

劳动争议仲裁时效制度研究

◆ 莫明缙

(中国人民大学, 北京 100872)

【摘要】劳动者在遭受合同权益的违法侵害情况下,应当享有依法提请仲裁予以解决的权利。劳动争议仲裁是目前解决劳动争议纠纷的重要实现方式之一,按照现行《劳动争议调解仲裁法》的相关立法规定,提请劳动争议纠纷的仲裁解决必须满足法定的时效限制,如果未能在法定时限的期间内提请劳动仲裁,则会失去借助仲裁途径来挽回权益损失的机会。仲裁时效制度对于保障劳动关系的稳定存在具有显著价值,能够督促劳动者及时实现法定的维权功能。本文对劳动争议仲裁时效的现有制度规定进行了分析探讨,提出了完善劳动争议仲裁时效的立法制度体系的建议,以供参考。

【关键词】劳动争议仲裁时效制度;实施现状;完善路径

现阶段的劳动纠纷事件产生根源表现为复杂性,劳动纠纷一旦发生,那么劳动者必须通过采取法定的途径形式来实现自身的劳动维权目标。我国现行的立法规范要求产生纠纷的劳动关系双方借助于提请仲裁的形式来达到化解纠纷目标。劳动仲裁形式本身具有快捷简便以及纠纷解决效率较高的实践优势,现行立法规范针对仲裁时效制度应当合理适用于劳动纠纷的依法解决过程,采取切实可行的立法完善方案来增强保护劳动者的力度,突显仲裁时效立法制度适用于劳动争议仲裁过程的特殊性。因此本次研究主要对劳动争议仲裁时效制度的完善进行分析,以此提出合理建议。

一、我国当前劳动争议仲裁时效制度的立法现状

仲裁时效制度是构成劳动仲裁立法制度的基本组成部分,劳动争议仲裁的时效立法制度目前主要体现在我国现行的《劳动争议调解仲裁法》《劳动法》以及有关的司法解释中。存在劳动纠纷争议的当事方只有在法定的时效限制内提请仲裁解决,才能保证实现维护仲裁合法权益的目标。仲裁机构应当对于法定时效内的仲裁提出请求给予受理,但是如果提请仲裁的时间点已经超出了法定的仲裁时效范围,那么仲裁机构不再保证纠纷当事方的仲裁利益能够得到维护。因此从立法制度的目标宗旨角度来讲,劳动纠纷争议解决中的仲裁时效立法规范能够达到平衡仲裁当事方权益、协调解决劳动关系纠纷、维护社会整体稳定发展等重要的实践作用。

劳动争议仲裁的时效立法制度具备强制性、特殊性与变化性的明显特征,劳动争议仲裁的法定时效长度在具体确定的过程中,司法实践人员必须全面结合仲裁纠纷调解的基本状况,判断提请仲裁处理劳动纠纷的当事方请求是否符合中断或者中止的特殊情形。处于劳动纠纷中的当事人应当遵守现行的时效立法制度,不得采取合同约定等方式来实现随

意的诉讼时效更改,也不能采取双方共同约定的形式来规避仲裁时效的立法制度。

劳动争议仲裁的时效制度旨在平衡劳动纠纷中的当事方利益,因此决定了劳动争议仲裁的立法规范制度必须设置合理的时效。近些年以来,劳动争议纠纷的发生概率仍然较高,根源集中体现在劳动者以及所在企业之间的矛盾未能得到妥善的化解。目前企业调处劳动纠纷的途径存在狭隘的弊端,企业工会组织未能真正发挥出保护劳动者的重要作用,劳动纠纷与争议未能得到及时的解决,导致员工与管理层人员的矛盾激化,不利于企业范围内良好劳动关系的形成。管理人员以及企业员工的纠纷矛盾未能得到妥善的调处解决,员工就会对于企业的管理实施方式滋生不满的心理情绪。劳动争议与劳动纠纷普遍存在于各个行业的企业内部,企业管理层的相关负责人员只有做到正确调处并且化解企业劳动纠纷,劳动者的正当权益才能够获得切实的保障。同时,劳动争议仲裁时效的现有立法规范需要实现必要的优化,充分发挥出劳动争议仲裁立法制度应有的价值。

二、劳动争议仲裁时效制度中存在的不足

(一)劳动关系是否适用劳动争议仲裁时效问题

对于具有劳动关系性质的劳动纠纷案件能否纳入仲裁时效的管理范围,目前仍然普遍存有争议。现行劳动争议调解与仲裁的立法规范重点涉及解除劳动关系之后的诉讼时效界定,但是针对劳动关系的其他形式纠纷案件并未详细明确是否能够全面适用于仲裁时效的法规制度。现行立法对于劳动关系的认定纠纷案件没有明确列入仲裁时效的调整实施范围,导致存在劳动关系认定过程争议的劳动者很难得到更加周到的仲裁立法保护。具体对用人单位少发劳动报酬、拖欠劳动者薪酬以及其他形式的劳动关系存续纠纷情形而言,劳动者通常很难适用仲裁立法规范加以妥善的解决,同

时也很难利用仲裁时效制度为自身提供的保护。

(二)劳动争议仲裁时效中断与中止不明确

劳动争议仲裁涉及的法定时效如果出现中止或者中断的情形，那么应当如何采取妥善的仲裁保障措施，上述情况并未完整体现在劳动仲裁制度的立法框架制度中。劳动仲裁在符合法定中止与中断条件时，必须采取切实可行的立法保障措施来增强针对涉案劳动者的权益维护力度。但是在目前看来，现行劳动法的立法规范制度在界定仲裁时效的中止中断情况时仍然表现为模糊性，从而不利于劳动者在仲裁提请以及仲裁调解的整个过程中获得妥善的权益保障。劳动争议纠纷类型的仲裁案件目前设计为相对较短的时效期间，因此很难全面涵盖某些性质特殊的纠纷调解案件，劳动立法的倾斜保障功能很可能遭到削弱。

(三)两倍工资性质界定模糊

现行《劳动合同法》与《劳动法》侧重规定了劳动者应当享有权益遭到侵害情况下的两倍工资赔偿，但是立法规范目前并未针对两倍工资的具体性质给出准确的界定，导致存在了较为模糊的工资性质立法界定弊端。目前在涉及仲裁时效的立法制度操作过程中，针对劳动纠纷领域的各类仲裁案件普遍表现为期间起算节点混乱，并且无法做到明晰劳动者应当获取的双倍工资基本属性。由此可见，存在模糊性质界定缺陷的劳动者工资报酬现行法律规定就会明显不利于仲裁时效的法律制度良好作用发挥，客观上增加了劳动者法定待遇薪酬受到损失的风险，现行的立法制度规范必须进行相应的调整。

(四)劳动争议仲裁时效制度与民事诉讼时效制度冲突

诉讼时效与仲裁时效都属于非常关键的法定时效制度，但是现阶段的我国劳动仲裁立法并未紧密衔接于民事诉讼法规，导致存在以上两种重要时效规范制度之间的脱节缺陷。例如对于提出时效抗辩请求的仲裁案件当事方而言，现行立法规范未能将上述的抗辩请求融入诉讼开展阶段，造成当事人无法运用仲裁时效的抗辩提请方式来获得依法的权益维护。缺少立法制度的衔接保障措施将会增加劳动立法规范的体系空白，司法审判人员对于存在模糊性的制度衔接规定未能给予准确的理解，导致存在错误驳回当事方提出请求的风险。

三、完善劳动争议仲裁时效制度的相关建议

近些年以来，劳动争议仲裁的具体适用情形正不断演变，劳动争议仲裁的基本立法宗旨就是要侧重维护劳动者应当享有的各项法定权益。然而在目前的仲裁制度适用现状下，劳动争议仲裁的现有法规制度并未重点针对仲裁时效给予更加完善的界定，从而造成仲裁时效的中止与中断适用领域较为模糊，并且涉及劳动者获得双倍工资的仲裁时点起算问题。因此，针对劳动争议纠纷领域的仲裁时效法规制度

完善与改进提出如下建议。

(一)在劳动关系确认中明确劳动争议仲裁时效的适用

劳动仲裁属于前置性的案件诉讼庭审步骤，涉及双方权益纠纷的劳动案件必须首先进入到仲裁调解的环节阶段，然后才能进入到庭审诉讼阶段。依法进行劳动关系属性的确认构成了劳动仲裁结论得以公正作出的前提基础，从而决定了劳动仲裁的争议案件调解立法规范应当重点界定劳动关系性质类型的案件仲裁时效。现行立法规范针对起算仲裁时效的最佳时间节点应当进行更加合理的确定，旨在全面彰显倾斜保护案件劳动者的仲裁立法实践导向。

现阶段的劳动仲裁调解立法规范总体上仍然存在比较狭隘的法规适用范围，因此在健全仲裁立法规范的实践过程中应当侧重采取拓宽法规适用领域的举措。例如针对某些克扣劳动者薪酬、无故拖欠工资或者取消劳动者法定待遇的用人单位而言，关键就是要将上述的特殊劳动纠纷案件全面纳入仲裁时效的具体适用范围。劳动仲裁的立法规范应当能够采取法规列举的形式，明确界定案件仲裁时效的不同适用场景，合理拓宽仲裁时效的现有适用领域。

(二)健全有关劳动争议仲裁时效中断与中止规定

劳动仲裁案件一旦涉及时效中止或者时效中断的情况，通常可以判断为出现全新的案件纠纷处理影响因素。例如，某些用人单位在劳动者提请仲裁解决争议的前提下，用人单位存在继续恶意侵犯劳动权益的行为，或者劳动者作为仲裁请求的提出方存在了法定的中断时效事由。为防止对涉案的劳动者权益造成损失，则要健全中止仲裁时效以及中断仲裁时效的现有立法规定。中断以及中止仲裁时效的现有立法规定应当采取倾斜保护的立法完善思路，避免劳动仲裁的立法规范存在僵化界定的思路。

劳动仲裁的争议纠纷案件普遍具有财产性以及人身性的双重属性特征，某些劳动者在劳动关系的合法存续期间存在比较薄弱的权益维护意识，导致劳动者未能采取必要的手段措施来保留仲裁案件证据。如果遇到此种特殊的仲裁案件情形，则应当视情况对于原有的仲裁时效给予灵活的延伸，尽可能为劳动者争取到更加充足的案件证据获取机会，最长可以界定为两年的仲裁案件时效。

(三)明确两倍工资性质及纠纷仲裁时效起算点

两倍工资在现行劳动立法的规范体系中占据显著的地位，我国现有的劳动立法规范重点采取了两倍工资的劳动者权益补偿形式，旨在弥补权益遭到用人单位损害的弱势劳动者。因此在涉及两倍工资的法律性质界定过程中，现阶段的重要完善思路就是要合理、准确界定两倍工资在仲裁立法层面的属性特征，以便于劳动仲裁案件的受理机构部门能够采取更加客观并且公正的纠纷调解形式。对于两倍工资相关的仲裁纠纷案件必须合理界定起算时点，结合劳动纠纷的

特殊案件性质来进行适度的起算时点延长。具体在涉及工伤损害赔偿、获取双倍工资的薪酬赔偿等性质较为特殊的仲裁案件中，应当视情况界定最佳的起算时间节点。

劳动者依法应当取得的两倍工资属于劳动者法定的待遇薪酬，用人单位必须严格保障劳动者的法定报酬权益得到实现。目前在避免劳动纠纷冲突的实践中，企业管理层需要做到足额并且按时进行劳动者的员工工资发放，采取带有激励性的人才考核规范制度来维护企业员工的信心，增强企业员工对于企业本身的认同感。劳动者与企业的双方利益都需要得到维护，但是相比于企业的市场竞争参与主体而言，占据弱势社会地位的劳动者必须得到侧重性的保护。目前针对劳动关系管理的创新优化思路应当落实在平衡企业各方主体的正当利益，并且还需要采取倾斜保护的实践工作思路。管理人员有必要为劳动者的企业员工设计更加多元化的人才晋升渠道，支持劳动者发挥出自身的创新创造实力。对于企业优秀人才的激励措施手段应当实施多元化的改进，构建良性的企业竞争氛围。劳动报酬的依法取得权利对于劳动者的自身发展生存至关重要，劳动者只有得到了法定数额的劳动报酬待遇，才能维持自身与家庭成员的正常生存发展。因此企业开展与实施劳动关系管理的侧重点就要集中于维护法定的劳动权益，企业全体人员都要准确理解并且全面遵守劳动立法的基本规定要求。

(四) 推进劳动争议仲裁时效衔接民事诉讼时效

从劳动仲裁立法的总体实施状况来看，目前的仲裁时效规定以及诉讼时效规定之间仍然缺少有序的立法规范衔接。为促进实现全面的仲裁立法调整优化目标，必须重点采取时效立法制度的合理衔接措施。近些年以来，已经有很多法学者提出劳动仲裁案件关系中的当事方即便已经失去仲裁时效的权利，但是并未意味着失去实体面上的诉讼权利。通过采取司法救济干预的正当途径手段，对于错过仲裁时效的劳动者仍然可以提供较为周到的权益救济保障，客观上彰显民事诉讼以及劳动仲裁制度共有的劳动者保护宗旨。通过采取以上两项立法制度的紧密衔接完善措施，可以做到在更大限度内挽回遭到损害的劳动法益。

劳动争议的仲裁时效现有法律规定应当确保紧密衔接民事诉讼的时效规定，以上两项立法规范中的诉讼时效制度应当避免存在相互矛盾的具体适用情形。为了保证劳动争议仲裁的相关立法制度得以顺利推行，劳动管理部门应当侧重于劳动合同的合法权益保障。具体而言，现阶段的劳动合

同管理监督部门必须强化对合同履行过程的约束力度，尤其应当侧重于监督企业是否依法履行了劳动合同的有关内容。劳动合同在具体签订的环节中，企业不得设置低于法定待遇指标的劳动者岗位待遇报酬，同时还要做到依法维护企业员工的安全健康利益。在终止劳动合同以及变更劳动合同的实践中，应当做到合理平衡劳动者与企业的双方合法利益，避免企业借助劳动合同的终止或者变更过程来变相侵犯法定劳动权益。企业劳动合同一旦正式签订，作为劳动合同的签订双方都要履行法定范围的合同义务。企业管理人员需要按照劳动合同的约定要素来进行劳动报酬待遇的支付，为员工提供依法应当缴纳的各项保障待遇，切实防止劳动争议纠纷的后果产生。

四、结束语

经过分析可见，若要劳动争议仲裁的良好制度实践作用得到完整的发挥，则不能够缺少仲裁时效制度的关键保障因素。近些年以来，仲裁时效制度的立法规范设计与实施方案普遍得到了广泛关注，劳动争议仲裁与民事诉讼的时效规范制度有待实现良好的协调统一。在劳动争议的仲裁时效立法规范健全完善过程中，现阶段的重要保障举措应当落实在诉讼时效制度的有序衔接，并且应当致力于准确界定诉讼时效立法制度的具体适用场景。

参考文献：

- [1]杜晨曦.劳动争议仲裁时效制度的相关问题审思[J].法制博览,2023(06):124-126.
- [2]杨鑫怡.劳动争议仲裁时效制度存在的问题及完善[J].法制博览,2021(27):105-106.
- [3]张冬梅.劳动争议仲裁时效制度的突破及其局限[J].中国劳动关系学院学报,2021,23(02):33-36.
- [4]陈福林,丁冬霞.浅谈劳动争议仲裁时效制度的理论与实践[J].科学大众,2022(03):144-145,154.
- [5]周迅梅.完善劳动争议仲裁时效制度[J].企业家天地,2022(12):42-43.
- [6]尹玉栋.对劳动争议仲裁申诉时效制度的探讨[J].中国劳动,2022(11):43-45.

作者简介：

莫明缙(1989—),男,汉族,广东江门人,本科,经济师,研究方向:劳动争议仲裁时效制度。