

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第124回 四川省高级人民法院的最新解释

(撰稿人：纪桦)

2016年3月15日

四川省作为中国华南地区经济商业发达地区的，以成都为首，已成为外资入驻西南地区的主要落脚点。而在《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》以及相关的一系列劳动争议相关法律法规出台后，四川省内则鲜有地方性规定或司法规则。

2016年1月15日，四川省高级人民法院民事审判第一庭发布《四川省高级人民法院民一庭关于审理劳动争议案件若干疑难问题的解答》（下称“解答”），并于同日生效。该解答共40条内容，分别从劳动争议受理，劳动关系的认定，劳动合同的订立和履行，劳动合同的解除和终止，工资福利和社会保险五个方面对四川省内劳动争议疑难问题以及劳动争议案件审判实践中出现的突出问题进行了探讨。以下是对解答中的部分内容的介绍和解读。

- 1、用人单位与劳动者虽未签订书面劳动合同，但签署的其他书面材料包括了劳动期限、劳动报酬等能够证明劳动关系内容的（如应聘登记表、聘用通知书、员工登记表等），并按该内容实际履行的，应视为双方签订了书面劳动合同。
- 2、用人单位通过与劳动者进行约定，排除为劳动者缴纳和代扣代缴社会保险义务的，此类约定无效。
- 3、劳动合同中对劳动者工作岗位、地点可做较为宽泛的约定，用人单位具有合理事由可以调整劳动者工作岗位、地点。但如果用人单位对劳动者工作岗位、地点的调整不具有合理事由，劳动者有权拒绝履行，用人单位如因此解除劳动合同，须承担违法解除劳动合同的风险。
- 4、劳动争议案件在仲裁或诉讼期间，用人单位注销、被吊销营业执照、关闭、撤销的，由其出资人承担原用人单位的法律责任。已注销的用人单位的出资人可被列为当事人。
- 5、因为“末位淘汰”制度单方解除劳动合同的，用人单位须承担被认定为违法解除风险。
- 6、劳动者如主动离职的，用人单位须保留员工主动离职的证明（例如辞职申请），否则存在被视为用人单位提出解除劳动合同的风险，从而导致用人单位存在支付经济补偿的风险。
- 7、规定经济补偿金及二倍工资计算基数不包括加班工资和非常规性奖金、津补贴、福利。
- 8、如录用内退、待岗、停薪留职人员以及企业经营性停产放长假人员（这些人员仍旧与原来的用人单位保留劳动关系），可按劳动关系处理。但这些劳动者无权请求新的用人单位与其签订无固定期限劳动合同、办理除工伤保险外的社会保险。

9、就支付加班费产生的劳动争议,用人单位承担劳动者主张权利之日起往前计算二年期间的针对加班时间的举证责任,超过二年的,对加班时间的举证责任由劳动者承担。