

劳动者维权不能错过4类时效

在日常生活和工作中，劳动争议是常见的一种纠纷。如果当事人不能自己协商解决相关争议，通常要经过劳动争议仲裁裁决或法院判决才能定纷止争。可是，要履行这些程序必须受到诉讼时效的限制。以下4个案例表明，如果当事人索要二倍工资、加班费或工伤待遇时，千万不能错过法律规定的诉讼时效。否则，即使其诉求再有理、证据再充分，也不会得到法律的支持。

【案例1】 索要二倍工资差额 不能超过一年诉讼时效

2016年2月，刘艳杰入职某电器公司。2019年2月27日，该电器公司与刘艳杰解除劳动合同时，刘艳杰因公司未为其缴纳社会保险、未签订劳动合同申请劳动仲裁，要求裁决公司向其支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额。

可是，仲裁机构以社会保险不属于仲裁受案范围，因未签订劳动合同而要求支付二倍工资的主张已超过一年诉讼时效规定为由，对刘艳杰的请求不予支持。刘艳杰起诉后，法院亦驳回了他的诉讼请求。

【评析】

根据《劳动争议调解仲裁法》规定，劳动争议申请仲裁的时效为一年。但在劳动关系存续期间，因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者不受上述仲裁时效期间的限制。

本案涉及的二倍工资，从性质上讲，它是对用人单位用工后不与劳动者签订书面劳动合同的一种惩罚性措施。因此，劳动者要求用人单位支付的二倍工资属于惩罚性赔偿金，并不是基于其提供劳动应给付的一种劳动报

酬。正因为如此，劳动者对二倍工资的主张应该受一年仲裁时效期间的限制。

本案中，刘艳杰于2020年2月4日申请劳动争议仲裁，要求裁决公司向其支付2016年2月至12月在职期间的二倍工资差额。而此时已经超过了法律规定的诉讼时效，当然不会得到仲裁机构及法院的支持。

【案例2】 申请确认劳动关系 错过一年时效难获支持

孙颜伟系一家建筑公司职工。2018年6月20日，孙颜伟在工作中被重型自卸货车刮伤。孙颜伟在得到肇事车主赔偿后，因养伤一直未到工地上班，并于2019年11月14日因脑血栓病故。

孙颜伟受伤后至死亡前从未向建筑公司主张过权利。直到2020年2月28日，孙颜伟的妻子及女儿才向建筑公司主张工伤待遇，但建筑公司不承认其与孙颜伟之间存在劳动关系。当她们向劳动争议仲裁机构申请确认劳动关系时，因该请求已超过劳动仲裁时效，劳动争议仲裁机构不予立案处理。

【评析】

孙颜伟本来是在工作时间、工作岗位，因工作受到伤害的，其所受伤害属于工伤。因此，他虽然得到了交通事故侵权人的赔偿，但依据侵权赔偿与工伤赔偿可以兼得的法律规定，他是有权主张享受工伤待遇的。

然而，孙颜伟主张享受工伤待遇的时间必须在法律规定时限内，即确认劳动关系之劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。超过该时限，法律不予保护。

对此，《劳动争议调解仲裁法》第2条第1款、第6款规定：

“中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：（一）因确认劳动关系发生的争议；……（六）法律、法规规定的其他劳动争议。”本法第27条第1款规定：“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。”

上述规定表明，劳动关系确认争议属于《劳动争议调解仲裁法》的调整范围，应适用有关仲裁时效的规定。本案中，孙颜伟生前未主张该权益，在其去世后，其妻子女儿要求确认他与公司存在劳动关系，但未在法定期限内提出，进而导致诉权过期作废。

【案例3】 多年未休年休假 加班工资只能计算一年

2019年6月初，刘琳琳因旧病复发与公司协商终止劳动合同。结算时，刘琳琳提出其4年半从未休年休假，应当向其支付相应期间的加班工资，但被公司拒绝。为此，刘琳琳申请劳动争议仲裁，仲裁委仅支持了他在2018年6月至2019年6月未休年休假工资。

刘琳琳不服该裁决，向法院提起诉讼。他认为，《劳动争议调解仲裁法》虽规定申请劳动仲裁的时效为一年，但他4年半从未休过年休假，其一年的仲裁时效应从解除劳动关系之日起算，并连续计算。但是，法院未支持他的诉求。

【评析】

按照相关法律法规规定，带薪年休假属福利待遇，其相关请求应受仲裁时效期间限制。因此，本案的一年时效应从2018年

6月起算，至2019年6月为止。而对于此前刘琳琳未休的年休假，因已超过一年诉讼时效，不应得到法律的保护。

【案例4】 未及时申请工伤认定 确认工伤前费用自担

2018年11月13日，赵奇在下班途中被吕女士驾驶的私家轿车撞伤。警方出具的责任认定书显示，赵奇承担事故的次要责任。赵奇得到吕女士的赔偿后，公司以此为由，未为赵奇申请工伤认定。

2019年3月3日，赵奇向人社局递交工伤认定申请书。此后，赵奇虽然被认定为工伤，但人社局拒绝支付在其被确认为工伤前的保险待遇。人社局的理由是，赵奇所在公司未在规定期限内提出工伤认定申请，赵奇在相应期间的工伤待遇应由公司支付。

【评析】

《工伤保险条例》第17条规定，职工发生事故伤害，所在单位应当自事故伤害发生之日起30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，申请时限可以适当延长；单位未在规定时限内申请工伤认定，在此期间发生的工伤待遇等有关费用由单位负担。

本案中，公司未在赵奇发生事故伤害之日起30日内提交工伤认定申请，亦未报社会保险行政部门申请延长申报时限，因此，赵奇在此期间发生的医疗费、住院伙食补助费应由被告公司负担。在这种情况下，赵奇只能找公司报销相关费用，如果公司拒不支付，赵奇可通过诉讼主张自己的合法权益。

杨学友 检察官

私开送修车辆外出办事 汽修厂应当为车损买单

编辑同志：

一家汽修厂将我送修的小车修好后，其负责人未经我许可，即驾驶该车外出办事。期间，由于发生交通事故，导致小车被撞，损失达3万余元。

面对我索要的赔偿，汽修厂以我已投保车辆损失险为由，要求我找保险公司理赔。保险公司认为，汽修厂未通知我提车，表明小车仍在维修过程中，损失应当由汽修厂承担。

请问：究竟应当由谁担责？ 读者：郭珍珍

郭珍珍读者：

应当由汽修厂承担全部损失。

首先，保险公司可以免责。

虽然你的小车已经修好，但汽修厂没有通知你提车，更没有交付给你，这意味着小车仍在维修期间。对此，《非营业用汽车损失保险条款》第六条规定：“下列情况下，不论任何原因造成保险车辆损失，保险人均不负责赔偿：……（三）竞赛、测试，在营业性维修、养护场所修理、养护期间。”其次，汽修厂应负赔偿责任。

一方面，你只是将车交由汽修厂修理，并没有允许汽修厂修好后任意使用，汽修厂负责人未经你许可擅自驾车外出，显然超出了职责范围，也构成了违约。《合同法》第一百零七条规定：“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。”因此，汽修厂必须赔偿车辆损失。

另一方面，《合同法》第二百五十一条规定：“承揽合同是承揽人按照定作人的要求完成工作，交付工作成果，定作人给付报酬的合同。承揽包括加工、定作、修理、复制、测试、检验等工作。”你要求汽修厂修车，汽修厂将车修好后还车并收取修理费用，明显具备承揽合同的法律特征。

《合同法》第二百六十五条规定：“承揽人应当妥善保管定作人提供的材料以及完成的工作成果，因保管不善造成毁损、灭失的，应当承担赔偿责任。”即在小车修理期间，由于你对小车失去了运行支配权，汽修厂负责人私自驾驶也没有让你取得运营利益，就此发生损害，必须由汽修厂赔偿。

再一方面，《侵权责任法》第三十四条规定：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。”即汽修厂应当为其负责人的行为买单。

颜东岳 法官

解除劳动合同与终止劳动合同有什么不同？

近日，读者王芳芳致电本报说，她常常听人们提起解除劳动合同和终止劳动合同。但是，她不了解这两种处理劳动合同的方法有什么共同点和不同点？想从法理上知道二者究竟有什么区别？

法律分析

对于解除劳动合同和终止劳动合同的共同点，最直接的理解就是，两者的结果都是使劳动合同所确定的法律关系消灭，用人单位和劳动者之间的权利和义务解除。

不过，从本质上看，解除劳动合同和终止劳动合同不仅叫法不同，而且还存在很大的区别。其具体表现是：

一方面，劳动合同终止的事由仅限于法定情形。即必须符合《劳动合同法》第四十四条规定的：“有下列情形之一的，劳动合同终止：（一）劳动合同期满的；（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（四）用人单位被依法宣告破产的；（五）用人单位被吊销营业执照、

责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。”

另一方面，劳动合同的解除可分三种情形：

一是双方协商一致解除。即《劳动合同法》第三十六条规定的：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”

二是劳动者单方解除。即《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”

《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情

形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。”

三是用人单位单方解除。即《劳动合同法》第三十九条规定的：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”

《劳动合同法》第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因

工伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议。”

《劳动合同法》第四十一条规定：“有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人以上但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：（一）依照企业破产法规定进行重整的；（二）生产经营发生严重困难的；（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。”

廖春梅 法官