日上午，王某上班时未佩戴口罩强行进入厂区，当值保安报告车间主管，车间主管对王某进行劝导，告知王某车间人多密集，要求王某佩戴口罩，王某表示听从。当天下午，车间主管通过生产监控视频发现王某在车间工作时摘下口罩，在不同工位间走动聊天，立即上报，工厂以王某在生产区域不佩戴口罩，给工厂带来生产安全防护风险，违反当地政府及工厂疫情防控规定为由，作出解除劳动



合同的决定。王某申请劳动仲裁，要求工厂支付违法解除劳动合同赔偿金 12 万元。

【处理情况】

当地仲裁机构向双方释明疫情期间关于劳动安全卫生防护的相关法律法规及政策，王某认识到自身行为给工厂带来生产安全防护风险，希望继续工作且保证遵守政府及工厂疫情防控规定，工厂考虑到复工复产关键阶段急需用工且王某已认识错误，同意王某继续工作，双方最终达成调解协议。

【案件启示】

在疫情防控期间，遵守政府防控措施是每一个公民的应尽义务，劳动者拒不配合，有可能导致疫情得不到有效控制，影响用人单位生产经营，或者给国家社会造成不可估量的损失。劳动者违反疫情防控规定，用人单位应当及时劝导，经劝导无效，影响用人单位生产经营或者严重违反劳动纪律、用人单位规章制度的，用人单位可根据劳动法第二十五条或者劳动合同法第三十九条规定依法解除劳动合同。



江西省高院、人社厅

印发《关于办理劳动争议案件若干问题的解答（试行）》的通知

全省各级法院、人力资源社会保障局：

现将《江西省高级人民法院、江西省人力资源和社会保障厅关于办理劳动争议案件若干问题的解答（试行）》印发给你们，供参考。实践中遇到的问题，请及时层报省法院立案二庭和省人社厅调解仲裁管理处。

2020年5月9日

江西省高级人民法院

江西省人力资源和社会保障厅

关于办理劳动争议案件若干问题的解答（试行）

一、关于劳动关系确认

1、网络平台经营者与相关从业人员之间是否成立劳动关系？

网络平台经营者与相关从业人员之间订立书面劳动合同并按劳动合同履行的，认定为劳动关系；双方订立承包、租赁、联营等合同，并建立营运风险共担、利益共享分配机制的，按双方约定执行，不应认定双方存在劳动关系。实际履行与约定不一致或双方未约定的，以实际履行情况认定。双方未签订书面劳动合同的，依据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》的有关规定，根据劳动者的工作时长、工作频次、工作场所、报酬结算、劳动工具等，企业对劳动者的监督管理程度、惩戒措施等因素综合认定是否存在劳动关系。

2、全日制在校学生与用人单位之间是否存在劳动关系？



全日制在校学生用人单位参加教学实习的，双方不存在劳动关系；在校学生根据《高等学校勤工助学管理办法（2018年修订）》（教财〔2018〕12号）第4条规定利用业余时间用人单位勤工助学的，双方不存在劳动关系；在校学生用人单位以就业为目的工作的，可根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》综合判断双方之间是否存在劳动关系。

二、关于劳动合同订立与履行

3、劳动者以书面劳动合同无效为由主张未签订书面劳动合同二倍工资差额的，应如何处理？

劳动者以书面劳动合同无效为由主张未签订书面劳动合同二倍工资差额的，不予支持。

4、劳动者以劳动合同倒签或补签为由主张未签订书面劳动合同二倍工资差额的，应如何处理？

双方将劳动合同的签字日期倒签在法定期限之内，劳动者以劳动合同倒签为由主张未签订书面劳动合同二倍工资差额的，不予支持。但有证据证明存在欺诈、胁迫情形的除外。双方补签劳动合同的，劳动者主张实际用工之日起至补签前一日扣除一个月订立书面劳动合同宽限期的二倍工资差额，应予支持。

5、劳动合同期满后未续签，劳动者继续为用人单位提供劳动，劳动者主张二倍工资差额的，应如何处理？

劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，超过一个月双方仍未续签劳动合同，劳动者主张用人单位支付劳动合同续延期间未签订劳动合同二倍工资差额的，应予支持。但双方对续签合同另有约定的除外。劳动合同期满后，依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定依法续延，劳动者主张用人单位支付劳动合同续延期间未签订劳动合同的每月二倍工资差额的，不予支持。



6、劳动者主张用人单位支付二倍工资差额，用人单位以因劳动者原因未订立书面劳动合同为由抗辩的，应如何处理？

用人单位有证据证明其已主动履行订立劳动合同义务，但劳动者拒绝订立劳动合同或者劳动者利用主管人事等职权故意不订立劳动合同，以及因其他客观原因导致用人单位无法及时与劳动者订立劳动合同的，劳动者主张用人单位支付二倍工资差额的，不予支持。

7、标准工时工作制下确认加班事实的证据，应如何审查认定？

标准工时工作制下认定劳动者是否存在加班事实，应主要审查以下几个方面：

- 1、劳动者的工作时间超过法定工作时间标准；
- 2、劳动者在超出的工作时间内是在为用人单位提供劳动；
- 3、加班是由用人单位安排的或者经用人单位批准的。

8、符合条件的劳动者提出与用人单位签订无固定期限劳动合同，用人单位不予签订，劳动者请求人民法院判令用人单位签订，应如何处理？

符合条件的劳动者提出与用人单位签订无固定期限劳动合同，用人单位不予签订，劳动者请求人民法院判令用人单位签订的，人民法院应向劳动者释明可以将诉讼请求变更为要求确认双方存在无固定期限劳动合同关系，劳动者拒绝变更的，对其诉讼请求不予支持。

9、劳动者因工作原因占有、使用用人单位财物的，应如何处理？



用人单位要求劳动者返还劳动合同存续期间因劳动合同的履行而由劳动者占有、使用的财物的，应当按照劳动争议案件处理。用人单位要求劳动者返还劳动合同存续期间劳动者非因工作原因借用的财物的，应当按照普通民事案件处理。

10、劳动合同期限内存在哪些情形，可以认定为劳动合同中止？

劳动合同履行过程中存在以下情形之一的，可以认定为劳动合同中止履行：

- (一) 经双方当事人协商一致中止履行劳动合同的；
- (二) 劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；
- (三) 劳动合同因不可抗力暂时不能履行的；
- (四) 劳动者应征入伍或履行国家规定的其他法定义务的；
- (五) 劳动者暂时无法履行劳动合同的义务，但仍有继续履行条件和可能的；

(六) 法律、法规规定的或劳动合同约定的其他情形。劳动合同中止履行期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费。劳动合同中止期间不计算为劳动者在用人单位的工作年限。劳动合同中止情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。

三、关于劳动报酬

11、未订立书面劳动合同二倍工资差额的计算基数应如何认定？

二倍工资差额的计算基数应是劳动者对应月份实际发放工资，不含以下部分：

- (一) 延长工作时间的工资报酬；



(二) 因劳动者工作业绩而随机发放的效益工资、提成等;

(三) 支付周期超过一个月的劳动报酬,如季度奖、半年奖、年终奖、年底双薪以及按照季度、半年、年结算的业务提成等;

(四) 未确定支付周期的劳动报酬,如一次性发放的奖金、津贴、补贴等;

(五) 法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。但劳动者正常工作时间的工资低于当地最低工资标准的,以当地最低工资标准为计算基数。

12、加班工资基数应如何认定?

双方当事人对工资构成和工作时间有明确约定的,从其约定。劳动者正常工作时间的工资低于当地最低工资标准的,以当地最低工资标准为计算基数。双方当事人对工资构成和工作时间约定不明确,按实际发放工资中的正常工作时间工资作为加班工资的计算基数。折算后的正常工作时间工资低于当地最低工资标准的,以当地最低工资标准为计算基数。

13、工伤职工在停工留薪期内的工资如何确定?

根据《工伤保险条例》第三十三条的规定,工伤职工在停工留薪期内“原工资福利待遇不变”,其中“原工资”按照工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前 12 个月的平均月工资计算,但不包括加班工资。

14、用人单位安排劳动者休息日加班后安排了补休,劳动者拒绝补休的,用人单位能否免除支付加班费义务?

用人单位安排劳动者休息日加班后安排了补休,劳动者拒绝补休并要求用人单位支付加班费的,不予支持。

四、关于劳动合同解除和终止



15、用人单位以劳动者存在劳动合同法第三十九条规定情形为由解除劳动合同，在仲裁或诉讼程序中，用人单位又补充提出劳动者存在用人单位可单方解除劳动合同的其他事由或情形，应如何处理？

用人单位以劳动者存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定情形为由解除劳动合同，应当围绕用人单位在解除劳动合同当时所提出的事由或情形，审查用人单位是否构成违法解除劳动合同。在仲裁或诉讼程序中，用人单位事后补充的劳动者存在用人单位可单方解除劳动合同的其他事由或情形，均不纳入审查范围。

16、用人单位单方调整工作岗位，劳动者不服，导致解除劳动合同的，应如何处理？

用人单位调整劳动者工作岗位，牵涉用人单位用工自主权及劳动权益的平衡。同时符合以下情形的，视为用人单位合法行使用工自主权，劳动者以用人单位擅自调整其工作岗位为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持：

(1) 符合劳动合同的约定或者用人单位规章制度的规定；

(2) 符合用人单位生产经营的客观需要；

(3) 调整后的工作岗位的劳动待遇水平与原岗位基本相当，但根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第一项和第二项，因劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作而被调整岗位，或者因劳动者不能胜任工作而调整岗位的除外；

(4) 调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性；

(5) 不违反法律法规的规定。用人单位主张调整劳动者工作岗位合法，应承担举证证明责任。用人单位调整劳动者的工作岗位不具有上述规定的情形，



劳动者超过一个月未明确提出异议,后又以《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第一项规定要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的,不予支持。

劳动者既未到新的工作岗位报到也未到原岗位出勤的,按照用人单位规章制度规定确属严重违纪的,用人单位主张解除劳动合同的,应予支持。

17、劳动者未提前通知用人单位而擅自离职的,应如何处理?

劳动者未提前三十天(在试用期内提前三天)书面通知用人单位解除劳动合同,自行离职,或虽然履行通知义务,但未履行办理工作交接等相关义务,给用人单位造成损失,用人单位主张劳动者赔偿直接经济损失的,应予支持。对所造成的经济损失,用人单位负有举证责任。

劳动者以《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第二款规定为由解除劳动合同的,可以不需要事先通知用人单位。

18、劳动合同不能继续履行的具体情形有哪些?

《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条中“劳动合同已经不能继续履行的”情形包括:

(一)用人单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;

(二)劳动者在仲裁或者诉讼过程中达到法定退休年龄的;

(三)劳动合同在仲裁或者诉讼过程中到期终止且不存在《中华人民共和国劳动合同法》第十四条规定应当订立无固定期限劳动合同情形的;



(四)劳动者原岗位对用人单位的正常业务开展具有较强的不可替代性和唯一性(如总经理、财务负责人等),且劳动者原岗位已被他人替代,双方不能就新岗位达成一致意见的;

(五)劳动者已入职新用人单位的;

(六)仲裁或者诉讼过程中,用人单位有证据证明向劳动者提供合理工作岗位,但劳动者拒绝的;

(七)其他明显不具备继续履行劳动合同条件的。用人单位仅以劳动者原岗位已被他人替代为由进行抗辩的,不宜认定为“劳动合同已经不能继续履行的”情形。

19、劳动者主张继续履行劳动合同,但劳动合同已无法继续履行的,应如何处理?

劳动者主张继续履行劳动合同,但劳动合同确已无法继续履行的,应当向劳动者进行释明,告知其可以变更请求为要求用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金,如果劳动者坚持不变更,应当驳回其继续履行劳动合同的请求,并告知劳动者可以另行主张违法解除劳动合同的赔偿金。

20、劳动者要求用人单位支付加付赔偿金的,应如何处理?

用人单位存在《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定的违法情形,劳动者向人民法院起诉要求用人单位支付加付赔偿金的,劳动者应当就劳动行政部门责令用人单位限期支付劳动报酬、加班费、经济补偿、工资差额的相关事实和用人单位逾期未履行的相关事实承担举证责任。

五、关于社会保险待遇

21、用人单位未缴、欠缴社会保险费或未按规定的工资基数足额缴纳社会保险费的,劳动者主张予以补缴的,应如何处理?



用人单位未缴、欠缴社会保险费或未按规定工资基数足额缴纳社会保险费的，劳动者主张予以补缴的，告知劳动者不属于劳动争议案件的受案范围，应裁定不予受理。已经受理的，应裁定驳回起诉。

22、达到法定退休年龄的人员向用人单位主张工伤待遇的，应如何处理？

达到法定退休年龄的人员向用人单位主张工伤待遇，未能提供劳动行政部门作出的工伤认定的，不予支持。但用人单位对构成工伤不持异议的除外。符合人身损害赔偿条件的，应向其释明可以另行提起侵权之诉。坚持主张工伤待遇的，驳回其诉讼请求。

23、非法用工单位伤残职工或者死亡职工的近亲属直接向人民法院起诉要求用工单位支付一次性赔偿的，应如何处理？

非法用工单位伤残职工或者死亡职工的近亲属依据相关行政部门出具的非法用工处理意见要求单位支付一次性赔偿的，应予支持。非法用工单位伤残职工或者死亡职工的近亲属不能提供相关行政部门出具的非法用工处理意见，人民法院根据查明的事实及《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》的规定认定非法用工关系成立的，非法用工单位应承担相应赔偿责任。人民法院可以委托非法用工单位所在地设区的市级劳动能力鉴定委员会进行伤残职工的劳动能力鉴定。

六、关于裁审衔接

24、确认劳动关系争议的申请仲裁时效应如何确定？

确认劳动关系争议应当适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定的申请仲裁时效。

25、劳动者主张未休年休假补偿工资的仲裁时效及起算点应如何确立？



劳动者要求用人单位支付其未休带薪年休假工资诉请的仲裁时效期间应适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款之规定，从应休年休假年度次年的1月1日起计算；用人单位允许跨年度安排劳动者休年休假的，请求权时效顺延至下一年度的1月1日起计算；劳动关系已经解除或者终止的，从劳动关系解除或者终止之日起计算。

26、当事人撤诉或按撤诉处理后，再次直接提起诉讼的，应如何处理？

当事人不服劳动人事仲裁机构作出的仲裁裁决向人民法院起诉后，在诉讼过程中撤回起诉或被人民法院按撤诉处理的，原仲裁裁决自人民法院裁定送达当事人之日起发生法律效力。当事人又直接提起诉讼的，人民法院不予受理。已经受理的，裁定驳回起诉。

27、当事人在仲裁阶段未提出仲裁时效抗辩，在诉讼阶段提出的，应如何处理？

劳动人事仲裁机构受理劳动争议案件并作出实体裁决，当事人在仲裁审理过程中没有提出仲裁时效抗辩的，但在一审时提出的，不予支持。劳动人事仲裁机构未经审理直接作出不予受理通知的，当事人在一审时提出仲裁时效抗辩的，人民法院应予审理。当事人未按照规定提出仲裁时效抗辩，又以仲裁时效期间届满为由申请再审或者提出再审抗辩的，不予支持。

28、当事人在仲裁阶段未提供的证据，在诉讼阶段提交的，应如何处理？

依法负有举证责任的当事人，在仲裁过程中未提交或拒不提交证据，在诉讼阶段提交该证据且不能说明正当理由的，按照《中华人民共和国民事诉讼法》、《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》等法律和司法解释关于逾期提交证据的相关规定作出认定和处理。

29、当事人在诉讼阶段否认在仲裁阶段的自认，应如何处理？



在诉讼阶段，对当事人在仲裁阶段作出自认行为的效力，适用《中华人民共和国民事诉讼法》、《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》等法律和司法解释的相关规定。

30、当事人在仲裁阶段主张经济补偿金，后在诉讼阶段增加主张违法解除劳动合同关系的赔偿金的，应如何处理？

当事人在仲裁阶段主张经济补偿金，后在诉讼阶段增加主张违法解除劳动合同关系的赔偿金的，可认定该诉讼请求与讼争劳动争议具有不可分性，应予合并审理。

31、当事人主张用人单位支付赔偿金，经审理认为理由不成立，但符合用人单位应当支付经济补偿金的情形，应如何处理？

劳动人事仲裁机构或人民法院在审理中向劳动者释明赔偿金和经济补偿金的区别后，劳动者仍坚持只要求用人单位支付赔偿金的，不能径行裁判由用人单位支付经济补偿金。

32、仲裁裁决有多项内容，当事人仅就部分内容提起诉讼的，应如何处理？

仲裁裁决有多项内容，当事人仅就部分内容提起诉讼的，人民法院对双方当事人均未起诉的仲裁结果部分，可在“本院认为”中予以确认，并直接写入判决主文。人民法院对仲裁裁决确认是否存在劳动关系一项认为有误的，无论当事人是否提出诉讼请求，均可以直接予以认定，并根据所认定的事实作出相应判决。当事人在诉讼中提出仲裁阶段未申请的新的诉讼请求的，告知其另行申请仲裁。但该诉讼请求与讼争劳动争议具有不可分性的除外。

33、劳动者与用人单位达成调解协议后，如何适用仲裁及司法程序？

劳动者与用人单位可以在劳动争议调解委员会、人民调解委员会、工会等有具有劳动争议调解职能的调解组织的主持下达成调解协议。仅就给付义务情形达成的调解协议，劳动者与用人单位可依据《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（四）》第四条等法律规定，向人民法院申请司法确认。劳动者与用人单位达成的其他内容的调解协议，也可向人民法院申请司法确认。人民法院予以确认的，当事人可申请强制执行。人民法院不予确认的，当事人可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

就支付劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金达成调解协议的，劳动者可依据《中华人民共和国合同法》第三十条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十六条等法律规定向人民法院申请支付令。

支付令被人民法院裁定终结督促程序后，按照《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）》第十七条执行。仅就劳动报酬达成调解协议，双方不涉及劳动关系其他争议的，用人单位不履行调解协议确定的给付义务，劳动者可依据《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（二）》第三条、第十七条等法律规定，直接向人民法院起诉。

34、调解协议的效力如何认定？

劳动者与用人单位根据本解答第 33 条达成的调解协议，经审查不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。如果存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。

35、人民法院在案件审理过程中，是否可以向仲裁机构查阅复制有关内容？

劳动人事仲裁机构和人民法院可以根据案情需要，相互发函查阅、复制相关案件的内容，双方应予相互配合。

七、其他

36、重大突发性公共安全事件期间劳动争议纠纷应如何处理？



涉及新冠肺炎等重大突发性公共安全事件期间的劳动争议纠纷，依据劳动法、劳动合同法等相关法律法规、司法解释，并结合国家和本省有关规定办理。

37、本解答自印发之日起供全省各级人民法院、仲裁机构参照执行。

法律法规、司法解释有新规定的，按法律法规、司法解释的规定执行。



青岛市人社局

青人社（2020）4号

关于规范劳动关系有关问题意见

各区、市人力资源和社会保障局，各有关单位：

为贯彻执行《中华人民共和国劳动合同法》、《山东省劳动合同条例》等法律法规，规范劳动用工行为，保护劳动者合法权益，促进社会和谐稳定，结合我市实际，现就规范劳动关系有关问题提出以下意见：

一、劳动关系确认

（一）企业内部退养人员、待岗人员以及经营性停产放长假人员，到新用人单位工作并符合劳动关系构成要件的，双方之间的法律关系为劳动关系。

（二）用人单位招用达到或者超过法定退休年龄但未办理退休手续、未享受基本养老保险待遇的劳动者的，双方之间的法律关系为劳务关系。

（三）用人单位招用年满十六周岁的在校学生的，双方之间的法律关系为劳务关系。

（四）网络平台经营者与其从业人员之间的法律关系，有约定的从其约定；实际履行与约定不一致或双方未约定的，以实际履行情况认定。

二、劳动合同订立

（五）劳动合同应当用中文书写，也可以同时用外文书写。中、外文劳动合同文本内容不一致的，以中文文本为准。

（六）用人单位和劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章日期不一致的，以最后的签字或者盖章日期为劳动合同生效时间。一方未署明签字或者盖章日期



的，以另一方签字或者盖章日期为劳动合同生效时间。双方均未署明签字或者盖章日期的，以劳动合同期限开始时间为劳动合同生效时间。

(七) 用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。采用电子形式订立劳动合同，应当使用符合《中华人民共和国电子签名法》等法律法规规定的可视为书面形式的数据电文和可靠的电子签名。用人单位应保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足《中华人民共和国电子签名法》等法律法规规定的要求，确保其完整、准确、不被篡改。符合《中华人民共和国劳动合同法》规定和上述要求的电子劳动合同一经订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

(八) 劳动者与用人单位签订书面协议，名称虽非劳动合同，但协议内容包含合同期限、工作内容、工作时间、劳动报酬等内容，具备劳动合同本质特征的，视为双方已订立书面劳动合同。

(九) 用人单位与劳动者订立劳动合同时应明确约定工作地点。如因用人单位经营模式、劳动者工作岗位性质等特殊情况而无法明确约定的，用人单位应事先告知劳动者，并在劳动合同中说明。

(十) 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，用人单位向劳动者支付未订立书面劳动合同二倍工资的期限为十一个月。

(十一) 经用人单位书面通知，劳动者无正当理由不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位无需向劳动者支付自书面通知之日起的未订立劳动合同期间的二倍工资。

(十二) 用人单位与劳动者自用工之日起满一个月后未订立书面劳动合同，事后补签的，除以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的



情况下补签劳动合同外，视为当事人意思自治行为，用人单位无需向劳动者支付补签劳动合同所载明的期间内未订立劳动合同二倍工资。

(十三) 用人单位与劳动者订立劳动合同时，双方可以约定明确的劳动报酬数额，也可以约定适用用人单位制定的薪酬制度。用人单位应当按照国家法律的规定和劳动合同的约定支付劳动者劳动报酬。

(十四) 有下列情形之一的，不得再次约定试用期：

1. 劳动合同期满续订劳动合同的；
2. 劳动者因病或者非因工负伤，医疗期满后从事用人单位另行安排的工作的；
3. 劳动合同履行期间劳动者工作岗位变更的；
4. 用人单位招用同一劳动者且上次招用时双方约定的试用期已实际履行或者已部分履行的；
5. 法律、法规规定的其他情形。

用人单位与初次就业的军队转业干部、指令性安置的复退军人以及军转干部随调家属等政策性安置人员订立劳动合同的，不得约定试用期。

(十五) 劳动者在试用期内患病或者非因工负伤停工治疗的，在规定的医疗期内，试用期中止。医疗终结或者医疗期满后试用期继续履行。

(十六) 劳动合同法定续延期间，用人单位可以不与劳动者续订书面劳动合同；续订书面劳动合同的，不视为再次订立劳动合同。



(十七) 劳动者有《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定情形之一的,法定续延情形消失时符合订立无固定期限劳动合同条件的,用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

(十八) 劳动者符合订立无固定期限劳动合同的条件,但与用人单位订立固定期限劳动合同,除用人单位存在欺诈、胁迫、乘人之危情形外,该劳动合同合法有效,双方按固定期限劳动合同履行。

(十九) 《中华人民共和国劳动合同法》施行后,劳动者与用人单位连续订立二次固定期限劳动合同,且没有劳动合同法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的,第二次劳动合同期满时,用人单位不得单方终止劳动合同,但劳动者提出或者同意不续订劳动合同的除外。

三、劳动合同履行和变更

(二十) 用人单位与负有保密义务的劳动者在劳动合同中约定保守商业秘密和与知识产权相关的保密事项时,可以约定在劳动合同终止前六个月内,调整其工作岗位,变更劳动合同中相关内容,但用人单位不得降低劳动者的劳动报酬。

(二十一) 用人单位由于生产经营发生严重困难,经职工代表大会或者全体职工讨论决定降低劳动报酬的,不视为未及时足额支付劳动报酬。

(二十二) 劳动合同期限届满前,劳动合同中止的情形消失,劳动合同应当恢复履行。劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使无法恢复履行的,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议,用人单位可以解除劳动合同,并依法向劳动者支付经济补偿。

四、劳动合同解除和终止

(二十三) 有下列情形之一的,用人单位与劳动者的劳动合同解除:



- 1.用人单位作出解除劳动合同决定，且劳动者不再提供劳动的；
- 2.用人单位出具解除劳动合同报告书，且劳动者不再提供劳动的；
- 3.用人单位为劳动者办理停保手续或者档案转移手续，且劳动者不再提供劳动的。

(二十四)用人单位存在未及时足额支付劳动报酬或者未依法为劳动者缴纳社会保险费的情形，但在劳动者以此为由提出解除劳动合同前，用人单位已经补正的，不适用《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条第一项有关经济补偿的规定。

(二十五)用人单位违法解除或者终止劳动合同的，依照解除劳动合同经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金，赔偿金的计算年限自用工之日起计算，不以2008年1月1日为界分段计算。

(二十六)用人单位可以依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项、第四十一条的规定与试用期内的劳动者解除劳动合同。

五、其他规定

(二十七)非全日制用工不适用带薪年休假、加班、医疗期、防暑降温费等规定。用人单位和劳动者另有约定的除外。

本意见自2020年6月1日起施行，有效期至2025年5月31日。