

# 超过仲裁时效，员工9年工龄未获认定

□本报记者 赵新政

35岁时，不安于现状的刘益杨（化名）选择了停薪留职。此后，他未再回公司工作。但到了59岁，他觉得拿一份退休金更加稳妥。于是，请求仲裁裁决确认公司与他在1984年1月1日至2009年6月29日存在劳动关系。

庭审中，刘益杨将公司刊登在报纸上的解除劳动关系通知作为证据，称公司未经当面送达或邮寄送达而直接采用登报公告方式解除其劳动关系应视为无效。经审理，仲裁、法院均支持他的请求。然而，该判决确认的期限距其退休年龄尚差9年。4年后，他再次请求仲裁确认其与公司在2018年11月1日前一直存在劳动关系。

法院认为，刘益杨提出前次诉讼的时间是2018年，该时间远远晚于2009年6月29日，但其未要求确认之后的劳动关系。由此可以推断，其应当知道自己的劳动关系截止日期。在该案中，刘益杨提交上述通知作为证据，法院亦依据该证据采信其主张。而此次诉讼，其又持该证据主张将工龄延续9年明显缺乏依据且超过了仲裁时效。8月3日，二审法院终审判决驳回其请求。

## 违规发布解聘公告不能解除劳动关系

刘益杨生于1958年11月2日。1984年1月1日入职后，公司未与他签订劳动合同。1993年3月1日起，他未在公司工作，公司亦未向他支付工资。2017年7月25日，他申请劳动争议仲裁，请求确认公司与自1984年1月1日起至2009年6月29日止存在劳动关系。同年11月1日，仲裁裁决确认双方自1984年1月1日起至1993年2月28日存在劳动关系。

刘益杨不服该裁决，起诉至一审法院，并提交了“关于解除姜某等18名员工劳动关系的通知”作为证据。该通知显示：“公司所属各单位：……刘益杨等18名同志，长期不在岗且不与单位联系，公司已采取多种形式联系本人，有的接到单位通知后，既不回单位报到，也不办理任何手续。根据《劳动合同法》和《职工日常管理规定》，公司决定与以上18名同志解除劳动关系，并于2009年4月21日在某报纸上进行通告送达。要求上述员工自通告刊登之日起60日内回单位报到或办理解除劳动关系手续。逾期不办，将按有关规定处理。现通告送达已达到60日，上述员工仍未回单位办理任何手续，也没有与单位联系。经公司研究决定，于2009年6月21日起，解除与姜某等18名员工的劳动关系。2009年6月29日。”

刘益杨诉称，公司在未采用当面送达和邮寄送达的情况下，以直接登报公告的形式单方与其解除劳动关系应视为无效，且其从未向公司提出过解除劳动关系，故双方劳动关系自2009年6月30日起应属存续状态。

公司辩称，刘益杨自1993年3月1日起已经不到公司上班，长期不在岗。2001年4月13日，其与公司签订了《自谋出路合同书》。该合同约定，其自愿自谋出路，期限为1年，期间应遵守《职工自谋出路暂行规定》。该规定第5条规定：“合同期满要求复职者，须在期满前1个月内提出复职申请，于期满后10天内回原单位报到，合同期满30天内无任何理由不到单位报到者，按自动离职处理。”刘益杨在合同于2002年4月13日到期后未向公司做出任何表示，双方劳动关系于2002年5月13日终止。

刘益杨对公司出具的《自谋出路合同书》及《审批表》中其签字真实性不认可，但未在规定的时间内提交鉴定申请。经审理，法院认为，1993年3月1日至2009年6月29日期间，刘益杨虽未在公司上班，但双方均表示未向对方提出过解除劳动关系，结合现有证据，法院于2018年2月24日判决确认双方自1984年1月1日至2009年6月29日期间存在劳动关系。

## 相隔四年再次仲裁意图找回九年工龄

上述判决生效后，刘益杨算了算，其工龄距退休年龄尚差9年。于是，他在2021年4月22日再次申请劳动争议仲裁。而此时，距上次仲裁申请已经过了4年。同年6月，仲裁裁决确认刘益杨于2009年6月30日至2018年11月1日与公司存在劳动关系。

公司不服该裁决，诉至一审法院。

针对公司的诉讼请求，刘益杨辩称，其与公司签订的《自谋出路合同书》可以证明双方于

2002年4月12日之前存在劳动关系，这是自谋出路的前提。双方在该合同中约定劳动关系终止的事由和条件，该合同并不能导致双方劳动关系的必然终止或者解除。相反，一系列客观事实证明公司放弃了《职工自谋出路暂行规定》赋予公司的劳动关系解除权，即使其存在违反劳动纪律的行为，在公司未予处理或作出除名开除等决定的情况下不能导致劳动关系自动终止。

刘益杨主张，公司于2009年6月29日通过报纸发布的解聘公告应视为无效且不产生法律效力，更不能导致其劳动关系的解除或者终止。因该解聘公告没有向其送达，公司的解聘时间亦不能作为诉讼时效起算的时间，其诉请不存在超过诉讼时效的问题。

刘益杨认为，自1993年开始，其停薪留职自谋职业一直延续到本案发生，导致其未提供劳动的原因，是双方协商一致的结果，并未违反法律禁止性规定。即使具备了解除劳动关系的法定条件，未经法定程序劳动关系也不能解除。其在上次诉讼中请求确认的时间，不能导致后期劳动关系丧失的结果。

## 无法证明时效中断法院驳回员工诉求

《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》规定：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。一是用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格。二是用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动。三是劳动者提

供的劳动是用人单位业务的组成部分。

据此，一审法院认为，2009年6月30日至2018年11月1日刘益杨和公司之间是否存在劳动关系是本案的争议焦点。经查，在该期间内，刘益杨未向公司提供劳动，公司亦未向刘益杨支付劳动报酬，双方长期两不找，互不履行劳动关系的情况已经持续多年，因此，不符合确认劳动关系的实质条件。

再者，刘益杨虽主张公司2009年6月29日发布公告解除其劳动关系没有法律效力，但在2018年的诉讼中其要求确认的劳动关系期间是“自1984年1月1日起至2009年6月29日”，而该诉请提出的时间较公告发布时间整整晚了9年，其并未要求确认之后存在劳动关系。由此可以推断，其应当认识到劳动关系截止日期为2009年6月29日。该案中，法院正是依据上述公告，采信了其主张。本案中，其再次依据该证据请求延续劳动关系，依据不充分。

据此，一审法院判决驳回刘益杨的诉讼请求。

针对刘益杨的上诉请求，二审法院认为，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。本案中，公司于2009年6月29日作出解除劳动关系通知，刘益杨的主张实为对该通知的异议。在前次诉讼中其已提交该通知作为证据，4年后其又提起本次诉讼，因其不能提供充分证据证明存在时效中止、中断的法定情形，且公司在本案仲裁及一审阶段均提出时效抗辩，故其对上述通知的异议已过仲裁时效，应当不予支持。据此，判决驳回上诉，维持原判。

## 员工离职经济补偿是否以12个月为限？

编辑同志：

我在原公司工作9年后，被其以工作需要为由安排在新公司上班7年。一个月前，我因为新公司拖欠工资辞职。可是，当我要求新公司支付包括在原公司工作年限的经济补偿金时遭到拒绝，理由是原公司与其无关，且二者加起来的年限达到16年，其最多只能以12年为限支付经济补偿。

请问：在我离职前12个月的月均工资与所在地去年职工月平均工资持平的情况下，新公司的做法对吗？

读者：谢萍萍

谢萍萍读者：

公司的做法是错误的。一方面，你的工作年限应当涵盖原公司和新公司。

《劳动合同法实施条例》第10条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”

《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（一）》第46条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第38条规定与用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。”

与之对应，原公司将你安排到新公司，你因新公司欠薪提出辞职，新公司向你支付离职经济补偿金的工作年限应涵盖原公司。

另一方面，新公司支付经济补偿的年限不受12年限制。

《劳动合同法》第47条规定：“经济补偿按劳动者在本单位的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。本条所称月工资是指劳动者在合同解除或者终止前12个月的平均工资。”即“不超过12年”的前提，是“劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍”。反之，没有超过“3倍”不受12年限制。结合你的情况，新公司应当向你支付补偿金的年限为16年。

颜梅生 法官

## 留守儿童在出租屋摔伤，能否向房东索赔？

读者曾兰兰向本报咨询说，今年暑假，她将7岁的儿子接到自己务工的地方。因工作忙，她只能下班后陪儿子，上班时将儿子锁在出租屋里。近日，在上班期间，其儿子因步入与房间相连的阳台坠落受伤。

她想知道：在阳台栏杆高度仅为60cm、存在安全隐患的情况下，能否要求房东承担全部赔偿责任？

### 法律分析

房东虽应担责，但无需承担

全部赔偿责任。

一方面，曾兰兰违反了自己的监护职责。

《民法典》第20条、第27条、第34条分别规定：“不满8周岁的未成年人为无民事行为能力人”“父母是未成年子女的监护人”“监护人的职责是代理被监护人实施民事法律行为，保护被监护人的人身权利、财产权利以及其他合法权益等……监护人不履行监护职责或者侵害被监护人合法权益的，应当承担法律责任”。

与之对应，曾兰兰的儿子年仅7岁，属于无民事行为能力人，其作为当然监护人，将儿子独自留在出租屋里，对存在的风险，无论是应当预见因为疏忽大意而没有预见，还是已经预见但却轻信可以避免，都意味着你存在监护不力的过错，即没有尽到管理和教育责任，也决定了你必须承担主要责任。

另一方面，房东应当承担一定的赔偿责任。

《民法典》第1165条第1款、第1173条分别规定：“行为人因

过错侵害他人民事权益造成损害的，应当承担侵权责任。”“被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的，可以减轻侵权人的责任。”此外，《住宅设计规范》规定，六层及六层以下阳台栏杆或栏杆净高不应低于1.05m。本案所涉五层阳台的栏杆高度仅为60cm，明显与之相违。依此来看，房东出租存在安全隐患的房屋也是事故发生的原因之一，其应对曾兰兰之子受伤存在一定过错。

颜东岳 法官