



扫码阅读

维权要避免这些认知误区

山东省昌乐县司法局

张兆利

现实中，由于一些人对相关法律规定不甚了解，从而导致在维权过程中走了弯路，最终未能实现自己的维权目的。以下这些认知误区，要注意避开。

忘记仲裁时效

2021年4月，因个人原因，袁女士与所在公司终止了劳动关系。2022年8月，她向劳动仲裁委申请仲裁，要求公司支付其务工期间的加班工资，被驳回后又提起诉讼。法院审理认为，袁女士申请劳动仲裁时已过时效，判决驳回其诉讼请求。

点评：我国《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款、第四款规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。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。”“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一年内提出。”本案中，袁女士在双方劳动关系终止一年多以后才提起仲裁及诉讼，公司以其诉讼请求超过仲裁时效进行抗辩，而袁女士此时又没有证据证明存在仲裁时效中断、中止的情形，导致其诉讼请求无法得到支持。

申诉对象有误

因解除劳动合同支付经济补偿金与企业发生争议，徐某诉至劳动仲裁委，并出示了劳动合同书等书面证据，但该企业当即提出反驳，表示劳动合同上的用人单位并非被申请人，且在两年前该单位已分立为相互独立的甲、乙两家公司，但在分立时并没有明确徐某归属于哪家公司。因申诉对象有误，徐某只好撤销原来的申诉。

点评：《劳动合同法》第三十四条规定：“用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。”关于用人单位发生合并或者分立后，承继单位不明确时劳动争议如何解决的问题，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（以下简称《解释一》）第二十六条规定：“用人单位与其他单位合并的，合并前发生的劳动争议，由合并后的单位为当事人；用人单位分立为若干单位的，其分立前发生的劳动争议，由分立后的实际用人单位为当事人。用人单位分立为若干单位后，具体承受劳动权利义务的单位不明确的，分立后