

适用支付令维权，劳动者应注意哪些事项？

案情回顾

2022年3月，王某受聘于一家酒业公司，双方签订的劳动合同约定工资按月支付。从入职后的次年起，酒业公司以经营困难为由未向王某支付劳动报酬。2023年底，酒业公司向王某出具6.9万元工资欠条。在多次催要未果的情况下，王某于2024年9月向法院申请支付令。

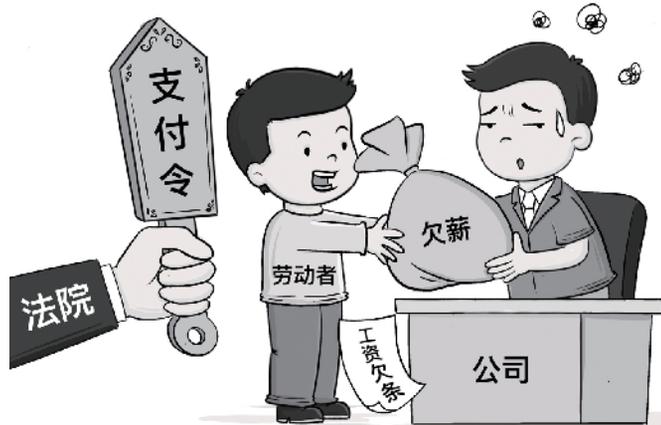
法院受理王某的申请后，经审查其提供的劳动合同、薪资欠条、工作考勤表等证据，认为债权债务关系明确、合法，其申请符合法律规定，遂于受理后的第3日发出支付令：酒业公司自收到本支付令之日起15日内，全额给付拖欠王某的工资。酒业公司未在规定期限内提出书面异议。该支付令生效后，酒业公司主动支付了王某被拖欠的工资。

法律解析

在与用人单位发生欠薪等劳动争议时，劳动者通常会采取申请劳动争议仲裁这个前置程序解决争议，只有在劳动争议仲裁机构不予受理或者受理后逾期未作出决定，或者当事人对仲裁裁决不服的情况下才可以向法院提起诉讼，即平常所说的“一裁二审”程序。其实，对于劳动关系清楚的薪资报酬、工伤医疗费、经济补偿金或者赔偿金等案件，如果符合法律规定的适用情形，劳动者可以不必经过劳动争议仲裁或民事诉讼程序，而以直接向法院申请发出支付令的方式便捷维权。

所谓支付令，是人民法院根据债权人的申请，督促债务人限期清偿债务的法律文书。《民事诉讼法》第二百二十七条第二款、第三款规定：“债务人应当自收到支付令之日起15日内清偿债务，或者向人民法院提出书面异议。债务人在前款规定的期间不提出异议又不履行支付令的，债权人可以向人民法院申请执行。”这就是说，法院发出支付令并送达债务人后，债务人既不行使异议权又不履行给付义务的，债权人就可以申请强制执行。

支付令程序又称督促程序，



邵怡明 绘图

该程序与一般诉讼相比有其鲜明特点：一是受案范围特定，即只适用于金钱、有价证券的单向给付纠纷；二是非诉讼解决，即由基层人民法院在形式上审查债权人的申请后即启动程序，不需债务人参加，不需开庭审理；三是严格的签发时限，法院从受理申请、审查到发出支付令，总计不得超过20天。债务人提出异议期限为15天，即仅需1个月左右的时间，欠薪纠纷就可进入执行阶段。可见，作为一种非诉讼程序，支付令能及时、便捷、高效地处理一些简单而明确的债权债务关系。

关于讨薪适用支付令的法律依据，《劳动合同法》第三十条规定：“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。”此外，《劳动争议调解仲裁法》第十六条规定：“因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。”

根据上述法律规定，本案中，酒业公司拖欠职工王某劳动

报酬的事实清楚，申请人王某列举的工资欠条等证据确实充分，符合法律规定的适用支付令的情形，从而在不经劳动争议仲裁或民事诉讼的前提下，仅用半个月左右的时间就讨回了欠薪。

维权提示

结合司法实践，劳动者在运用支付令讨要欠薪时，应当注意以下问题：

首先，明确申请条件。根据《民事诉讼法》第二百二十五条的规定，债权人请求给付的是已经到期且数额确定的金钱或有价证券、债权人与债务人没有其他债务纠纷且支付令能够送达债务人。债权人提出申请后，人民法院应当在5日内通知债权人是否受理。

其次，选准受理法院。申请支付令的案件均由债务人所在地的基层人民法院受理，不受争议金额的限制。共同债务人，经常居住地不在同一基层人民法院辖区，各有关人民法院都有管辖权的，债权人可以向其中任何一个基层人民法院提出申请。人民法院受理后，经审查债权人提供的事实、证据，对债权债务关系明确、合法的，应当在受理之日起15日内向债务人发出支付令；申请不成立的，裁定予以驳回。

第三，知晓如何申请。当事

人提出支付令申请的，需要提交申请书和预交相应的案件受理费。在申请书中，申请人应当写明请求给付金钱或者有价证券的数量，以及所根据的事实和证据。如在上述案件中，劳动者提交的薪资欠条、工作考勤表等，就是用于证明用人单位和劳动者之间债权债务关系明确、合法的相关证据。

第四，避免发生程序冲突。如果债权人申请向债务人发支付令的同时，又就同一案由单独提起诉讼的，则支付令自行失效；债权人申请支付令之前已向人民法院申请诉前保全，或者申请支付令同时又要求诉前保全的，则法院不会受理债权人发出支付令的申请。

第五，勿超申请执行期限。《民事诉讼法》第二百五十条规定：“申请执行的期间为2年。申请执行时效的中止、中断，适用法律有关诉讼时效中止、中断的规定。前款规定的期间，从法律文书规定履行期间的最后一日起计算；法律文书规定分期履行的，从最后一期履行期限届满之日起计算；法律文书未规定履行期间的，从法律文书生效之日起计算。”据此规定，支付令程序结束后并不自动转入执行程序，而是法院依据当事人的申请而启动。就是说，当事人必须在申请执行期限内向人民法院提出强制执行申请，逾期申请的，不予执行。

最后，需要明确的是当事人申请支付令也存在一定的局限性。《民事诉讼法》第二百二十八条规定：“人民法院收到债务人提出的书面异议后，经审查，异议成立的，应当裁定终结督促程序，支付令自行失效。支付令失效的，转入诉讼程序，但申请支付令的一方当事人不同意提起诉讼的除外。”另外，支付令还必须能够送达债务人，不适用留置送达或公告送达。因此，基于其适用范围和局限，劳动者在运用支付令维权时，还应综合考虑自身的举证能力、欠薪单位的偿付能力、申请的方便程度等具体情况具体分析，正确行使选择权。

张兆利 律师

交通事故后未离开现场 藏在人群当看客属逃逸

编辑同志：

我通过网络为自己的小汽车电子投保商业保险时，已在投保单、投保人缴费、实名认证声明书、免责事项说明书上签字确认，保险公司就免责事项的字体进行了加粗加黑，其中包括如果我在发生交通事故后逃逸，保险公司有权拒绝理赔。

两个月后，我驾车时致使肖某重伤，因担心受到法律追究，我没有拨打120急救电话，也没有报警，而是弃车藏在围观人群中，想看看交警部门怎样处理再作应对。直到公安机关破案，我才如实供认。

请问：没有离开现场的我是否构成逃逸？保险公司能否拒绝理赔？

读者：雷妍妍（化名）

雷妍妍读者：

你的行为已经构成逃逸，保险公司有权拒绝理赔。

一方面，你的行为构成逃逸。

《道路交通事故处理程序规定》第一百一十二条第（一）项规定：“交通事故逃逸，是指发生道路交通事故后，当事人为逃避法律责任，驾驶或者遗弃车辆逃离道路交通事故现场以及潜逃藏匿的行为。”即其要件为“逃避法律责任”“逃离道路交通事故现场”或“潜逃藏匿”。

结合本案，你虽然没有“逃离道路交通事故现场”，但你在肖某重伤的情况下，没有拨打120急救电话，也没有报警，藏在人群当“看客”只不过是看看交警部门怎样处理以便应对，甚至到公安机关破案后才供认，这些行为表明你一直企图隐瞒肇事者身份，与“潜逃藏匿”无异，更何况你的目的在于逃避法律责任，即符合交通事故逃逸的构成要件。

另一方面，保险公司有权拒绝在商业险限额内理赔。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国保险法〉若干问题的解释（二）》第十一条、第十二条分别规定：“保险合同订立时，保险人在投保单或者保险单等其他保险凭证上，对保险合同中免除保险人责任的条款，以足以引起投保人注意的文字、字体、符号或者其他明显标志作出提示的，人民法院应当认定其履行了保险法第十七条第二款规定的提示义务。保险人对保险合同中有关免除保险人责任条款的概念、内容及其法律后果以书面或者口头形式向投保人作出常人能够理解的解释说明的，人民法院应当认定保险人履行了保险法第十七条第二款规定的明确说明义务。”“通过网络、电话等方式订立的保险合同，保险人以网页、音频、视频等形式对免除保险人责任条款予以提示和明确说明的，人民法院可以认定其履行了提示和明确说明义务。”

本案中，你通过网络进行电子投保，已在投保单、投保人缴费、实名认证声明书、免责事项说明书上签字确认，免责事项的字体进行了加粗加黑，可以认定保险公司已经履行了提示和明确说明义务，你应当受到“逃逸免赔”约定的约束。

颜梅生 法官

职工超过一天未提异议即视为认可工资核算，这样的约定有效吗？

读者陈雯雯（化名）咨询说，她与公司在劳动合同中约定按件计付工资，公司每月初公布上月工资情况，如其未在一日内提出异议即视为认可公司的核算结果。由于她未能注意公布情况，导致连续两次逾期没有提出异议。基于实际情况与公布结果相差很大，加之双方互不相让，她不得不申请劳动争议仲裁。即使如此，公司仍坚持以其异议权过期作废为由进行抗辩。

请问：公司的抗辩成立吗？

法律分析

公司的抗辩不能成立。

《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年……劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。”即劳动者就劳动报酬发生争议的，申请仲裁的期限不管怎样都不得少于一年。本案中，

公司以陈雯雯超过一天未提出异议，即视为认可公司的工资核算结果，无疑与之相违。

《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：……（2）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（3）违反法律、行政法规强制性规定的。”与之对应，在劳动者已经正常提供劳动的情况下，获得相应的工资是劳动者的法定权利，故劳动者未在劳动合同约定的工资异议期内提出异议，并不能视为劳动者放弃了对

工资的请求权。

此外，劳动者与用人单位存在人格、经济、组织、管理上的从属性，可能由于多种原因无法及时向用人单位就工资提出异议，单纯地以沉默视为劳动者对工资的认可，无疑是对劳动者权利的剥夺与损害。正因为案涉劳动合同内容免除了公司的法定责任、排除了陈雯雯的权利且违反相关强制性规定，故相关约定自始对其没有法律约束力，不能成为公司的抗辩依据。

廖春梅 法官