

职工遇到这些争议需注意劳动仲裁时效

仲裁时效是发生劳动争议后职工进行有效维权的第一道门槛。按照《劳动争议调解仲裁法》相关规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，若超过这个时间就将丧失胜诉权。可是，由于争议事项内容的不同，仲裁时效的起算时间也截然不同，在维权时必须准确把握。对此，以下案例作出了详细的法律分析。

【案例1】

加班费系工资性质，在职期间产生争议不受仲裁时效限制

张守峰是某行政执法部门的编外雇员，2023年4月合同期满时，他因工资低未再续签劳动合同，并提出3年来多次加班却未领取加班费。针对他的要求，单位只同意补发其离职前一年的加班费，此前的加班费因其主张该费用的时间超过一年仲裁时效不予支付。

张守峰想知道：如果申请劳动争议仲裁，他主张3年来的加班费能得到支持吗？

【评析】

《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第四款规定：“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一年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”。《劳动部关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第53条规定：劳动法中的“工资”一般包括延长工作时间的工资报酬。

加班费属于劳动者因延长工作时间而获得的劳动报酬。既然加班费是劳动报酬，那么，张守峰在与单位解除劳动合同时，其主张3年前即在职期间的加班费就不适用仲裁时效的规定，当然也不存在超过仲裁时效的情形。在这种情况下，依据上述法律规定，单位应当向劳动者支付相应期间的加班费。

【案例2】

二倍工资系惩罚性赔偿，超过仲裁时效不受法律保护

张丹于2019年11月3日入职一家服务公司从事综合员工作。可是，公司一直未为她缴纳社会保险。最近，公司与张丹解除劳动合同时，因公司未为她缴纳社会保险、未签订劳动合同，她申请劳动争议仲裁机构裁决公司支付经济补偿金，未签订劳动

合同二倍工资差额，并补缴社会保险费。

经审理，仲裁机构除裁决公司向张丹支付经济补偿金外，以张丹主张补缴社会保险不属于仲裁受案范围，不予受理。对其要求公司支付的未签订劳动合同二倍工资差额，仲裁机构以该主张早已超过仲裁时效为由不予支持。

张丹不服仲裁裁决，向法院提起诉讼。经审理，法院作出的判决与仲裁裁决完全一致。她不明白自己的二倍工资请求为什么未得到法律支持？

【评析】

《劳动合同法》第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一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。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”这里的“二倍工资”包含两部分：一部分属于劳动者正常工作时间的劳动报酬；另一部分即增加部分属于法定补偿，不属于劳动报酬。

对于劳动报酬，《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款、第四款分别规定“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。”“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。”

依据上述法律规定可以看出，张丹要求公司向未支付的未签订劳动合同的二倍工资在性质上不属于劳动报酬，当然也不是工资，而是对公司的惩罚性赔偿，因此，应当适用仲裁时效条款。本案中，张丹主张2019年12月4日至2020年11月4日期间的二倍工资差额，而其于2023年11月1日申请劳动争议仲裁，明显超过了法律规定的一年仲裁时效，

当然不能得到仲裁机构及法院的支持。

【案例3】

追讨养老保险待遇，应当在仲裁时效内行权

2006年11月至2022年3月期间，赵淑文在公司从事保洁工作。然而，这么多年来双方之间没有签订劳动合同，也没有缴纳社会保险，公司只对赵淑文的月工资进行了口头约定。2020年初，赵淑文的月工资为2800元。2022年3月，公司决定将她改为劳务派遣用工。因她不接受劳务派遣，此后未再到公司上班，公司也停发了她的工资。

而在2017年6月14日，赵淑文已经达到法定退休年龄。离职后，她才着手办理退休手续。当得知自己社保缴费年限不足、不能再补缴社保、今后也无法享受退休待遇时，她于2022年4月26日申请劳动争议仲裁，请求裁决公司比照正常退休标准向她给付养老保险待遇。可是，公司称其仲裁请求早已超过一年仲裁时效，不能得到法律支持。况且，其系达到退休年龄之后才申请劳动争议仲裁，双方之间的争议不属于劳动争议，不符合受案条件，劳动争议仲裁机构不会受理。

【评析】

公司称劳动争议仲裁机构不会受理赵淑文仲裁申请的说法是错误的。

《劳动争议调解仲裁法》第二条对劳动争议的范围作了具体规定。为了更好地维护劳资双方的权利，《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）》第一条规定：“劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受理：（一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；（二）劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；（三）劳动者与用人单位因

劳动关系是否已经解除或者终止，以及是否支付解除或者终止劳动关系经济补偿金发生的纠纷；（四）劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物发生的纠纷，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等转移手续发生的纠纷；（五）劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失发生的纠纷；（六）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险待遇而发生的纠纷；（七）劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷；（八）劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，要求用人单位支付加付赔偿金发生的纠纷；（九）因企业自主进行改制发生的纠纷。”

上述规定第五项表明，尽管养老金纠纷发生在劳动者退休后，但只要这种纠纷是因双方劳动关系存续期间用人单位侵害劳动者社会保险权引起的，就属于劳动争议。本案中，赵淑文的情况与此完全吻合，所以，她可以向劳动争议仲裁机构申请劳动争议仲裁，要求公司承担赔偿责任。如果对仲裁裁决不服，她还可以自收到裁决书之日起十五日内向法院起诉。

尽管如此，对赵淑文不利的是其于2017年6月14日就应当知道自己已经达到法定退休年龄，但因公司的过错导致其不能享受养老保险待遇。在这种情况下，其仲裁时效应当从2017年6月14日开始计算。而其于2022年4月26日申请仲裁主张，且未举证证明其养老保险待遇损失存在仲裁时效中断、中止的情形，其请求早已超过一年的仲裁时效。由于这个原因，其请求就不能得到法律的支持。与此同时，公司也可以此为由进行抗辩，拒绝履行其所要求的义务。

（本文当事人均为化名）
杨学友 检察官

职业病具有潜伏期 离职职工确诊可追责

编辑同志：

我在A公司工作时从事的是有毒有害岗位，但A公司没有为我办理工伤保险。我从A公司离职时，虽进行过离职健康检查但未发现任何征兆。为此，A公司与我签订了一份协议，约定我离职后如出现职业病，A公司概不负责。谁知一年之后，已在B公司就业的我却被诊断出职业病，而A公司以双方之间有约定在先的协议为由拒绝承担责任。

请问：A公司的理由成立吗？

读者：饶笑笑

饶笑笑读者：

A公司的理由不能成立，即其仍需承担工伤保险责任。一方面，本案所涉公司不承担工伤保险责任的约定无效。

《职业病防治法》第五十九条、第六十条第一款分别规定：“劳动者被诊断患有职业病，但用人单位没有依法参加工伤保险的，其医疗和生活保障由该用人单位承担。”“职业病人变动工作单位，其依法享有的待遇不变。”

《工伤保险条例》第二条、第六十二条第二款也分别指出：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”

上述规定表明，用人单位既有为劳动者办理工伤保险的法定义务，也有在未办理工伤保险时必须承担工伤保险赔偿责任的法定义务，且职业病病人的待遇不因单位变动而丧失。本案中，A公司与你在协议中的相关约定违反了前述强制性规定。而《民法典》第一百五十三条规定：“违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。”据此，该约定属于无效。

另一方面，A公司应当承担工伤保险责任。

《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》第三条规定：“社会保险行政部门认定下列单位为承担工伤保险责任单位的，人民法院应予支持：（一）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。”即职业病具有潜伏期的特点，而你的职业病源自A公司，A公司自然难辞其咎。

颜梅生 法官

公司在反诉时将案外人列为被告，法院能否受理？

汪莉莉近日向本报反映说，她因劳动争议以劳务派遣公司为被告提起诉讼。此后，劳务派遣公司提起反诉，并将用工单位一同列为被告。

她想知道：在用工单位并非其起诉案件当事人的情况下，法院能否受理劳务派遣公司的反诉？

法律分析

法院不能受理劳务派遣公司的反诉。

反诉是指诉讼开始后，本诉

的被告以本诉的原告为被告提出的具有对抗性的独立的诉讼请求，其目的在于抵销、排斥或者吞并本诉原告的诉讼请求。其主要特征是：1.必须是本诉的被告对本诉的原告提起反诉。如果是被告对他人提起反诉，或者将原告与他人一起作为反诉被告，则不构成反诉。2.被告提出反诉的诉讼请求或者诉讼理由必须与本诉基于同一事实或者同一法律关系。3.反诉必须在诉讼开始后法院作出裁判前提出。4.反诉必须向本诉的受诉法院提

出。

有鉴于此，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第233条规定：“反诉的当事人应当限于本诉的当事人的范围。反诉与本诉的诉讼请求基于相同法律关系、诉讼请求之间具有因果关系，或者反诉与本诉的诉讼请求基于相同事实的，人民法院应当合并审理。反诉应由其他人民法院专属管辖，或者与本诉的诉讼标的及诉讼请求所依据的事实、理由无关联的，裁定不予受理，告知另行起

诉。”

结合本案，虽然劳务派遣公司的反诉可能与本诉即汪莉莉提起诉讼的案件具有一定事实关联，但由于劳务派遣公司的反诉被告包含了用工单位，而本诉案件中的原告只是汪莉莉，并非用工单位，意味着劳务派遣公司所提反诉的当事人超出了本诉当事人范围，即不能满足反诉的构成要件和上述司法解释规定的全部受理条件，故公司的反诉不能成立。

廖春梅 法官