

海问劳动法双月报（2022年 1-2月）

作者：刘宇翔 吴琼

本期摘要

※ **法规解读：人社部、最高人民法院发布关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见**

※ **新规速递：各地陆续出台职业病危害专项治理方案，发布新就业形态劳动者权益保障规定**

※ **新规速递：八部门联合印发新修订的职业学校学生实习管理规定；内蒙古、云南两地修订《人口与计划生育条例》；苏州出台向劳动关系和谐企业给予正向激励的意见**

※ **典型案例：天津市人社局发布2021年度劳动人事典型案例**

一、法规解读：人社部、最高人民法院发布关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见

为逐步优化裁审程序的衔接、统一裁审法律适用标准，人力资源社会保障部（“**人社部**”）、最高人民法院于2022年2月21日联合发布《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》（“**《意见（一）》**”）。

中共中央和国务院于2015年3月发布《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》，提出“加强裁审衔接与工作协调，积极探索建立诉讼与仲裁程序有效衔接、裁审标准统一的新规则、新制度”。2017年11月，人社部与最高人民法院联合发布《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》，提出“建立健全裁审受理范围一致、裁审标准统一、裁审程序有效衔接的新规则新制度”。《意见（一）》是对两项规则提出的要求的具体贯彻和落实，力图发挥调解、仲裁、诉讼各自的功能和作用，在保证程序公正的前提下提高劳动人事争议案件的审理和裁判效率。

《意见（一）》从实体和程序两个层面提出了加强劳动人事争议仲裁和诉讼衔接的规定，其中部分为新增的规定，部分为对原有规定的明确。其内容主要包含如下几个方面：

1. 规范调解协议后续程序性保障。《劳动人事争议仲裁办案规则》确立了劳动人事调解协议仲裁审查制度，《人民调解法》、《民事诉讼法》等法律确立了调解协议司法确认制度，以赋予调解协议法律强制效力。在此基础上，为了进一步将二者的关系予以明确，《意见（一）》规定仲裁对调解协议审查申请不予受理或不予确认的，原则上属于仲裁受理范围的事项应申请仲裁，但符合条件的部分特殊情形下当事人可以直接提起诉讼；同

时明确对于在调解组织主持下达成的调解协议，当事人既可以申请仲裁审查，也可以申请司法确认，以使调解协议具备强制执行效力。

2. 明确仲裁终局裁决范围。《劳动争议调解仲裁法》及《劳动人事争议仲裁办案规则》规定了部分情形下劳动人事争议仲裁委员会（“**仲裁委**”）作出的劳动争议仲裁为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力。劳动者不服终局裁决的可以向法院提起诉讼，用人单位不服的应向中级法院申请撤销裁决。《意见（一）》进一步明确适用终局裁决的范围；规定确认劳动关系的事项仲裁委应作出非终局裁决；并对终局裁决和非终局裁决的制作和管辖，以及后续诉讼审理中的中止诉讼、合并审理、调解等问题作出规范。

3. 完善证据、裁决事项等方面的裁审衔接规则。《意见（一）》规范了当事人提交证据的行为，以及仲裁程序中的举证、质证环节与诉讼程序中的举证、质证环节的衔接；并对劳动仲裁程序中当事人自认的问题作出具体详细的规定。此外，《意见（一）》还规定了在仲裁阶段的审理、裁决程序与诉讼阶段的审理和裁决的衔接，明确仲裁委可以启动仲裁监督程序，依照仲裁监督程序重新作出的处理结果法院应当依法受理。

4. 统一若干实体规则标准。《意见（一）》对部分实体法事项的适用标准予以明确，例如，规定劳动者主张用人单位支付“视为订立劳动合同”期间的第二倍工资的，仲裁委、法院不予支持；当事人双方约定了竞业限制的经济补偿，劳动合同解除或者终止后因用人单位原因三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，仲裁委、法院应予以支持等。值得注意的是，部分法律适用标准与某些地方性规定并不相符，《意见（一）》的发布，是否导致各地区法律适用的调整 and 变化值得关注。

5. 其他事项。《意见（一）》还规定了其他在劳动人事争议的仲裁和诉讼阶段的程序问题，例如用人单位依照《劳动合同法》第90条要求劳动者承担赔偿责任的，仲裁委应当受理；仲裁委和法院在审理劳动者提出的支付劳动合同赔偿金和补偿金请求时应当注意的程序性问题；在某些情况下法律关系性质和民事行为效力应当作为焦点问题审理，以及变更诉讼和仲裁请求的处理等。

《意见（一）》是关于劳动争议仲裁和诉讼衔接的重要规定，对于用人单位、劳动者以及法律从业者都有重要的影响。用人单位和劳动者都应当关注《意见（一）》中体现的相关程序要求和裁审口径，以便及时调整行为，避免因仲裁和诉讼的程序和实体衔接问题而造成利益的损害。

2022年2月28日，人社部调解仲裁司、最高人民法院民一庭负责人就《意见（一）》答记者问，其中提及后续两部门将通过持续联合发布典型案例、建立裁审信息比对制度等方式，推动各地仲裁委与法院高效、有序衔接。我们也将持续关注劳动人事争议仲裁和诉讼的衔接问题，及时对相关规范的解读进行更新。

二、新规速递：各地陆续出台职业病危害专项治理方案，发布新就业形态劳动者权益保障规定

1. 广东、河南、北京三地陆续出台职业病危害专项治理方案

根据2021年12月各部委联合发布的《国家卫生健康委办公厅关于深入开展职业病危害专项治理工作的通知》及《国家职业病防治规划（2021-2025年）》的要求，多地陆续出台职业病危害专项治理方案，对存在粉尘、化学毒物、噪声危害因素浓（强）度超标且从业人员10人及以上的工业企业进行治理。

广东省卫生健康委员会于2022年1月25日印发《广东省深入开展职业病危害专项治理工作方案》；河南省卫生健康委员会于2022年1月29日印发《河南省职业病危害专项治理行动方案（2022—2025年）》；北京市卫生健康委员会于2022年2月27日发布《关于深入开展职业病危害专项治理工作的通知》。

三地开展专项治理工作的目标是改善工作场所劳动条件，从源头控制和减少职业病危害，保障劳动者职业健康；治理不到位的企业可能被要求加大整改力度，严重者甚至可能被要求停止作业或关闭。在治理范围内的用人单位应当注意当地专项行动的步骤、安排和具体要求，加强对工作场所的治理和监测。

2. 多地相继出台新规，涉及新就业形态劳动者劳动保障权益问题

人力资源和社会保障部等八部门于2021年7月16日联合发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（参见[《海问·研究 / 海问劳动法双月](#)

[报》\(2021年7-8月\)](#)后，各地陆续颁布相关文件进行落实。

上海市于2022年1月4日发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》，明确要督促平台优化算法原则，不得将最严算法作为考核要求，遏制“以罚代管”；研究积极创造条件逐步放开外省市户籍在本市灵活就业人员参加本市基本养老、基本医疗保险户籍限制的可行性；鼓励企业积极采取措施，对劳动者住宿、子女教育、特殊困难方面给予关心帮助。

陕西省于2022年1月5日印发《维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法》的通知，载明不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制；鼓励企业通过“算法取中”等方式，合理确定考核要素，适当放宽定额标准；对严重侵害劳动者合法权益的企业，将失信信息推送到全国信用信息共享平台（陕西），实行多部门联合惩戒，切实保障新就业形态劳动者合法权益。

内蒙古于2022年2月15日印发《内蒙古自治区关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》的通知，要求建立由行业主管部门主导、人社部门、工会和企业代表组织以及专家团队共同参与的专业性的平台算法监督机制；将企业用工列入单位和经营者诚信体系。

广东省医疗保障局、国家税务总局广东省税务局于2022年2月1日发布《关于进一步做好我省灵活就业人员参加职工基本医疗保险有关工作的通知》，规定法定劳动年龄内的灵活就业人员可在省内就业地参加职工医保，不受户籍限制，进一步保障了广东的灵活就业人员参加职工医保的权益。

三、新规速递：八部门联合印发新修订的职业学校学生实习管理规定;内蒙古、云南两地修订《人口与计划生育条例》;苏州出台向劳动关系和谐企业给予正向激励的意见

1. 八部门联合印发新修订的职业学校学生实习管理规定

2021年12月31日，教育部、人社部等八个部门联合发布《职业学校学生实习管理规定》（“《**实习规定**》”），就教育部、人社部等五部门于2016年4月联合发布的原《实习规定》作出修订，对职业学校学生实习的组织、管理、考核、安全职责、保障措施及监督等方面的问题提出新的要求和规定。

原《实习规定》将职业学校学生实习划分为认识实习、跟岗实习和顶岗实习。对于不同的实习类型，其实习协议、实习学生的休息休假等权利、实习报酬等问题上也存在不同的规定。新修订的《实习规定》则取消了实习类型的区分，将实习活动统一定义为“具备一定实践岗位工作能力的学生，在专业人员指导下，辅助或相对独立参与实际工作的活动”，与相关问题上也不再区别对待。另外，高职本科学校学生也被明确纳入《实习规定》适用范围。

新修订的《实习规定》在原规定的基础上，新增了实习协议应包含工作时间和休息安排、实习报酬及支付方式、各方违约责任内容的规定；要求职业学校和实习单位不得安排学生从事III级强度及以上体力劳动或其他有害身心健康的实习、不得安排学生在休息日实习；要求实习单位应给予学生适当的报酬，且实习报酬的支付周期不应超过1个月，对于在实习岗位相对独立参与实际工作、初步具备实践岗位独立工作能力学生原则上应不低于本单位相同岗位工资标准的80%或最低档工资标准；鼓励实习单位为实习学生购买意外伤害险；并加大对实习单位和职业学校的执法力度。

值得注意的是，《实习规定》明确了对实习学生的管理权和处罚权仍归学校行使。具体而言，对于违反规章制度、考勤考核等要求的学生，应当由学校会同实习单位根据校规校纪和有关实习管理规定进行处理；情节严重的，由学校给予纪律处分，给实习单位造成财产损失的，学生承担相应责任。不过，在安全生产和保障学生的人身安全健康方面，由实习单位承担第一职责，在对实习生的劳动防护用品提供、安生产生教育培训和管理方面应当和普通员工一视同仁。

招用职业学校学生实习的企业需了解《实习规定》中对实习协议、实习生基本权利、企业应尽的义务和职责的相关规定，确保合规用工。

2. 内蒙古、云南两地陆续修订《人口与计划生育条例》，调整婚育假期配置

为落实2021年8月20日新修订的《人口与计划生育法》相关规定，内蒙古自治区人民代表大会常务委员会于2022年1月10日发布修订后的《内蒙古自治区人口与计划生育条例》，云南省人民代表大会常务委员会于2022年1月17日发布修订后的《云南省人口与计划生育条例》。

两地新修订的条例对婚育假期作出较大调整，修订前后假期设置如下（其他地区对于婚育假期的修改和调整请参见[《海问·研究 / 海问劳动法双月报》](#)
[\(2021年11-12月\)](#)）：

地区 Regions	条例的修订情况 Effective Date	假期种类 Types of Leave	适用主体 Applicable Body	修改前 Before Revision	修改后 After Revision
内蒙古自治区 Inner Mongolia	2022.1.7 发布， 2022.1.10 生效 Promulgated on 2022.1.7 and effective on 2022.1.10	婚假 marriage leave	夫妻双方 couple	18 日 18 days	18 日 18 days
		延长产假 extended maternity leave	女方（生育第一、二个子女） female (when having the first and second child)	60 日 60 days	60 日 60 days
			女方（生育第三个子女） female (when having the third child)	/	90 日 90 days
		护理假 paternity leave	男方 male	25 日 25 days	25 日 25 days
		育儿假 parental leave	夫妻双方 couple	/	夫妻双方可在子女满 3 周岁前每年各享 10 日 Each parent is entitled to 10 days' leave each year before the children reach the age of 3
云南省 Yunnan	2022.1.17 发布， 2022.1.17 生效 Promulgated on and effective on 2022.1.17	婚假 marriage leave	夫妻双方 couple	18 日 18 days	18 日 18 days
		延长产假 extended maternity leave	女方 female	60 日 60 days	60 日 60 days
		护理假 paternity leave	男方 male	30 日 30 days	30 日 30 days
		育儿假 parental leave	夫妻双方 couple	/	生育或者合法收养且子女不满 3 周岁的，夫妻双方每年各享 10 日，有两个以上不满 3 周岁子女的，再增加 5 日 For both natural born children and adopted children under 3 years old, each of their parent is entitled to 10 days' leave per year, and if there are two or more

					children less than 3 years old, they shall be entitled to an additional 5 days' leave
--	--	--	--	--	---

用人单位应当充分了解当地现行规则，在此基础上对内部规章制度进行及时更新完善，保护员工休息休假的权益。

3. 苏州发布关于对劳动关系和谐企业给予正向激励的意见

为贯彻落实党中央、国务院关于构建和谐劳动关系精神，深入推进劳动关系和谐创建活动的要求，2021年12月3日苏州市人力资源和社会保障局发布《关于对劳动关系和谐企业给予正向激励的意见》（“《意见》”）。

《意见》对符合江苏省地方标准《劳动关系和谐企业评价规范》、由市级以上协调劳动关系三方委员会评估认定的“劳动关系和谐企业”，给予27条激励政策，例如纳入守信“红名单”供社会查询应用，特殊工时工作许可有效期最长可至三年，工伤保险费率下浮，免于公积金主动检查，办理缴存业务简化审核程序等。“劳动关系和谐企业”的评估主要考察用工合规性、劳动规章制度的完善性、工资分配机制的合理性、休息休假和社会福利执行情况以及安全生产和民主管理等方面。

相关用人单位在生产经营中注重保护职工切身利益，构建和谐劳动关系，可为企业发展赢得诸多优惠激励。

四、典型案例：天津市人社局发布2021年度劳动人事典型案例

天津市人社局于2022年1月27日出台《关于发布2021年度劳动人事争议典型案例的通知》，加大对天津市各劳动人事争议仲裁机构办案指导力度。

天津市发布的2021年度劳动人事争议典型案例共五个，其中体现的仲裁机构的典型观点如下：

- 1. 用人单位在不知女职工怀孕情况下因届满而终止劳动合同，通常不构成违法终止，无需支付赔偿金，但用人单位应继续履行劳动合同至相应情形消失时止；

2. 用人单位规章制度规定的工作时间如超出法定工作时间，即使已完成民主公示程序，仍因内容违反《劳动法》的规定而不具有合法性；
3. 用人单位以劳动者“试用期不合格”为由解除劳动合同，应同时满足以下三个条件(1)在招聘和入职初期即设置合理、明确的录用条件和考核标准并告知员工，(2)举证证明劳动者在试用期间不符合录用条件，(3)并在试用期期满前明确通知劳动者解除劳动合同；
4. 用人单位在保障员工休息休假权利的基础上，有权根据自身经营状况对员工带薪年休假作出统筹安排；
5. 职工与用人单位签订自愿放弃缴纳社会保险的协议因违反法律的强制性规定而无效，且应视为因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费，由用人单位承担相应法律责任。

位于天津市的用人单位可以将天津市人社局发布的典型案例中的裁审观点作为参考，更好了解实践中相关问题的审理和裁判标准。

*声明：本文所载信息仅供参考之用，并不代表我们的法律建议或法律意见。如您需要进行进一步讨论，请联系您在本所的日常联系人或联系海问劳动法团队的以下人员。

刘宇翔 LIU, Yuxiang

电子邮件Email: liuyuxiang@haiwen-law.com

直线Direct line: (+86 10) 8564 0770

吴琼 WU, Qiong

电子邮件Email: wuqiong@haiwen-law.com

直线Direct line: (+86 10) 8560 6827

2022-03-14