

本卷要目

专题研究

【胡玉浪】

劳动报酬请求权研究

【李小华】

民事义务的一种新分类及其意义

【许长帅】

责任能力制度之研究

【王刚】

自然人民事责任能力制度之反思与重构

【杨会】

论占有脱离物的善意取得

【赵秀梅】

台湾地区“担保物权法”的修正及评析

侵权立法

【李昊】

论侵权法对一般财产利益的保护

——以德国经验为背景

【林旭霞】

虚拟财产权的侵权法保护

【代晨】

论侵权补充责任之重构

【赵西巨】

我国侵权立法：如何应对“知情同意”法则

判解研究

【路志明】

数人侵权与共同侵权之司法甄别

【何志】

医疗损害赔偿纠纷的冲突与解决

域外法

【王晓明】

美国侵权法惩罚性赔偿制度改革述评

【[日]神作裕之 著 许长帅 译】

一般社团法人与公司法人

——盈利性与非盈利性

硕士学位论文

【李跃】

美国产权保险制度研究

资料

【李宇译】

欧洲民法典：商业代理、特许经营与分销合同（第八次草案）

◆ 梁慧星 / 主编

CIVIL AND COMMERCIAL
LAW REVIEW VOL. 42

民商法论丛

第42卷

第42卷

民商法论丛

CIVIL AND COMMERCIAL
LAW REVIEW VOL. 42

■ 梁慧星 / 主编

本卷各篇文章中的观点并不必然反映主编及出版社的立场。任何以转载、重印、翻译等形式复制本卷所载的文章均须事先获得主编和法律出版社的书面许可。



法律出版社
LAW PRESS CHINA

图书在版编目(CIP)数据

民商法论丛. 第42卷/梁慧星主编. —北京:法律出版社, 2009. 3

ISBN 978 - 7 - 5036 - 9213 - 0

I. 民… II. 梁… III. ①民法—研究—文集②商法—研究—文集 IV. D913.04 - 53

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第008813号

© 法律出版社·中国

民商法论丛(第42卷)

梁慧星 主编

责任编辑 刘彦洋 吕丽丽
装帧设计 李 瞻

开本 A5

版本 2009年3月第1版

出版 法律出版社

总发行 中国法律图书有限公司

印刷 北京北苑印刷有限责任公司

印张 18 字数 527千

印次 2009年3月第1次印刷

编辑统筹 法学学术出版分社

经销 新华书店

责任印制 陶 松

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

网址/www.lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782

重庆公司/023-65382816/2908

北京分公司/010-62534456

西安分公司/029-85388843

上海公司/021-62071010/1636

深圳公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 9213 - 0

定价:45.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

目 录

【专题研究】

- 劳动报酬请求权研究…………… 胡玉浪(1)
- 民事义务的一种新分类及其意义 …………… 李小华(38)
- 责任能力制度之研究 …………… 许长帅(58)
- 自然人民事责任能力制度之反思与重构 …………… 王 刚(88)
- 论占有脱离物的善意取得
——从应当承认的维度 …………… 杨 会(104)
- 台湾地区“担保物权法”的修正及评析 …………… 赵秀梅(160)

【侵权立法】

- 论侵权法对一般财产利益的保护
——以德国经验为背景 …………… 李 昊(178)
- 虚拟财产权的侵权法保护 …………… 林旭霞(220)
- 论侵权补充责任之重构 …………… 代 晨(261)
- 我国侵权立法:如何应对“知情同意”法则…………… 赵西巨(297)

【判解研究】

- 数人侵权与共同侵权之司法甄别
——析法释[2003]20号第三条直接结合之
适用 …………… 路志明(318)
- 医疗损害赔偿纠纷的冲突与解决 …………… 何 志(339)

【域外法】

- 美国侵权法惩罚性赔偿制度改革述评 王晓明(360)
- 一般社团法人与公司法人
——营利性与非营利性
..... [日]神作裕之 著 许长帅 译(376)
- 托伦斯登记制度研究 陈永强(392)

【国际法问题】

- 国际私法中的实体与程序问题
..... [英]戚希尔、诺斯 著 杜焕芳 译(408)
- 竞争法国际统一化的路径分析 陈 彬 胡 峰(452)

【硕士学位论文】

- 美国产权保险制度研究 李 跃(477)

【资料】

- 欧洲民法典:商业代理、特许经营与分销合同
(第八次草案) 李 宇 译(554)

专题研究

劳动报酬请求权研究

胡玉浪

目 次

- 一、劳动报酬请求权的证成
- 二、劳动报酬请求权的类型
- 三、劳动报酬请求权与抗辩权
- 四、劳动报酬请求权与诉讼时效

在大陆法系民法中,请求权是一个重要的法律概念,并在权利体系中居于枢纽的地位。因为任何权利,无论是相对权或绝对权,为发挥其功能,或回复其不受侵害的圆满状态,均须借助于请求权的行使。^①根据赖以产生的权利基础的不同,请求权可分为物权请求权、债权请求权、人格权请求权、知识产权请求权以及亲属法上、继承法上的请求权。其中,“债权的请求权,乃最常见且最主要的请求权。”^②所谓“债权请求权,又称为债权法上的请求权,它是指债权人基于债权而请求他人为一定行为或不为一定行为的权利。”^③由于从私法上讲,劳动报酬权本身就是一种债权,因此,从债权请求权的角度构建劳动报酬权法律制度乃是一种合理的选择和应然的结果。本文将在对劳动报酬请求权的理论

① 王泽鉴:《民法总则》,中国政法大学出版社2001年版,第92页。

② 施启扬:《民法总则》,三民书局2005年版,第35页。

③ 王利明:《民商法研究》(第2卷),中国人民大学出版社1999年版,第421页。

基础进行研究的基础上,对劳动报酬请求权进行类型分析,并对劳动报酬请求权与抗辩权、劳动报酬请求权与诉讼时效展开探讨。

一、劳动报酬请求权的证成

请求权是现代民事权利体系赖以构建的基础性概念。近年来,在民法学者关于请求权问题研究热潮的带领下,劳动法学者也开始使用劳动报酬请求权(工资请求权)这一概念,确立劳动报酬请求权制度的条件和时机已经成熟。

(一)劳动报酬请求权的概念

一般认为,所谓请求权是指权利主体能够请求特定的他人为一定行为或不为一行为的权利。自权利主体而言,请求权所针对的是“一个或多个的特定他人”,建立的是一种人与人之间的关系,而不是与标的物之间的关系;自权利客体而言,请求权针对的并非义务人人身,亦非标的物,而只是义务人的特定行为。^①与此相对应,劳动报酬请求权就是劳动者能够要求雇主依法支付劳动报酬的权利。劳动报酬请求权作为一种债权请求权,除具有民法请求权的一般属性外,还具有自己的特点:

1. 主体的特定性。债是特定当事人之间的法律关系,债的主体本身即具有特定性。这里所谓主体的特定性,是指劳动报酬请求权的权利主体是劳动者,义务主体为雇主,劳动者和雇主之间不具有平等性和互换性,而一般的债权请求权对于权利主体和义务主体则没有身份上的特殊要求。

2. 劳动报酬请求权与劳动给付义务并不完全对应。一般情况下,只有劳动者完成了劳动给付义务,才享有要求雇主支付劳动报酬的权利,劳动给付与劳动报酬给付之间具有对应性和交换性。但在特定情况下,即使未付出劳动,劳动者也享有要求雇主支付劳动报酬的权利(即劳动报酬续付请求权)。这一点与一般债权的对价给付原则有很大的不同。

3. 劳动报酬请求权的转让受到严格限制。民法理论认为,请求权

^① 金可可:“德国民法上的请求权概念”,载《求索》2007年第3期。

有独立请求权和非独立请求权之分。其中,债权请求权是一种独立的请求权,其不依赖于在它之前就已存在的、它为之服务的权利,而单独地存在。它具有独立的经济价值,本身就属于一种权利,可以独立地进行转让。^①但是,由于劳动报酬权保护的是劳动者的生存利益,而不是一般的经济利益,为了保障劳动者的生活不受影响,法律应严格限制劳动报酬请求权的转让,虽已转让,也不发生法律效力。^②

(二) 劳动报酬请求权的立法与学理考察

关于劳动报酬请求权客观存在的最主要证据,就是一些国家的法律对劳动报酬请求权(工资请求权)的确认。如《瑞士债务法》第323条(B)规定:“为雇主利益订立的工资请求权的协议不产生效力。”《埃塞俄比亚民法典》第1845条[工资请求权]规定:“所有工作都被视为是以工资为报酬从事的,但习惯上免于工资的工作或工作属于为人职业义务范围的,除外。”在德、日等国的民法典中,虽然没有关于劳动报酬请求权的直接规定,但学者也大多从请求权的角度进行探讨。如德国学者杜茨教授在《劳动法》一书中,较为详细地阐述了雇员所享有的基本工资支付请求权、津贴请求权、继续支付工资请求权、基于禁止性别歧视而享有的支付同等工资的请求权以及劳动报酬请求权的丧失等问题。^③拉伦兹教授也从请求权的角度,对工资请求权和诉讼时效问题进行说明。^④日本学者星野英一也在《日本民法概论》(IV)一书中,阐述了工资请求权作为被动债权抵销的效力、因可归责于雇用人的

① [德]卡尔·拉伦茨:《德国民法通论》,王晓晔等译,法律出版社2003年版,第325页。但是也有不同的观点,如史尚宽先生认为:“债权请求权与债权互相结合不可分离,“从而债权的请求权的让与,为债权本身之让与”。参见史尚宽:《民法总论》,中国政法大学出版社2000年版,第27页。

② 但也有学者持不同的观点,如邱聪智先生认为:“报酬请求权,性质上为财产给与之债,与劳务专属性无关,得为让与或继承之标的。既得由第三人清偿,亦适用债权让与之规定。”邱聪智:《新订债法各论》(中册),中国人民大学出版社2006年版,第17页。

③ [德]W.杜茨:《劳动法》,张国文译,法律出版社2005年版,第65~92页。

④ [德]卡尔·拉伦茨:《德国民法通论》,王晓晔等译,法律出版社2003年版,第336页。

事由而不能服劳务的受雇人的报酬请求权等问题。^①

从中国的情况看,与现行劳动立法侧重规定雇主的工资支付义务的做法相反,我国从清末修律时起就注意从请求权的角度进行雇佣契约的制度设计。如1911年公布的《大清民律草案》第723条规定:“受雇人非依约服劳务毕,不得请求报酬。”第724条规定:“受雇人服劳务雇主领受迟延者,受雇人无补服劳务之义务,而得请求报酬。但因不服劳务而节省之物,转向他处服劳务取得之物,或故意怠于取得之物,应扣除其价额。”第725条规定:“受雇人因己身之事故不服劳务为时无几者,不失请求报酬权。但受雇人有过失者,不在此限。”1925年公布的《民国律草案》第577条至第579条也有与《大清民律草案》相类似的规定。不同之处是,在《大清民律草案》第723条规定的基础上增加了“报酬为分期给付者,受雇人得于每期届满时请求之”的规定(第577条),^②从而与劳动报酬权是一种继续性给付债权的特点相适应。

中国台湾地区“民法”第482条规定:“称雇佣者,谓当事人约定,一方于一定或不定之期限内为他方服劳务,他方给付报酬之契约。”第487条规定:“雇用人受领劳务迟延者,受雇人无补服劳务之义务,仍得请求报酬……”我国台湾地区学者也大多从请求权的角度进行论述。如史尚宽认为,受雇人对于雇用人有报酬请求权,他还分析了劳动给付不能、劳动给付迟延与劳动报酬请求权的关系。^③邱聪智先生也指出:“于雇佣契约,就受雇人而言,其主要义务为劳务供给义务,而其主要权利,即为报酬请求权。前者,构成受雇人之给付;后者,相对为雇用人之义务,故构成雇用人之给付。”^④可见,劳动报酬请求权制度在中国台湾地区的民事立法和学说中获得了普遍的认同。

近年来,中国内地的学者对劳动报酬请求权问题的重视程度不断提高。例如,王全兴教授、黎建飞教授等都明确指出,劳动报酬权包括

① [日]星野英一:《日本民法概论》(IV),姚荣涛译,五南图书出版公司1999年版,第230~231页。

② 《大清民律草案 民国律草案》,杨立新点校,吉林人民出版社2002年版,第92页、第281页。

③ 史尚宽:《债法总论》,中国政法大学出版社2001年版,第297~309页。

④ 邱聪智:《新订债法各论》(中册),中国人民大学出版社2006年版,第14页。

劳动报酬请求权。^①冯彦君教授进一步分析了工资请求权作为一种特殊的债权在发生根据、转让、优先支付、救济程序等方面的独特性。^②郑尚元教授不仅明确使用工资支付请求权这一概念,而且深刻地指出了我国建立劳动报酬请求权制度的重要性和法律意义:“劳动者的劳动报酬权之所以被侵害,问题之一在于,劳动报酬权尚未形成具体的权利、程序上请求的权利。如目前的立法多以国家名义加强架构工资制度,而并未确立真正的、有名的劳动报酬请求权(包括实体上的请求权和程序上的请求权)。因此,我国劳动报酬权的具体化、有名化仍需要不断地努力,以期能够使劳动报酬权成为真正的权利,并具有程序上的请求权利。”^③这一见解堪称卓越。

综上所述,虽然国内外立法和学说关于劳动报酬请求权的内容谈不上丰富,但劳动报酬请求权作为一种独立的概念和制度却是客观存在的。劳动报酬请求权是劳动报酬权作为私权的重要参考工具,也是关于劳动报酬权的行使和保护不可或缺的一项重要制度,我国劳动立法应当建立和完善劳动报酬请求权制度,使它发挥应有的作用。

(三)建立劳动报酬请求权的必要性及其意义

1. 有利于劳动报酬权概念的体系化

大陆法系民法的一个重要特点就是具有严格的概念体系,注重抽象概念体系的作用,请求权就是重要的私法参考工具之一。劳动报酬请求权的建立,同样有助于促进劳动报酬权概念的体系化。也就是说,借助于劳动报酬请求权这一概念,我们可以把劳动者基于正常劳动给付、加班加点、工伤、生病、休假、履行公民义务、雇主违反劳动报酬支付义务等原因而要求雇主支付劳动报酬的权利概括为三项。第一,劳动报酬对价给付请求权。即在付出正常劳动的情况下,劳动者享有要求雇主依法支付劳动报酬的权利。^④第二,劳动报酬续付请求权。即在

^① 王全兴:《劳动法》,法律出版社2004年版,第234页;黎建飞:《劳动法的理论与实践》,中国人民公安大学出版社2004年版,第158~161页。

^② 冯彦君:《劳动法学》,吉林大学出版社1999年版,第193~194页。

^③ 郑尚元主编:《劳动法学》,中国政法大学出版社2004年版,第68页。

^④ 本文认为,加班加点应当作为劳动报酬对价给付请求权的特殊情形进行处理。

生病、工伤、休假、履行公民义务等法定特殊情况下,即使未付出劳动,劳动者也享有要求雇主继续支付劳动报酬的权利。第三,劳动报酬违约损害赔偿请求权。即在雇主违反劳动报酬支付义务时,劳动者有权要求雇主支付应付而未付的劳动报酬,支付逾期付款的利息。^①这样,通过劳动报酬请求权的体系连接,法律关于劳动报酬权的行使和保护的规定便形成了一个逻辑严密的有机整体。

2. 有利于加强劳动报酬权的法律保护

目前我国对劳动报酬权的保护主要通过《民法通则》第106条的规定,要求雇主承担违约责任。所谓“违约责任,是合同当事人不履行义务或者履行合同义务不符合约定时,依法产生的法律责任。”^②即“处于违反义务而受制裁之地位”。^③由于“民事责任是与诉权联系在一起”,^④因此,在劳动报酬争议中,追究违约责任实际上就是通过司法途径来强制雇主履行义务。实际上,劳动报酬请求权是一种实体权利,是一种既可以通过诉讼方式又可以通过非诉讼方式加以行使的权利。基于劳动报酬请求权,劳动者享有要求雇主按时支付劳动报酬的权利,在雇主不按时支付劳动报酬的情况下,劳动者可以向法院提起诉讼,强制雇主履行义务。可见,追究雇主的违约责任只是保护劳动报酬权的一种方式,而不是唯一的方式。此外,通过违约责任进行救济,不仅诉讼时间长,诉讼程序复杂,机会成本和经济成本高,诉讼结果也往往难以预测。这种状况与劳动报酬权是一种生存性债权,因而需要及时实现的特点不符。确立劳动报酬请求权,意味着只要雇主有侵害劳动报酬权的行为,劳动者就有权要求雇主支付劳动报酬,这对劳动者利益的保护无疑要简便得多,也及时得多。

3. 有利于促进国家在劳动报酬问题上的立法和司法价值取向的变化,充分发挥劳动者的主体作用

① 从某种意义上讲,劳动报酬请求权还包括在雇主破产、清算条件下劳动者所享有的劳动报酬优先支付请求权(以下简称劳动报酬优先权),对此需要专文探讨。

② 崔建远主编:《合同法》,法律出版社2004年版,第231页。

③ 李宜琛:《民法总则》,中国方正出版社2004年版,第44页。

④ 王利明:《民法总则研究》,中国人民大学出版社2004年版,第271页。

权利是私法的核心概念。然而,正如德国学者梅迪库斯所指出的,“私法仅仅依靠权利这一思维手段是不够的。但权利绝对不是可有可无的思维手段。要使某个人负有的义务在私法上得到实现,最有效的手段就是赋予另一个人享有一项相应的请求权。”^①由于权利人行使请求权,将使义务人履行义务,反过来说,要使某人在民法上的义务得以履行,必须赋予权利人相应的请求权,所以,请求权的产生,保障了权利的行使和义务的履行。^②这样也就使民事权利人明确,要保护自己的权利,就必须通过请求权才能够实现。但是,从我国劳动法的规定及其实践看,其恰恰忽视了劳动者本人在保护和救济劳动报酬权过程中的主体作用。例如,《劳动法》第48条第2款规定:“用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。”第50条规定:“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”《劳动法》第91条、《劳动合同法》第85条等还规定了雇主不履行劳动报酬给付义务的法律后果。上述立法均是从雇主义务的角度进行规定,劳动者作为权利主体的地位和作用未得到应有的重视和发挥。劳动报酬请求权的建立,有助于促进关于劳动报酬权问题的立法和司法价值取向实现从国家本位向劳动者本位的过渡。这样,无论国家是否对雇主侵犯劳动报酬权的行为进行制裁,劳动者都可以根据自己的意愿决定是否行使请求权以及通过何种途径来保护自己的权利,只有当劳动者通过私法保护手段无法保护自己的权利时,才涉及运用公权进行保护的问题。

二、劳动报酬请求权的类型

在法学方法论上,类型是介于抽象的概念和直观的描述之间的一种思维方法,是认识事物本质的重要手段。因为“事物本质”不是抽象的存在,它需要借助于作为普遍与特殊之“中点”的类型才能揭示出来。拉伦兹教授指出:“当抽象——一般概念及其逻辑体系不足以掌

^① [德]迪特尔·梅迪库斯:《德国民法总论》,邵建东译,法律出版社2001年版,第65页。

^② 王利明:《民法总则研究》,中国人民大学出版社2004年版,第215页。

握某生活现象或意义脉络的多样表现形态时,大家首先会想到的补助思考形式是‘类型’。”^①一方面,类型与抽象的普遍的概念相比,更接近现实性、直观性和具体性;另一方面,类型也有别于个别事物、个别现象,我们只能借助于类型,不停地往返于普遍与特殊之间,方能不断接近“事物的本质”。^②由于法律关于劳动报酬请求权的规定多种多样,因此,采取类型方法进行分析将有助于人们对这一问题的理解和适用。

(一)劳动报酬对价给付请求权

1. 劳动报酬对价给付请求权的基础分析

德国学者 Cheurele 指出:“(请求权基础确定的是)事实认定行为与其法律定性之间的相互渗透。”王泽鉴先生也强调指出:“法学乃实用之学,旨在处理实际问题,实例研究系依据法律论断具体案件当事人间的权利和义务关系。为发现可适用于案例事实的法律,一方面须本诸案例事实去探寻法律规范,另一方面须将法律规范具体化于法律事实。此所涉及的是一种相互阐明的思考过程,具有法学方法的意义。”^③可见,解决实际问题的过程,实际上就是法律规范与案例事实相互阐明的思考过程:一方面,经由案件事实寻求法律规范,另一方面,将据以判断案件事实的法律规范经由认定案件事实予以具体化。与此相适应,对劳动报酬请求权基础的分析,应当结合规范分析和事实分析分别进行。

(1)劳动报酬对价给付请求权的规范基础

民事权利的保护必须有具体的方法和途径,而请求权就是支持一方当事人向他方当事人有所主张的方法和途径。请求权方法的核心是请求权基础的寻找,其基本构造是:“谁得向谁,依据何种法律规范,主张何种权利。”此种可供支持一方当事人得向他方当事人有所主张的法律规范,即为请求权规范基础(以下简称请求权基础)。由此可见,

① [德]卡尔·拉伦茨:《法学方法论》,陈爱娥译,商务印书馆2005年版,第337页。

② 申卫星:《期待权基本理论研究》,中国人民大学出版社2006年版,第46~47页。

③ 王泽鉴:《法律思维与民法实例》,中国政法大学出版社2001年版,自序。

请求权基础是请求权得以产生的法律依据,一定的请求权必然与相应的法律依据存在因果关系,无法律依据便不能主张请求权。反之,请求权是请求权基础——某一法律规范之价值实现的手段。倘若没有请求权作保障,法律规范(请求权基础)也只能是空文一纸。“请求权基础是每个学习法律的人必须彻底了解,确实掌握的基本概念及思考方法”,“请求权基础的寻找,是处理实例题的核心工作。在某种意义上,甚至可以说,实例解答,就在于寻找请求权基础”。^①

劳动报酬对价给付请求权的规范基础是劳动者要求雇主支付劳动报酬的法律依据,在此前提下,劳动者才能够要求雇主依法支付劳动报酬,在发生争议的情况下,才能够借助国家权力并通过强制执行获得满足。根据《劳动法》的规定,只要劳动者在法定的或依法约定的劳动时间内提供了正常劳动,就享有要求雇主以货币形式按时、足额地支付不低于当地最低工资标准的劳动报酬的权利(第48条、第50条);如果劳动者在正常工作时间之外提供了额外劳动,就享有要求雇主加付加班加点期间的劳动报酬的权利(第44条)。根据《劳动合同法》第20条的规定,劳动者在试用期间有权获得不低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%,并且这一工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。此外,根据《宪法》第48条、《劳动法》第46条、《妇女权益保障法》第23条的规定,女性劳动者享有与男性劳动者同工同酬的权利。

(2) 劳动报酬对价给付请求权的事实基础

劳动报酬对价给付请求权的事实基础在于劳动。劳动是劳动报酬对价给付请求权产生的基础和原因,也是劳动报酬对价给付请求权区别于劳动报酬续付请求权的核心。劳动法上的“劳动”与一般意义上的劳动不同。一般意义上的劳动,是指人们在物质生产和精神生产的过程中,通过使用(消费)劳动力,运用劳动资料作用于劳动对象,创造使用价值以满足人们需要的有目的的活动,即劳动力的使用。^② 劳动

^① 王泽鉴:《法律思维与民法实例》,中国政法大学出版社2001年版,第40~54页。

^② 李佳勋等:《劳动法研究》,中共中央党校出版社2005年版,第2页。

法上的“劳动”具有特定的含义,专指劳动者为了履行劳动合同义务,在雇主的组织管理之下,为了获得工资收入而从事的职业劳动。^① 这正如史尚宽先生所指出的,“劳动法上之劳动,为基于契约上义务,在从属的关系所为之职业上有偿的劳动。”^②任何自主劳动、义务劳动、无偿劳动以及不是基于劳动合同关系而进行的劳动,都不是劳动法所指的劳动。

2. 劳动报酬对价给付请求权的行使

(1) 货币支付请求权

所谓货币支付请求权,是指除法定情况外,劳动者享有要求雇主以法定货币形式支付劳动报酬的权利。劳动报酬实行货币支付,这是为了限制或者取消实物支付,提高收入的透明度,充分实现劳动者的劳动价值。更重要的原因是,在商品经济条件下,货币是一种充当一般等价物的特殊商品。采取货币支付形式,劳动报酬就具有了货币充当一般等价物的性质:一方面,它提供了价值尺度,可以对各种劳动进行衡量和比较,同时相应地提供了劳动者消费的尺度;另一方面,它提供了交换手段,通过货币这一交换媒介,以货币的形式取得劳动报酬,又到市场上以劳动报酬的表现形式——货币购回个人消费品,从而实现一种劳动和其他劳动的交换。可见,劳动报酬只有采用货币的形式,才能适应人们的收入有高有低、消费需求多种多样的要求,这也是商品经济的必然产物和内在要求。^③ 在法律允许部分劳动报酬以实物津贴支付的情况下,雇主也应当采取措施,保证适合于工人及其家属个人使用,并符合他们的利益,同时,归属于实物津贴的价值是公平、合理的。^④

(2) 直接支付请求权

即劳动者有权要求雇主将劳动报酬直接支付给自己,由本人直接领取,除非出现特定的情况或者经劳动者本人同意由他人代领。确立劳动报酬直接支付请求权的目的是保障劳动者能够直接领到应得的劳

① 周长征:《劳动法原理》,科学出版社2004年版,第4页。

② 史尚宽:《劳动法原论》,正大印书馆1978年版,第1页。

③ 康士勇、林玳玳:《工资理论与实务》,中国经济出版社1998年版,第12页。

④ 国际劳工组织《保护工资公约》第4条。

动报酬,防止职业中介机构的中间盘剥,或是父母、监护人不当占有劳动报酬。雇主也负有不得向劳动者以外的第三人支付劳动报酬的义务,否则,即使雇主已实际支出该项劳动报酬,劳动者仍享有要求雇主支付劳动报酬的权利,如果因此造成劳动者损失,雇主还应当承担赔偿责任。

(3) 全额支付请求权

即劳动者在提供了正常劳动的情况下,就享有要求雇主按照法律规定或劳动合同依法约定的数额支付劳动报酬的权利。劳动报酬是劳动者付出劳动后应得的经济收入,也是劳动者得以维持生活需要的主要经济来源甚至是唯一的经济来源,因此,应以立法手段确保劳动报酬能全额地支付给劳动者,以免劳动者的生活陷于不安。在实践中,法律对劳动报酬全额支付请求权的保护,主要通过禁止雇主克扣即非法扣除劳动报酬的方式实现,即只有在法律允许扣除劳动报酬的情况下才可以扣除劳动报酬;在法律禁止扣除劳动报酬的情况下,不得做出允许扣除劳动报酬的约定;即使在法律允许扣除劳动报酬的情况下,每月扣除的劳动报酬总额也不得超出法定限度。^①

(4) 定期支付请求权

即劳动者享有要求雇主按照法律规定或劳动合同约定的时间发放劳动报酬的权利。确立定期支付请求权的原因,是鉴于劳动者全赖工资生活,劳动报酬给付时间若不确定,将影响劳动者的正常生活。^② 定期支付请求权的要点是:①劳动者有权要求雇主按照法律规定的支付周期(如按月)发放劳动报酬。②劳动者有权要求雇主按照法律规定或者合同约定的支付日期发放劳动报酬,如果约定的劳动报酬支付日期是周休日或法定节假日,雇主应当提前在最近的工作日支付劳动报酬。③紧急支付请求权。即当劳动者遇到疾病、灾难等紧急情况急需用钱时,劳动者有权要求雇主提前支付其应得的劳动报酬。^③ 另外,在

^① 国际劳工组织《工资保护公约》第10条、《瑞士债务法》第323A条。

^② 吴奎新:《劳工权益——例解劳动基准法》,永然文化出版有限公司1992年版,第95页。

^③ 《日本劳动基准法》第25条、《埃塞俄比亚民法典》第2545条等。

劳动关系解除或劳动者死亡时,雇主也应当及时结清劳动报酬。

(二)劳动报酬续付请求权

1. 劳动报酬续付请求权的法理基础

长期以来,劳动关系被视为“一方给付劳务,他方支付报酬”的劳动力商品买卖关系,由此发展出“无工作即无工资”(Ohne Arbeit Kein Lohn)或“无工作即无报酬”(no work no pay)、“按劳分配”等关于工资和劳动的对价给付原则。根据这一原则,“提供劳务”与“给付报酬”是劳动契约的两项主要义务,处于对等的地位。劳动者无劳务之给付,雇主即无劳动报酬给付义务可言,反之亦然,这是双务契约的效力。在权利行使上,当事人任何一方均得以未提供给付为理由,拒绝自己的给付,即所谓的“同时履行抗辩权”。但劳动报酬续付请求权却是一个例外,即在工伤、休假、履行公民义务等特定条件下,即使劳动者未提供劳动给付,其对雇主的劳动报酬请求权仍然存在,此时对雇主而言,即存在工资续付义务。^① 工资续付义务是对民法中等价有偿原则的修正,一般由劳动基准法规定,不能由双方当事人协商,属于雇主的法定义务,也是一项独立的义务。劳动法关于工资续付义务的规定,固与劳动给付与劳动报酬给付的对价性和依存性的合意应受尊重与保障的法律思想不符,但却是基于劳动者生存权的保护和社会政策的考量,雇佣契约不得不接受的规范内容。^②

2. 劳动报酬续付请求权的适用

(1) 带薪休假。即劳动者依照法律规定,在工作满一定期限后,每年享有保留原职和工作的连续休假。如《职工带薪年休假条例》第2条规定:劳动者连续工作1年以上的,享受带薪年休假,单位应当保证职工享受年休假,职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。带薪休假是为保持健康和给付能力而给予雇员以休养,因此,雇员在休假期间不得从事与休假目的相违背的职业活动,否则将免除雇主的工资续付义务,雇主甚至可以解除劳动合同。

(2) 带薪脱产学习。带薪脱产学习是一种教育与劳动相互转换的

^① 黄越钦:《劳动法新论》,中国政法大学出版社2003年版,第91~92页。

^② 黄茂荣:《债法各论》(第1册),中国政法大学出版社2004年版,第129页。