

劳动争议引诉讼 仲裁前置有讲究

法官提醒:当心因忽视仲裁程序丧失诉权

□江鹏程

根据法律规定，劳动争议实行“协商、调解、一裁两审、仲裁前置”的制度构架。因此，仲裁往往会成为法院受理的前置程序。但对于劳动争议的仲裁程序，这里却有很大的讲究。比如，在特殊案件中适用“一裁终局”的规定；在用人单位之间的劳动争议中，不适用“仲裁前置”的规定；针对劳动者不同的权利，仲裁的时效也有区别。为此，法官结合典型案例总结了有关仲裁程序的几个重要知识，提醒劳动者和用人单位重视劳动仲裁的程序，避免在诉讼中处理不利的情况甚至丧失诉权。

申请人是劳动者才适用“一裁终局”

张东和老乡刘辉来京打工，两人与某物业单位签订劳动合同从事该单位清洁工作。后两人与单位因劳动报酬问题发生争议。张东认为，单位没有按照合同约定支付加班费用。单位表示，张东的部分加班费用由刘辉代为领取，但无法提供相应的证据。后张东诉至仲裁机构进行仲裁。仲裁机关支持张东的诉讼请求。单位不服，向法院提起诉讼。法院以该案属于《劳动争议调解仲裁法》所规定的“一裁终局”案件为由裁定驳回起诉。

后来，单位以刘辉为被告，向仲裁机构提出仲裁，要求其退还多收取的劳动报酬，被仲裁机构驳回。单位不服，向法院起诉，刘辉认为自己的案件和张东的案件相似，都属于“一裁终局”案件，法院无权受理。但法院最终对刘辉意见不予认可，受理该案。

法官说法：根据有关法律，劳动争议的处理程序包括“协商、调解、一裁两审、仲裁前置”。同时，为了保护劳动者权益，防止部分单位假借各种程序拖延时间、恶意诉讼，对于部分特殊案件实行“一裁终局”。本案中追索劳动报酬案就属于这一类型。但这类案件仅限于特定劳

动争议案件且申请人是劳动者的情形，对于申请人是用人单位的，不适用一裁终局，公司仍然可以诉讼。这也是法律为平衡公司一方利益的适当倾斜。所以，本案由于起诉主体不同，同样的诉讼理由和案情，张东和刘辉诉讼结果却大相径庭。

单位之间的劳动争议不适用仲裁前置

王智在某IT公司从事编程工作。但是，其职位提升问题一直没有落实。2015年2月，王智在向公司发出通知后，跳槽到了公司竞争对手某工作室从事编程工作。某IT公司认为，王智在新公司从事与先前工作相类似业务，借助了原公司资源，会对公司产生不利后果，王智的行为违反了双方所签订的劳动合同。而工作室明知王智为自己单位员工，还实施“挖角”行为，侵犯了公司的商业秘密。为此，IT公司将工作室告上法庭，要求其承担相应侵权责任。王智以第三人身份参与诉讼。诉讼中，工作室认为，本案属于劳动纠纷，应该先进行仲裁裁决，法院无权受理。但法院最终对工作室的意见不予认可，受理该案。

法官说法：为了保护劳动者的权益，防止部分单位假借各种程序拖延时间、恶意诉讼，我国法律推行了“一裁两审、仲裁前

置”的纠纷化解模式。对于一般涉劳动案件，仲裁前置是“硬性”规定。本案中，IT公司是以工作室为被告进行诉讼。换言之，本案是两个用人单位之间的侵权争议。所以无需实行仲裁前置程序。如果是IT公司以王智不遵守劳动合同为由进行诉讼，则工作室将会以第三人身份参与诉讼，就会适用《劳动法》相关规定形成仲裁前置程序。

劳动者“请求不同”仲裁时效有区别

张望是某民办学校老师，在校期间由于与同事不和而备受“排斥”。后来，张望由于奖金问题与单位闹僵，用人单位根据当时双方签订的劳动合同，将张望予以辞退。但单位并未给张望办理转移档案、办理社会保险转移手续等。一年后，张望受聘于另一单位时，由于原单位未办理档案、社会保险转移手续而影响了入职。张望以原单位为被告诉至法院，要求单位办理为其转移档案、办理社会保险转移手续，并以侵权为由要求单位赔偿损失。

法官说法：为了防止劳动者怠于行使自己权利，法律对于劳动仲裁的申请时效有明确的规定。不少劳动者认为，自己就算仲裁时效过了，丧失仲裁请求权。还可以通过诉讼途径予以解决。殊不知，仲裁时效不仅对劳

动争议仲裁至为重要，对于诉讼程序同样意义重大。因为劳动仲裁申请时效期间在诉讼程序中同样适用。换言之，当事人申请仲裁超出时效的话，其不仅丧失仲裁请求权，也会同时丧失诉讼胜诉权。

为更好保护劳动者权益，《劳动争议仲裁法》将《劳动法》规定的仲裁时效从六十日延长至一年。即使如此，本案中，张望诉请仲裁的时间也已经超过一年。然而，劳动关系中，既有财产性的关系，包括工资报酬、加班收入、侵权赔偿等，也有劳动者生命、身体、人格息息相关的相关权利，例如档案材料、社会保险等，这些具有强烈的人身属性。在司法实践中，对于财产性请求权适用消灭时效的相关规定，但对于人身属性义务的请求权则不同。因为这些义务是用人单位的法定义务，这些义务的履行关系到劳动者基本生存与就业的实现，具有强制性。即使劳动者未能在仲裁时效期间提出，也必须得到法律的保护。所以，张望要求单位办理为其转移档案、办理社会保险转移手续等具有人身属性的请求权不适用消灭时效。但是，以这些权利被侵犯为由要求用人单位赔偿自己损失则属于财产性请求权，由于超过仲裁时效，不能得到法律的保护。

(作者单位：怀柔区人民法院)

称100%清北名师授课 虚假广告被依法处罚

近年来，父母们望子成龙的期盼渐渐转变成对教育培训机构的潜在市场需求，众多教育培训机构应运而生，如雨后春笋般四处开花，那么如何在良莠不齐的教育培训市场选择一家正规、合法的机构呢？这是令广大家长关注的问题。可是，有的培训机构却借助虚假广告夸大宣传，从而误导广大家长。根据《广告法》的规定，这些行为难逃法律的严惩。

典型案例：

本月，延庆分局接到群众举报，称某小区底商的一家教育培训机构存在发布虚假广告行为，要求查处。分局执法人员立即前往举报地进行核实，发现情况属实，随即立案展开调查。经查，该案当事人在其经营场所内张贴广告宣传牌，广告宣传语中含有该教育培训机构百分百清华北大名师授课内容，与实际授课教师真实情况不符。于是，延庆分局执法人员依据《广告法》第二十八条认定该案当事人的上述行为构成发布虚假广告的行为，并依据《广告法》第五十五条进行处罚。

工商提示：

提示经营者：根据《广告法》第二十四条：教育、培训广告不得含有下列内容：（一）对升学、通过考试、获得学位学历或者合格证书，或者对教育、培训的效果作出明示或者暗示的保证性承诺；（二）明示或者暗示有相关考试机构或者其工作人员、考试命题人员参与教育、培训；（三）利用科研单位、学术机构、教育机构、行业协会、专业人士、受益者的名义或者形象作推荐、证明。

提示广大家长：在选择培训服务时，要理性看待宣传传单上的各种优惠信息，对于预收费的大额优惠要仔细核查，勿轻信商家许诺、广告等；注意经营主体资格，有无营业执照，是否超出经营范围，是否具有教育培训资格等；注意查验师资资质，对教师的从业资格及职称证书进行检查；签订培训合同，看清合同内容，慎防格式、霸王条款对自身权益造成伤害；留存票据，一旦遇到矛盾合法维权；通过企业信用信息公示系统，查看教育培训机构的信用信息，选择正规、合法的教育培训机构。

延庆工商分局 马延景 祁宾



《北京市实施〈工会法〉办法》系列问答 (之十六)

有关部门工作人员不作为怎么办？

问：有关部门工作人员不作为怎么办？

答：工会组织要根据《实施办法》第七十条依法做好以下工作：

1.通过劳动法律监督委员会工作程序提请同级人大、政协进行执法检查 and 委员视察，对于政府或者有关部门工作人员不履行法定义务和职责的情形依法追究其法律责任。

2.对人民政府和有关部门不作为的违法行为，依法向人民法院提起行政诉讼。

■有问必答

提问：广告公司职工 陆女士 回答：北京市总工会法律服务中心 杨雪峰

月中入职，工资和社保怎样计算？

□本报记者 王香阑

陆女士：去年12月14日，我被一家广告公司招聘为员工，岗位是文案策划，当日入职。公司领导与我约定的月薪是基本工资2600元+500元餐补+500元交通补贴+提成奖金。试用期三个月没有奖金，其他不变。

上班不久，单位与我签订了劳动合同，我发现合同上没有约定每月工资的具体数额。为此我提出疑问，公司称每个职工的工资标准以双方约定为准，单位不会变卦的，让我放心，我就没再说什么。

到2016年1月15日发工资时，我收到的2015年12月14日至31日期间的工资仅为1000元，减去双休日，该月我一共上了14天班，我觉得不应该只有这么点工资，便找公司财务询问。对方说公司有规定，员工入职第一个月时，凡未在每月10日（含10日）前入职的，一律只发1000元工资，饭

补和交通补贴也不予支付。

同时我被告知，除工资外，我在2015年12月份的各种社会保险和住房公积金也没有。广告公司称未在每月1日当天入职的，社会保险费和住房公积金都从第二个月起缴纳。请问：单位的这种做法合理吗？像我这种在月中入职的，工资和社保费、住房公积金究竟应该怎样计算和缴纳？

杨雪峰：你好，第一，关于工资，《北京市工资支付规定》第9条规定，用人单位应当自用工之日起计算劳动者工资。《劳动合同法》第20条规定：劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。本市最低工资标准为1720元/月，虽然劳动合同没有明确约定工资标准，但公司支付试用

期的工资不能低于本市最低工资，根据当月的工作时间，公司应支付你不低于1107.13元的工资（1720/21.75*14）。

第二，关于社保，《社会保险法》第58条规定，用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

第三，关于住房公积金，《住房公积金管理条例》第15条规定，单位录用职工的，应当自录用之日起30日内到住房公积金管理中心办理缴存登记，并持住房公积金管理中心的审核文件，到受委托银行办理职工住房公积金账户的设立或者转移手续。

