

总第27集

【最新司法解释】

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)

【大法官论坛】

关于侵权责任法立法的几点思考

【裁判理念】

依法维持 慎重改判 强化调解 严格发回

【前沿探索】

论诉的利益与裁判衡量

【域外法制考察札记】

德国与荷兰侵权行为法考察工作日记(上)

【最高人民法院二审案件解析】

法人共同侵权行为的认定与处理

民事审判指导与参考

Reference and Guide to Civil Trial

中华人民共和国最高人民法院

民事审判第一庭 / 编

黄松有 / 主编

民事审判指导与参考

Reference and Guide to Civil Trial

中华人民共和国最高人民法院
民事审判第一庭/编
黄松有/主编

编辑委员会

主任：纪敏

副主任：俞宏武 程新文

委员（以姓氏笔画为序）：

冯小光 孙延平 刘竹梅 张雅芬

张进先 陈现杰 杨永清 辛正郁

徐瑞柏 韩 玫 韩延斌

执行编辑：辛正郁

执行编辑助理：姚宝华



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

民事审判指导与参考. 2006 年. 第 3 集: 总第 27 集/
黄松有主编; 最高人民法院民事审判第一庭编. —北京:
法律出版社, 2006. 12
ISBN 7-5036-6810-5

I. 民… II. ①黄…②最… III. 民事诉讼—审判—
中国—参考资料 IV. D925.118.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 132280 号

© 法律出版社·中国

责任编辑/伍远超

装帧设计/李 瞻

出版/法律出版社

编辑统筹/法律应用出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京北苑印刷有限责任公司

责任印制/陶 松

开本/787×960 毫米 1/16

印张/19.5 字数/354 千

版本/2006 年 12 月第 1 版

印次/2006 年 12 月第 1 次印刷

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

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

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 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995 苏州公司/0512-65193110

书号: ISBN 7-5036-6810-5/D·6527

定价: 35.00 元

(如有缺页或倒装, 中国法律图书有限公司负责退换)

目 录

●【最新司法解释】

最高人民法院关于涉外民事或商事案件司法文书送达问 题若干规定	001
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题 的解释(二)	004
保护劳动者合法权益 促进劳动关系和谐稳定 ——最高人民法院负责人就《关于审理劳动争议案件 适用法律若干问题的解释(二)》答记者问	007
最高人民法院关于适用《中华人民共和国民事诉讼法》若干 问题的解释	016

●【最新司法文件】

最高人民法院关于人民法院为建设社会主义新农村提供 司法保障的意见	020
最高人民法院关于进一步清理拖欠工程款和农民工工资 案件的通知	024

●【大法官论坛】

关于侵权责任法立法的几点思考	黄松有 026
----------------------	---------

●【裁判理念】

依法维持 慎重改判 强化调解 严格发回 ——在山东省人民法庭“公正司法、一心为民”经验交 流会上的讲话	纪 敏 030
---	---------

●【司法解释理解与适用】

《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释 (二)》的理解与适用	胡仕浩 038
《涉外民事或商事案件司法文书送达问题若干规定》的 理解与适用	任雪峰 053
依法支持和监督仲裁 促进多元化纠纷解决机制建设 ——解读《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国 仲裁法〉若干问题的解释》	罗东川 吴兆祥 060

●【劳动争议司法解释专题】

关于因履行劳动力派遣合同产生的劳动争议案件的被诉主体·····	张进先	074
劳动者以工资欠条起诉,人民法院能否直接受理		
——兼谈劳动关系存续期间的拖欠工资争议是否适用60日的规定·····	杨永清	083
劳动合同解除或者终止后用人单位的附随义务·····	贾劲松	093
浅议无固定期限劳动合同的有关问题		
——对劳动法第二十条及相关司法解释的理解与适用·····	刘银春	100
集体合同或者劳动合同的优先适用·····	辛正郁	110

●【前沿探索】

论诉的利益与裁判衡量·····	邹挺嵩	115
-----------------	-----	-----

●【热点调研】

物业管理纠纷案件的调查研究·····	江苏省高级人民法院民一庭	127
--------------------	--------------	-----

●【域外法制考察札记】

德国与荷兰侵权行为法考察工作日记(上)·····	杨立新	137
加拿大法官制作判决书制度考察报告·····	徐瑞柏	164

●【新法评述】

新破产法要旨评述·····	李永军	171
---------------	-----	-----

●【最高人民法院二审案件解析】

法人共同侵权行为的认定与处理		
——上海新华房地产发展公司、上海仲义建设实业有限公司、上海申马铜业科技股份有限公司与上海通海房地产实业有限公司、上海闵行房地产发展有限公司、上海莘闵房地产有限公司、上海闵行房地(集团)有限公司、上海闵行置业发展有限公司财产损害赔偿纠纷上诉案·····	程新文	179
当事人订立合同过程中均存在缔约过失,损失应各半承担		
——浙江恒兴房地产有限公司与衢州市国土资源局拍卖出让国有土地使用权纠纷上诉案·····	张雅芬	200

对当事人协议中约定的“自双方签字、盖章之日起生效” 内容的认定	
——深圳发展银行宁波分行与浙江顺风交通集团有限 公司借款合同上诉案·····	孙延平 221
如何认定合同关于变更纠纷解决方式的约定	
——大连宝玉集团有限公司与大连金世纪房屋开发有 限公司、大连宝玉房地产开发有限公司管辖权异 议纠纷上诉案·····	贾劲松 230
新设企业与注销企业之间承继关系的认定及新设企业对 注销企业无权代理人代理行为追认的法律效力	
——鹰潭市赣东实业有限公司与付才保及江西信义房 地产开发集团有限公司项目转让合同纠纷上诉案 ·····	关 丽 234
合同约定的某期日之前履行是否包括该期日当天履行	
——魏利生与李云龙股权转让纠纷上诉案·····	陈朝仑 249
 ●【最新法律】	
中华人民共和国企业破产法·····	261
中华人民共和国合伙企业法·····	281
 ●【最新土地政策】	
国务院关于加强土地调控有关问题的通知·····	294
附：国务院关于深化改革严格土地管理的决定 ·····	297

【最新司法解释】

最高人民法院关于涉外民事或商事案件司法文书送达问题若干规定

(2006年7月17日最高人民法院审判委员会第1394次会议通过)
法释〔2006〕5号

中华人民共和国最高人民法院 公 告

《最高人民法院关于涉外民事或商事案件司法文书送达问题若干规定》已于2006年7月17日由最高人民法院审判委员会第1394次会议通过,现予公布,自2006年8月22日起施行。

2006年8月10日

为规范涉外民事或商事案件司法文书送达,根据《中华人民共和国民事诉讼法》(以下简称民事诉讼法)的规定,结合审判实践,制定本规定。

第一条 人民法院审理涉外民事或商事案件时,向在中华人民共和国领域内没有住所的受送达人送达司法文书,适用本规定。

第二条 本规定所称司法文书,是指起诉状副本、上诉状副本、反诉状副本、答辩状副本、传票、判决书、调解书、裁定书、支付令、决定书、通知书、证明书、送达回证以及其他司法文书。

第三条 作为受送达人的自然人或者企业、其他组织的法定代表人、主要负责人在中华人民共和国领域内的,人民法院可以向该自然人或者法定代表人、主要负责人送达。

第四条 除受送达人在授权委托书中明确表明其诉讼代理人无权代为接收有关司法文书外,其委托的诉讼代理人为民事诉讼法第二百四十七条第(四)项规定的有权代其接受送达的诉讼代理人,人民法院可以向该诉讼代理人送达。

第五条 人民法院向受送达人送达司法文书,可以送达给其在中华人民共和国领域内设立的代表机构。

受送达人在中华人民共和国领域内有分支机构或者业务代办人的,经该受送达人授权,人民法院可以向其分支机构或者业务代办人送达。

第六条 人民法院向在中华人民共和国领域内没有住所的受送达人送达司法文书时,若该受送达人所在国与中华人民共和国签订有司法协助协定,可以依照司法协助协定规定的方式送达;若该受送达人所在国是《关于向国外送达民事或商事司法文书和司法外文书公约》的成员国,可以依照该公约规定的方式送达。

受送达人所在国与中华人民共和国签订有司法协助协定,且为《关于向国外送达民事或商事司法文书和司法外文书公约》成员国的,人民法院依照司法协助协定的规定办理。

第七条 按照司法协助协定、《关于向国外送达民事或商事司法文书和司法外文书公约》或者外交途径送达司法文书,自我国有关机关将司法文书转递受送达人所在国有关机关之日起满六个月,如果未能收到送达与否的证明文件,且根据各种情况不足以认定已经送达的,视为不能用该种方式送达。

第八条 受送达人所在国允许邮寄送达的,人民法院可以邮寄送达。

邮寄送达时应附有送达回证。受送达人未在送达回证上签收但在邮件回执上签收的,视为送达,签收日期为送达日期。

自邮寄之日起满六个月,如果未能收到送达与否的证明文件,且根据各种情况不足以认定已经送达的,视为不能用邮寄方式送达。

第九条 人民法院依照民事诉讼法第二百四十七条第(七)项规定的公告方式送达时,公告内容应在国内外公开发行的报刊上刊登。

第十条 除本规定上述送达方式外,人民法院可以通过传真、电子邮件等能够确认收悉的其他适当方式向受送达人送达。

第十一条 除公告送达方式外,人民法院可以同时采取多种方式向受送达人进行送达,但应根据最先实现送达的方式确定送达日期。

第十二条 人民法院向受送达人在中华人民共和国领域内的法定代表人、主要负责人、诉讼代理人、代表机构以及有权接受送达的分支机构、业务代办人送达司法文书,可以适用留置送达的方式。

第十三条 受送达人未对人民法院送达的司法文书履行签收手续,但存在以下情形之一的,视为送达:

- (一)受送达人书面向人民法院提及了所送达司法文书的内容;
- (二)受送达人已经按照所送达司法文书的内容履行;
- (三)其他可以视为已经送达的情形。

第十四条 人民法院送达司法文书,根据有关规定需要通过上级

人民法院转递的,应附申请转递函。

上级人民法院收到下级人民法院申请转递的司法文书,应在七个工作日内予以转递。

上级人民法院认为下级人民法院申请转递的司法文书不符合有关规定需要补正的,应在七个工作日内退回申请转递的人民法院。

第十五条 人民法院送达司法文书,根据有关规定需要提供翻译件的,应由受理案件的人民法院委托中华人民共和国领域内的翻译机构进行翻译。

翻译件不加盖人民法院印章,但应由翻译机构或翻译人员签名或盖章证明译文与原文一致。

第十六条 本规定自公布之日起施行。

最高人民法院关于审理劳动争议案件 适用法律若干问题的解释(二)

(2006年7月10日最高人民法院审判委员会第1393次会议通过)
法释[2006]6号

中华人民共和国最高人民法院 公 告

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》已于2006年7月10日由最高人民法院审判委员会第1393次会议通过,现予公布,自2006年10月1日起施行。

2006年8月14日

为正确审理劳动争议案件,根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定,结合民事审判实践,对人民法院审理劳动争议案件适用法律的若干问题补充解释如下:

第一条 人民法院审理劳动争议案件,对下列情形,视为劳动法第八十二条规定的“劳动争议发生之日”:

(一)在劳动关系存续期间产生的支付工资争议,用人单位能够证明已经书面通知劳动者拒付工资的,书面通知送达之日为劳动争议发生之日。用人单位不能证明的,劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

(二)因解除或者终止劳动关系产生的争议,用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的,劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

(三)劳动关系解除或者终止后产生的支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议,劳动者能够证明用人单位承诺支付的时间为解除或者终止劳动关系后的具体日期的,用人单位承诺支付之日为劳动争议发

生之日。劳动者不能证明的,解除或者终止劳动关系之日为劳动争议发生之日。

第二条 拖欠工资争议,劳动者申请仲裁时劳动关系仍然存续,用人单位以劳动者申请仲裁超过六十日为由主张不再支付的,人民法院不予支持。但用人单位能够证明劳动者已经收到拒付工资的书面通知的除外。

第三条 劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉,诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的,视为拖欠劳动报酬争议,按照普通民事纠纷受理。

第四条 用人单位和劳动者因劳动关系是否已经解除或者终止,以及应否支付解除或终止劳动关系经济补偿金产生的争议,经劳动争议仲裁委员会仲裁后,当事人依法起诉的,人民法院应予受理。

第五条 劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后,请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物产生的争议,或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续产生的争议,经劳动争议仲裁委员会仲裁后,当事人依法起诉的,人民法院应予受理。

第六条 劳动者因为工伤、职业病,请求用人单位依法承担给予工伤保险待遇的争议,经劳动争议仲裁委员会仲裁后,当事人依法起诉的,人民法院应予受理。

第七条 下列纠纷不属于劳动争议:

- (一)劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷;
- (二)劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷;
- (三)劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷;
- (四)家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷;
- (五)个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷;
- (六)农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

第八条 当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的预先支付劳动者部分工资或者医疗费用的裁决,向人民法院起诉的,人民法院不予受理。

用人单位不履行上述裁决中的给付义务,劳动者依法向人民法院申请强制执行的,人民法院应予受理。

第九条 劳动者与起有字号的个体工商户产生的劳动争议诉讼,人民法院应当以营业执照上登记的字号为当事人,但应同时注明该字号业主的自然情况。

第十条 劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉,以派遣单位为被告;争议内容涉及接受单位的,以派遣单位和接受单位为共同被告。

第十一条 劳动者和用人单位均不服劳动争议仲裁委员会的同一裁决,向同一人民法院起诉的,人民法院应当并案审理,双方当事人互为原告和被告。在诉讼过程中,一方当事人撤诉的,人民法院应当根据另一方当事人的诉讼请求继续审理。

第十二条 当事人能够证明在申请仲裁期间内因不可抗力或者其他客观原因无法申请仲裁的,人民法院应当认定申请仲裁期间中止,从中止的原因消灭之次日起,申请仲裁期间连续计算。

第十三条 当事人能够证明在申请仲裁期间内具有下列情形之一的,人民法院应当认定申请仲裁期间中断:

- (一)向对方当事人主张权利;
- (二)向有关部门请求权利救济;
- (三)对方当事人同意履行义务。

申请仲裁期间中断的,从对方当事人明确拒绝履行义务,或者有关部门作出处理决定或明确表示不予处理时起,申请仲裁期间重新计算。

第十四条 在诉讼过程中,劳动者向人民法院申请采取财产保全措施,人民法院经审查认为申请人经济确有困难,或有证据证明用人单位存在欠薪逃匿可能的,应当减轻或者免除劳动者提供担保的义务,及时采取保全措施。

第十五条 人民法院作出的财产保全裁定中,应当告知当事人在劳动仲裁机构的裁决书或者在人民法院的裁判文书生效后三个月内申请强制执行。逾期不申请的,人民法院应当裁定解除保全措施。

第十六条 用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致,劳动者请求优先适用合同约定的,人民法院应予以支持。

第十七条 当事人在劳动争议调解委员会主持下达成的具有劳动权利义务内容的调解协议,具有劳动合同的约束力,可以作为人民法院裁判的根据。

当事人在劳动争议调解委员会主持下仅就劳动报酬争议达成调解协议,用人单位不履行调解协议确定的给付义务,劳动者直接向人民法院起诉的,人民法院可以按照普通民事纠纷受理。

第十八条 本解释自二〇〇六年十月一日起施行。本解释施行前本院颁布的有关司法解释与本解释规定不一致的,以本解释的规定为准。

本解释施行后,人民法院尚未审结的一审、二审案件适用本解释。本解释施行前已经审结的案件,不得适用本解释的规定进行再审。

保护劳动者合法权益 促进劳动关系和谐稳定

——最高人民法院负责人就《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》答记者问

(2006年8月31日)

为了贯彻党的十六大提出的以人为本、科学发展、和谐发展的战略思想,为构建社会主义和谐社会提供有力的司法保障,最高人民法院根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国民事诉讼法》的相关规定,结合审判实践经验,经审判委员会第1393次会议讨论,通过了《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》(以下简称《解释二》)。值此司法解释公布之际,最高人民法院负责人就《解释二》的有关问题接受了记者的采访。

解释以维护和谐劳动关系为价值取向

问:请您介绍一下最高人民法院制定这一司法解释的背景和意义?

答:劳动法颁布实施以后,随着我国劳动用工制度和保障制度的改革,劳动关系不断发生新的变化,全国法院审理的劳动争议案件每年约以20%的速度递增,成为民事审判中的热点和难点。为了适应劳动争议审判工作的需要,最高人民法院曾于2001年4月16日颁布了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》(法释[2001]14号),就劳动争议案件的受理、管辖、诉讼主体、举证责任、合同解除、判案依据、仲裁裁决的审查执行等一些亟须明确的问题,作出了相应的解释。对劳动合同的违约金、竞业限制、续订无固定期限劳动合同等问题,以及集体合同争议、人事争议、社会保险费争议、工伤赔偿争议、欠薪逃匿纠纷等问题,确定根据劳动用工制度、保障制度的调整状况,按照“成熟一个、制定一个”的方针,适时出台解释。从2003年底,最高人民法院民一庭开始起草《解释二》,并广泛征求社会各界的意见。2004年底,因为劳动合同法的起草工作被正式提上议事日程,我们又根据立法部门的建议,将解释草稿中可能与劳动合同法重复的内容予以删除,进一步征求意见。2005年4月,中央政法委下发了《关于依法及时处理企业劳动纠纷,切实维护社会稳定的通知》,要求抓紧对有关法律作出司法解释,进一步完善处理劳动纠纷的法律制度。最高

人民法院据此再次调整了《解释二》的内容,立足于解决实践的急需,确定对有些现在还成熟的意见留待今后逐步解决,解释稿进一步修改后认真听取了全国人大常委会法工委、国务院法制办、劳动和社会保障部、全国总工会、中国企联以及相关专家学者的意见,经最高人民法院审判委员会讨论,通过了这部司法解释。

出台这个司法解释具有以下意义:

一是便于广大劳动者准确理解掌握劳动法的规定,促进依法维权。

劳动法是一个新的法律门类,颁布实施专门的劳动法调整劳动关系在我国也只有十多年的历史。我国过去长期实行的是劳动用工由国家统包统管,国家是劳动用工的唯一主体,国家运用行政管理的手段管理调整劳动关系,劳动者不太关心劳动关系中权利义务内容,即使产生纠纷一般通过行政渠道予以解决。劳动法为劳动者和用人单位解决劳动争议设置了“协商—调解—仲裁—诉讼”的渠道,但广大劳动者对依法维权既不是很熟悉,也不是很习惯,产生纠纷往往找错了解的部门,错过了仲裁的时机;还有一些劳动者不懂得依法维权,而是采取一些过激手段,诸如集体停产停工、毁坏生产设备,集体上访堵塞交通要道、围攻政府机关,或者采取个人跳楼自杀、暴力追索工资等错误和违法的做法。我们这个司法解释主要是从程序上明确了当事人如何依法维权,如何在现行法律框架下给劳动者设置一个便捷、有效的司法保护程序。

二是便于各级人民法院的法官准确把握司法尺度,促进司法公正。

劳动争议案件作为新类型的民事案件,劳动关系与一般的民事关系、劳动合同与普通的民事合同相比,在当事人主体地位的平等性、当事人意思表达的自由性、国家关于劳动基准的强制性等方面都有很大的差别,与广大法官审理的其他民事案件在适用法律上有很大的差异,集中体现在劳动法的规定比较原则,配套的法律法规还在不断制定和完善过程中,我们制定这个司法解释,回答了广大法官适用法律上所疑惑的一些问题,对帮助他们准确把握司法尺度,促进办案的公正无疑具有重要意义。

三是有利于规范企业劳动用工制度和管理制度改革,促进其建立符合社会主义市场经济要求的劳动用工制度。我们在这个司法解释中提出了用人单位拒付工资、解除劳动合同必须使用书面的形式,长期拖欠工资不能以超过60日申请仲裁期限抗辩拒付,违法收取就业保证金、不依法办理劳动者人事档案、社保档案移转手续要依法处理,在劳动力派遣关系中用人单位要承担连带责任,集体合同具有高于企业内部规章的效力等处理劳动争议案件的方法,必将给各类用人单位规范劳动用工制度和企业管理制度带来积极的促进作用。

四是有利于建立稳定和谐的劳动关系,促进社会主义和谐社会的建设。我们在这个司法解释中突出了解决劳动者讨要工资难的一些诉

讼措施,突出了保护劳动者诉权的司法程序,肯定了建立多元化的劳动争议处理机制,肯定了劳动争议调解委员会主持达成的调解协议的有效力,提倡劳动者应当首先向用人单位主张权利,确定直接主张权利也是申请仲裁期限中断的一种形式,强化了集体合同的效力层次,等等,核心就是促进劳动争议得到及时、有效、公正的解决,消除劳资矛盾,减少劳资对抗,促进劳资关系的和谐发展,促进社会主义和谐社会的建设。

解释充分征集了民意,汇聚了民智

问:这个解释涉及亿万劳动者和广大用人单位的利益,是否充分听取他们的意见?

答:最高人民法院本着司法为民的指导思想,为了使司法解释能够更好地反映民意、集中民智,从2002年起我们就决定将一些重要的司法解释在起草过程中公开征求社会各界人士的意见。本解释在起草过程中,最高人民法院民一庭多次召开座谈会,在法院系统内部向全国31个高级人民法院、40多个中级人民法院和基层人民法院以及本院相关审判业务部门征求意见,对外多次向立法机关、行政主管部门,特别是向中华全国总工会、中国企业联合会、全国工商联以及最高人民法院特邀咨询员、劳动法学者和律师征求意见。2004年9月30日,该解释征求意见稿由《人民法院报》、《中国劳动保障报》、“中国法院网”公布,向社会各界征求意见。各界读者给予了高度关心和积极参与,我们共收到网民在网上提出的修改意见1294条,群众来信203封。法院系统、相关部门、专家学者以及广大群众的修改意见,我们均作了认真的归纳、整理和吸收,现在有的条文就是根据大家提出的意见修改或者制定的。最高人民法院审判委员会讨论该司法解释时,委员们严格把关,对许多重大疑难问题作了抉择。

从有利于劳动者维权界定“劳动争议发生之日”

问:解释第1条首先解释“劳动争议发生之日”,用意何在?

答:劳动法第82条规定,当事人申请劳动仲裁的期限是60日,自劳动争议发生之日起算。如何理解“劳动争议发生之日”,也就是如何掌握劳动者知道或者应当知道其权利受到侵害,涉及60日期限的准确计算,涉及劳动者的诉权能否得到有效保护,广大劳动者非常关心,地方法院也经常询问。

劳动法从立法上规定劳动争议申请仲裁的期限是60日,本意是为了促使劳动争议尽快得到解决,使企业的正常生产秩序及时得到恢复,劳动者的合法权益尽快得到保护,生活秩序尽快得到安定,本意是积极

的。但在实践中这一规定又变成了一把“双刃剑”,一方面要约束当事人双方尽快解决纠纷,使劳动关系尽快得到和谐稳定;另一方面也使一些劳动者因为对法律程序了解不够、申请仲裁不及时,从而丧失了仲裁的机会。实践中,更有一些用人单位利用劳动者法律知识淡薄或者劳动者所处的弱势地位,主张欠发工资、欠交社会保险费超过60日申请仲裁期限的就不再支付,导致劳动者投诉无门,社会矛盾激化。为了解决这个问题,考虑到实践中对上述问题的理解争议,主要发生在欠薪纠纷、解除劳动合同的经济补偿金纠纷方面,这个司法解释有针对性地解释:拖欠工资的争议,以用人单位“书面拒绝”作为界定争议发生的标准,否则以“劳动者主张权利之日”作为标准。解除劳动合同发生的欠薪和补偿纠纷,推定“解除劳动合同之日”为劳动者应当知道权利受侵害的日期,但用人单位承诺了支付日期的,以期日届满之日为标准。

持续拖欠工资不得以超过60日申请仲裁期限抗辩拒付

问:欠薪纠纷是当前劳动关系领域比较突出的矛盾,司法解释规定了什么新的措施?

答:当前社会各界就劳动关系领域关注和反映比较强烈的问题是长期拖欠工资和欠薪逃匿两种情况。中央政法委〔2005〕18号文件也提出,最高人民法院要抓紧对欠薪逃匿等问题进行研究,尽快出台相关司法解释。长期拖欠工资和恶意欠薪,一方面是一部分企业妄图借60日仲裁申请期限消灭债权,导致劳资矛盾激化;另一方面也导致一些案件证据难以厘清,纠纷难以裁断,因此,必须提出司法对策解决这个突出问题。

从我国现阶段的国情来看,劳动还是劳动者谋生和维持家庭生活来源的基本手段,工资既是一个社会分配问题,关系到国民收入的分配和消费,关系社会和谐,也反映出经济发展和职工群众的生活保障问题,关系到人民群众的切身利益,因此,本解释第2条规定,在劳动关系存续期间,用人单位连续拖欠工资但以60日仲裁时效进行抗辩拒付的,人民法院不予支持。作出这一解释的依据是,虽然劳动法有工资应当按月发放的规定,但要求劳动者在劳动关系存续期间,每月都要通过仲裁或者诉讼的手段讨要工资,不符合立法本意,也不符合人情伦理。因为从劳动关系的社会伦理上讲,劳动者对用人单位由于经营困难等原因造成的一时不能及时发放工资要有一个合理的容忍度,不当每个月都要运用仲裁等强硬手段讨要工资,而且现阶段社会就业形势严峻,要求劳动者既要运用法律救济手段解决工资问题,又要保住“饭碗”,显然也不合情理,因此,对拖欠工资的时效保护要从宽。

其次,对欠薪逃匿的问题,我们在解释的第14条规定,劳动者有证据证明用人单位存在欠薪逃匿可能的,人民法院接受其财产保全申请

时,应当减轻或者免除劳动者提供担保的义务,及时采取保全措施。这就给广大的劳动者提供了一个简便高效的保护手段。

凭工资欠条可以直接向法院起诉

问:对广大进城务工人员(俗称“农民工”)的工资拖欠纠纷,司法解释有无规定相应的保护措施?

答:为广大进城务工人员(俗称“农民工”)提供有效的劳动法保护,特别是积极解决建筑领域拖欠农民工工资的问题,是党中央、国务院高度关心的问题,也是最高人民法院一直着力解决的问题。在过去的有关司法解释和司法文件中我院规定了相关的保护措施。这个解释主要的新意就是明确劳动者以单位的工资欠条作为证据可以直接向人民法院起诉。这项措施也是方便广大农民工依法追索工资的举措。

作出此解释是因为审判实践中,有的法院将农民工凭工资欠条追讨工资当做劳务报酬纠纷,依据民法通则的规定按照普通民事案件直接处理;有的法院则按照劳动争议案件对待,要求仲裁前置,走“一裁两审”的法律程序。从审判的社会效果来看,后一种处理方式程序相对繁琐,时间消耗较长,农民工往往难以等待,特别是农民工的工资到了岁末年尾就会出现讨要高潮,外出务工者急于拿到工钱后返乡过年,长时间的等待容易引发恶性事件。如果依据民法通则的规定,对持工资欠条直接起诉到法院的,视为追讨劳务报酬,就可以不经仲裁程序,及时保护劳动者应得的工资收入,对劳动者来说就是一个满意的结果,这也是广大农民工满意的选择。至于在普通的民事审判中如何贯彻最低工资的强制性标准并审查工资欠条的合法性?我们认为,无论从劳动法保护劳动者工资的角度,还是从民法上保护劳动报酬的角度,用人单位支付的工资标准都不能低于当地政府公布的最低工资标准;从工资具有社会分配的属性考虑,还应当参照用人单位相同工种、相同岗位的人员工资标准支付劳动者应得的工资;无故拖欠工资的,应当依法支付25%的赔偿金。这与我们民事审判实践中将大量的劳务报酬纠纷作为普通民事案件处理的方针是一致的。

当然,司法解释第3条是为了顺应当前社会的现实需求,突出人民法院“司法为民”的指导思想,及时有效保护劳动者的权益,尊重当事人的选择,直接作为普通民事案件处理。如果劳动者愿意将此类纠纷申请劳动仲裁,通过仲裁处理纠纷也是可以的。

不得非法扣押劳动者证件、档案、押金

问:现在有些用人单位强迫劳动者交保证金,解除合同时不退还,或者解除劳动合同后不给劳动者办理人事档案、社会保险关系等手续