

广州市劳动人事争议仲裁委员会、广州市中级人民法院关于 劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干问题的意见综述

时效性：现行有效

发文机关：广州市劳动人事争议仲裁委员会、广州市中级人民法院

文号：穗劳人仲委〔2019〕5号

发文日期：2019年12月25日

施行日期：2019年12月25日

为统一劳动人事争议仲裁与诉讼法律适用标准,规范裁审衔接程序,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》以及《人力资源社会保障部最高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》(人社部发〔2017〕70号)等有关规定,结合我市实际,制定本意见综述。

1. 五级至十级工伤伤残职工,在临近法定退休年龄时,单方解除劳动关系,要求用人单位支付一次性伤残就业补助金的,应予支持。

2. 用人单位依据劳动合同法第四十四条第四项、第五项的规定终止在孕期、产期、哺乳期女职工的劳动合同的,应一次性向女职工支付孕期、产期、哺乳期的相关待遇。

3. 劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限,用人单位无需向劳动者支付违法约定试用期的赔偿金。仅约定试用期的劳动合同中约定了试用期工资标准和试用期满后的工资标准,在合同期内,劳动者的工资标准为试用期满后的工资标准。已经按试用期工资标准履行的,用人单位应当向劳动者补足工资差额。

4. 用人单位与劳动者签订仅约定试用期的劳动合同后,再次与劳动者签订有试用期的劳动合同,双方已经履行完毕的,用人单位在第二次约定的试用期内应依据劳动合同法第八十三条的规定向劳动者支付违法约定试用期的赔偿金。

5. 用人单位将学历、工作经历等明确列为入职条件,劳动者在入职时故意编造、伪造其学历、工作经历等条件,用人单位主张劳动合同无效的,应予支持,但用人单位在合理期限内未就劳动者的工作表现提出异议的除外。

6. 在劳务派遣过程中,劳动者被用工单位违法退回后,要求恢复与用工单位的用工关系的,不予支持。劳动者被违法退回后的待岗期间,用人单位与用工单位应按照劳动者被退回前的工资标准共同向劳动者支付工资。

7. 用人单位裁减人员人数达到劳动合同法第四十一条规定的标准,并已提前三十日向工会或全体职工说明情况,但仅向辖区劳动监察部门报告,未办理正式裁员备案,劳动者以此为由主张用人单位构成违法解除劳动合同的,不予支持。

根据《劳动合同法》第四十一条的规定，裁员就是向劳动行政部门报告“裁减人员方案经向劳动行政部门报告”。

8. 用人单位改变劳动者的工资结构，降低基本工资标准，提高绩效工资、奖金等项目的标准，对劳动者造成不利影响，劳动者据此解除劳动合同并要求支付解除劳动合同的经济补偿的，应予支持。

广州市劳动人事争议仲裁委员会

2019 年 12 月 25 日