因劳动报酬发生争议

仲裁与诉讼有何不同?

劳动者可以通过向劳动争 议仲裁委员会申请仲裁,

或者向人民法院提起诉讼来

维权。但是, 我听说这两种 维权方式都有时效限制,相

关权利都有"讨期作废"的

请问:申请劳动争议仲

一方面, 劳动争议仲裁

时效是指当事人因劳动争议

纠纷要求保护其合法权利,

必须在法定的期限内向劳动

争议仲裁委员会提出仲裁申

请,否则,法律规定消灭其

申请仲裁权利的一种时效

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

被拖欠而申请劳动争议仲裁

委员会仲裁,必须从知道或 者应当知道工资被拖欠之日

起一年内提出,否则,将失

但是,该法条第四款还 指出:"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本

条第一款规定的仲裁时效期 间的限制。"即只要劳动者

与用人单位的劳动关系没有

解除,则不论劳动者是否知

道或者应当知道期间被欠 薪,也不论是否超过一年,

效是指权利人经过法定期限

不行使自己的权利, 依法律

规定其胜诉权便归于消灭的

另一方面, 民事诉讼时

均可申请仲裁。

去申请仲裁的权利。

即劳动者因为工资

对此, 《劳动争议调解 仲裁法》第二十七条第一款规定:"劳动争议申请仲裁

制度。

计算。

读者: 赖琳琳

因用人单位拖欠工资,

编辑同志:

员工口头辞职又反悔 遭拒绝后要求赔偿

公司解除劳动合同该不该赔偿?

□本报记者 杨琳琳

人在冲动的情 况下往往会作出不 理智的行为, 事后又 感到很后悔。李敏 (化名) 就是为逞一 时口舌之快,将老 板炒了鱿鱼。但是, 到了真正解除劳动 关系的时候, 她又 反悔了, 认为自己不

因公司拒绝恢 复双方之间的劳动 关系,李敏便申请仲 裁,提出公司应当向 她支付加班工资、离 职赔偿金等要求。由 此,一场劳动纠纷发

该那么冲动

员工辞职后反悔 公司拒绝恢复劳动关系

2011年3月15日,李敏通过 招聘进入新星公司,公司安排她 担任普通员工。最初,她的月工 资标准为800元。自2014年8月 起, 月工资调整至1000元, 双方 还签订了书面劳动合同。

李敏说,在职期间,她每周 六日和法定节假日都没有休息 新星公司既没有安排她休带薪年 休假, 亦没有向她支付带薪年休

李敏的工作是这样安排的, 她与另一位同事为对班, 每人上 班24小时,休息24小时。上班期 间公司不提供工作餐,她需要回 家吃饭后返回工作岗位继续上 班。公司为她提供了宿舍。

2019年5月21日, 在与部门 负责人打电话时,李敏说工资太 低,口头表示要离职,还想起诉 公司。这位负责人把话传到新星 公司,公司同意李敏离职。

到了这个时候,李敏有点儿 后悔, 想继续留在新星公司上 可是,李敏于2019年5月22 日接到公司通知, 称其以后不用 上班了。此外, 考虑到李敏欲起 诉索赔,新星公司表示不能将劳 动合同交给李敏。

2019年5月23日,李敏向劳 动人事争议仲裁委员会申请仲 裁,请求裁决新星公司支付其 2011年3月15日至2019年5月22日 最低工资差额65820元、周六日 加班工资58469.29元、法定节假 日加班工资18307.76元、未休带 薪年休假工资9048元、违法解除 劳动合同赔偿金36040元。

仲裁委审理后,裁决驳回了 李敏的全部申请请求。

员工索赔缺乏法律依据 法院判决不予支持

李敏不服仲裁委裁决,持原 要求、原理由向一审法院提 起诉讼。

法院庭审时,李敏围绕诉讼 请求提交了其银行卡交易明细清 单、北京市社会保险个人权益记 录以及相关通话录音、值班记录 等证明

此外,一审法院还依相关程 序调取了证据。而新星公司对相 关证据未质证,亦未提交证据。

一审法院认为,用人单位自 用工之日起即与劳动者建立劳动 关系。李敏提交的银行卡交易明 细清单能够显示出其与新星公司 及其法定代表人存在资金往来, 且该账户亦按月向李敏账户打 款,据此,能够认定该账户向李 敏打款的行为系代新星公司向李 敏发放工资。李敏提交的录音证 据, 亦能体现李敏与新星公司存 在劳动关系。新星公司作为劳动 关系中负有管理义务的一方, 对李敏的人职时间、离职时间、 月工资标准等承担举证责任,但 其未就此提交证据, 应承担举证 不能的不利后果。

根据李敏的诉讼请求及其提 交的银行卡交易明细等证据, 审法院认定其与新星公司自2011 年3月15日至2019年5月21日期间 存在劳动关系。而李敏提交的银 行卡交易明细显示,2011年4月 至2019年4月期间,新星公司向 最低工资标准的情形,差额部分

关于李敏主张的带薪年休假 工资,新星公司未提交证据证明 已安排李敏休带薪年休假,或已 向李敏支付带薪年休假工资, 故 应向李敏支付2017年1月1日至 2019年5月21日期间未休带薪年 休假工资。而李敏提出2017年1 月1日之前的未休带薪年休假工 资已过相应时效,一审法院不予

此外,李敏虽主张其在职期 间存在周六日、法定节假日加班 情形,但并未提交充足证据 予以证明,一审法院不支持此 项主张。

就李敏主张的经济赔偿金 事,根据李敏提交的录音证据, 可以证明李敏因工资低、未缴纳 社保等原因与新星公司协商,双 方未达成一致意见。此后,李敏 提出辞职,新星公司表示同意, 双方于2019年5月22日起解除了 劳动关系。依据《劳动法》第72 《劳动合同法》第38条、第 46条规定,在公司未缴纳社会保 险的情况下,李敏可以辞职,可 以要求公司进行补缴, 也可以要 求给予经济补偿,但不能要求赔 偿。据此, 一审法院对李敏要求 新星公司支付经济赔偿的主张不 予支持

因新星公司经过合法传唤无 正当理由拒不到庭,一审法院根 据查明事实,依法判决新星公司

支付李敏2011年4月至2019年4月 期间最低工资差额68372.76 元、未休带薪年休假工资差 额2103.91元, 驳回李敏的其他

公司否认劳动关系但无合理解释 二审法院维持原判

二审期间,新星公司主张其 与李敏之间并无劳动关系,向其 银行账户的打款行为非公司行 为,与公司无关。李敏不同意新

二审法院认为, 法院关于适用〈中华人民共和国 民事诉讼法〉的解释》第90条规 "当事人对自己提出的诉讼 请求所依据的事实或者反驳对方 诉讼请求所依据的事实,应当提 供证据加以证明,但法律另有规 定的除外。在作出判决前, 当事 人未能提供证据或者证据不足以 证明其事实主张的,由负有举证 证明责任的当事人承担不利的后 本案中,双方具备建立劳 动关系的主体条件,李敏提交的北京市社会保险个人权益记录, 以及新星公司职工长期向她转账 的银行流水等证据,可以证明双 方之间存在劳动关系

异议。

综上所述, 二审法院认为新 星公司的上诉请求不能成立,应 予驳回。鉴于一审判决认定事实 清楚,适用法律正确,二审法院 于近日终审判决维持原判, 驳回 公司诉讼请求。

裁和向法院提起民事诉讼在 时效方面有什么不同? 新星公司不服一审判决,向 赖琳琳读者:

上级法院提起了上诉。

星公司的上诉请求。

新星公司虽然不认可上述证 据的关联性,但无法给予合理解 释。特别是在不认可劳动关系的 情况下,不能说明其为何给李敏 缴纳社会保险。根据双方举证的 事实,李敏完成了劳动关系存在 的举证义务,新星公司未能提交 证据予以反驳, 故二审法院对一 审判决认定双方存在劳动关系无

> 《最高人民法院关于审 理劳动争议案件适用法律若 干问题的解释 (二)》第三 "劳动者以用人单 条规定: 位的工资欠条为证据直接向 人民法院起诉, 诉讼请求不 涉及劳动关系其他争议的,

视为拖欠劳动报酬争议, 按

照普通民事纠纷受理。" 《民法总则》第一百八 十八条规定:"向人民法院 请求保护民事权利的诉讼时 效期间为三年。法律另有规 定的, 依照其规定。诉讼时 效期间自权利人知道或者应 当知道权利受到损害以及义 务人之日起计算。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 二十年的,人民法院不予保 护: 有特殊情况的. 人民法

《民法典》第一百八十 八条也有同样的内容。即只 要用人单位出具了欠薪条. 如果劳动者没有在约定的支 付期限届满后的三年内向法 院提起诉讼,将失去胜诉 权。没有约定支付期限的. 最多也不得超过20年提起 诉讼。

院可以根据权利人的申请决

定延长。

廖春梅 法官

"一人两用"会引发哪些法律问题?

实践中, 一名劳动者与两个 或两个以上的用人单位建立劳 动关系的情况并非个别,这种 现象被称为"一人两用"或 人多用"。那么, "一人两用" 会引发哪些法律问题?

"一人两用", 法律是 否认可?

在公司从事财务工作的吴女 十为增加收入, 未经公司许可, 即从2020年1月起在另外一家工 厂兼任会计。因其兼职有时会产 重影响公司工作,公司在得知原 委后坚决予以阻止。法律认可类 似吴女士的"一人两用"吗?

《劳动合同法》第39条第4项 规定: 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,用 人单位可以解除劳动合同。

《最高人民法院关于审理 劳动争议案件适用法律若干问题 的解释 (三)》第8条规定: 企业 停薪留职人员、未达到法定退休 年龄的内退人员、下岗待岗人员 以及企业经营性停产放长假 人员, 因与新的用人单位发生用 工争议, 依法向人民法院提起诉 讼的, 人民法院应当按劳动关系

上述规定表明, 双重劳动关 系只是有条件地认可。因此,公 司有权阻止吴女士兼职。

"一人两用",工伤由

赵女士同时在A、B两家公 司任职,上午在A公司上班,下 午在B公司上班。2020年2月11 日,赵女士在B公司上班时遭遇 工伤并造成八级伤残。可是, A、B公司均没有为赵女士办理 工伤保险,其工伤赔偿责任应当 由谁承担呢?

《最高人民法院关于审理工 伤保险行政案件若干问题的规 定》第3条规定:职工与两个或两 个以上单位建立劳动关系,工伤 事故发生时, 职工为之工作的单 位为承担工伤保险责任的单位。

原劳动和社会保障部发布的 《关于实施〈工伤保险条例〉若干 问题的意见》第1条规定:"职工在 两个或两个以上用人单位同时就 业的, 各用人单位应当分别为职 工缴纳工伤保险费。职工发生工 伤, 由职工受到伤害时其工作的 单位依法承担工伤保险责任。"因 此,应由B公司承担责任。

"一人两用", 损失由

在C公司从事采购工作的刘 女士,悄悄地与D公司签订了劳 动合同, D公司明知刘女士在C 公司工作却没提异议。2020年4

月15日, 刘女士将本应付给C公 司客户的货款错付给D公司客 户,而该客户收到货款后随即下 落不明。此时, C公司的货款损 失应由谁赔偿?

【点评】

《劳动合同法》第91条规定: "用人单位招用与其他用人单位 尚未解除或者终止劳动合同的劳 动者, 给其他用人单位造成损失 的,应当承担连带赔偿责任。

原劳动部发布的《违反〈劳 动法〉有关劳动合同规定的赔偿 办法》第6条规定: "用人单位 招用尚未解除劳动合同的劳动 者,对原用人单位造成经济损失 的, 除该劳动者承担直接赔偿责 任外, 该用人单位应当承担连带 赔偿责任。其连带赔偿的份额应 不低于对原用人单位造成经济损 失总额的70%。因此, C公司既 可以要求刘女士赔偿或要求D公 司赔偿,也可以要求刘女士和D 公司共同赔偿。 颜梅生 法官