劳动争议仲裁能否胜诉与“时效”有关？

法官说法：劳动争议中的“仲裁时效”问题

 “时效”，非法律人士初次看见这个词，可能不理解其中的意思，民法中的时效，通常指的是诉讼时效，即民事权利受到侵害的权利人在法定期限内不行使权利，当时效期限届满，法院对权利人的权利不再保护的制度。如在劳动争议案件中，就会涉及“仲裁时效”问题，权利人向仲裁机构请求保护其权利的法定期限，也即权利人在法定期限内没有行使权利，即丧失提请仲裁以保护其权益的权利。如果超过仲裁时效，就会导致仲裁机构不予受理。

本期案例：

王某诉称，1986年至1997年，王某在长春市某医院担任合同制工人。其后王某离职，又开始自谋职业。在医院工作期间，一直未签订书面劳动合同，也未建立社会保险账户、缴纳保险等。2014年，王某已达法定退休年龄，因无书面劳动合同、没有社保账户等，无法正常办理退休手续。2019年12月，王某向长春市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认双方存在事实劳动关系、支付未订立书面劳动合同的工资、补办退休手续。同日，该委以“申请人主体不适格”为由作出不予受理的通知，并送达给王某。王某起诉要求确认1986年至1997年间双方存在事实劳动关系；2.支付未订立书面劳动合同一倍工资；3.补办退休手续。医院则辩称，劳动合同法自2008年1月1日施行，《社会保险费征缴暂行条例》自1999年1月22日实施，此时王某已离职；双方间劳动争议已过诉讼时效。

抽丝剥茧：

本案的争议焦点为王某的权利是否超过仲裁时效，权利能否得到保护。依据1995年1月1日施行的《中华人民共和国劳动法》第八十二条的规定，“提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请”，故王某应在离职之日起60日内申请仲裁。2014年，王某已达法定退休年龄，此时《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》已经实施，该法第二十七条规定，“ 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。[仲裁时效](http://baike.baidu.com/item/%E4%BB%B2%E8%A3%81%E6%97%B6%E6%95%88)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”。2014年，王某不能享受养老保险待遇时，已经知道其权利被侵害，故即便是依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定，其申请仲裁的时效期间也为一年，王某于2019年申请仲裁，已超过法律规定的仲裁时效。故法院判决驳回王某的诉讼请求。

法官提示：

劳动者要切记，劳动仲裁时效为一年。在权利受到侵害时，一定要及早维权，劳动者如不积极主动在规定时间内维护自己权利，仲裁机构和法院也爱莫能助。