劳动者不了解争议时效,忽视维权期限导致维权失败

维权要尽早,莫犯"拖延症"

产生劳动争议维权有时效。但 是,有部分劳动者忽略时效,导致 主张的权利得不到法律支持。同 时,有用人单位以超过时效为由, 误导劳动者放弃劳动仲裁。专家提 醒, 法律不保护躺在权利上睡觉的 人,尽早维权无疑是预防时效过期 的最佳方式。

"要怎么申请劳动仲裁?具体 找哪个部门?需不需要交一堆材 料? 算了, 等不忙时再打听一下怎 么办理。" ——这样的拖延心态让 孙薇错失了"胜裁权"。

2021年2月24日, 用人单 位辽宁大连某文化传媒公司未同孙 薇协商,将她调离管理岗,同时降 薪。被迫离职后,2022年9月, 她申请了劳动仲裁。10月14日, 孙薇被当地仲裁委书面告知,超过 时效期限不予受理。

劳动争议时效, 即劳动争议仲 裁诉讼申请时效,是指劳动关系当 事人在权利受到侵害时, 在法定的 时效期间内如不行使权利, 当时效 期间届满,劳动争议仲裁委员会和 人民法院对权利人的权利不再进行 保护的法律制度。记者采访发现, 现实中, 劳动争议时效很容易被忽 视,被误解。



资料照片

常被忽视与误解的"终止时间"

"早点寻求法律帮助就好了。" 27岁 的孙薇懊恼不已。大连市法律援助中心常 驻援助律师王金海告诉她,如果超过仲裁 时效,即便起诉到法院,法院也可能会以 同样的理由驳回诉讼请求。目前, 孙薇在 律师的指导下, 试图寻求司法调解来解决 纠纷。

《劳动争议调解仲裁法》第27条明 确, 劳动争议申请仲裁的时效期间为1 仲裁时效期间从当事人知道或者应当 年. 知道其权利被侵害之日起计算。算下来, 孙薇的仲裁时效在 2022 年 2 月 24 日就终

王金海表示,劳动争议时效的设立,能 够督促权利人及时行使权利, 维护劳动关

系的稳定。他在提供法律援助时发现,有部 分劳动者忽略时效,这导致其主张的权利 得不到法律支持。同时,有用人单位以超 过时效为由,误导劳动者放弃劳动仲裁。

2017年8月,54岁的农民工彭然被 拖欠近1年的劳动报酬共计6万元,在 2019年2月决定申请劳动仲裁。工头告 诉他, "超过1年的劳动仲裁时效,仲裁 委不管。"他特意搜索发现确实有此法条, 就放下了法律"武器"。

2021年,他在一次普法活动中得知, 《劳动争议调解仲裁法》第27条第4款明 确, 劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发 生争议的, 劳动者申请仲裁不受仲裁时效 期间的限制;但是,劳动关系终止的,应

当自劳动关系终止之日起1年内提出。这 时他才发现自己被骗, 而此时他已离开工 地终止劳动关系超过1年,真正错过了时

司法实践中,关于哪些劳动纠纷有仲 裁时效存在分歧。例如,在确认劳动关系 有无仲裁时效问题上,记者查阅中国裁判 文书网上北京、上海、吉林、山东、福 建、广东等 11 个省市高级人民法院近两 年的最新裁判发现,各地对此存在两种观 点:一种认为,确认劳动关系纠纷不涉及 实体权利处分,不适用1年仲裁时效规 定;另一种观点认为,确认劳动关系纠纷 属于劳动争议受案范围,应适用1年仲裁 时效的限制。

"一般时效"和"特殊时效"之争

《民法典》第188条规定,向人民法 院请求保护民事权利的诉讼时效期间为3 年。法律另有规定的,依照其规定。但 是,自权利受到损害之日起超过20年的, 人民法院不予保护。根据规定,除了符合 劳动仲裁 1 年的"一般时效",还有诸如 追索劳动报酬的"特殊时效"(在劳动关 系存续期限为无限期, 劳动关系终止的, 应当自劳动关系终止之日起1年内提出), 也有一般民事权利的诉讼时效。

实践中,由于劳动争议诉求多元化, 不同的诉求存在适用时效不同的争议。沈 阳市一位审理此类案件的法官郑虹表示,

分歧集中表现在追偿未休年假的 300%工 资、未签劳动合同的两倍工资等方面。

郑虹举例说,《职工带薪年休假条 例》第5条规定,对职工应休未休的年休 假天数,单位应当按照该职工日工资收入 的 300%支付年休假工资报酬。各地审理 中出现两种观点:一种认为,300%年休 假工资是用人单位由于未安排劳动者年休 假而应当承担的一种法律责任, 应适用一 般时效;另一种认为,300%工资中的 100%部分属于劳动报酬,适用特殊时效; 200%工资差额部分系劳动者未能依法享 受法定福利假期的补偿, 适用一般时效。

在司法实践中存在分歧的还有时效计 算的起始时间。2019年5月1日,李丽 入职一家教育培训机构,2020年5月3 日,因未签订劳动合同申请解除劳动关 系。2020年9月13日,她申请劳动仲 裁。仲裁庭成员意见并不一致。一方认 为,从首次主张之日起倒推1年来计算, 可主张 2019年9月13日至2020年5月3 日共计8个月的两倍工资。另一方认为, 该从应签订劳动合同的2019年6月1日 算起,可主张 2019年6月1日至 2020年 5月3日共计11个月的两倍工资。最终, 第一种观占被采纳。

尽早维权预防权利"过期"

过了仲裁时效怎么办? 劳动争议仲裁 是审理劳动争议案件的法定前置程序,郑 虹表示,如果仲裁时效确实过了,意味着 劳动者在某种程度上丧失了"胜诉权"。

然而,丧失"胜诉权"不代表劳动者 不能维权了。"劳动者只是丧失了'胜诉 权',而不是'诉权'。"王金海解释说, "法院受理后,如果被告没有提出时效的

抗辩, 法院正常审理。如果被告提出抗 辩,则法院需要查明是否存在时效中止、 中断、延长等事由。如果查明存在,则法 院正常审理,查明不存在,法院才会驳回 原告请求。此外, 劳动者还可以通过协 商、调解等方式解决纠纷。"

"劳动者尽早启动维权无疑是预防时效过期的最佳方式。"郑虹说,"维权拖

延的时间越长,将越难以推进相关程序, 更不要说超过时效了。法律不保护躺在权 利上睡觉的人。

郑虹还提醒, 劳动纠纷时效有可能因 诉求的不同、地域的不同而面临不同的裁 判观点,用人单位和劳动者在面临劳动纠 纷时,要关注劳动争议审判地的相关观 点,维护自身权利。

【相关链接】

劳动者维权期限

现实中,一些劳动者之所以明明有理有 据,却遭遇维权失败,有时是因为超过维权期 限,以至于"过期作废"。那么,就劳动者的 维权期限有哪些规定呢? 这些规定散见于《劳 《工伤保险条例》《劳动争议调解仲裁 《劳动保障监察条例》《行政复议法》 洪》 《行政诉讼法》中, 归纳起来主要包括以下几 个方面。

1、向劳动保障行政部门投诉的时限

违反劳动保障法律、法规或者规章的行为 二年内未被劳动保障行政部门发现,也未被 举报、投诉的, 劳动保障行政部门不再查处。

该期限自违反劳动保障法律、法规或者规 章的行为发生之日起计算;违反劳动保障法 律、法规或者规章的行为有连续或者继续状态 的, 自行为终了之日起计算。即除了处于连续 或者继续状态的外,用工单位对劳动者的劳动 侵权行为超过二年的,没有人举报,也没有再 犯的, 劳动保障行政部门就不再查处。

2、申请劳动争议仲裁的时限

劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲 裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利 被侵害之日起计算。

因当事人一方向对方当事人主张权利,或 者向有关部门请求权利救济,或者对方当事人 同意履行义务而中断。从中断时起, 仲裁时效 期间重新计算。

中止。从中止时效的原因消除之日起, 仲 裁时效期间继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争 议的, 劳动者申请仲裁不受一年仲裁时效期间 的限制,但是,劳动关系终止的,应当自劳动 关系终止之日起一年内提出。

3、对劳动争议仲裁裁决不服、提起诉讼

应当自收到仲裁裁决书之日起十五日内, 向人民法院提起诉讼。

4. 申请行政复议的时限

如果劳动者申请行政机关履行保护人身权 利、财产权利、受教育权利的法定职责, 行政 机关没有依法履行;申请行政机关依法发放抚 恤金、社会保险金或者最低生活保障费, 行政 机关没有依法发放; 认为行政机关的其他具体 行政行为侵犯其合法权益,应当自知道该具体 行政行为之日起六十日内提出行政复议申请; 因不可抗力或者其他正当理由耽误法定申请期 限的,申请期限自障碍消除之日起继续算起。

5、对行政复议决定不服、提起行政诉讼 的时限

应当自收到行政复议决定书之日起十五日 内向人民法院提起行政诉讼。

复议机关逾期不作决定的,申请人可以在 复议期满之日起十五日内向人民法院提起诉

6、直接向人民法院提起行政诉讼的时限

公民、法人或者其他组织直接向人民法院 提起诉讼的,应当自知道或者应当知道作出行 政行为之日起六个月内提出。法律另有规定的

7、申请工伤认定的时限

职工发生事故伤害或者按照职业病防治法 规定被诊断、鉴定为职业病, 所在单位应当自 事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病 之日起三十日内, 向统筹地区社会保险行政部 门提出工伤认定申请。遇有特殊情况,经报社 会保险行政部门同意,申请时限可以适当延

用人单位未按期提出工伤认定申请的,工 伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害 发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起一年内,可以直接向用人单位所在地统筹地区劳 动保障行政部门提出工伤认定申请。