合肥市中级人民法院
合肥市劳动人事争议仲裁委员会 文件

合中法办〔2018〕81号

关于印发《审理劳动人事争议案件若干问题规范指引》的通知

各县（市）区人民法院、劳动人事争议仲裁委员会：

现将《审理劳动人事争议案件若干问题规范指引》印发给你们，请结合工作实际，认真贯彻落实。

合肥市中级人民法院　　合肥市劳动人事争议仲裁委员会

2018年7月17日

由 扫描全能王 扫描创建

审理劳动人事争议案件若干问题规范指引

为贯彻落实人力资源社会保障部、最高人民人民法院《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》精神，公正、高效审理劳动人事争议案件，统一裁审尺度，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》等相关法律法规、最高人民法院关于劳动人事争议司法解释，以及《安徽省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见》的规定，结合我市实际，制定本规范指引。

一、程序问题

1. 中级人民法院受理用人单位撤销仲裁裁决的申请后，或基层人民法院受理劳动者对于终局裁决不服的案件后，均应分别审查是否存在不服终局裁决或撤销终局裁决的诉讼，以避免级别管辖上的冲突。

2. 劳动人事争议仲裁委员会裁决案件时，就仲裁申请中终局裁决部分和非终局裁决部分分别作出裁决书的，两份裁决书应视为同一裁决，根据《最高人民法院关于审理劳动人事争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第十四条、第十五条的规定进行处理。

由 扫描全能王 扫描创建

3. 数个劳动者均不服劳动人事争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决，向同一人民法院起诉的，应并案处理，人民法院应当一并作出裁决。数个劳动者就同一仲裁裁决分别向有管辖权的人民法院起诉的，后受理的人民法院应当将案件移送给先受理的人民法院。

4. 仲裁裁决有数项内容，当事人一方或双方仅就部分内容不服向人民法院提起诉讼的，人民法院对事实的审查不受当事人诉讼请求的限制，应当对讼争的劳动人事争议事实进行全案审查，但对双方诉讼请求中均未涉及的仲裁裁决内容，应在裁判说理部分直接确认，并作为独立判项在判决主文中表述。

5. 一方当事人在仲裁阶段未对另一方当事人的仲裁请求提出超过仲裁时效期间的抗辩，劳动人事争议仲裁委员会对此进行了实体性裁决，当事人诉至人民法院后，在仲裁阶段未做抗辩的一方当事人在诉讼阶段再以此为由进行时效抗辩的，人民法院不予支持。

6. 当事人在仲裁阶段提交过的证据材料，在诉讼阶段当事人仍应根据举证责任的规定向人民法院提交。

7. 劳动者的加班工资是劳动者工资的组成部分，其仲裁时效适用《中华人民共和国劳动人事争议调解仲裁法》关于工资时效的规定。

8. 劳动关系存续期间因未办理社会保险发生争议的，劳动者

由 扫描全能王 扫描创建

申请仲裁不受一年仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系解除或终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

9.劳动者与用人单位因住房公积金发生争议，申请补缴住房公积金或主张住房公积金损失的，不予受理，应当告知当事人向住房公积金行政管理部门申请解决。

10.劳动者依据《劳动合同》、《聘用合同》、《协议》或《规章制度》的约定或规定，主张住房补贴的，属劳动人事争议，应予受理；用人单位以派送股权等方式进行用工激励或奖励，劳动者与用人单位就该股权分配发生纠纷向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁的，属劳动人事争议，应予受理。

11.政府主导的企业改制引发的职工下岗、内退、买断工龄或者整体拖欠工资等争议，不属劳动人事争议，不予受理，应告知当事人向政府有关部门申请解决；企业自主改制或企业产权结构发生改变引发的争议，属劳动人事争议，应予受理。

12.劳动者申请工伤认定属于劳动人事争议仲裁时效的中断事由，自工伤认定书生效之日起重新计算仲裁时效期间。

二、劳动关系

13.判断劳动者与用人单位是否存在或建立劳动关系，应以是否用工为标准，而非以是否签订劳动合同为标准，劳动者与用人单位自用工之日起建立劳动关系。

14.每名劳动者原则上只能与一个用人单位建立全日制劳动

由 扫描全能王 扫描创建

法律关系，但对符合《最高人民法院关于审理劳动人事争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第八条规定的四种情形的应认定为劳动关系。

15.用人单位安排劳动者接受上岗前学习培训的，劳动者参加学习培训之日即为双方劳动关系建立的日期。

16.劳动关系解除或终止之日的具体时点为用人单位当日营业截止时，最迟为当日24时。

17.已经享受职工基本养老保险待遇或领取退休金的劳动者继续为现用人单位提供劳动的，超过法定退休年龄的劳动者初次到用人单位提供劳动的，双方之间的用工关系均按劳务关系处理。

18.未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位与劳动者之间的用工争议，按劳动人事争议处理，由该单位或者其出资人承担劳动法律上的责任。

用人单位在劳动人事争议仲裁或诉讼期间注销的，由其出资人对劳动者承担原用人单位劳动法律上的责任。人民法院和劳动人事争议仲裁委员会有权依据劳动者的申请，将已注销的用人单位出资人列为当事人。

三、劳动合同

19.劳动者经他人代签劳动合同，用人单位有证据证明代签经劳动者本人同意，或者劳动者明示接受劳动合同内容，且劳动合同不违反法律、行政法规强制性规定的，应认定双方已签订书面

由 扫描全能王 扫描创建

劳动合同。

20.用人单位与劳动者在劳动合同到期后约定续延并确定续延期限的，视为双方已连续订立两次固定期限劳动合同。

21.用人单位自实际用工之日起超过一个月不满一年，因用人单位原因未与劳动者签订书面劳动合同的，应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定向劳动者每月支付二倍工资，但最长不超过十一个月。

22.劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位不与劳动者签订书面劳动合同的，应当向劳动者支付自劳动合同到期未续订满一个月的次日起至补签书面劳动合同的前一日的二倍工资，但最长不超过十一个月。

23.劳动者要求订立无固定期限劳动合同，用人单位违反《中华人民共和国劳动合同法》第十四条的规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同，用人单位自应当订立无固定期限劳动合同之日起至补签无固定期限劳动合同的前一日，向劳动者每月支付二倍工资，但最长不超过十一个月。

24.用人单位与劳动者未签订书面劳动合同而应支付的二倍工资不属于劳动报酬，应当受仲裁时效约束，申请仲裁的时效期间为一年（按照《中华人民共和国劳动人事争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定计算仲裁时效）。

25.用人单位自用工之日起满一年因用人单位原因未与劳动

由 扫描全能王 扫描创建

者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已经订立无固定期限劳动合同，劳动者请求用人单位支付未订立无固定期限劳动合同二倍工资的，不予支持。

26.劳动者与用人单位连续订立二次以上固定期限劳动合同，且劳动者没有《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，劳动者提出或者同意续订劳动合同，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。

27.用人单位的规章制度规定绩效考核末位淘汰并以此为由单方解除劳动合同的，应当依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第二项的规定对劳动者是否能胜任工作进行审查。

28.用人单位单方解除劳动合同的，应当采用书面形式，未采用书面形式通知的，用人单位应当承担举证证明责任；采取书面形式的，应当将解除劳动合同通知直接送交劳动者或者邮寄送达至劳动者确认的联系地址。在劳动者下落不明，或者用直接送达、邮寄送达方式无法送达的，用人单位可公告送达。

四、劳动报酬及经济补偿金

29.用人单位应当书面记录支付劳动者工资的数额、时间、发放或签字领取凭证，并保存两年以上备查。劳动者与用人单位因工资问题发生争议时，在两年保存期间内，由用人单位承担举证责任。

由 扫描全能王 扫描创建

30.劳动者主张带薪年休假工资的，用人单位应当对两年内安排劳动者休年休假或未安排年休假但已发放年休假工资予以举证，不能举证证明的，应当支付劳动者带薪年休假工资。

31.对以下实行不定时工作制的劳动者主张加班工资的，原则上不予支持:

（1）与单位约定年薪制的企业高级管理人员、高级技术人员，以及其他难以用标准工时衡量工作时间、劳动报酬而与用人单位实行较高年薪制的劳动者;

（2）销售人员等特殊岗位的劳动者。

32.劳动者主张加班工资的，人民法院和劳动人事争议仲裁委员会应按照其正常劳动情形下的收入确定加班费的计算基数。但用人单位可自行决定给付的福利除外。

33.劳动者以个人原因向用人单位提出辞职，后又以用人单位存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定情形为由，要求用人单位支付经济补偿金的，不予支持。

五、其他问题

34.已满法定退休年龄，不能依法享受基本养老保险待遇或者领取退休金的人员，在工作中发生事故伤害，人社部门已认定工伤的，人民法院和劳动人事争议仲裁委员会可参照《工伤保险条例》处理，但一次性伤残就业补助金不予支持。

35.被派遣劳动者在用工单位工作期间因工伤亡的，劳务派遣

由 扫描全能王 扫描创建

单位应承担工伤保险责任。但劳务派遣单位与用工单位之间就被派遣劳动者工伤保险责任承担有特别约定的，从其约定。

36.因第三人侵权而发生的工伤事故，如用人单位未为劳动者缴纳工伤保险，应由用人单位按照《工伤保险条例》的有关规定向劳动者（或直系亲属）支付工伤保险待遇。对于侵权的第三人已全额给付劳动者（或直系亲属）的医疗费用，用人单位不必再重复给付。

37.劳动者以用人单位没有为其办理社会保险手续、且社会保险经办机构不能补办导致其损失为由，要求用人单位赔偿的，应予受理。

由 扫描全能王 扫描创建

抄送：安徽省高级人民法院　安徽省劳动人事争议仲裁委员会

由 扫描全能王 扫描创建