

劳动者维权须知（二）：

劳动争议申请仲裁时效

顾学韬 实习律师

2015-03-02



条例介绍：



根据《劳动法》的规定，劳动争议仲裁时效的期限为60天，自劳动争议发生之日起起算。这里面存在两个问题，一是60日的仲裁申请时限过短可能导致劳动者、用人单位未能及时主张权利，从而使自己的合法权益无法得到保护；二是如何界定“劳动争议发生之日”这一时间点。

最高人民法院以司法解释的形式明确了“劳动争议发生之日”，强化了对劳动者合法权益的保护。人民法院审理劳动争议案件，对下列情形，视为劳动法第八十二条规定的“劳动争议发生之日”：（一）在劳动关系存续期间产生的支付工资争议，用人单位能够证明已经书面通知劳动者拒付工资的，书面通知送达之日为劳动争议发生之日。用人单位不能证明的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。（二）因解除或者终止劳动关系产生的争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。（三）劳动关系解除或者终止后产生的支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议，劳动者能够证明用人单位承诺支付的时间为解除或者终止劳动关系后的具体日期的，用人单位承诺支付之日为劳动争议发生之日。劳动者不能证明的，解除或者终止劳动关系之日为劳动争议发生之日。

在很多劳动争议案件中，因为很多劳动者不了解劳动争议处理途径或者羞于打官司导致超过仲裁申请时效，劳动者普遍法律意识较低，所以很多劳动者的权益得不到及时有效的保护。考虑到这些情况，劳动争议调解仲裁法对劳动争议申请时效作了较大的改变。具体如下：

a. 一般时效规定：劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，自当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起起算。

b. 特殊时效规定：

① 时效中断：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。中断产生的法律后果是仲裁时效期间重新计算。

② 时效中止：因不可抗力，或者无民事行为能力或者限制民事行为能力劳动者的法定代理人未确定等其它正当理由，当事人不能再规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效

中止。以上中止事由消失之后，仲裁时效期间继续计算，但要注意起算之日为中止时效的原因消除之日。

③ 除外规定：在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。但若劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

以上的法律规定大大提高了对劳动者保护的程度和力度，更加有利于维护劳动者合法权益。倘若发生纠纷，劳动者将有足够的时间决定采取何种正确的方式维权。