

劳动争议仲裁申诉时效制度之探讨 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/483/2021\\_2022\\_\\_E5\\_8A\\_B3\\_E5\\_8A\\_A8\\_E4\\_BA\\_89\\_E8\\_c122\\_483697.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/483/2021_2022__E5_8A_B3_E5_8A_A8_E4_BA_89_E8_c122_483697.htm) 时效制度是任何一个国家的法律不可忽视的组成部分，劳动争议仲裁申诉时效是直接关系到劳动者的权利能否得到法律有效救济的制度，因而对劳动者来讲，显得更为重要。1995年1月1日开始实施的《中华人民共和国劳动法》及其相关法规对仲裁时效规定的甚为简略，难以有效维护劳动者的合法权益。现实中，许多劳动争议案件的当事人，其申诉事实清楚，证据充分，占尽了道理，却输了官司，为什么？只因时间的悄然流失，其维权请求超出了劳动争议仲裁申诉时效，而使自己得不到法律救济。此种现象与《劳动法》第一条的立法宗旨相矛盾，仲裁申诉时效制度反而成了维护劳动者合法权益的羁绊。为此，笔者针对劳动仲裁申诉时效的起算点、中止、中断、延长制度等立法不足及完善作一些探讨。

### 一、劳动仲裁申诉时效的起算点

《中华人民共和国劳动法》第82条规定：“提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。”劳动部在《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》[1995]（劳部发309号）第85条做出解释：“劳动争议发生之日是指当事人知道或应当知道其权利被侵害之日”。此解释与《民法通则》确定的诉讼时效的起算点是一致的。笔者认为，把当事人知道或应当知道其权利被侵害之日作为劳动仲裁申诉消灭时效的起算点，不符合《中华人民共和国劳动法》第82条的立法原义，劳动争议发生之日应理解为：当事人一方认为对方侵其权利而向对方

提出异议或要求之日。理由如下：1、在《劳动法》颁布实施前，国务院1993年颁布的《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（以下简称条例）第二十三条对仲裁申诉时效做了规定“当事人应当从知道或者应当知道其权利被侵害之日起6个月内，以书面形式向仲裁委员会申请仲裁”。然而，后来颁布的作为劳动基本法律的《中华人民共和国劳动法》在仲裁申诉时效起算点上没有沿用“当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日”，而是将申诉时效起算点规定为“争议发生之日”，可见其必有特殊的立法意图。笔者认为《劳动法》将《条例》规定的仲裁申诉时效起算点由“当事人应当从知道或者应当知道权利被侵犯之日起”变更为“争议发生之日起”，是作为将时效由6个月变为60天的一种补偿置换。“争议发生之日起”很显然的是后延了仲裁申诉时效的起算点，也就是变相的增加了时效期间。将6个月的时效期间变为60日的期间也在情理之中，从而能更有效的保障劳动者的合法权益。

2、从《劳动法》的立法宗旨上来分析：劳动者在劳动关系中事实上处于相对弱者的地位，各个国家的劳动法律都对劳动者进行特别保护，我国也不例外。《中华人民共和国劳动法》第一条开宗明义：“为了保护劳动者的合法权益……根据宪法，制定本法”。因此，如果把“当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日”作为仅仅60日的仲裁申诉消灭时效的起算点显然不利保护相对弱者的合法权益。《条例》规定了当事人申请仲裁的时效期间为6个月，而后颁布的《劳动法》将时效缩短为60日，该时效的变动其一是为了促使当事人尽早行使诉权；二是应更能体现着重保护劳动者的合法权益。而缩短时效期间的后果会使不谙熟劳动法律知

识的劳动者，因未能及时把握稍纵即逝的仲裁时效，丧失法律的保护。如果《劳动法》将劳动争议发生之日确定为“当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日”时，会使仲裁申诉时效期间变的相当短暂，消灭时效由长期间变为短期间，此实际上在劳动者争取法律救济的道路上设置了障碍，是劳动法制建设的一大退步，亦与《劳动法》的立法主旨相悖。

3、“争议发生之日”决不等同于“当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日”。不管从文义还是逻辑的角度分析都不相同。争议发生之日是指：由劳动者和用人单位就涉及双方权利、义务的同一事项分别做出意志内容相互冲突的意思表示之日。争议发生之日包涵着当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日，另一方面也隐含着当事人愿意且敢于提起异议。如果当事人不愿意或不敢于提起异议，也就不可能形成争议，争议发生之日也就不存在。正是基于大量的作为弱者的劳动者有不敢提起异议的情形存在，《劳动法》才未把知道或者应当知道其权利被侵害之日规定为仲裁申诉时效的起算点，而是将争议发生之日作为起算点，这样更有利于保护弱者的合法权益。也正是基于以上几点，笔者认为，争议发生之日决不能等同于知道或者应当知道其权利被侵害之日，也就是仲裁申诉时效的起算点应为当事人一方认为对方侵害其权利而向对方提出异议或要求之日。

二、建立劳动仲裁申诉时效的中止、中断、延长制度的必要性

民事法律关系中规定了较为详细的诉讼时效中止、中断、延长制度，然而同为消灭时效的仲裁申诉时效，在劳动基本法律《劳动法》中却没有明确规定时效的中止、中断、延长制度，实为一大缺陷。只有在《关于贯彻执行 劳动法 若干问题的意见》第89

条、劳动部办公厅《关于已撤诉的劳动争议仲裁委员会是否可以再受理的函》以及《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第23条第3款做出解释，这些规定既不明确又不全面。在现实生活中，提出仲裁申请的大多是劳动者，然而他们往往因各种原因在提出仲裁申请时已超出了仲裁申诉时效，致使无法通过法律途径来救济。这些超时效的原因往往反映不出当事人放弃权利的情况，此种现象的存在对劳动者来讲显系不公平。笔者从事法律服务过程中了解到，致使劳动者超出申诉时效的原因大致包括以下情况：1、劳动者对劳动法律知识的无知状态。由于我国在法律宣传方面存在一些不足，加上我国的基本国情，劳动者文化素质层次较低。劳动者大多数不知道权利被侵害后去什么地方处理或解决，更难知道在多长时间以内申诉。等到劳动者全都弄明白了如何处理劳动争议时，可又超过了申诉时效得不到法律的保护。又由于劳动关系的特殊性，劳动者与用人单位即使发生争议一般也是通过行政途径或内部反映的方式解决，或者劳动者怕得罪单位、不愿与单位把关系搞僵，因而不能在时效期间内申请仲裁，造成丧失胜诉权的情况。2、劳动力严重过剩。现实生活中，劳动者得到一份工作不易，得到一份好的工作更不容易，为了不丢掉得之不易的“饭碗”，劳动者在用人单位违反《劳动法》的行为时只好忍气吞声，不敢站出来表示异议。3、协商解决纠纷的传统意识根深蒂固。中国传统文化受儒家思想影响较大，群众喜和不爱斗，大多数人都不愿打官司，有纠纷时想私了，到最后不能解决时，才求助于仲裁或诉讼，这一拖就会过期。4、用人单位刻意钻法律的空子。随着人们法律意识的提高，用人单位为了自身的利益也想

尽一切办法钻法律的空子，对于劳动者维权他们先是满口答应，但又拖而不办，通过拖延时间导致仲裁时效超期推卸自己的责任，等等。现实生活中，大量的超仲裁时效的劳动争议案件并非是劳动者故意放弃或故意不行使自己的权利，而是由于以上种种原因致使无法及时行使权利，如果一味不顾个案的特殊情况，硬性套用仲裁时效60日期间，对案件谈不上公平正义，也很难维护劳动者的合法权益。在理论上讲，作为消灭时效的仲裁申诉时效，也应与民事法律体系诉讼时效一体化，亦应具备中止、中断、延长制度。再加上以上各种情况的存在，劳动者失去了仲裁保护这最后一道防线时，他们无法通过法律途径解决纷，就会使得一些劳动争议案件转化为治安案件，增加了社会不安定因素。为解决以上实际存在的问题，使劳动争议当事人不致因为以上情况的存在而丧失仲裁申诉的权利，也为了使《劳动法》所规定的保护劳动者合法权益的措施得以落到实处，有必要建立劳动仲裁时效中止、中断、延长制度。

### 三、劳动仲裁申诉时效的中止、中断、延长制度

#### 1、关于仲裁申诉时效的中止

根据劳动部《关于贯彻执行 劳动法 若干问题的意见》（以下简称意见）第85条规定：“劳动争议当事人向企业劳动争议调解委员会申请调解，从当事人提出申请之日，仲裁申诉时效中止，企业劳动争议调解委员会应当在30日内结束调解，即中止时间最长不得超过30日。”第90条规定：“从当事人申请至仲裁委员会受理的时间视为时效中止”可见明确中止时效的规定只有两种情况：一是在企业劳动争议调解委员会的调解期间，二是劳动争议仲裁委员会的答复期间。笔者认为以上两种时效中止的条件都不妥。企业劳动争议调解委员会调解时

效中止期间受30天时间限制，如超期调解可能会造成劳动者申诉时效超期（企业劳动争议调解委员会系用人单位的机构，其为了本单位的利益，有可能超期调解）。企业劳动争议调解委员会如调解90日结案时，劳动者的仲裁申诉时效已经超期，已丧失了仲裁申诉胜诉权。因此，该规定很容易被企业利用，不利于保护劳动者的合法权益。向仲裁委申诉作为中止时效的法定理由亦不妥，劳动法系民法的重要组成部分，应与民法成一体系。向法定机关主张权利，依据民事诉讼时效规则应视为时效中断，而不应视为中止。《企业争议处理条例》第23条第二款规定：当事人因不可抗力或者其它正当理由超过前款规定的申请时效的仲裁委员会应当受理。此规定虽未明确是否是时效中止。笔者认为应视为中止的规定，因为劳动争议纠纷也是民事纠纷的一个范畴，依据现行《民法通则》的规定，不可抗力是诉讼时效中止的理由，因而此应为时效中止的规定。但将是否具有正当理由作为时效中止的条件之一不妥，而应将其规定为时效延长较好。

2、关于仲裁申诉时效的中断制度 法学界对于仲裁时效中断制度存在两种观点：一种观点是劳动仲裁申诉时效不应存在中断制度，其原因在于如没有时效中断制度可敦促当事人尽早行使解决劳动争议的权利，避免时过境迁，无法核实案情的情况。另一种观点是应当参照《民法通则》第141条：“诉讼时效因提起诉讼、当事人提出要求或者同意履行义务而中断”的立法精神，规定引起劳动争议申诉时效中断的事由是申请仲裁、当事人一方提出要求、义务人同意履行义务。笔者同意后一种观点，从法学理论上讲时效中断制度本身就是消灭时效的一个特征。《劳动法》没有规定时效中断制度这本身就

是一大缺陷，幸而劳动部办公厅[1997]（劳办发61号）《关于已撤诉的劳动争议案件劳动争议仲裁委员会是否可以再受理的函》中首开劳动争议仲裁申诉时效中断的先河，其规定：“当事人撤诉或者劳动争议委员会按撤诉处理的案件，如果当事人就同一仲裁请求再次申请仲裁，只要符合受理条件，劳动争议仲裁委员会应当再次立案审理，申请仲裁时效期间自撤诉之日起重新开始计算。”从以上复函中可以看出劳动部已经意识到仲裁时效中断制度存在的必要性和重要性，仲裁时效中断制度的出台是大势所趋。

### 3、劳动争议申诉时效制度的延长

我国的基本民事法律《民法通则》规定的诉讼时效延长是指：人民法院根据具体情况认为权利人未行使权利确有正当理由，可依法适当延长诉讼时效期限的制度。《劳动法》对劳动争议申诉时效延长没有具体规定。国务院颁布的《企业劳动争议处理条例》第23条规定：当事人应当从知道或者应当知道其权利被侵害之日起6个月内，以书面形式向仲裁委员会申请仲裁，当事人因不可抗力或者其它正当理由超过前款规定的申请时效的仲裁委员会应当受理。《条例》对申诉时效期间的规定与《劳动法》之规定相抵触无效外，其它的规定并未废止，因而有效。从本条来看，劳动争议仲裁申诉时效适用有关时效延长的规定。在《劳动法》对劳动争议仲裁申诉时效延长没有具体规定的情况下，是否可以适用《条例》中的规定？有观点认为：劳动争议申诉时效不应适用延长的规定：从立法角度看，劳动争议申诉时效期间由6个月缩短为60日，其目的之一是促使当事人及时行使申诉权，使劳动争议案件及时解决，如果再规定延长无实际意义；就《民法通则》有关诉讼时效的规定来看，时效延长适用于长期

时效而不适用于短期时效。笔者认为，劳动争议仲裁时效有其特殊性，应当适用劳动法律法规的有关特别规定。劳动部下发的《关于劳动争议仲裁工作的几个问题的通知》对劳动争议时效问题作了如下规定：“《劳动法》第八十二条对一般情况下仲裁申诉时效作了规定，《条例》第二十三条第二款当事人因不可抗力或者其它正当理由超过前款规定的申诉时效的，仲裁委员会应当受理的规定是对特殊情况的规定，应当继续执行”。既然劳动部对延长争议仲裁时效有规定，应当照此执行。但此规定亦有弊端。1、此期间没有最长时间的制约，有可能出现几十年的陈案，致使案件因时间久远而无法取证、审理。2、不应将不可抗力作为时效延长的条件，而应作为时效中止的事由（与民法通则的规定同步）。因而，笔者建议修改《劳动法》时加入延长申诉时效规定的同时，参照《民法通则》时效的规定，将不可抗力视为时效中止的条件，将最长时效确定为五年左右的时间，此期间不宜太长，期间太长了会使劳动争议案件可能因时间长久证据丧失而无法审理；太短了，无法体现《劳动法》在特殊情况下对劳动者的特殊保护。通过对以上劳动仲裁申诉时效的论述，笔者认为：作为劳动基本法律的《劳动法》应该重新界定仲裁申诉时效的起算点并补充完善仲裁申诉时效的中止、中断、延长制度，使《劳动法》更能体现对相对弱者劳动者的着重保护。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)