

在职期间被欠薪 不会因时效“过期作废”

【案情】

2021年3月10日，徐女士与公司签订的为期5年的劳动合同到期。交接工作时，她要求支付在职期间的全部加班工资。虽然公司对徐女士的加班事实没有异议，但只愿意支付第5年的，理由是前4年的加班费用已经超过了一年期限，按照相关法律规定已经过期作废。

为此，徐女士申请劳动争议仲裁，但劳动争议仲裁机构以超过仲裁时效为由，裁决驳回其请求。徐女士不服该仲裁裁决，向法院提起诉讼。

【裁判】

经审理，法院判决公司应当向徐女士支付全部加班费。

【点评】

法院的判决是正确的。本案争议焦点是徐女士就加

班费的请求是否超过仲裁时效。《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：“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。前款规定的仲裁时效，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。因不可抗力或者其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。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本条第一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一年内提出。”

上述规定中的仲裁时效，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机构提出仲裁申请，否则，其权利归于消灭。仲裁时效分为普通仲裁时效和特别仲裁时效，普通仲裁时效期间从知道或应当知道权利被侵害时起算，特殊仲裁时效是指普通仲裁时效以外的特定仲裁时效。在劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生劳动争议的，应当适用特别仲裁时效，即不受“知道或者应当知道权利被侵害之日起一年”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。

而加班费属于劳动报酬，对于加班工资如何支付，《劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排

劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”《关于工资总额组成的规定》第四条规定：“工资总额由下列六个部分组成：……（五）加班加点工资。”

据此，在徐女士存在加班事实而公司没有向其支付加班工资的情况下，其索要的加班工资不能适用仲裁时效的规定，即其应当领取的加班工资不会因仲裁时效“过期作废”。不过，徐女士应当注意，其索要该笔加班工资应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

【提示】

因用人单位拖欠加班费，员工在多年后申请仲裁并非绝对“过期作废”。

颜梅生 法官

在职期间未缴公积金 员工可要求单位补缴

编辑同志：

我从公司离职5年后，才发现公司一直没有为我缴纳住房公积金。为此，我曾要求补缴，但公司以其系私营企业没有相应义务，且因时隔多年已经“过期作废”为由拒绝。

请问：公司的理由成立吗？

读者：顾晶晶

顾晶晶读者：

公司的理由不能成立。

一方面，为员工缴纳住房公积金是公司的法定义务。

《住房公积金管理条例》第二条规定：“本条例适用于中华人民共和国境内住房公积金的缴存、提取、使用、管理和监督。本条例所称住房公积金，是指国家机关、国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业及其他城镇企业、事业单位、民办非企业单位、社会团体及其在职职工缴存的长期住房储金。”

就上述规定中“在职职工”的界定，《关于住房公积金管理几个具体问题的通知》指出：“根据《条例》、国家统计局有关统计指标的解释和劳动保障部有关规定，《条例》所称在职职工，是指在国家机关、国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业及其他城镇企业、事业单位、民办非企业单位、社会团体中工作，并由单位支付工资的各类人员（不包括外方及港、澳、台人员），以及有工作岗位，但由于学习、病伤产假（六个月以内）等原因暂未工作，仍由单位支付工资的人员。”

与之对应，你所在公司虽属私营企业，但其对包括你在内的全体职工同样具有缴纳住房公积金的法定职责。

另一方面，诉请缴纳住房公积金不存在“过期作废”。

《住房公积金管理条例》第十五条、第三十八条分别规定：“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。”“违反本条例的规定，单位逾期不缴或者少缴住房公积金的，由住房公积金管理中心责令限期缴存；逾期仍不缴存的，可以申请人民法院强制执行。”

上述规定表明，《住房公积金管理条例》是对劳动者享有缴存公积金权利的特定保护，属于特定法，其已经赋予住房公积金管理中心行政决定权且没有规定追诉期限，因此，公司不得借口“过期作废”推卸责任。

廖春梅 法官

公司擅自加大员工工作量属变相强制劳动

近日，肖女士向本报咨询说，她于5个月前应聘到一家机械制造公司工作，并签订了3年的劳动合同。合同约定其主要工作是负责机件的研磨抛光，每天完成20件套的劳动定额，月薪为3500元。照此计算，他们研磨抛光小组5个人，每天应完成100件套的工作量。

前些日子，公司开展挖潜增效活动，将研磨抛光小组减掉1名员工，但要求他们继续完成每天100件套的研磨抛光任务。如此一来，他们每天每人要增加25%的工作量。因在正常工作时间内不能完成任务，他们只好加班加点想办法完成。

可是，当他们找到公司要求发放加班费时，公司负责人却说，减员增效是这次挖潜增效活

动的措施之一，研磨抛光小组虽然减掉1人，原先的全部工作任务仍然要按时完成，故不应支付加班费。况且，这是公司集体研究决定的。

肖女士想知道：公司擅自增加员工的工作量合法吗？

法律分析

从肖女士在咨询中所介绍的情况来看，她应聘到这家机械制造公司之初，双方已经在劳动合同中明确了工作岗位、劳动定额及工薪待遇等内容，而公司在实际工作中以挖潜增效之名，擅自减掉同一岗位上的员工，增加了其他员工的工作量，这种情形属于变相更改合同内容。

《劳动合同法》第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商

一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”本案中，公司在未与肖女士等人协商一致的情况下，单方变更更改合同内容是不允许的、违法的。

另外，肖女士等人为了完成工作任务不得不延长工作时间。这属于未经劳动者同意，变相强行要求员工加班。在员工增加了工作量，延长了工作时间的情况下，公司拒付其加班费，该行为属于无故克扣员工工资。

对此，《劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需

要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”《劳动合同法》第三十一条规定：“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”

鉴于公司在未与工会和劳动者协商的情况下变相强制劳动，且未支付劳动报酬，根据上述法律规定，肖女士等人针对公司的违法行为可以继续向其主张权利，或向劳动主管部门进行举报，或提起仲裁、诉讼，要求公司恢复原定劳动定额并支付相应的劳动报酬。

程文华 律师

劳动者因过错造成生产事故，可从工资扣除

【案例】

谢某在一家公司下属的配件厂当车工。2020年12月8日，因天气寒冷，谢某违反操作规程，戴着手套在操作车床，结果发生生产事故，造成丝杠顶弯。这次事故不仅导致谢某左手肘开放性骨折，还给公司造成直接经济损失5万元。

公司对谢某所受伤属于工伤没有异议，及时为他申请了工伤认定。但是，公司认为谢某作为一名有着10多年工龄的车床操作工，其在操作车床时佩戴手套属于故意违反操作规程，对事故的发生存在主观过错，应当对公司因此遭受的损失承担赔偿责任。

此后，公司决定由谢某赔偿公司经济损失2万元，并从其工资中逐月扣除。另外，公司经民主程序制定的规章制度中规定，劳动者因过错给公司造成经济损失的，公司有权视情况要求劳动

者赔偿。因谢某曾接受过公司组织的规章制度的学习培训，故应受到该制度的约束。

然而，谢某认为，公司的做法属于推卸责任，存在向职工转嫁经营风险的故意。故其想知道公司要求其承担赔偿责任是否于法有据？如果他应当对公司进行赔偿，公司能否从其工资中扣除赔偿款？

【评析】

谢某故意违反机械设备操作规程并给公司带来直接经济损失，应当依法承担相应的赔偿责任。其理由如下：

一方面，公司有权要求谢某赔偿一定的经济损失。根据《劳动合同法》相关规定，劳动者因下列行为给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任：一是劳动者的原因致使劳动合同无效的；二是劳动者违法解除劳动合同的；三是劳动者违反劳动合同约定的保密义务或者竞业限制的。由此可

见，劳动法对劳动者向用人单位承担赔偿责任是有严格限制的。

不过，《工资支付暂行条例》第十六条规定，因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。根据该规定和侵权责任的一般原理，用人单位向劳动者主张赔偿至少应符合以下条件：一是劳动合同中有关于经济损失由劳动者承担的约定，或者经民主程序制定的规章制度中有这方面规定，且员工知悉；二是劳动者存在违反规章制度、操作流程等职务侵权行为；三是用人单位遭受了损失，且为直接经济损失；四是经济损失与劳动者的侵权行为之间具有因果关系；五是劳动者具有过错。考虑到劳动关系具有人身依附性，用人单位作为劳动成果的主要享受者，也应当承担一定的经营风险，故这里的“过错”应限定为故意或者重大过失。如果劳动者仅仅存在一般失职行为，比如因工作不认

真负责造成产品或工作成果有瑕疵，不应认定为具有重大过错。

本案中，谢某违反操作规程给公司造成了5万元损失，该情形属于重大过失，可以认定谢某具有重大过失，同时也符合上述其他各项条件。因此，公司就有权要求谢某赔偿相应的经济损失。至于赔偿比例，一般应当根据公司的设施设备、培训管理、监管力度，以及劳动者的岗位危险程度、技术技能、过错程度、工资收入水平等因素来确定。应该说，公司决定让谢某赔偿2万元损失是合适的。

另一方面，公司可以从谢某的工资中逐月扣除赔偿款。《工资支付暂行规定》第十六条规定：“……经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。”

潘家永 律师