

(以下附錄節錄自網易公司的網站，全文可參閱  
<https://www.163.com/dy/article/GBG0AJAR0525TAQL.html>)

附錄

深圳市人力资源和社会保障局 文件  
深圳市劳动人事争议仲裁委员会

深人社发〔2021〕20号

深圳市人力资源和社会保障局 深圳市劳动人事争议仲裁委员会  
关于印发《深圳市电子劳动合同争议处理规则（试行）》的通知

各区人力资源局，大鹏新区统战和社会建设局，各区劳动人事争议仲裁委员会：

根据人力资源社会保障部《关于在深化构建和谐劳动关系综合配套改革试点地区开展调解仲裁制度机制创新工作的函》有关要求，为推广盐田区电子劳动合同创新工作成果，统一我市电子劳动合同争议处理仲裁规则，构建和谐劳动关系，现将《深圳市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。

特此通知。

深圳市人力资源和社会保障局  
深圳市劳动人事争议仲裁委员会  
2021年5月13日

深圳市电子劳动合同争议处理规则  
(试行)

为统一深圳市电子劳动合同争议处理仲裁规则，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，结合深圳市劳动争议处理实践，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。

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，仲裁机构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。

（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 本规则自发布之日起施行。