

广东省劳动人事争议仲裁委员会文件

粤劳人仲〔2024〕1号

关于印发广东省劳动人事争议仲裁委员会 “互联网+仲裁”在线庭审、异步审理、 电子劳动合同争议处理等 三个规则的的通知

各地级以上市劳动人事争议仲裁委员会，省劳动人事争议仲裁委员会各成员单位：

《广东省劳动人事争议仲裁委员会“互联网+仲裁”在线庭审规则（试行）》《广东省劳动人事争议仲裁委员会“互联网+仲裁”异步审理规则（试行）》《广东省劳动人事争议仲裁委员会“互联网+仲裁”电子劳动合同争议处理规则（试行）》，已经广东省劳动人事争议仲裁委员会2024年第一次全体会议审议通过，现印发给你们，请参照执行，进一步规范劳动人事争议仲裁互联网庭审活动。

广东省劳动人事争议仲裁委员会

2024年7月19日

广东省劳动人事争议仲裁委员会 “互联网+仲裁”在线庭审规则（试行）

为了规范劳动人事争议仲裁在线庭审秩序，维护庭审参与人依法享有的庭审权利，保障在线庭审活动正常进行，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《劳动人事争议仲裁办案规则》《劳动人事争议仲裁组织规则》等有关规定，制定本规则。

第一章 总则

第一条 本规则所指的庭审包括庭前会议、开庭、调解和庭后确认等在线庭审环节。

第二条 本规则所指庭审参与人包括当事人、代理人以及其他庭审参与人。

第三条 本规则所指的在线庭审，是指通过互联网，采用在线视频音频方式进行审理或调解。

第四条 本规则所指的在线庭审，适用于事实清楚、双方争议较小，且当事人同意通过互联网开庭或调解的案件。

在线庭审与线下庭审具有同等法律效力。当事人在线电子签名与线下签名具有同等法律效力。

第五条 有以下情形之一的案件，仲裁庭不得实行在线庭审：

（一）双方当事人或代理人均明确表示不同意，或者一方当事人或代理人表示不同意且有正当理由的；

(二) 当事人或代理人不具备参与在线庭审的技术条件和能力的;

(三) 案件疑难复杂、证据繁多, 采用在线庭审难以查明事实的;

(四) 当事人申请证人出庭接受询问的;

(五) 其他不宜在线庭审的情形。

本条第一款所列情形消除后, 案件需要在线庭审的, 可以实行在线庭审。

第二章 证据交换及质证

第六条 当事人应当将电子数据上传、导入在线庭审平台, 或者将线下证据通过扫描、翻拍、转录等方式作电子化处理后上传至在线庭审平台, 同时准确填写证据清单, 清单内容应当包括证据名称、证明目的及是否有原物、原件供核对。

第七条 对于当事人提交的电子化证据, 仲裁庭应当在五个工作日内进行审核。经仲裁庭审核通过的电子化证据可以直接使用, 当事人无需再提交纸质证据副本。

存在下列情形之一的, 仲裁庭应当要求当事人提供原件、原物:

(一) 对方当事人认为电子化证据与原件、原物不一致, 并提出合理理由和依据的;

(二) 电子化证据呈现不完整、内容不清晰、格式不规范的;

(三) 仲裁庭根据相关规定要求提供原件、原物的;

(四) 仲裁庭认为有必要提交原件、原物的。

第八条 当事人提交的电子化证据,符合下列情形之一的,仲裁庭可以认定符合原件、原物形式要求:

(一) 对方当事人对电子化证据与原件、原物的一致性未提出异议的;

(二) 电子化证据形成过程已经过公证机构公证的;

(三) 电子化证据已在其他案件中提交并经仲裁庭或人民法院确认的;

(四) 电子化证据已通过在线或线下的方式与原件、原物比对一致的;

(五) 有其他证据证明电子化证据与原件、原物一致的。

当事人有相反证据足以推翻的除外。

第九条 当事人应当在开庭前查阅电子化证据,并对证据的真实性、合法性、关联性发表意见。

仲裁庭认为有必要或对方当事人对关键性证据的真实性有异议且无法通过在线展示原件的方式消除异议的,仲裁庭应当要求当事人提供原件、原物核验并另行安排线下质证。

第三章 庭前准备

第十条 仲裁庭在获得双方当事人(代理人)联系方式后,必须及时登录办案系统或在线庭审平台完善信息并确认推送开庭

时间，以确保双方当事人（代理人）能正确收到开庭信息参与开庭。

第十一条 庭审参与人应当在收到开庭信息后 48 小时内按照信息指引登录在线庭审平台，并按平台指引进行庭前测试，确保参加庭审时网络稳定、畅通，视频画面清晰，音频传输流畅。

第十二条 庭审参与人应当避免在公共场所参加庭审，并选择安静、无干扰、光线适宜、网络信号良好、相对封闭的场所参加庭审。

庭审参与人不得在下列场所参加庭审：

- （一）网吧、商场、广场等影响庭审音视频效果的场所；
- （二）有损庭审严肃性的场所。

第十三条 庭审参与人应当确保庭审环境与测试通过后的庭前测试环境一致，应当在庭审前十五分钟登录在线庭审平台进入庭审，检测网络、音频及视频等设备。

第十四条 开庭审理前，书记员应当提前登录在线庭审平台查明当事人或代理人及其他庭审参与人的上线情况。发现当事人或代理人等人员未按时登录的，应及时联系相关人员。

第四章 开庭审理

第十五条 庭审参与人应当确保头、面部完全显示在视频画面的合理区域。

第十六条 庭审参与人应当仪表整洁，着装规范。

第十七条 庭审参与人在庭审活动中，应当保持通讯设备静音或关闭，服从仲裁员的指挥，尊重仲裁庭审礼仪，遵守仲裁庭纪律，举止得体，坐姿端正，不得实施下列行为：

- （一）鼓掌、喧哗、随意站立或走动；
- （二）吸烟、进食；
- （三）拨打或接听电话；
- （四）故意脱离视频画面；
- （五）录音录像；
- （六）利用网络媒体传播庭审活动；
- （七）其他妨害庭审秩序的行为。

第十八条 庭审过程中，庭审参与者发言或提问，应当经仲裁员的许可，不得打断其他庭审参与人的陈述。

第十九条 庭审参与人在庭审过程中，应当做到吐字清晰、语速适中、声音洪亮，不得使用有损人格或带有人身攻击性的不文明语言。

第二十条 庭审过程中，庭审参与者应当全程保持现场安静，无关人员不得进入庭审视频画面。

第二十一条 当事人及其庭审代理人允许他人在自己选择的场所旁听庭审的，应当经仲裁庭许可，并至少在庭审前一日向仲裁庭提交旁听人员的身份资料，经核实身份并批准后方可旁听庭审。

旁听人员应当遵守庭审旁听规则。

第二十二条 在线庭审过程中，当事人及其他庭审参与者不

得允许他人在其庭审场所为其违规提供协助。

第二十三条 仲裁庭在线接收当事人提交的电子证据或通过扫描、翻拍、转录等方式进行电子化处理后的证据材料。

无法电子化的证据材料，当事人可通过线下提交。

第二十四条 仲裁庭可以通过在线画面共享等方式展示证据，并组织当事人质证。

第二十五条 庭审笔录采取书记员人工录入和语音自动识别转换文字双模式进行。

第二十六条 庭审参与人在庭审过程中因技术、网络故障等客观原因导致退出庭审的，仲裁员应当宣布休庭，可给予其合理时间排除故障，故障排除后继续进行庭审或另行安排庭审。

第二十七条 除经查明确属网络故障、设备损坏、电力中断或者不可抗力等原因外，当事人无故不参加在线庭审的，视为“拒不到庭”，庭审中擅自退出的，视为“中途退庭”。申请人无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭许可中途退庭的，可以按撤诉处理；被申请人无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭许可中途退庭的，可以缺席审理。

第二十八条 对违反在线庭审纪律的人员，应当予以警告；对不听警告的，予以训诫；对训诫无效的，责令其退出在线庭审；对拒不退出在线庭审的，可强行关闭其语音、视频功能，按照扰乱庭审秩序行为处理；严重扰乱庭审秩序的，依法追究法律责任。

第五章 庭后确认

第二十九条 庭审结束后，需要通过电子在线确认方式对书记员人工录入的笔录或调解书予以确认的，当事人及其他庭审参与者应当及时确认。电子庭审笔录与书面笔录具有同等法律效力。

仲裁庭认为需要补充调查案件事实或质证的，可以再次组织在线庭审。

第三十条 在线庭审的案件，应当全程录音录像，并作为电子卷宗的组成部分予以存档；电子庭审笔录与庭审录音录像不一致的，以庭审录音录像为准。

第六章 其它规定

第三十一条 在线审理案件，仲裁庭可采用电子送达方式进行文书送达，有效电子送达地址为受送达人主动提供或者确认的电子送达地址。

有效送达地址不准确，或者变更后未及时通知仲裁庭，导致相关材料未能被受送达人实际接收的，受送达人应当自行承担相应后果。

第三十二条 下列情形可以认定受送达人已收悉送达信息：

（一）受送达人回复已收到送达材料，或者根据送达内容作出相应行为；

（二）受送达人的媒介系统反馈受送达人已阅知。但受送达人能够证明存在媒介系统错误、送达地址非本人所有或者使用、

非本人阅知等未收悉送达内容的情形除外。

第三十三条 在线审理案件，仲裁庭可以采取下列方式简化在线庭审程序：

（一）开庭前在线完成当事人身份核实、权利义务告知、庭审纪律宣示的，开庭时不再重复进行；

（二）当事人庭前在线完成证据交换的，对于无争议的证据，经庭审说明不再举证、质证；

（三）适用简易程序的案件，庭审可以直接围绕仲裁请求或者案件要素开展，并将当事人陈述、仲裁庭调查、仲裁庭辩论等环节合并进行。

第三十四条 本规则自印发之日起试行。

广东省劳动人事争议仲裁委员会

“互联网+仲裁”异步审理规则（试行）

为规范劳动人事争议仲裁互联网异步审理秩序，保障仲裁审理活动正常进行，维护庭审参加人依法享有的权利和义务，根据《中华人民共和国民事诉讼法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《劳动人事争议仲裁办案规则》《劳动人事争议仲裁组织规则》和《广东省劳动人事争议处理办法》等有关规定，制定本规则。

第一章 总则

第一条 本规则所指的互联网异步审理，是指庭审参加人在本案仲裁庭指定的期限内，自主选择时间登录异步审理平台，完成答辩、调查、举证、质证、并充分发表意见后，仲裁庭根据案件情况决定是否另行组织现场开庭审理或不再组织现场开庭审理的审理方式。

第二条 本规则所指的审理包括庭前准备、开庭审理和庭后确认、庭后举证质证等通过互联网异步审理的各环节。

第三条 本规则所指庭审参加人包括当事人本人、当事人授权委托代理人、其他庭审参加人。

第四条 本规则所指的互联网异步审理，适用于事实清楚、双方争议较小，或需庭前、庭后调查，通过互联网平台能够查明

案件事实，且双方当事人同意通过互联网进行审理的劳动人事争议案件。

仲裁庭根据案件处理需要，也可以将庭前、庭后证据交换、质证等环节通过互联网异步审理平台进行。

第二章 庭前准备

第五条 仲裁庭在获得庭审参加人联系方式后，须按时登录仲裁办案系统或异步审理平台完善信息，并确认推送开庭通知，确保庭审参加人能及时收到开庭信息参与异步庭审。

第六条 仲裁庭须提前充分准备审理问题和需质证的证据，并在启动异步庭审时将问题录入异步审理平台，证据根据需要上传异步审理平台。

第七条 庭审参加人应当选择安静、无干扰、网络信号良好、相对封闭的场所完成互联网异步庭审。

第八条 庭审参加人应当在收到开庭通知后及时访问异步审理平台完成账号注册认证，并登录系统查看案件信息。

第三章 庭中审理

第九条 互联网异步审理程序发起后，庭审参加人须在仲裁庭指定时间内完成答辩、调查、举证、质证、辩论和陈述等环节。

第十条 互联网异步审理支持同一案件多人在线进行，庭审

问题多个申请人或被申请人可同步进行答复、质疑、辩驳等。

第十一条 互联网异步审理过程中，仲裁庭可根据案件回答情况增加或调整问题；庭审参加人可在征得办案人员同意后，在线提交新证据，当事人提交证据时可勾选查看对象；仲裁庭需将新证据发其他庭审参加人质证或确认。

第十二条 庭审参加人需要申请延长答复时间的，须提前向仲裁庭申请，仲裁庭视情况决定是否延长。

第十三条 庭审参加人须妥善保管本人的身份和登录信息，庭审参加人直接或间接授权案外人以其名义使用其账号发表意见、上传材料的，视为其本人行为。

第十四条 仲裁庭可视情况以同步方式要求庭审参加人对平台发表的意见及上传的材料是否是本人真实意思表示予以核对确认。

第十五条 仲裁庭可以根据案件需要，将互联网异步审理转为在线庭审或现场庭审，但应给予庭审参加人必要的准备时间。

第十六条 庭审参加人在审理过程中因技术、网络故障等客观原因导致无法进行互联网异步审理的，应及时告知案件办理人员，案件办理人员应当暂停审理程序，给予其合理时间排除故障，故障排除后继续进行。

第十七条 庭审参加人经有效告知后，无正当理由未上线参与互联网异步审理，经仲裁庭释明后，仍未能参与互联网异步审理的，不影响互联网异步审理的继续进行。

第四章 庭后确认

第十八条 审理结束后，需通过在线确认方式对笔录等文书予以确认的，庭审参加人应当及时在线确认。

第十九条 庭后需一方或双方当事人补充证据并质证的，可跳过权利义务、诉辩意见，直接进入证据交换、质证、辩论环节。

第二十条 互联网异步审理的案件，应当全程记载交互问答过程信息。庭审笔录等文书与交互问答过程信息不一致的，以签字确认的庭审笔录为准。

第五章 其它规则

第二十一条 互联网异步审理案件，仲裁庭可以采取下列方式简化庭审程序：

（一）开庭前在线完成当事人身份核实、权利义务告知的，开庭时不再重复进行；

（二）适用简易程序的案件，庭审可以直接围绕仲裁请求或者案件要素开展，并将当事人陈述、仲裁庭调查、仲裁庭辩论等环节合并进行。

第二十二条 案件有证人的、视频等流媒体证据的，庭审参加人文化水平受限的，以及存在其他影响庭审程序进行因素的，一般不适用互联网异步审理。

第二十三条 本规则自印发之日起试行。

广东省劳动人事争议仲裁委员会 “互联网+仲裁”电子劳动合同争议处理规则（试行）

为规范电子劳动合同争议处理，根据《中华人民共和国民法典》《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》《中华人民共和国电子签名法》《中华人民共和国网络安全法》等有关法律规定，按照《人力资源社会保障部办公厅关于订立电子劳动合同有关问题的函》（人社厅函〔2020〕33号）文件精神，结合劳动人事争议仲裁实践，制定本规则。

第一条 本规则所称电子劳动合同，是指用人单位与劳动者经协商一致，通过电子劳动合同服务平台，或以其他符合法律规定的可视为书面形式的电子数据电文为载体，使用可靠的电子签名订立的劳动合同。

电子劳动合同服务平台（以下简称服务平台），是指用人单位自建服务平台与第三方服务平台。第三方服务平台包括市场化服务平台与政府公共服务平台。

第二条 用人单位与劳动者订立、履行、变更、解除或者终止电子劳动合同发生争议的，适用本规则。

第三条 依法订立的电子劳动合同具有法律效力，用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第四条 具有真实性、合法性、关联性的电子劳动合同可以作为认定案件事实的依据。

第五条 电子劳动合同的真实性与合法性，可以从以下方面

进行审核认定：

（一）主体要求。签署电子劳动合同的主体身份是否真实、准确，是否符合法律、法规规定的主体资格。

（二）签署意愿。用人单位与劳动者是否协商一致，签署电子劳动合同是否为双方真实意思表示。

（三）技术条件。服务平台提供的签署系统是否符合相关法律和技术标准的要求，确保电子劳动合同的生成、传输、储存全过程完整、准确、不可篡改。

（四）存证要求。服务平台是否记录劳动合同各方的签署意愿、身份认证、操作记录等全流程信息，保证电子证据链的完整性，保证相关信息可查询、可调用。

（五）合同内容。电子劳动合同的内容是否具备《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规规定的必备条款和内容，约定条款是否符合法律法规的规定。

第六条 第三方服务平台对用人单位进行身份认证时，核验了营业执照、法定代表人或者代理人身份认证信息、法定代表人或者代理人手机短信校验信息的，可以认定该用人单位的身份真实可靠，但有相反证据足以推翻的除外。

第七条 服务平台对劳动者进行身份认证时，核验了劳动者的姓名、居民身份证或者其他有效身份证件，并具备下列信息之一的，可以认定该劳动者的身份真实可靠，但有相反证据足以推翻的除外：

（一）活体生物特征信息；

(二) 手机短信校验信息;

(三) 银行账号转账验证信息。

第八条 用人单位通过服务平台或其他数据电文方式向劳动者发起劳动合同在线签订要约,应当认定用人单位具有与该劳动者签订电子劳动合同的意思表示。

劳动者在服务平台进行身份注册、登录、同意申请使用数字证书、确认开始签订劳动合同,或通过其他数据电文方式明确表示其愿意与用人单位以上述方式签订劳动合同的,可以认定劳动者具有与用人单位签订电子劳动合同的意思表示。

第九条 用人单位和劳动者使用有资质的第三方电子认证服务机构颁发的数字证书进行电子签名的,可以认定为符合《中华人民共和国电子签名法》要求的可靠的电子签名,但有相反证据足以推翻的除外。

第三方电子认证服务机构应当取得国务院信息产业主管部门颁发的《电子认证服务许可证》和国家密码管理机构颁发的《电子认证服务使用密码许可证》。

境外电子认证服务者在中国境内提供电子签名服务,应当经国务院信息产业主管部门核准并颁发许可证。

第十条 服务平台提供的电子劳动合同签署系统符合下列技术要求之一的,可以认定为符合相关法律和技术标准的要求:

(一) 符合《第三方电子合同服务机构功能建设规范 (GB/T36320-2018)》或《电子合同订立流程规范 (GB/T36298-2018)》等相关技术规范;

(二) 符合第三级相关要求的网络安全等级保护;

(三) 使用的密码模块或密码产品具有《商用密码产品认证证书》;

(四) 采用国家密码管理部门认可的密码算法的。

第十一条 服务平台运用第三方电子证据保全, 或者通过哈希值校验、区块链等技术手段对签订电子劳动合同流程中的关键节点(包括实名认证、证书申请、文件发起、意愿确认、文件签署、文件归档等各个关键节点)进行存证, 可以认定为电子劳动合同的生成、传输、储存全过程完整、准确、不可篡改。

第十二条 服务平台记录的电子劳动合同签订完成时间已通过可信时间戳等技术手段进行固定的, 可以认定为双方签订电子劳动合同的时间。

第十三条 当事人对自己提出的主张, 有责任提供相应的电子数据作为证据。与争议事项有关的电子数据属于用人单位掌握管理的, 用人单位应当提供, 用人单位无正当理由拒不提供的, 应承担不利后果。

第十四条 发生劳动争议, 当事人可以提交电子劳动合同的打印件作为证据。当事人对电子劳动合同的真实性产生争议的, 仲裁机构可以要求补充提交订立电子劳动合同的原始数据、服务机构技术说明、证据保全报告等相关证据。

第十五条 用人单位与劳动者在政府公共服务平台订立、履行、变更、解除或终止电子劳动合同的, 由政府公共服务平台提供的电子劳动合同数据, 可以确认其真实性, 但有相反证据足以

推翻的除外。

第十六条 用人单位在市场化服务平台订立、履行、变更、解除或终止电子劳动合同的，由市场化服务平台记录和保存的电子劳动合同数据，可以确认其真实性，但有相反证据足以推翻的除外。

第十七条 用人单位通过自建服务平台订立、履行、变更、解除或终止电子劳动合同的，应当对自建服务平台采用的技术手段进行解释说明，必要时应提交有资质的第三方技术认证说明。

第十八条 用人单位对电子劳动合同的生成、传输、储存全过程作了清晰、完整、合理的说明，并提供必要的证据证明电子劳动合同真实性的，仲裁庭应当采信该电子劳动合同，但劳动者有相反证据足以推翻的除外。

第十九条 当事人承认电子劳动合同签署过程中用于验证身份手机号码、数字证书等为电子签名人的信息，但否认签约过程系电子签名人操作的，应当就相应登录或验证方式脱离电子签名人掌握的事实进行举证。

第二十条 依本规则第五条规定认定为真实、合法的电子劳动合同，一方当事人仅以电子签名存在文字错误为由否认电子劳动合同效力的，不予支持。

第二十一条 用人单位与劳动者之间订立了两份以上的纸质劳动合同或者电子劳动合同，且多份劳动合同的内容存在冲突的，应当以订立时间在后的劳动合同约定内容为准。

用人单位与劳动者之间签订的多份纸质劳动合同或电子劳

动合同的订立时间一致，但约定的内容存在冲突的，应当根据双方实际履行情况确定双方订立合同的真实意思，如无法确定的，以有利于劳动者的合同内容为准。

第二十二条 因用人单位选用的服务平台提供的电子劳动合同订立和管理、传递、存储、调取等服务不当给劳动者造成损害的，由用人单位依法承担相应的法律责任。

第二十三条 用人单位与劳动者通过服务平台进行规章制度制定及公示、考勤管理、劳动报酬管理、培训管理、休息休假管理等其他与劳动合同履行有关的事项发生争议的，可以参照适用本规则。

第二十四条 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字电文，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字。

（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。

（五）数字证书，也称 CA 证书，是指由有资质的第三方电子认证机构（CA 机构）签发的电子签名认证证书，用于实现对证书持有者身份的认证。

（六）可信时间戳，是指权威机构使用数字签名技术产生的能够证明所签名的原始文件在签名时间之前已经存在的数据。

（七）哈希值，即电子数据摘要，是指对文件内容数据通过逻辑运算得到的数值。

（八）区块链，也称为分布式账本技术，是指一种由多方共同维护，使用密码学保证传输和访问安全，能够实现数据一致存储、难以篡改的记账技术。

第二十五条 涉及电子劳动合同证据的举证、质证及审核认定等事项，本规则未明确的，可以参照民事诉讼证据的有关规定处理。

第二十六条 本规则自印发之日起试行。

公开方式：主动公开

抄送：人力资源社会保障部调解仲裁管理司，省法院。

广东省劳动人事争议仲裁委员会办公室

2024年7月22日印发
