

劳动关系确认时效问题研究

——基于司法实践与理论的双重检视

胥莹

青岛大学法学院, 山东 青岛

收稿日期: 2025年8月1日; 录用日期: 2025年8月25日; 发布日期: 2025年9月2日

摘要

劳动关系确认时效问题是劳动争议处理中的基础性难题, 长期以来在理论界与司法实务中存在重大分歧。《劳动争议调解仲裁法》虽将确认劳动关系争议纳入调整范围, 但未明确其是否适用仲裁时效, 导致司法实践中“同案不同判”现象频发, 既损害司法公信力, 也影响劳动者权益的实现。从理论看, 争议核心在于确认劳动关系之诉的性质界定, 民法理论认为其确认之诉不应受时效限制, 而劳动法实践则强调其与实体权益的关联性, 主张适用仲裁时效。实践中, 职业病与工伤认定、社会保险维权及事实劳动关系确认等场景, 因时效制度适用产生劳动者权益保护与法律秩序稳定的价值冲突。典型案例显示, 法院在裁判中侧重法律适用优先、时效起算点客观化及劳动者严格举证责任, 但对特殊情形考量不足。为此, 需从立法上明确时效适用规则, 建立职业病、社保维权等例外制度; 司法上统一裁判尺度, 强化对劳动者的举证责任倾斜, 注重实质公平, 以平衡各方利益, 完善劳动关系确认时效制度, 切实保障劳动者权益。

关键词

劳动关系确认, 仲裁时效, 司法分歧, 劳动者权益

Research on the Issue of Limitation for Confirmation of Labor Relations

—Based on a Dual Examination of Judicial Practice and Theory

Ying Xu

Law School, Qingdao University, Qingdao Shandong

Received: Aug. 1st, 2025; accepted: Aug. 25th, 2025; published: Sep. 2nd, 2025

Abstract

The issue of limitation for labor relationship confirmation is a fundamental problem in the handling

of labor disputes, and there has long been a major difference between theoretical circles and judicial practice. Although the Labor Dispute Mediation and Arbitration Law includes the confirmation of labor relationship disputes in the scope of adjustment, it does not clarify whether the statute of limitations applies to arbitration, resulting in the frequent occurrence of the phenomenon of “different judgments in the same case” in judicial practice, which not only damages judicial credibility, but also affects the realization of workers’ rights and interests. From a theoretical point of view, the core of the dispute lies in the definition of the nature of the lawsuit for confirmation of labor relations, and the civil law theory believes that it is a lawsuit for confirmation and should not be limited by the statute of limitations, while the practice of labor law emphasizes its relevance to substantive rights and interests and advocates the application of the statute of limitations. In practice, scenarios such as the identification of occupational diseases and work-related injuries, the protection of social insurance rights, and the confirmation of de facto labor relations have conflicts between the protection of workers’ rights and interests and the stability of legal order due to the application of the limitation system. Typical cases show that the court focuses on the priority of the application of law, the objectification of the starting point of the statute of limitations, and the strict burden of proof on workers in their judgments, but gives insufficient consideration to special circumstances. To this end, it is necessary to clarify the rules for the application of the statute of limitations in legislation and establish exception systems, such as occupational diseases and social security rights protection, judicially unify the judgment standards, strengthen the tilt of the burden of proof for workers, pay attention to substantive fairness, balance the interests of all parties, improve the limitation system for confirming labor relations, and effectively protect the rights and interests of workers.

Keywords

Labor Relationship Confirmation, The Statute of Limitations for Arbitration, Judicial Divisions, Workers’ Rights and Interests

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

劳动关系确认作为劳动争议处理的基础性问题，其是否适用仲裁时效制度，长期以来在理论界与司法实务中存在重大分歧。这一争议不仅关系到劳动者基本权益的实现，更涉及劳动法律体系的统一性与权威性。从司法实践来看，各级法院对劳动关系确认时效的认定标准不一，甚至同一省份内也存在“同案不同判”的现象，这既损害了司法公信力，也给劳动者维权带来了不确定性。《劳动争议调解仲裁法》第二十七条对仲裁时效作出了原则性规定，但对于劳动关系确认这一特殊类型的争议是否适用该时效制度，法律及相关司法解释并未作出明确界定，由此导致理论纷争与裁判混乱。

本文以现行法律规定为基础，结合典型司法案例与学术理论，系统探讨劳动关系确认时效的适用规则。通过梳理司法实践中存在的裁判分歧，分析争议背后的理论根源，进而提出完善我国劳动关系确认时效制度的具体建议，以期能为司法裁判提供理论参考，为劳动者维权提供制度保障。

2. 劳动关系确认时效的立法现状与司法分歧

2.1. 立法现状：法律规定的模糊性

我国现行法律体系中，涉及劳动关系确认时效的规定主要集中在《劳动争议调解仲裁法》，该法第二条明确将“因确认劳动关系发生的争议”纳入劳动争议的调整范围，而第二十七条则规定：“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”。从条文表述来看，法律并未明确排除劳动关系确认争议适用仲裁时效，这为司法实践中适用时效制度提供了法律依据。然而，该规定未对劳动关系确认这一特殊类型争议的时效起算点、中止中断事由等作出特别规定，导致在具体适用时产生诸多争议。

值得注意的是，《劳动人事争议仲裁办案规则》第二十六条进一步规定：“本规则第二条第(一)项规定的争议，申请仲裁的时效期间适用调解仲裁法第二十七条的规定”。这一规定似乎强化了劳动关系确认争议适用一般仲裁时效的立场，但仍未解决理论上的根本分歧——确认劳动关系之诉在性质上属于确认之诉，而传统民法理论认为确认之诉不受诉讼时效限制，这一理论与现行劳动法律规定之间的张力，成为争议的核心根源。

2.2. 司法分歧：裁判标准的不统一

司法实践中，各级法院对劳动关系确认是否适用仲裁时效存在截然不同的裁判立场，形成了“适用说”与“不适用说”两种主要观点。

支持适用仲裁时效的裁判案例显示，法院主要依据《劳动争议调解仲裁法》第二条和第二十七条的规定，认为劳动关系确认争议属于劳动争议范畴，理应适用一年的仲裁时效。例如，在广东省广州市中级人民法院审理的雷利华与中铁二十五局集团第一工程有限公司劳动争议案中¹，法院明确指出：“确认劳动关系属于劳动争议，适用劳动争议有关仲裁时效的规定”。同样，在山东省高级人民法院审理的于威之与中国农业银行股份有限公司山东省分行劳动争议再审案中²，法院认为申请人提出确认劳动关系的仲裁请求已明显超过一年时效，且无证据证明存在时效中止、中断情形，故驳回其诉讼请求。反对适用仲裁时效的裁判案例则倾向于将劳动关系确认之诉归类为民事诉讼中的确认之诉，认为其不受仲裁时效限制。上海市第二中级人民法院在审理北京北方天宇医疗建筑科技有限公司上海天正建筑装饰分公司与谢勇劳动合同纠纷二审案时³，明确指出“确认劳动关系属确认之诉，不受诉讼时效的限制”。苏州市吴江区人民法院在审理吴江区俊达织造有限责任公司与刘德琴确认劳动关系纠纷一案中亦认为⁴，确认劳动关系纠纷“无须审查实体权利是否被侵害，故本案不适用一年仲裁时效的规定”。

更值得关注的是，同一省份内也可能出现裁判标准不一的情况。以山东省为例，在崔某玲与烟台某某食品有限公司劳动争议案中⁵，法院认定确认劳动关系适用仲裁时效，超过一年部分的请求不予支持；而在另一些案件中，法院则可能采取不同立场。这种裁判分歧不仅导致当事人对裁判结果缺乏合理预期，也严重影响了法律的统一适用。

3. 劳动关系确认时效争议的理论根源与实践困境

3.1. 理论根源：确认之诉的性质之争

劳动关系确认时效争议的核心理论分歧，在于确认劳动关系之诉的性质界定。反对适用时效的观点主要基于民法理论，认为确认之诉是对法律关系是否存在的确认，并不涉及实体权利的处分，因此不应受时效限制。正如学者所指出的，“确认劳动关系是对劳动者和用人单位是否存在劳动关系这一法律关系的确认，属于民事诉讼中的确认之诉，不受诉讼时效限制”^[1]。这一观点强调确认之诉的特殊性，认

¹雷利华诉中铁二十五局集团第一工程有限公司劳动争议案，广东省广州市中级人民法院民事判决书(2021)粤 01 民终 21699 号，2021 年 10 月 19 日。

²于威之诉中国农业银行股份有限公司山东省分行、中国农业银行股份有限公司潍坊寒亭支行劳动争议案，山东省高级人民法院民事判决书(2015)鲁民提字第 379 号，2016 年 6 月 24 日。

³谢勇诉北京北方天宇医疗建筑科技有限公司上海天正建筑装饰分公司劳动合同纠纷案，上海市第二中级人民法院民事判决书(2019)沪 02 民终 8183 号，2019 年 10 月 30 日。

⁴吴江市俊达织造有限责任公司与刘德琴确认劳动关系纠纷案，苏州市吴江区人民法院民事判决书(2019)苏 0509 民初 9664 号。

⁵崔某玲诉烟台某某食品有限公司劳动争议案，山东省烟台市中级人民法院民事判决书(2024)鲁 06 民终 3086 号，2024 年 5 月 10 日。

为其与给付之诉、变更之诉存在本质区别，后者涉及实体权利的行使，而前者仅为事实状态的法律认定，故不应适用时效制度。支持适用时效的观点则更注重劳动法律体系的特殊性，认为劳动关系确认虽名为确认之诉，但在实际案件中往往与劳动者的实体权益(如社会保险补缴、工伤赔偿等)紧密相关，若不适用时效制度，将导致用人单位的法律责任长期处于不确定状态，不利于维护稳定的劳动关系。有学者指出，“确认劳动关系虽然表面上并不涉及具体的权利，但在具体的案件中，劳动者要求确认劳动关系的目的在于要求用人单位补缴社保、解决工资报酬等相关实体权利”[2]，因此应当适用仲裁时效。

3.2. 实践困境：劳动者权益保护与法律秩序稳定的价值冲突

1) 职业病与工伤认定中的时效困境

在职业病诊断与工伤认定案件中，劳动关系确认时效问题显得尤为突出。由于职业病具有较长的潜伏期，劳动者往往在离开原用人单位多年后才被诊断出职业病，此时若要求其在一年时效内确认劳动关系，显然不利于劳动者权益保护。甲为农民工，1998年至2004年在某乡镇铸造厂工作，2009年被诊断为尘肺病，2012年申请确认劳动关系。若严格适用一年仲裁时效，甲的请求将因超过时效而被驳回，其工伤保险权益将无法得到保障。

《职业病防治法》第五十条明确规定，在职业病诊断、鉴定过程中，当事人对劳动关系有争议的，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，且仲裁委员会应当在三十日内作出裁决。这一规定实际上突破了《劳动争议调解仲裁法》关于一年仲裁时效的限制，体现了对职业病患者的特殊保护。但在司法实践中，仍有法院忽视这一特殊规定，机械适用一般仲裁时效，导致劳动者权益受损。

2) 社会保险维权中的时效障碍

在社会保险补缴争议中，劳动关系确认时效问题同样严峻。劳动者往往在临近退休或办理社保手续时，才发现用人单位未缴纳或未足额缴纳社会保险费，此时申请确认劳动关系，很可能因超过一年时效而被驳回。车志国、杨鑫文章中引用的案例指出，唐某于2011年到某公司工作，2021年唐某为补缴养老保险费提出仲裁申请，请求确认其与公司存在劳动关系，若适用一年仲裁时效，其请求将无法得到支持[3]。更值得注意的是，社会保险补缴涉及劳动者的基本生存权益，若因时效问题导致劳动关系无法确认，将直接影响劳动者的退休待遇、医疗保障等基本权益，与劳动法保护劳动者的立法宗旨相悖。然而，现行法律并未针对社会保险维权中的劳动关系确认作出时效例外规定，导致司法实践中劳动者维权困难。

3) 事实劳动关系确认的特殊挑战

在事实劳动关系确认案件中，时效问题更为复杂。由于事实劳动关系缺乏书面劳动合同的证明，劳动者往往在权益受损后才意识到需要确认劳动关系，此时可能已超过一年时效。如崔某玲自2010年起在某公司工作，2023年申请确认劳动关系，法院认定2022年12月29日之前的部分超过时效。这一裁判结果引发思考：对于长期存在的事实劳动关系，是否应当因时效问题而否定其客观存在？此外，劳动者在劳动关系存续期间，往往因担心失去工作而不敢主张权利，导致时效期间经过。正如任晓雄所指出的，“劳动关系存续期间，即使劳动者知道自己的合法权利被侵犯的事实，为了保工作，劳动者倾向于选择忍让，等到与用人单位之间的关系彻底决裂之后才敢于向公权力机构求助”[4]，此时若严格适用一年时效，将使劳动者处于极为不利的地位。

4. 劳动关系确认时效的司法案例类型化分析

4.1. 典型案例一：崔某玲与烟台某某食品有限公司劳动争议案⁶

崔某玲自2010年2月9日起在烟台某某食品有限公司工作，双方未签订书面劳动合同，公司亦未为

⁶崔某玲诉烟台某某食品有限公司劳动争议案，山东省烟台市中级人民法院民事判决书(2024)鲁06民终3086号，2024年5月10日。

其缴纳社会保险费。2023 年 12 月 29 日，崔某玲向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认自 2010 年 2 月 9 日起至今天的劳动关系。仲裁委员会以无具体仲裁请求为由不予受理，崔某玲遂诉至法院。一审法院认定 2010 年 2 月 9 日至 2023 年 12 月 29 日期间存在劳动关系，但认为 2022 年 12 月 29 日以前的部分超过仲裁时效，仅支持 2022 年 12 月 30 日至 2023 年 12 月 29 日期间的劳动关系确认请求。崔某玲不服上诉，二审法院维持原判。

本案的核心争议在于劳动关系确认请求是否适用仲裁时效，以及时效起算点如何确定。法院认为，《劳动争议调解仲裁法》第二十七条明确规定劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，从当事人知道或者应当知道权利被侵害之日起计算。崔某玲于 2023 年 12 月 29 日申请仲裁，故 2022 年 12 月 29 日之前的劳动关系确认请求已超过时效，不予支持。值得注意的是，崔某玲主张其作为农村出身、小学文化程度的劳动者，在网络不发达的时代无法及时了解权利被侵害，直至 2023 年才知道权利受损，因此时效起算点应从 2023 年开始。但法院未采纳这一主张，认为“知道或应当知道”应按照一般人标准判断，而非基于劳动者的个体差异。这一裁判思路体现了法院对时效起算点的客观化认定，但也可能忽视了劳动者在信息获取和法律认知上的弱势地位。

4.2. 典型案例二：钟某志与山东潍坊某某有限公司昌乐分公司确认劳动关系纠纷再审案⁷

钟某志主张自 1987 年 3 月 1 日至 1996 年 9 月 16 日在山东潍坊某某有限公司昌乐分公司工作，要求确认劳动关系。法院查明，钟某志于 1996 年离开公司，2024 年申请仲裁，期间未提供证据证明存在仲裁时效中止、中断的事由。一审、二审法院均认定其请求超过仲裁时效，驳回其诉讼请求。钟某志申请再审，主张确认劳动关系属于确认之诉，不适用仲裁时效，且其一直向相关部门主张权利，时效应当中断。山东省高级人民法院再审审查后，驳回其再审申请。

本案的争议焦点集中在确认劳动关系之诉的性质及仲裁时效的适用问题。法院认为，《劳动争议调解仲裁法》第二条将确认劳动关系争议纳入劳动争议范围，第二十七条未明确排除其适用仲裁时效，因此钟某志的请求应当适用一年仲裁时效。关于钟某志提出的确认之诉不适用时效的主张，法院未予采纳，表示在劳动争议领域，确认劳动关系之诉仍应受仲裁时效限制。此外，法院强调钟某志未提供证据证明存在时效中止、中断事由，因此其请求超过时效。这一裁判结果反映了法院对时效抗辩的严格适用，要求劳动者承担证明时效中止、中断的举证责任。在劳动者举证能力有限的情况下，这一要求可能导致其权利无法得到保护。

4.3. 案例比较与启示

通过对上述两个典型案例的分析，可以发现法院在处理劳动关系确认时效问题时的基本裁判逻辑：一是法律适用的优先性，法院普遍认为，《劳动争议调解仲裁法》第二十七条作为特别法规定，应当优先于民法关于确认之诉不适用时效的一般理论，因此劳动关系确认争议适用仲裁时效。二是时效起算点的客观化，法院倾向于以“知道或应当知道权利被侵害之日”作为时效起算点，且对“应当知道”的判断采用客观标准，而非考虑劳动者的个体差异。三是劳动者举证责任的严格化，对于时效中止、中断事由，法院要求劳动者承担严格的举证责任，若无法证明，将承担不利后果。

这些裁判倾向反映了法院在维护法律秩序稳定与保护劳动者权益之间的价值权衡，但也暴露出现行制度在保护劳动者方面的不足。特别是对于长期事实劳动关系、职业病诊断等特殊情形，简单适用一年仲裁时效可能导致实质不公。

⁷钟某志与山东潍坊某某有限公司昌乐分公司确认劳动关系纠纷再审案，山东省高级人民法院民事裁定书(2025)鲁民申 2057 号，2025 年 4 月 29 日。

5. 完善劳动关系确认时效制度的路径探索

5.1. 明确劳动关系确认时效的法律适用规则

鉴于现行法律对劳动关系确认时效规定的模糊性,建议在《劳动争议调解仲裁法》中增设专门条款,明确劳动关系确认争议的时效适用规则。我认为:通常情况下确认之诉不适用诉讼时效的规定,但在“确认劳动关系之诉”中应当例外。《中华人民共和国民法典》第一百九十八条规定:“法律对仲裁时效有规定的,依照其规定;没有规定的,适用诉讼时效的规定”。并且根据《劳动争议调解仲裁法》第二条、第二十七条的规定,“确认劳动关系发生的争议”属于“劳动争议”,应当适用《劳动争议调解仲裁法》的规定;而“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年”,故“确认劳动关系发生的争议”申请仲裁的时效期间应当为一年,从劳动者知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。仅从《民法典》和民事诉讼时效司法解释的相关规定以及“诉讼时效主要适用于给付之诉”的一般理论对这一问题进行分析、判断,是对《劳动争议调解仲裁法》的无视,适用法律错误。《劳动争议调解仲裁法》作为我国法院审理“劳动争议”纠纷的“特别法”,应当在此类案件中优先得到适用。这不仅有利于督促当事人及时维权、防止证据灭失,同时也可以避免如果确认劳动关系不受仲裁时效限制,而给付之诉有时效限制,那么即使确认劳动关系的裁决结果出来,也可能因为给付之诉超过时效而无法实现劳动者的主要诉求,导致裁决结果缺乏实际意义的情况。

同时,最高人民法院可通过司法解释,进一步细化劳动关系确认时效的起算点、中止中断事由等内容。明确“知道或者应当知道权利被侵害之日”的具体认定标准,考虑劳动者的年龄、文化程度、职业背景等因素,避免一刀切的客观化认定。对于因用人单位原因导致劳动者无法及时主张权利的情形(如故意拖延签订劳动合同、隐瞒劳动关系事实等),规定时效中止或中断。

5.2. 建立劳动关系确认时效的例外情形制度

例外情形主要包含三个方面,分别是职业病与工伤认定的时效例外、社会保险维权中的时效宽限以及事实劳动关系的特殊保护。

首先,针对职业病和工伤认定案件中劳动关系确认的特殊性,明确规定劳动者因职业病或工伤申请确认劳动关系的,仲裁时效期间自诊断为职业病或认定为工伤之日起计算。这一规定充分考虑了职业病潜伏期长、工伤认定程序复杂的特点,确保劳动者有足够时间主张权利。其次,对于因社会保险补缴申请确认劳动关系的案件,规定劳动者申请确认劳动关系以补缴社会保险费的,仲裁时效期间自劳动者达到法定退休年龄或办理社会保险手续之日起计算。这一规定适应了社会保险维权的特殊性,避免劳动者因时效问题无法享受基本社会保障。最后对于持续存在的事实劳动关系,规定当事人申请确认持续存在的事实劳动关系的,仲裁时效期间自劳动关系终止之日起计算。以此平衡事实劳动关系中劳动者的弱势地位,避免其因担心失业而不敢及时主张权利。

5.3. 优化劳动关系确认时效的司法裁判标准

最高人民法院可通过发布指导性案例,明确劳动关系确认时效的裁判标准,减少“同案不同判”现象。可以在指导性案例中明确确认劳动关系之诉在劳动争议领域的特殊性,以及不同情形下时效起算点的认定规则,为各级法院提供明确指引。同时,在劳动关系确认时效案件中,鉴于劳动者的举证能力有限,法院可适当减轻其对时效中止、中断事由的举证责任。对于劳动者主张向劳动行政部门投诉、向用人单位主张权利等情形,可采用初步证据规则,只要劳动者提供基本证据证明其主张,即认定时效中止或中断,由用人单位承担反驳举证责任。

法院在审理劳动关系确认时效案件时,应克服机械适用法律的倾向,注重实质公平的价值取向。特

别是对于用人单位利用时效制度逃避责任的情形，应从严解释时效规定，确保劳动者的基本权益得到保护。

6. 结语

劳动关系确认时效问题作为劳动争议处理中的基础性难题，其解决不仅关乎法律的统一适用，更直接影响劳动者的生存权益。通过对现行立法、司法实践与理论争议的系统分析，我们可以看到，劳动关系确认时效制度的完善需要立法、司法与理论共同努力。在立法层面，应明确劳动关系确认时效的适用规则，建立例外情形制度；在司法层面，应统一裁判标准，注重实质公平；在理论层面，应进一步深化对劳动争议特殊性的认识，构建符合劳动法律体系特质的时效理论。

唯有如此，才能在维护法律秩序稳定与保护劳动者权益之间寻求平衡，真正实现劳动法“倾斜保护劳动者”的立法宗旨，为构建和谐稳定的劳动关系提供坚实的制度保障。随着我国劳动法治建设的不断推进，劳动关系确认时效制度必将在实践中得到进一步完善，为劳动争议的公正解决提供更加明确的指引。

参考文献

- [1] 栾居沪. 劳动关系确认时效问题探讨[J]. 中国劳动, 2015(21): 13-16.
- [2] 郑本力. 劳动关系确认不应适用仲裁时效[J]. 四川劳动保障, 2021(4): 27.
- [3] 车志国, 杨鑫. 确认劳动关系的仲裁请求是否适用一年的仲裁时效[J]. 中国人力资源社会保障, 2021(9): 52.
- [4] 任晓雄. 劳动争议时效制度研究[D]: [硕士学位论文]. 乌鲁木齐: 新疆大学, 2016.