

三种方式,让过期借据“起死回生”

《民法总则》第一百八十八条规定:“向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为三年。”即自权利人知道或者应当知道权利受到损害以及义务人之日起计算,如果在三年内提起诉讼,法院将保护其权利;如果超过三年,法院则不再予以保护。简而言之,就是过期作废。该规定对借款来说,同样适用。如果一不留神超过了诉讼时效,借据过期了,怎么办呢?下面三种方法,可让您的借据“起死回生”。

让借款人表明愿意继续还款【案例】

李某曾向杨先生借款5万元。由于杨先生一直没有将此放在心上,而李某也没有提及,以至于当杨先生2018年1月7日整理书籍

偶然发现李某出具的借条时,已经超过还款时间三年。杨先生于是叫来李某,让他在借据上写明:“同意在两个月内还清”。事后,李某以借条“过期作废”为由反悔,但法院的判决却支持了杨先生的诉讼请求。

【点评】

法院的判决并无不当。《最高人民法院关于审理民事案件适用法律若干问题的规定》第二十二项规定:诉讼时效期间届满,当事人一方向对方当事人作出同意履行义务的意思表示或者自愿履行义务后,又以诉讼时效期间届满为由进行抗辩的,人民法院不予支持。在本案中,正因为李某在借据上所加内容,属于“同意履行义务的意思表示”,自然也就无权反悔了。

让借款人在催款通知单上签字【案例】

钟某向王先生借款10万元后,一直在外打工。王先生因而无法向其索要。2018年2月13日,王先生偶然发现久违的钟某回家过春节,而借条又一时难于找到,便写了一份要求钟某在一个月还清10万元借款的通知,让钟某签上大名。一个月期满后钟某仍未践约,王先生遂提起了诉讼。出乎钟某意料的是,法院并未因为“过期作废”而驳回王先生的请求。

【点评】

钟某应当清偿。《最高人民法院关于超过诉讼时效期间借款人在催款通知单

上签字或者盖章的法律效力问题的批复》中指出:对于超过诉讼时效期间,债权人向借款人发出催收到期贷款通知单,债务人在该通知单上签字或者盖章的,应当视为对原债务的重新确认,该债权债务关系应受法律保护。与之对应,鉴于钟某已在王先生的催款通知单上签名,自然仍需担责。

让借款人出具书面征询意见【案例】

2018年3月11日,邱女士在一次与朋友聚餐时,偶然遇到近5年未见面的赵某,而赵某拖欠她15万元借款已超过4年。邱女士将情况告诉朋友后,朋友转告给了赵某。当晚,赵某向邱女士发了一条手机短信:所借15万元在一个月内还清,并从欠款之日

起按月利率20%支付利息可否?邱女士当即即回复同意。可赵某事后又基于“过期作废”而拒付。

【点评】

赵某无权出尔反尔。《最高人民法院关于超过诉讼时效期间后债务人向债权人发出确认债务的询证函的行为是否构成新的债务的请示的答复》中指出:对债务人于诉讼时效期间届满后主动向债权人发出询证函核对贷款本息行为的法律后果问题可参照《最高人民法院关于超过诉讼时效期间借款人在催款通知单上签字或盖章的法律效力问题的批复》的规定进行认定和处理。根据上述规定,赵某之举等同于重新确认还款义务,故邱女士的债权受到法律保护。廖春梅 法官

单位未告知职业危害,职工辞职不违约

编辑同志:

5个月前,我被一家公司聘用并签订了3年劳动合同。入职后我才得知,这家公司在生产中所使用的甲醇,可能会导致职业病甲醇中毒。但在招聘和签订劳动合同时,公司从未向我提及所从事的工作存在职业危害。于是,近日我向公司提出辞职,并要求公司支付上班期间的工资及其经济补偿金。公司以我在劳动合同未到期辞职属于违约行为,不但未支付工资和经济补偿金,反而要我交纳违约金。请问:我辞职属于违约吗?

读者:郑先生

郑先生:

从你介绍的情况来看,你辞职不属于违约行为,公司应按照规定向你支付在职期间的工资及经济补偿。这是因为:

其一,公司违反了法律的禁

止性规定。我国《职业病防治法》第三十三条规定:“用人单位与劳动者订立劳动合同时,应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者,并在劳动合同中写明,不得隐瞒或者欺骗。”

《劳动合同法》第八条规定:“用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况。”

你所说的“甲醇中毒”,已被列入国家《职业病分类和目录》,当属职业病无疑。公司在招聘你及签订劳动合同等过程中并未提及,明显与现行法律不符。

其二,你与公司签订的劳动合同无效。我国《劳动合同法》

第二十六条规定:“下列劳动合同无效或者部分无效”,其中第(三)项就是:“违反法律、行政法规强制性规定的。”正因为公司的行为违反了法律的禁止性规定,决定了你与公司签订的劳动合同无效,所以,你可以随时提出辞职。

其三,公司应向你支付劳动报酬及经济补偿。我国《劳动合同法》第二十八条规定:“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”《劳动合同法》第三十条第(五)项、第四十六条第(一)项也明确规定,因用人单位违反法律、行政法规强制性规定而导致劳动合同无效的,应当向劳动者支付经济补偿。

程文华

抓住症结 高效化解山林土地纠纷

【案情简介】

今年年初,延寿镇某村推行农村集体土地经营权流转,张家50亩园林地也参与本次土地流转,承包经营权人张某中、郭某英、张某国与村委会签订了土地流转协议,根据协议每人每年可分得土地流转金5000元。到了8月份发放土地流转金时,村委会却未按期向其发放该笔流转金。眼看着别人家的流转金都发了,可自己的流转金到了村委会的账上却发不下来,张某中心急如焚,天天找村委会吵闹要求发钱,而村委会均以该承包地出租纠纷未解决为由拒绝发放。原来,该承包地于2010年被张某中前妻郭某英(二人已于2008年离婚)转包给了同村村民王某,租期20年,租金3万元。今年签约流转后,郭某英与王某就租金退还问题一直无法达成一致。听说村居顾问律师要来村里坐诊了,张某中和前妻郭某英、儿子张某国急忙赶到村委会向律师寻求帮助。

【法律分析】

首先,律师耐心听取了三人的陈述,查阅了张家的《农村土地经营权证书》和村委会土地承包相关档案,向他们解释了本次土地流转的相关规定,根据该村《土地经营权流转进行集约化管理实施方案》规定,承包地上存在出租、买卖等他项权利的,当事人应自行协商解决,未解决前,不能参加土地集约经营流转。承包户签约后又产生纠纷的由村委会将钱款扣留,待纠纷解决后发放。向三人说明了村委会扣留钱款符合规定,引导当事人尽快解决与王某之间的租赁纠纷。

接着,律师又仔细查阅了郭某英与王某签订的流转合同,向三人详细询问了合同签订履行的经过。摸清情况后,律师梳理出其中的几个关键问题,并向当事人一一做出了解答:

一是关于该处承包地的承包经营权归属。根据《中华人民共和国农村土地承包法》第十五条规定,家庭承包的承包方是本集体经济组织的农户。家庭联产承包以家庭为单位进行承包,计算承包基数时要计算家庭成员的数量,承包期内,增人不增地,减人不减地。张家的《农村土地经营权

证书》和村委会土地承包相关档案等材料证明,张家承包地的承包经营权为张某中及前妻郭某英、儿子张某国三人共同享有,每人享受的份额为1/3。

二是关于郭王二人签订的流转合同的效力。根据《合同法》第五十一条规定,无处分权的人处分他人财产,经权利人追认或者无处分权的人订立合同后取得处分权的,该合同有效。根据《合同法》第五十六条规定,无效的合同或者被撤销的合同自始没有法律约束力。合同部分无效,不影响其他部分效力的,其他部分仍然有效。本纠纷中合同签订双方仅有王某和郭某英,张某中和张某国没有签字,但3万元租金当时交给了儿子张某国,张某国也承认该合同,故该合同所涉2/3份额的承包经营权流转有效。而张某中称土地转包未征求他的意见,对于前妻擅自处分该处承包地不知情,没有张某中的同意或追认,该合同所涉1/3份额的承包经营权流转为无效,故张某中要求发放自己那份土地流转金的请求应予以支持。

三是关于土地流转合同解除的法律后果。《合同法》九十三条规定,当事人协商一致,可以解除合同。《合同法》九十七条规定,合同解除后,尚未履行的,终止履行;已经履行的,根据履行情况和合同性质,当事人可以要求恢复原状、采取其他补救措施,并有权要求赔偿损失。该土地流转合同已经履行将近8年,8年间,张某中并未提出异议,土地一直由王某经营,且不存在违约违法情形,郭某英、张某国与王某协商解除合同后,应返还王某剩余租期的租金,并赔偿王某相应损失。

【案件结果】

最后郭某英和张某国向王某支付3万元解除合同,3万元分三年向王某返还,返还方式是由村委会从郭某英和张某国每年的土地流转金中扣除1万元给王某。



昌平区司法局

【常律师信箱】

【常律师信箱】由劳动午报主办,北京司法大讲堂与北京市常鸿律师事务所协办。该栏目针对职工群众关心的法律和维权问题进行解答。如您有法律问题或疑惑,也可来电咨询常鸿律师事务所。我们将全力以赴,维护您的合法权益。

常律师:

您好。我来公司工作两年多了,一月前,因个人原因提出与公司协商一致解除劳动合同,公司要求需要签一个离职协议,表示与单位无劳动争议及经济纠纷,公司给予了我离职经济补偿金,请问这样的协议在法律上有效吗?谢谢您的答复。

答:

根据《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(三)》第十条规定,劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,不违反法律、行政法规的强制性

规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定有效。

前款协议存在重大误解或者显失公平情形,当事人请求撤销的,人民法院应予支持。

据此,您与单位因离职达成的协议,若不违反法律、行政法规的强制性规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定有效。

法条链接:

《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(三)》

第十条 劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资

报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,不违反法律、行政法规的强制性规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定有效。

前款协议存在重大误解或者显失公平情形,当事人请求撤销的,人民法院应予支持。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com