|  |  |
| --- | --- |
| 苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会 | 文件 |
| 苏州工业园区人力资源和社会保障局 |

|  |
| --- |
| 苏园劳人仲委〔2021〕1号 |

关于印发《苏州工业园区劳动人事

争议仲裁委员会电子劳动合同争议处理

规则（试行）》的通知

园区劳动人事争议仲裁院、各功能区劳动人事争议仲裁院：

现将《苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会电子劳动合同争议处理规则（试行）》印发给你们，请结合实际贯彻执行。

苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会

苏州工业园区人力资源和社会保障局

2021年4月12日

苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会

电子劳动合同争议处理规则（试行）

为适应电子劳动合同日渐普及的现实需要，公正及时处理涉及电子劳动合同的劳动争议，进一步规范电子劳动合同的举证和认证，提高劳动争议仲裁案件办理质量，根据《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》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国电子签名法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《劳动人事争议仲裁办案规则》等规定，制定本规则。

一、一般规定

第一条本规则所指电子劳动合同，是指用人单位与劳动者经协商一致，按照《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国电子签名法》等法律法规规定，以可视为书面形式的数据电文为载体，使用可靠的电子签名等方式订立的劳动合同。

第二条依法订立且生成、传递、储存等符合法律法规的规定，满足真实、完整、准确、不被篡改等要求的电子劳动合同与纸质劳动合同具有同等法律效力。

双方当事人既订立电子劳动合同又订立纸质劳动合同，但内容不一致的，以双方真实意思表示且实际履行的劳动合同为准。

第三条用人单位与劳动者订立电子劳动合同后，一方以其他合法有效形式提出变更、续订、中止、解除或者终止劳动合同的，另一方以对方未采用电子劳动合同系统为由主张无效的，不予支持。

第四条电子劳动合同内容约定不明确的，按照《中华人民共和国劳动合同法》第十八条规定处理。

第五条用人单位将规章制度作为电子劳动合同附件的，应当将规章制度转换为防篡改的文档完整展示给劳动者。

第六条劳务派遣单位与劳动者订立电子劳动合同的，可以将劳务派遣协议内容作为附件并转换为防篡改的文档完整展示给劳动者。

劳动者主张劳务派遣单位未告知其劳务派遣协议内容，劳务派遣单位不予认可的，由劳务派遣单位承担举证责任。

第七条用人单位直接或者通过第三方电子劳动合同服务平台已明确告知劳动者订立程序全过程，并将用人单位已签名的双方协商一致的完整电子劳动合同文本发送给劳动者，劳动者不及时进行电子签名，也未提出订立纸质劳动合同要求的，按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条规定处理。

二、电子劳动合同的举证

第八条当事人对自己提出的有关电子劳动合同的主张，有责任提供证据。上述证据包括但不限于：电子劳动合同文本，认证信息，订立电子劳动合同过程中收到的各类告知信息、提示信息、确认信息等。

劳动人事争议仲裁委员会可以在出具相应案件受理通知后，要求用人单位提供完整的电子劳动合同文本，必要时可以要求第三方电子劳动合同服务平台提供相关技术报告。

第九条劳动者主张电子签名无效的，由用人单位承担举证责任。

第十条用人单位将规章制度作为电子劳动合同附件的，劳动者主张用人单位未告知规章制度，用人单位不予认可的，由用人单位承担举证责任。

第十一条电子劳动合同订立后，用人单位通过第三方电子劳动合同服务平台向劳动者发送劳动合同变更、续订、中止、解除或者终止等相关数据电文的，应当以手机短信息、电子邮件或者约定的其他方式提示劳动者及时查看。劳动者主张未收到相关数据电文，用人单位不予认可的，由用人单位承担举证责任。

第十二条当事人以电子劳动合同作为证据的，应当提供原件。

数字签名保留完整有效且未被破坏的电子劳动合同文本，为电子劳动合同原件；可被证明具有完整电子证据链的电子劳动合同的打印件，可以视为与电子劳动合同原件具有同等法律效力。

由记录和储存电子数据的第三方电子劳动合同服务平台提供的有关电子劳动合同内容、订立方、签署过程、数字证书等信息，可作为身份确认、订立意愿和订立行为的有效证明材料，不受第三方电子劳动合同服务平台破产、故障或者更换等影响。

第十三条提交的电子劳动合同及相关电子证据需要展示的，可以借助相关媒体进行展示。

第十四条电子劳动合同涉及国家秘密、商业秘密、个人隐私的，不进行公开质证。

三、电子劳动合同的认证

第十五条劳动人事争议仲裁委员会对于电子劳动合同的真实性，应当结合下列因素综合判断：

（一）电子劳动合同的生成、传递、储存等所依赖的计算机系统的硬件、软件环境是否安全、完整、可靠；

（二）电子劳动合同的生成、传递、储存等所依赖的计算机系统的硬件、软件环境是否处于正常运行状态，或者不处于正常运行状态时对电子劳动合同的生成、传递、储存等是否有影响；

（三）电子劳动合同的生成、传递、储存等所依赖的计算机系统的硬件、软件环境是否具备有效的防止出错的监测、核查手段；

（四）电子劳动合同是否被完整地传递、储存、提取，传递、储存、提取的方法是否可靠；

（五）电子劳动合同是否在正常的活动中生成和储存；

（六）传递、储存、提取电子劳动合同的主体是否适格；

（七）影响电子劳动合同完整性和可靠性的其他因素。

劳动人事争议仲裁委员会经当事人申请或者认为确有必要的，可以通过鉴定或者勘验等方法，审查判断电子劳动合同的真实性。

第十六条电子劳动合同存在下列情形的，劳动人事争议仲裁委员会可以确认其真实性，但有足以反驳的相反证据的除外：

（一）由当事人提交或者保管的于己不利的电子劳动合同；

（二）由记录和储存电子劳动合同的第三方电子劳动合同服务平台提供或者确认的；

（三）在正常活动中生成的；

（四）以档案管理方式保管的；

（五）以当事人约定的方式传递、储存、提取的。

电子劳动合同的内容经公证机构公证的，劳动人事争议仲裁委员会应当确认其真实性，但公证内容被推翻的除外。

四、附则

第十七条本规则中主要用语的含义：

（一）数据电文，是指以电子、光学、磁或者类似手段生成、发送、接收或者储存的信息。

（二）可视为书面形式的数据电文，是指能够有形地表现所载内容，并可以随时调取查用的数据电文。

（三）电子签名，是指数据电文中以电子形式所含、所附用于识别签名人身份并表明签名人认可其中内容的数据。

（四）可靠的电子签名，是指同时符合下列条件的电子签名：

1. 电子签名制作数据用于电子签名时，属于电子签名人专有；

2. 签署时电子签名制作数据仅由电子签名人控制；

3. 签署后对电子签名的任何改动能够被发现；

4. 签署后对数据电文内容和形式的任何改动能够被发现。

第十八条争议处理中涉及电子劳动合同的证据形式、证据提交、证据交换、证据质证、证据认定等事项，本规则未规定的，可以参照民事诉讼证据的有关规定执行。

第十九条本规则自发布之日起施行。

|  |
| --- |
| 抄送：苏州市劳动人事争议仲裁委员会、苏州市人力资源和社会保障局 |
| 苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会  苏州工业园区人力资源和社会保障局 2021年4月12日印发 |