



中国劳动法简讯
二〇一七年二月二十七日
第十八刊 第二期

浙江：《关于审理劳动争议案件若干问题的解答（四）》

2016年12月30日，浙江省高院民一庭与浙江省劳动人事争议仲裁院共同发布《关于审理劳动争议案件若干问题的解答（四）》（“解答”），该解释于同日开始实施，针对二倍工资、年度绩效奖金、免责条款、解除劳动合同等劳动争议，统一了浙江省内的裁判口径，该省的用人单位应该予以垂注。敝所现将该解答的重要内容择要如下：

1. 问：劳动合同缺少《劳动合同法》第十七条第一款¹规定的劳动合同期限、工作内容、劳动报酬、劳动保护、劳动条件等部分内容的，该劳动合同是否成立，用人单位要否支付未签订书面劳动合同的二倍工资？

答：劳动合同能够确定合同双方当事人主体身份且能够认定该合同系双方的真实意思表示，一般可认定合同成立。对合同欠缺的劳动合同期限、工作内容、劳动报酬、劳动保护、劳动条件等部分内容，可依照《劳动合同法》第十八条²及相关规定确定。劳动者主张二倍工资的，不予支持。（第一条）

2. 问：用人单位依法制定的规章制度规定，在发放年度绩效奖金时双方已解除或终止劳动合同的，不予发放年度绩效奖金。该规定是否有效？

答：该规章制度未违反法律、法规的强制性规定，应属合法有效。在发放年度绩效奖金时双方已解除或终止劳动合同，劳动者请求用人单位支付年度绩效奖金的，一般不予支持。（第三条）

3. 问：劳动者与用人单位经协商签订了协议，其中有“不得再向用人单位主张权利”、“双方签订协议后互不追究任何一方经济责任”等类似表述，该约定是否有效？

答：如劳动仲裁、诉讼所涉事项，协议已作约定，且协议不违反法律、行政法规的强制性规定，不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，该协议应当认定有效，作为裁判依据。（第四条）

¹ 《劳动合同法》第十七条第一款：“劳动合同应当具备以下条款：
（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
（三）劳动合同期限；
（四）工作内容和工作地点；
（五）工作时间和休息休假；
（六）劳动报酬；
（七）社会保险；
（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。”

² 《劳动合同法》第十八条：“劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。”

4. 问：劳动合同依法解除或者终止时，用人单位提出解除竞业限制协议³，是否支持？劳动者请求用人单位额外支付三个月的竞业限制经济补偿，是否支持？

答：劳动合同依法解除或者终止时，用人单位提出解除竞业限制协议的，应予支持。劳动者请求用人单位额外支付三个月竞业限制经济补偿的，不予支持。（第六条）

5. 问：用人单位违法与劳动者解除劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同，而劳动合同已经客观上无法继续履行的，如何处理？

答：用人单位违法解除劳动合同，且劳动合同客观上无法继续履行，劳动者要求继续履行劳动合同的，仲裁委员会和法院可询问劳动者是否要求用人单位支付赔偿金。劳动者坚持原请求的，不予支持；劳动者要求支付违法解除劳动合同赔偿金的，可予支持。（第七条）

6. 问：用人单位以《劳动合同法》第四十条⁴规定解除了与女职工的劳动合同，女职工现以怀孕期间不能解除劳动合同为由，要求恢复劳动关系，是否支持？如其要求支付违法解除劳动合同的赔偿金，是否支持？

答：用人单位以《劳动合同法》第四十条规定解除了与女职工的劳动合同，女职工现以怀孕期间不能解除劳动合同为由，要求恢复劳动关系的，应当予以支持；不要求恢复劳动关系但要求支付违法解除劳动合同赔偿金的，应举证证明在解除劳动合同前其已告知用人单位怀孕的事实。（第八条）

7. 问：劳动者以虚假身份与用人单位签订劳动合同，用人单位按劳动者提供的身份信息缴纳了工伤保险，后劳动者发生工伤事故，由工伤保险基金支付的工伤待遇部分是否由用人单位承担？

答：劳动者以虚假身份与用人单位签订劳动合同，用人单位按劳动者提供的身份信息缴纳了工伤保险且不存在疏忽大意等过错的，劳动者应当为其欺诈行为承担不利后果，用人单位一般无需负担本应由工伤保险基金支付的工伤待遇部分。但基于该劳动者已与用人单位存在事实劳动关系，用人单位应当承担工伤保险待遇中应当由用人单位承担的部分⁵。（第十二条）

编者注：

《解答》提醒了用人单位在引用《劳动合同法》第四十条解除女员工时要特别留心以避免争议；当然，女员工解除之后发现在被解除时已经怀孕的方可适用此条，解除之后再怀孕（解除当时未怀孕）的不可适用《解答》第八条的规定（见上文第6点）。此外，本《解答》仅适用于浙江省，其中的一些规定和其他地方的司法实践未相同。用人单位在其他辖区应适用当地的规定。

* * *

希望我们的简讯能对您有所帮助。若您有任何问题，请通过电邮 iwan@TransAsiaLawyers.com 联系万以娴博士(Dr. Isabelle Wan)。

³ 根据浙江省人力资源和社会保障厅的解释，“劳动合同依法解除或者终止时，用人单位提出解除竞业限制协议”是指：（1）用人单位与劳动者协商解除的，用人单位在协商过程中提出解除竞业限制协议；（2）用人单位单方解除劳动合同的，在给劳动者发出的解除劳动合同通知函中明确载明要求解除竞业限制协议；或（3）劳动者单方解除劳动合同的，用人单位在劳动者正式离职前提出解除竞业限制协议。

⁴ 《劳动合同法》第四十条：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）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，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，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的。”

⁵ 浙江省的工伤保险待遇项目繁多，根据浙江省人力资源和社会保障厅的解释，其中由用人单位承担的为停工留薪期工资、一次性伤残就业补助金、就医路费、住院伙食补助费（由企业按因公出差补助标准的三分之二报销）等费用。

本期简讯系由权亚劳动法业务部门所撰拟，主编：万以娴；参与编辑人员：陈俊豪、郑先彬、秦安琪、季一玮、丁永乾、罗婕以及曹丽平。

北京

北京市建国门外大街一号国贸写字楼一座 2218 室
邮编 100004
电话: +86 10 6505 8188
传真: +86 10 6505 8189

上海

上海市太仓路 233 号新茂大厦 1101 室
邮编 200020
电话: +86 21 6141 0998
传真: +86 21 6141 0995

<http://TransAsiaLawyers.com>

本简讯仅供参考，并不构成法律意见。对本简讯之使用不会在敝所与读者间建立律师与客户之关系。读者如有任何具体问题应征询适当的法律意见。

首次更新于 2017 年 2 月 27 日

本简讯通过电邮形式发布。敝所将无法确保通过电邮传播的信息之完整性，且敝所对此信息或简讯发布后任何第三方对其作出的修改不负有责任。

本简讯和敝所网站上所张贴的所有其他内容由敝所创作、编辑、翻译或整理，敝所对该等内容享有著作权且/或得到该等内容使用之授权。未经敝所书面明示同意，任何个人或实体不得转载或以任何其他方式使用本简讯和敝所网站内容之任何部分，否则敝所必追究其法律责任。

© 2017 TransAsia Lawyers

Law Firm of the Year (Employment) – 2010, 2011 and 2013 Chambers China Award

钱伯斯中国法律卓越奖：2010, 2011 及 2013“年度最佳律师事务所”（劳动法）

PRC Firm of the Year for Labor & Employment: 2011 – 2013 China Law & Practice Award

中国法律商务：2011 - 2013 年“中国劳动法最佳律师事务所”

Law Firm of the Year for Employment & Industrial Relations: 2013 – 2016 China Business Law Journal

《商法》：2013 - 2016 年中国“年度卓越律所大奖（雇用及劳资关系）”