

别让诉讼时效拖了合法权益的“后腿”

有一句法律谚语叫：法律不保护躺在权利上睡觉的人。它说的是法律对权利的保护往往是有期限的。而法律之所以对相关权利作出时效规定，意在敦促权利人及时行使自己的权利，避免长期躺在权利的温床上任性而为，以期保护交易安全。

事实上，在劳动关系领域也存在着诸多时效限制。譬如，员工受到事故伤害后应在1年内申请工伤认定，主张未签订书面劳动关系二倍工资亦应在1年仲裁时效内提起等。以下3个案例中，有的当事人因时效问题无法实现自己的诉求，有的则成功讨回了欠薪。究其原因，那就是准确把握诉讼时效，才能维护合法权益。

【案例1】 错过工伤申报期限 无法享受工伤待遇

2020年1月9日，吴某在操作机器时跟他人说笑打闹，不慎使自己的手臂卷进机器中，造成右手严重损伤。在治疗期间，公司积极支付了医疗费用，还预付给吴某2万元赔偿金，并说待治疗结束后双方坐下来协商赔偿事宜。

吴某当时想，如果协商不好，自己再去申请工伤认定不迟。2021年2月初，吴某治疗结束。因与公司未就赔偿数额协商一致，吴某自行提出了工伤认定申请。

经审查，人社局认为吴某已经超过1年的申请时限，且不具有合理事由，故作出了不予受理的决定。

【点评】

享受工伤待遇的前提，是员工所受伤害获得人社部门的工伤认定，而申请工伤认定是有法定期限的。

《工伤保险条例》第17条规定：用人单位未按规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。可见，工伤职工本人申请工伤认定的时效期间为1年。超过该期间的，社保部门就不再受理。

当然，非劳动者自身原因导致超过工伤认定时效的，仍可以申请工伤认定。

根据《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7条规定，如果因合理事由，包括不可抗力、人身自由受限、属于用人单位原因、因社保登记制度不完善、当事人对是否存在劳动关系申请仲裁、提起訴訟，进而导致超过申报时限

的，那么，被耽误的时间不计算在1年期间内。

本案中，吴某于2020年1月9日受到事故伤害，直到2021年2月才自行申请工伤认定，已经超过了1年申请期限，又不具有合理事由，因此，社保部门不予受理是符合法律规定的。

【案例2】 工作两年后辞职 不能索要二倍工资

颜某于2018年6月9日入职一家科技公司，该公司一直未与他签订书面劳动合同。2020年7月10日，颜某提出辞职。在办理离职手续时，他要求公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额，但被拒绝。

2020年7月21日，颜某申请劳动争议仲裁。仲裁庭审理时，公司提出时间抗辩，称颜某的主张已经超过仲裁时效。经审查，颜某请求支付未签劳动合同二倍工资确已超过1年的仲裁时效，故裁决不支持颜某的主张。

【点评】

《劳动争议调解仲裁法》第27条第1款规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为1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。”也就是说，当事人因劳动争议要求保护其合法权益，必须在1年期间内提出仲裁申请，否则，就失去胜诉权。

《劳动合同法》第10条规定：“已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。”

《劳动合同法》第82条规定：“用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”

据此，申请二倍工资的1年仲裁时效应当从劳动者在用人单位工作1年届满之次日起计算。也就是说，颜某只有从2019年6月9日起1年内就二倍工资差额申请劳动仲裁，才能获得劳动仲裁委支持。而颜某直到2020年7月21日才申请仲裁，已超过了1年的时效期间，加之公司以超过仲裁时效为由提出了抗辩，故劳动争议仲裁机构无法支持颜某的主张。

【案例3】 劳动关系存续期间 讨要欠薪无时效限制

曹某于2018年3月6日进入公

司工作，双方签订了3年期的劳动合同。2018年10月，公司经营出现困难，以致2018年10月至12月份的工资不能按时发。后来，公司扭亏为盈，但一直未补发所拖欠的工资。

2020年10月15日，曹某申请劳动争议仲裁，讨要被欠的3个月工资。公司在仲裁庭审时提出时效抗辩，称曹某的主张已经超过1年仲裁时效，请求驳回曹某的仲裁请求。

劳动争议仲裁机构审理认为，公司的抗辩理由不能成立，遂裁决支持了曹某的诉求。

【点评】

申请劳动争议仲裁的时效期间为1年，这是一般性规定。此外，法律还就特定情形下的仲裁时效作出了特别规定。

《劳动争议调解仲裁法》第27条第4款规定：“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1款规定的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。”

上述规定表明，拖欠劳动报酬争议，劳动者申请仲裁时劳动关系仍然存续的，用人单位以劳动者申请仲裁超过1年时效期间为由主张不再支付的，仲裁机构不予支持。本案中，自公司拖欠工资起至曹某申请劳动仲裁时止，虽然时间长达1年半，但在这段时间内双方的劳动关系是一直存续的，故公司的抗辩理由不能成立。

另外，在劳动关系中，对于纯粹因人身性的义务违反而产生的请求权，如劳动者要求用人单位为其办理退工手续或转移档案、社会保险关系手续的，因这些义务属于用人单位的法定义务，其履行关系到劳动者基本生存权与就业权的实现，具有强制性，所以，这些请求权也不适用仲裁时效期间的规定。

潘家永 律师

未成年时曾经犯罪 求职时否认不违法

编辑同志：

我曾因故意伤害罪被法院判处有期徒刑一年，鉴于当时我年仅17周岁，相关记录被法院封存。13年后，我与一家公司签订了为期两年的劳动合同。

近日，我突然被公司解聘。公司的理由是其在劳动合同已明确约定，如我在求职时作虚假陈述，公司有权解除劳动合同。而我在“入职申请表”中就“有无犯罪历史”一栏填写了“没有”。

请问：公司的理由成立吗？

读者：邱亮亮

邱亮亮读者：

公司的理由不能成立。一方面，你在“入职申请表”填写无犯罪历史不属于虚假陈述。《刑事诉讼法》第二百八十六条规定：“犯罪的时候不满十八周岁，被判处五年有期徒刑以下刑罚的，应当对相关犯罪记录予以封存。犯罪记录被封存的，不得向任何单位和个人提供，但司法机关为办案需要或者有关单位根据国家规定进行查询的除外。依法进行查询的单位，应当对被封存的犯罪记录的情况予以保密。”

该规定的目的不仅是为了保障未成年罪犯在未来的学习、工作、生活中不受歧视，能够得到与他人平等的、继续发展的机会，也赋予了未成年罪犯在此后入学、就业时，具有免除向有关单位如实报告的义务。即你有权在“入职申请表”中就“有无犯罪历史”一栏填写为“没有”。

另一方面，公司侵犯了你的平等就业权。《就业促进法》第二十六条规定：“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。”

与之对应，不管公司基于何种途径知道你未成年时的犯罪事实，其据此解除与你的劳动合同都是对你就业的歧视。

再一方面，如果公司拒不改正错误必须承担赔偿责任。

《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”本法第四十七条规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”

据此，如果公司坚持解聘你，你可以要求其承担赔偿责任。

颜梅生 法官

岗位撤销,待岗员工还有工资吗?

近日，黄静芊等9名读者反映说，他们所在公司决定调整经营方向后，经职工大会讨论决定撤销一部分工作岗位，对应人员中除换岗者外一律回家待岗。现在，他们都变成了待岗人员。

黄静芊说，待岗半年后，他们虽被通知到新的岗位上上班，但公司拒绝向他们支付离岗待工期间的工资。公司理由是根据按劳付酬原则，他们没有付出劳动就不应该获得报酬。他们想知道公司这个说法对不对？

法律分析

公司的说法是错误的。

《工资支付暂行规定》第十二条规定：“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。”

《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第58条、第74条分别规定：“企业下岗待工人员，由企业依据当地政府的有关规定支付其生活费，生活费可以低于最低工资标准，下岗待工人员重新就业的，企业应停发其生活费。”“企业富余职工、请长假人员、请长病假人员、外借人员和带薪上学人员，其社会保险费仍按规定由原单位和个人继续缴纳，缴纳保险费期间计算为缴费年限。”

上述规定表明，对于“非因劳动者原因”导致的待岗，不能片

面、机械地实行按劳付酬，错误拒绝支付工资。此时，用人单位正确的做法是：在第一个月，由用人单位必须向劳动者全额发放工资；从第二个月起，用人单位则“应按国家有关规定办理”，即按职工基本生活保障制度的规定，向劳动者支付基本生活费并办理社会保险。本案中，黄静芊等人之所以离岗待工，是由于公司调整经营，需撤销部分岗位，属于“非因劳动者原因”造成的。因此，其有权要求公司按照上述规定执行。

颜东岳 法官