

# 劳动者依法维权需把握哪些时效期间?

法谚有云：“法律不保护躺在权利上睡觉的人。”这说的是在主张权利时申诉人要遵守法律规定的各种时效期间，如果超过了法定期间，权利就不再受法律保护。因此，在权利受到侵害时，对法定期间要有充分了解。本文采用以案说法的方式着重对劳动法关于仲裁时效期间方面的规定进行解读。

## 【案例1】

### 经济补偿金被拖欠1年多，还能要回来吗？

2024年1月，汪某被公司解聘，解聘通知书中载明其经济补偿金为2.1万元。可是，公司以资金周转困难为由没有立即支付。2025年4月，汪某认为公司不能再无限期拖延，遂前往公司索要。不料，公司却声称已经过了仲裁时效可以不支付了，即使打官司也没用。

汪某想知道：什么是仲裁时效？他现在申请劳动争议仲裁还能拿到这笔钱吗？

## 【点评】

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，其权利就不再受法律保护的一种时效制度。对此，《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定：“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。”这就是说，劳动争议当事人一方在超过1年仲裁时效期间后申请仲裁时，虽然劳动争议仲裁机构应予受理，但一旦对方以仲裁申请已超过1年时效期为由提出抗辩，劳动争议仲裁机构就会裁决驳回申诉人的仲裁请求。

本案中，汪某在离职1年后索要经济补偿金，虽然可以申请劳动仲裁，但在案件审理过程中，公司肯定会以超过1年时效期提出抗辩，因此，汪某再次追讨这笔钱会有困难。

## 【案例2】

### 离职后的1年内曾索要过加班费，时效如何计算？

2023年12月辞职时，李某尚有2万元的加班费没有结清。2024年8月5日，李某到公司要求

尽快核发被拖欠的加班费，人事部门回应说会尽快处理，李某对当时的对话进行了录音。岂料，过了半年仍没有下文。见此情形，李某于2025年2月提起劳动争议仲裁。公司接到仲裁申请书副本后，给李某打电话让他撤回申请，并称其请求已经超过1年的时效期间，法律不再保护，不要耗费双方的精力。

李某想知道：公司的说法正确吗？

## 【点评】

为了更好地保护当事人的合法权益，法律规定了仲裁时效中断制度。其中，《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第二款规定：“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。”此外，《劳动人事争议仲裁办案规则》第二十七条规定：“在申请仲裁的时效期间内，有下列情形之一的，仲裁时效中断：（一）一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人主张权利的；（二）一方当事人通过向有关部门投诉，向仲裁委员会申请仲裁，向人民法院起诉或者申请支付令等方式请求权利救济的；（三）对方当事人同意履行义务的。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。”

本案中，李某于2024年8月5日曾到公司索要过加班费，且有双方对话录音为证，因此，从该日起仲裁时效中断，1年的时效期间重新计算。相应地，李某于2025年2月申请劳动争议仲裁，其权利仍然在法律保护期内。

## 【案例3】

### 工资被拖欠，过了1年后还能要得到吗？

2022年5月，陈某入职一家公司。同年10月，该公司产品滞

销，经营陷入困境，每月只能发一半工资。此时，陈某没有选择离职，而是坚守岗位。2023年6月，公司扭亏为盈，发展势头良好，并从当月开始能够足额支付每月的工资，而对之前拖欠的工资仍无力支付。这种情形，一直延续到2024年12月。后来，陈某听说公司每月经营额上百万，老板非常有钱，于是就要求公司结清2022年10月至2023年5月期间所拖欠的2.1万元工资。而公司不同意其请求，还说其请求超过了法律保护期间，即使申请仲裁也不会赢。

陈某想知道：公司的说法有法律依据吗？

## 【点评】

《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1年内提出。”该规定旨在保护劳动者的合法权益，特别是在长期或无固定期限的劳动关系中劳动者不必担心因时效问题而失去追索劳动报酬的权利。然而，一旦劳动关系终止，劳动者就必须在终止之日起1年内向用人单位索要，向人社局投诉或者提出仲裁申请，否则可能会因为超过了仲裁时效而无法获得法律救济。

本案中，陈某与公司之间的劳动关系一直存续着，其讨要欠薪不存在时效过期问题。面对公司的无理做法，陈某可以向人社局投诉处理，也可以随时申请劳动争议仲裁。

## 【案例4】

### 请求人社部门责令企业补缴社保，有时间限制吗？

2021年12月，范某从公司离职。2024年12月，范某要求公司为其补缴2015年1月至2021年12月期间的基本养老保险费用。公

司认为范某的权利主张已经超过法定期间，自己有权不予补缴。

那么，追缴社保费有时间方面的限制吗？

## 【点评】

《社会保险法》第六十条规定：“用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。”该法第六十三条规定：“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。”另外，《劳动保障监察条例》第十一条第七项规定，劳动保障行政部门对用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况实施劳动保障监察。据此，在用人单位未依法缴纳社保费的情况下，劳动者有权要求补缴并向人社局投诉，通过劳动保障监察途径解决。

值得注意的是《劳动保障监察条例》第二十条规定，人社局查处劳动违法行为的期间为2年，超过2年的，不再查处。因此，一些用人单位认为人社局责令补缴社保费是受2年时间限制的。其实，这是一种误读。

人社部《关于养老保险追诉期和自主选择参保地建议的答复》指出，《劳动保障监察条例》第二十条是针对行政处罚的时效性规定，而对于用人单位未及时、足额为职工办理社保的违法行为，社保征收机构并未设置追诉期限。《最高人民法院行政法官专业会议纪要（七）》第六条指出：“劳动保障行政部门依据《劳动保障监察条例》第二十条规定，以企业未依法缴纳社会保险费行为在2年内未被发现，也未被举报、投诉为由不再查处的，人民法院不予支持；当事人请求履行上述查处职责，且能够提供相应材料初步证明企业存在未依法缴纳社会保险费用的，人民法院应当判决责令有关劳动保障行政部门履行相应职责。”由此可见，追缴社保费并无时间方面的限制。

潘家永 律师

公司欠薪被终局裁决  
虽然不服也无权起诉

编辑同志：

因公司拖欠我7000元工资引发劳动争议后，劳动争议仲裁机构经审理于近日作出裁决：公司应在5日内付清欠薪，且裁决书当日起发生法律效力。

请问：在公司认为仲裁员有徇私舞弊可能但不能提供证据证明的情况下，公司能否以不服仲裁裁决为由向法院提起诉讼？

读者：梁萍萍（化名）

梁萍萍读者：

根据本案情形，公司虽然不服劳动争议仲裁裁决，但不能向法院提起诉讼。

这里涉及到终局裁决问题，指的是仲裁机构对申请仲裁的纠纷进行仲裁后，裁决立即发生法律效力，当事人不得再申请仲裁或向法院起诉。

对此，《劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定：“下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。”该法第四十八条规定：“劳动者对本法第四十七条规定仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。”

此外，《劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定：“用人单位有证据证明本法第四十七条规定仲裁裁决有下列情形之一，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：（一）适用法律、法规确有错误的；（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；（三）违反法定程序的；（四）裁决所根据的证据是伪造的；（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。”

上述规定表明，劳动争议仲裁委员会就对应仲裁案件可以实行终局裁决，劳动者如果不服可以起诉，用人单位只有在有证据证明、具有上述规定所列六种情形之一时方可向中级法院申请撤销裁决，且无论怎样均无权提起诉讼。

结合本案，正因为你只是向公司索要欠薪且7000元的金额低于十二个月的最低工资标准，而公司虽认为仲裁员有徇私舞弊可能却不能提供证据，所以，公司不仅无权申请法院撤销该裁决，而且无权就此向法院提起诉讼。

颜东岳 法官

# 发布失物招领信息，找到遗失物后可以不履行悬赏承诺吗？

## 典型案例

今年1月初，董某的手机不慎丢失。为此，他向遗失的手机发送短信，表示如果捡到手机的人能够退还手机，其愿意支付5000元作为感谢费。

董某收到董某发送的短信后向董某拨打了电话，要求董某先支付2500元再见面，见面时再支付剩余的2500元，待董某支付完

5000元后才退还手机。按照李某的要求，董某支付5000元后取回了手机。

事后，董某反悔，要求李某返还其收取的5000元。李某不同意，董某诉至法院。近日，法院判决驳回董某的诉讼请求。

## 法律分析

《民法典》第三百一十七条规定：“权利人领取遗失物时，

应当向拾得人或者有关部门支付保管遗失物等支出的必要费用。权利人悬赏寻找遗失物的，领取遗失物时应当按照承诺履行义务。拾得人侵占遗失物的，无权请求保管遗失物等支出的费用，也无权请求权利人按照承诺履行义务。”

从上述规定可以看出，通过悬赏的方式找到遗失物，悬赏人就应向拾得人履行其在悬赏广告

中作出的承诺。本案中，董某向其遗失的手机发送悬赏短信的行为属于发布悬赏广告。董某通过悬赏的方式找到遗失物，应当依约向拾得人即李某履行其在悬赏广告中承诺的给付义务。因此，李某取得董某给付的5000元酬金有法律依据，不属于不当得利，法院判决驳回董某的诉讼请求是正确的。

李德勇 律师