

一些劳动争议发生后,部分劳动者对争议时效不了解、有误解,因而忽视维权期限、误判期限长短

维权莫犯“拖延症” 权利“过期”不等人

本报记者 刘旭

“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。”——这样的拖延心态让孙薇错过了“胜诉权”。

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,孙薇被当地仲裁委员会告知,超过时效期限不予受理。

劳动争议时效,即劳动争议仲裁诉讼申请时效,是指劳动关系当事人在权利受到侵害时,在法定的时效期间内如不行使权利,当时效期间届满,劳动争议仲裁委员会和人民法院对权利人的权利不再进行保护的法律制度。《工人日报》记者采访发现,现实中,劳动争议时效很容易被忽视、被误解。

常被忽视与误解的“终止时间”

“早点寻求法律帮助就好了。”27岁的孙薇懊恼不已。大连市法律援助中心常驻援助律师王金海告诉她,如果超过仲裁时效,即便起诉到法院,法院也可能会以同样的理由驳回诉讼请求。目前,孙薇在律师的指导下,试图寻求司法调解来解决纠纷。

《劳动争议调解仲裁法》第27条明确,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。算下来,孙薇的仲裁时效在2022年2月24日就终止了。

检察机关发挥公益诉讼职能

云南喊停900余家加油站扫码支付

本报讯(记者赵黎浩)近日,记者从云南省人民检察院了解到,针对在加油站爆炸危险区域内使用手机扫码支付,危害公共安全的问题,该院昆明铁路运输分院(以下简称昆明铁检分院)发挥公益诉讼检察职能,督促行政机关、案涉企业各自履职尽责。目前云南省昆明市、红河州辖区内的900余家加油站扫码支付被禁止,实现了加油作业区内“零电子支付”。

2021年3月,昆明铁检分院组织两级检察院对昆明、红河辖区100余家加油站走访排查,发现普遍存在在加油机器上张贴二维码、工作人员在加油作业区使用POS机收款、悬挂支付二维码引导顾客在加油机旁使用手机扫码支付等情况。

《加油站作业安全规范》规定,“站区内严禁吸烟,不得使用移动通信工具。易燃、易爆区域内,严禁使用手机、BP机,严禁摄像拍照。”昆明铁检分院据此联系云南省通信产品质量监督检验站进行测试。结果显示,手机扫码支付会产生射频电流(电磁波),遇到金属导体后可能形成射频频火花,进而引燃空气中的汽油分子形成爆炸。

针对该安全隐患,昆明铁检分院组织两级检察院以行政公益诉讼案件进行办理,并及时与昆明市、红河州及相关县级应急管理部门联系,督促职能部门依法履行安全生产综合监督管理职责,建议在加油作业区等爆炸危险区内删除张贴的二维码标识、禁止扫码,将扫码支付移至加油站营业厅、便利店等安全区域进行。

本报记者 王伟

本报通讯员 崔瀚月 梁田

公司聘用总经理时在劳动合同中约定绩效目标,还签订协议书约定总经理以个人所持房屋做抵押,如业绩不能如期完成,以该房产变现价值弥补公司利益损失。之后,公司解聘业绩未达标的总经理并提起民事诉讼,要求其承担违约责任。近日,江苏省苏州市中级人民法院审结该起劳动合同纠纷案,依法裁定驳回公司起诉。

2019年1月,甘肃某公司与被告刘某签订聘用合同,聘请刘某担任该公司华东销售处总经理,并约定业绩目标,刘某作为总经理对公司产品销售经营业绩负责。同年7月,该公司又与刘某签订一份协议书,约定华东分公司一项目的整体营收指标。刘某为确保目标达成,以个人所持房屋做抵押,并承诺在业绩不能如期完成的情况下

阅读提示

产生劳动争议维权有时效。但是,有部分劳动者忽略时效,导致主张的权利得不到法律支持。同时,有用人单位以超过时效为由,误导劳动者放弃劳动仲裁。专家提醒,法律不保护躺在权利上睡觉的人,尽早维权无疑是预防时效过期的最佳方式。

王金海表示,劳动争议时效的设立,能够督促权利人及时行使权利,维护劳动关系的稳定。他在提供法律援助时发现,有部分劳动者忽略时效,这导致其主张的权利得不到法律支持。同时,有用人单位以超过时效为由,误导劳动者放弃劳动仲裁。

2017年8月,54岁的农民工彭然被拖欠近1年的劳动报酬共计6万元,在2019年2月决定申请劳动仲裁。工头告诉他,“超过1年的劳动仲裁时效,仲裁委不管。”他特意搜索发现确实有此法条,就放下了法律“武器”。

2021年,他在一次普法活动中得知,《劳动争议调解仲裁法》第27条第4款明确,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。这时他才发现自己被骗,而此时他已离开工地终止劳动关系超过1年,真正错过了时效。

司法实践中,关于哪些劳动纠纷有仲裁时效存在分歧。例如,在确认劳动关系有无仲裁时效问题上,记者查阅中国裁判文书网上北京、上海、吉林、山东、福建、广东等11个省市高级人民法院近两年的最新裁判发现,各地对此存在两种观点:一种认为,确认劳动关系纠纷不涉及实体权利处分,不适用1年仲裁时效规定;另一种观点认为,确认劳动关系纠纷属于劳动争议受

案范围,应适用1年仲裁时效的限制。

“一般时效”和“特殊时效”之争

民法典第188条规定,向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为3年。法律另有规定的,依照其规定。但是,自权利受到损害之日起超过20年的,人民法院不予保护。

根据规定,除了符合劳动仲裁1年的“一般时效”,还有诸如追索劳动报酬的“特殊时效”(在劳动关系存续期限为无限期,劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起1年内提出),也有一般民事权利的诉讼时效。

实践中,由于劳动争议诉求多元化,不同的诉求存在适用时效不同的争议。沈阳市一位审理此类案件的法官郑虹表示,分歧集中表现在追偿未休年假的300%工资、未签劳动合同的两倍工资等方面。

郑虹举例说,《职工带薪年休假条例》第5条规定,对职工应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。各地审理中出现两种观点:一种认为,300%年休假工资是用人单位由于未安排劳动者年休假而应当承担的一种法律责任,应适用一般时效;另一种认为,300%工资中的100%部分属于劳动报酬,适用特殊时效;200%工资差额部分系劳动者未能依法享受法定福利假期的补偿,适用一般时效。

在司法实践中存在分歧的还有时效计算

的起始时间。2019年5月1日,李丽入职一家教育培训机构,2020年5月3日,因未签订劳动合同申请解除劳动关系。2020年9月13日,她申请劳动仲裁。一开始,仲裁庭成员意见并不一致。一方认为,从首次主张之日起倒推1年来计算,可主张2019年9月13日至2020年5月3日共计8个月的两倍工资。另一方认为,该从应签订劳动合同的2019年6月1日算起,可主张2019年6月1日至2020年5月3日共计11个月的两倍工资。最终,第二种观点被采纳。

尽早维权预防权利“过期”

过了仲裁时效怎么办?劳动争议仲裁是审理劳动争议案件的法定前置程序,郑虹表示,如果仲裁时效确实过了,意味着劳动者在某种程度上丧失了“胜诉权”。

然而,丧失“胜诉权”不代表劳动者不能维权了。“劳动者只是丧失了‘胜诉权’,而不是‘诉权’。”王金海解释说,“法院受理后,如果被告没有提出时效的抗辩,法院正常审理。如果被告提出抗辩,则法院需要查明是否存在时效中止、中断、延长等事由。如果查明存在,则法院正常审理,查明不存在,法院才会驳回原告请求。此外,劳动者还可以通过协商、调解等方式解决纠纷。”

“劳动者尽早启动维权无疑是预防时效过期的最佳方式。”郑虹说,“维权拖延的时间越长,将越难以推进相关程序,更不要说超过时效了。法律不保护躺在权利上睡觉的人。”

郑虹还提醒,劳动纠纷时效有可能因诉求的不同、地域的不同而面临不同的裁判观点,用人单位和劳动者在面临劳动纠纷时,要关注劳动争议审判地的相关观点,维护自身权利。

规范数字经济竞争规则,规制资本无序扩张

最高法将出台新反垄断民事诉讼司法解释

本报讯(记者卢越)最高人民法院日前召开新闻发布会,介绍人民法院加强反垄断和反不正当竞争司法有关情况和典型案例。据介绍,最高法院正在加快制定新的反垄断民事诉讼司法解释,重点新增有关反垄断实体审查判断标准和互联网平台行为规制内容。

“规范数字经济竞争规则,规制资本无序扩张。”最高法院三庭庭长林广海说,人民法院妥善审理涉数字经济等新兴领域案件,明确司法规则,规范市场竞争秩序。研究完善涉互联网平台垄断行为认定标准,规制垄断协议和滥用市场支配地位等互联网垄断行为,依法规范和引导资本健康发展。出台涉电子商务平台知识产权民事案件指导意见,妥善审理“APP唤醒策略”“刷单炒信”等不正当竞争案件,依法保护互联网领域各方主体的合法权益。

最高法院知识产权法庭庭长邵中林介绍,人民法院将依法审理案件,有效规制各种垄断行为,加强对平台经济、核心技术、医药通信等重点领域和关键环节的反垄断司法力度,严厉打击垄断协议行为,有力制止滥用市场支配地位行为,遏制滥用行政权力排除、限制竞争行为,消除市场封锁,推进建设全国统一大市场,营造有利于科技创新和公平竞争的良好环境。

“对于广大人民群众关注度较高的民生、医药、电商平台等领域的反垄断案件,从广大人民群众的根本利益和平台经济规范健康发展出发,直击市场发展痛点,用心解决人民群众最关心、最直接、最现实的问题,坚决及时制止垄断行为,维护民生福祉。”邵中林说。

邵中林介绍,最高法院将根据新修改的反垄断法,适时出台新的反垄断民事诉讼司法解释,对反垄断法与民法典、民事诉讼法等相关法律在反垄断民事诉讼领域的综合协调适用提供具体的规范指引,为市场主体提供更加清晰具体的裁判规则,明确合法与非法、合理与不合理的行为界限。

据介绍,新司法解释稿将根据修改后反垄断法的规定和数字经济等新业态发展状况,重点新增有关反垄断实体审查判断标准和互联网平台行为规制内容。新的反垄断民事诉讼司法解释公开征求意见稿将在近日公布。

云南

首次申领身份证可“跨省通办”

本报讯(记者黄瑜)近日,记者从云南省公安厅获悉,为推进公安“放管服”改革,该省公安机关全面启动了首次申领居民身份证“跨省通办”试点工作。省外来滇群众首次申领居民身份证无须回户籍地,可在现居住地公安机关就近办理。

“太方便了,节省了回去办证的时间和往返交通费。”在昆明市第三十一中学就读的贵州籍学生华华(化名),因疫情无法回到户籍地派出所申办居民身份证。她在父母陪同下到现居住地昆明市公安局官渡分局双凤派出所提出办证申请,当天下午就领取了证件。

首次申领居民身份证“跨省通办”试点工作的启动,意味着省外来滇群众首次申领居民身份证无须回户籍地,在云南省内合法稳定就业、就学、居住的,可以向试点州市申领居民身份证。云南公安将遵循先行试点、逐步推开的原则,确定昆明市为首次申领居民身份证“跨省通办”试点单位,昆明市辖区所有派出所均可受理首次申领居民身份证“跨省通办”业务。下一步,将总结试点工作经验,在全省范围内全面开展首次申领居民身份证“跨省通办”业务。同时,加快推进群众首次申领居民身份证“省内通办”,让信息多跑路,让群众少跑腿。

湖北枣阳

两男子诋毁企业商誉被判担责

本报讯(记者邹明强 通讯员梁军)湖北省枣阳市人民法院日前审理一起在短视频平台发布不实视频引发的侵权责任纠纷案,判决认定二被告构成侵权,在该短视频平台账号赔礼道歉并赔偿经济损失。11月9日,经承办法官宣判后释法,二被告自觉履行判决义务。

枣阳市三秀电器有限公司(以下简称三秀公司)员工刘某,因货款纠纷将罗某诉至法院。罗某耿耿于怀。2022年3月21日,罗某用短视频平台账号发布视频,与另一被告贾某称刘某曾卖给罗某的桑乐牌光伏发电设备是骗人的。2022年4月,罗某又连续发布不实视频,导致三秀公司大量客户退单。经协商未果,三秀公司、刘某将罗某、贾某诉至法院。

枣阳法院审理认为,贾某通过罗某拍摄短视频并公开发表,故意诋毁桑乐牌光伏品牌的名誉,使该品牌在社会上信用评价降低,罗某应当对三秀公司承担侵权责任,贾某应承担连带侵权责任。鉴于罗某在庭审后已主动删除了其不当视频及评论,对原告主张的删除诉请,不再判处。据此,枣阳法院一审判决:罗某停止发布关于三秀公司代理的桑乐牌光伏发电设备的言论;罗某、贾某发布视频澄清事实并且赔礼道歉,赔偿三秀公司公证费损失1520元。

黑龙江鸡西

打好执法为民“组合拳”

本报讯“鸡西公证处真是帮我解决了大问题。”公证当事人、黑龙江鸡西的刘大爷原本预约鸡西公证处现场办理房屋委托公证,但因突发疾病住进了医院。鸡西公证处了解情况后对其提供了上门服务,顺利完成了刘大爷房屋委托公证的初审工作。

为刘大爷上门办理公证业务,是鸡西公证处为群众办事的一个缩影。鸡西公证处深入贯彻执法司法服务提升攻坚要求,致力于让人民群众能获得普惠、精准、便捷的公证法律服务,积极拓宽公证服务渠道,不断优化服务流程。今年以来,该公证处为特殊群体提供上门服务41次,提供延时服务47次,减免收费20次,通过视频办理公证18件,群众的认可度、满意度不断提升。

“你们真是神速,这么快就帮我们讨回了几年都要不回来的代赔款。”日前,拿到1.2万元无责代赔款的郝某、闫某、郑某,为鸡西密山市人民法院连珠山法庭送来一面锦旗。这也是鸡西转作风、促提升,推进法院工作提质增效的生动缩影。鸡西全市各级政法机关持续巩固深化政法队伍教育整顿成果,积极回应群众关切,审判机关全面落实繁简分流,快慢分道,实现诉前调解案件平均办理时长长短在5日以内,速裁快审案件平均审理期限小于28天。(陈昊鹏)



送法进企业

11月21日,安徽省马鞍山市含山县公安局花山派出所组织民警深入辖区企业开展“送法进企业”活动。民警通过案例讲解、资料发放、现场解答等形式,向企业员工通报了近期高发的电信诈骗,呼吁企业员工提高防骗意识,构筑企业反诈“防火墙”。

本报通讯员 冯善军 摄

高管业绩未达标被公司要求卖房赔偿

法院称,将履职损害转化为民事赔偿的行为无效

以该房产变现价值补充公司利益。后来,刘某又签署了该公司出具的年度经营业绩责任书。

同年9月20日,公司以不能继续聘任刘某为由解除与刘某的劳动关系,令其离开公司。与此同时,公司以目标未完成要用房产追究其责任为由,要求刘某签订协议,约定刘某须在2020年前完成项目回款,若不能完成,将保留继续向刘某追债及以房产过户作为赔偿的权利。该协议还约定刘某独立组建销售团队,自主运营。

此后,公司以上述协议向合同履行地法院起诉,要求刘某承担赔偿责任,以其名下房屋抵偿。公司认为,双方劳动关系于2019年9月20日解除,当日签订的协议书属民事合同关系。刘某则认为,上述协议只是作为公司聘用员工内部经营目标的期望性协议。一审法院依法裁定驳回原告诉讼请求后,公司不服,提起上诉。

苏州市中级人民法院二审认为,评判

刘某是否违约须赔偿的前提是对双方所签订的协议、业绩责任书以及聘用合同的性质及效力进行分析。根据法律规定,实行公司制的企业,经理应与董事会签订劳动合同。本案中,该公司与刘某签订的聘用合同具备劳动合同的必要条款,所以刘某是该公司内部的劳动者。2019年9月20日解聘当日签订协议,显然是公司想要基于双方因协议新形成的民事关系,追究刘某在劳动关系存续期间给公司带来的损失,将所有责任归咎于刘某。

劳动法作为社会法,从立法上坚持倾斜保护劳动者的原则,在损害赔偿领域则具体表现为劳动者承担责任以存在故意或重大过失为前提。而民法调整平等主体间的法律关系,违约损失赔偿领域并不以违约方存在过错为前提。对公司而言,将劳动关系存续期间所造成的履职损害,“转化”为包括民事合同在内的民事关系进行调整,对公司更有利,也更易转嫁用人单位

的商业经营风险。

因此,上述公司在解聘当日即主导同刘某签订民事协议,以民事违约责任掩盖履职期间赔偿责任,加重刘某责任也规避了劳动法,属于无效行为。由于相关争议事项与双方劳动合同履行情况相关,基于二者较强牵连性,不应认定为民事赔偿关系,而应当经劳动仲裁前置。由此,苏州市中级人民法院二审驳回了该公司的起诉。

法官提醒,企业在经营过程中难免经历商业风险,对其采取事前预防、事后救济的措施,属企业用工自主权,但需符合法律规定。劳动法独立于民法,考虑到企业和劳动者之间不平等的地位,采取倾斜保护劳动者的原则。而企业试图以民事关系掩盖劳动关系,转嫁商业风险的行为,不应得到法律保护。企业在开展正常的经营活动时要保障劳动者的合法权益,从其担负的法律责任与社会责任看,不能顾此失彼。