

## ■劳动时评

## 给劳动争议时效设个“维权闹铃”很有必要

□李英锋

有些劳动者之所以容易被用人单位误导,容易忽视、延误劳动争议维权时效,主要是因为法律意识淡薄,法律素养有限,在心里没有绷紧按时效维权的弦,对维权时效也缺乏清晰的认知,不了解维权时效的法律意义和时效超期的法律后果。显然,有关部门很有必要给劳动争议时效设个“维权闹铃”,用来叫醒陷入维权拖延期或休眠期的劳动者。

“要怎么申请劳动仲裁?具体找哪个部门?需不需要交一堆材料?算了,等不忙时再打听一下怎么办理。”——这样的拖延心态让孙薇错过了“胜裁权”。

2021年2月24日,用人单位辽宁大连某文化传媒公司未同孙薇协商,将她调离管理岗,同时降薪。被迫离职后,2022年9月,她申请了劳动仲裁。10月14日,孙薇被当地仲裁委书面告知,超过时效期限不予受理。记者调查发现,现实中,劳动争议时效很容易被忽视、被误解。(11月24日《工人日报》)

一些劳动者的合法权益明明受到了用人单位的侵犯,但由于劳动者拖延行使仲裁或诉讼权利,或者不了解维权时效规则,或者被“心怀鬼胎”的用人单位忽悠误导,导致劳动争议维权时效超期,失去“胜裁权”或“胜诉权”,也在法律维权路径上失去主动,实在是令人感到遗憾。劳动者错过维权时效不是个别问题,而是具有一定的普遍性,对此,劳动者应引起足够的重视,

相关劳动维权责任单位也应采取有效措施予以应对、化解。

有些劳动者之所以容易被用人单位误导,容易忽视、延误劳动争议维权时效,主要是因为法律意识淡薄,法律素养有限,在心里没有绷紧按时效维权的弦,对维权时效也缺乏清晰的认知,不了解维权时效的法律意义和时效超期的法律后果。显然,有关部门很有必要给劳动争议时效设个“维权闹铃”,用来叫醒陷入维权拖延期或休眠期的劳动者。

劳动争议的法律时效原则上分为两大类,第一类是仲裁时效,第二类是诉讼时效。《劳动争议调解仲裁法》第二十七条明确: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。《民法典》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。同时,除了符合劳动仲裁一年的“一般时效”,还有诸如追索劳动报酬的“特殊时效”——在劳动关系存续期间为无定期,劳动关系终止之日起1年内提出。在计算维权时效时,也有不少具体的问题,比如,针对因节假日期间两倍或三倍工资、加班费、年休假、追缴社保或确认劳动关系等纠纷而引发的维权时效,有不同的时效计算方法,也产生了一些计算争议。

劳动监察部门、工会、法院、劳动仲裁机构等应统一劳动争议维权时效的计算方法和标准,消除计算争议,达成计算共

识,并在此基础上向劳动者加强对劳动争议维权时效规则的普法宣传工作,发布有关维权时效计算和维权时效超期的典型案例,多给劳动者打“预防针”,教育引导劳动者了解、明白、善用维权时效规则。相关劳动维权责任单位应畅通劳动争议反映咨询渠道,安排专业人员值班,及时解答劳动者反映的问题,告知劳动者在仲裁或诉讼模式下的具体维权时效和截止期限,并通过短信、微信、电话等方式在劳动者的维权时效到期前再提示,让劳动者心中有数,指导劳动者在维权时效内启动维权,避免劳动者犯维权“拖延症”。各级工会、司法行政部门还应联合律师协会加强对劳动者的法律援助,手把手地帮助劳动者及时维权,给劳动者的维权流程提供更精准、更有力度的时效保障。

## ■每日图评

## “食安封签”升级可更好呵护“舌尖上的安全”

作为全国首个专门规范“食安封签”的规范性文件,近日上海市市场监督管理局修订了《上海市餐饮外卖食品安全封签使用管理办法》(以下简称《办法》),修订后的《办法》主要涉及推广主体扩大、使用信息告知、信息化技术赋能、无接触配送场景责任认定、相关方权利义务细化等五大变化,“升级”守护食品安全。(11月27日 澎湃新闻)

外卖食品安全问题屡屡被曝光,但这些问题到底是出在商家还是骑手,责任往往难以划分,证据也不好认定。在常态化疫情防控背景下,人们往往采用无接

触(不见面)的方式配送外卖,更容易因为餐食中有异物、餐食缺失等问题引发商家、骑手和消费者的三方纠纷。解决这些难题,就需要充分发挥“食安封签”的作用。

要让“食安封签”发挥更大作用,就需要扩大其使用主体,提高封签的使用率。从保护消费者权益和维护食品安全等角度出发,“食安封签”的推广范围也应当随着外卖渠道的拓展而扩大。《办法》修订后,新增条款鼓励餐饮连锁企业总部、网络餐饮服务第三方平台提供者、商业物业管理方、各相关食品行业协会、社会组织共同参与,一起推



广使用“食安封签”,让其从外卖走向更广阔的餐饮服务提供者,更好地呵护舌尖上的安全。食品安全无小事。日益规

范、功能丰富的“食安封签”,对于保证食品安全可以发挥不可替代的作用,值得更多探索和尝试。 □关育兵

## ■长话短说

## 谨防心理咨询沦为“心理忽悠”

记者调查发现,一些心理咨询平台、机构收费很高,动辄几千元,但咨询师水平良莠不齐。各式各样的心理咨询师培训合格证被“包装”成“从业资格”,拿证上岗当心理咨询师只需几个月就能“速成”。有关专家建议,尽快出台相关行业标准和服务规范,别让心理咨询变为心理“忽悠”。(11月28日《工人日报》)

今年4月,国务院办公厅印发了《“十四五”国民健康规划》,明确提出完善心理健康服务,健全社会心理健康服务体系。但据了解,相较于快速增长的心理健康需求,目前我国心理咨询师的人才缺口巨大。

正是由于我国心理咨询师的人才缺口巨大,因而一些心理咨询平台、机构纷纷抓住商机,开展各种心理咨询师的培训。但由于一些心理咨询平台、机构的不专业、不规范,导致心理咨询培训乱象频发。比如:有的把“培训合格证”包装成“从业资格”,有的声称考了就能“持证上岗”,等等。

因此,笔者以为,要防止“心理咨询”沦为“心理忽悠”,还需综合施治。一方面,相关职能部门应尽快出台行业标准和规范,让心理咨询培训有“标”可依,对“标”培训,切忌各人各“标”,无序培训。只有规范心理咨询行业发展,才能建立健全专业人才培养体系,使心理咨询培训有序、健康、良性发展。另一方面,培训资质的授权单位应把好关,在授予一些机构培训资质的同时,也要对其培训质量进行把控,切忌“授而不管”,任凭其忽悠、欺骗培训者。

此外,相关监管部门也要对培训机构进行严监管、严督查,一旦发现存有过度营销、虚假宣传等不法行为,不妨通过“取消培训资格”、列入“黑名单”、“开罚单”、追究“法律责任”等多种处罚手段,让其付出应有的代价,倒逼其合法宣传,守法培训。

□廖卫芳

## ■网评锐语

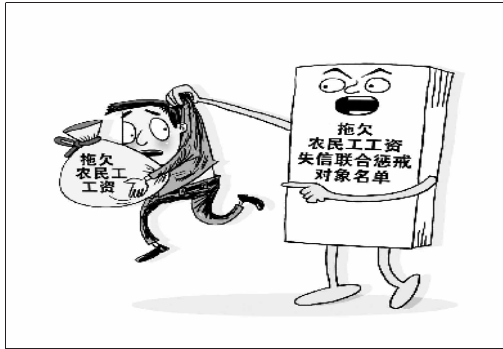
## 防范电信网络诈骗 筑牢法治防火墙

潘铎印:《反电信网络诈骗法》将于2022年12月1日起施行。该法坚持源头治理、综合治理,针对电信网络诈骗发生的信息链、资金链、技术链、人员链等各环节作出制度规范,补齐行业监管漏洞和短板。要筑牢反电信网络诈骗法治防火墙。各地各部门要压实反电信网络诈骗工作职责,建立反电信网络诈骗工作机制,统筹协调打击治理工作,形成强大工作合力,切实防范遏制住电信网络诈骗活动。

## 对网购“超长预售”要加强监管力度

吴学安:“双12”都快到了,“双11”下单的商品竟还没收到……最近,一些消费者发现,买的东西并非堵在路上,而是商家压根没发货。问题的症结,原来正是超长预售制。对“超长预售”模式要进一步加强监管力度,有关部门应当强化对电商平台的监督,加强对平台和商家的刚性约束,畅通投诉渠道,简化处理流程。

## ■世象漫说



## 拖欠农民工工资

据人力资源和社会保障部网站消息,根据《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理办法》,人力资源和社会保障部现公布了一批拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单。(11月26日 中新网) □朱慧卿

## ■有感而发

## 对于“三无”公司,劳动者要“擦亮眼睛”

你遇到过“三无”公司吗?用人单位不与劳动者签订劳动合同,不为劳动者缴纳社保,工资用现金发放或微信转账,没有银行流水……一旦发生纠纷,劳动者很有可能面临状告无门的局面。(11月25日《工人日报》)

“三无”公司,不仅不会与劳动者签订劳动合同,不为员工缴纳社保,甚至连工资都不会发放或拖延发放,发放也是采取现金发放方式,不会有银行流水。在这种情况下,公司一旦跑路,或因拖欠工资、劳动者意外伤害

等原因,劳动者要维权就会很难。

对于“三无”公司,劳动者要“擦亮眼睛”,增强法律意识和防范意识。根据《劳动合同法》第10条规定,“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。”所以,对不签订劳动合同的公司,劳动者要保持警

惕。劳动者在入职前,要能通过到相关部门的网站查询入职公司的基本注册信息,了解入职公司是否涉及法律风险信息提示等,对“三无”公司要避而远之。

同时,相关监管部门要加强力度整治非法劳动市场,清理整治“三无”公司,还要畅通劳动者的维权渠道,降低他们的维权成本,加强对劳动者的普法宣传等等。“三无”公司不能“无人监管”,不能处于监管盲区,对“三无”公司不能听之任之,要让其付出法律代价。 □戴先任