

中国法学会邮件系统

用户名 密码

信息检索

包含字符 检索内容 检索字段 排序字段 排序方式

一月信息排行

Commun

法学论坛 >> 典型案例 >> 民商判例

本层分类: | 民商判例 | 刑事判例 | 经济判例 | 劳动判例 | 行政判例 | 审监判例 | 执行判例 | 海事判例 | 知识产权判例

[→ 民商判例](#)

泸州老窖股份有限公司销售公司诉郭涛劳动债权案

阅读次数: 682 2006-8-9 15:43:00

泸州老窖股份有限公司销售公司诉郭涛劳动债权案

(白联洲)

一、首部

1、判决书字号:

一审判决书: 泸州市江阳区人民法院 (2006) 江阳民初字第486号民事判决书。

二审判决书: 四川省泸州市中级人民法院 (2006) 泸民终字第194号民事判决书。

2、案由: 劳动债权争议。

3、诉讼当事人

原告 (上诉人): 泸州老窖股份有限公司销售公司。

法定代表人: 张良, 总经理。

一、二审诉讼代理人: 陈蜀平, 四川鸿儒律师事务所律师。

被告 (被上诉人): 郭涛, 女, 1962年3月7日出生, 汉族, 无业, 住成都市高新区紫荆北路38号。

一、二审诉讼代理人: 周翻, 四川省泸州市江阳区大山坪法律服务所法律工作者。

第三人（被上诉人）：方军，男，1971年4月11日出生，汉族，无业，住成都市龙马庙53号。

一、二审诉讼代理人：白联洲，男，1953年4月1日出生，汉族，退休干部，住四川省泸州市江阳区江阳西路44号4号楼5单元1号。

4、审级：二审。

5、审判机关和审判组织

一审法院：四川省泸州市江阳区人民法院独任审判；审判员：徐建。

二审法院：四川省泸州市中级人民法院

合议庭组成人员：审判长：许玮；审判员：向林江、蒋零玲。

6、审结时间

一审审结时间：2006年3月20日。

二审审结时间：2006年6月23日。

二、一审诉辩主张

1、原告诉称：被告及第三人曾经是原告聘用的职工，在原告设立的四川片区从事销售工作。被告负责四川境内南充、遂宁、阆中三地市的销售业务工作，第三人从事四川销售片区的办公室及后勤工作，为四川境内各地销售人员提供后勤服务。原告规定，销售人员报销差旅费和促销费用，需要有经过批准的销售方案和片区负责人的审核签字，然后凭合法票据报销。四川片区销售人员为了使报销过程简捷方便，自发推举第三人统一到原告借出款项，再借支给销售人员；销售人员将报销票据交给第三人统一到原告报销冲抵借款；销售人员再在第三人处冲抵借款或领取垫支的费用。被告从2000年5月至2001年12月期间，先后多次将票据交第三人在原告处报销，共计金额177042元。被告声称在第三人处只领取了98000元，尚有79042元未领取；同时声称曾将53793元的票据交给了第三人后丢失。为此，被告于2004年12月以债务纠纷为由向泸州市江阳区人民法院提起诉讼，四川省泸州市中级人民法院以

本案属于劳动争议为由驳回被告的起诉。之后，被告向泸州市劳动争议仲裁委员会申请仲裁。该仲裁委员会裁决原告向被告支付已经报销的79042元，同时还要为被告报销没有合法票据证明的53793元。被告声称没有领取已经报销的79042元，只有在第三人的行为是代表原告职务行为的条件下，原告才有支付义务。原告在各销售片区没有设立财务管理机构，第三人不是原告委任的财务人员。第三人为被告等销售人员办理报销事务，不是原告的指派或任命，而是被告等销售人员为了报销方便自发产生的委托。被告声称尚有53793元未报销，除了车身广告费2300元能证明外，被告既没有合法票据，也没有真实、充分的证据证明确实发生了所主张金额的费用。根据公司财务管理规定，原告没有义务报销被告声称的该款项。泸州市劳动争议仲裁委员会对原告与被告及第三人之间的劳动争议作出的[2005]泸市劳仲字第146号裁决，没有尊重客观事实，违背法律规定，应属错误裁决，依法应予纠正，应当不予执行。为维护原告的合法权益，特向人民法院提起诉讼，请依法判决原告不再向被告支付79042元差旅费用的义务，不向被告承担没有合法票据证明的53793元促销费用的报销义务，并由被告承担本案仲裁费用和诉讼费用。

2、被告辩称：被告在原告处从事销售工作以来产生的每一笔差旅费和促销费（在经销商处产生的），都是将票据交第三人转原告审核后报销；核销的费用冲抵被告在四川片区的借款后方由被告领取余款。2000年5月至2001年12月期间，被告将共计金额177042元差旅费票据和53793元促销费用票据交第三人转原告审核后报销。2001年12月，被告与原告解除劳动关系，要求原告支付差旅费抵扣被告借款98000元后的余款79042元和促销费53793元。原告以需要审计四川销售片区借款及报销款项为由拖至2004年没有支付，随后又以被告的177042元差旅费全部抵扣四川销售片区的借款，53793元促销费的原始票据因原告的“经办人员丢失”而拒付。原告拒付差旅费79042元和促销费53793元的行为，没有法律依据，侵害了被告的合法权益，应当承担给付的法律责任。泸州市劳动争议仲裁委员会裁决原告向被告支付差旅费79042元和促销费53793元是公正的。原告不执行该裁决，反而提起诉讼，要求法院判决原告不向被告支付79042元差旅费和53793元促销费的义务，并由被告承担本案仲裁费用和诉讼费用，没有事实和法律根据，不应获得法律和法院支持。请求依法判决驳回原告的诉讼请求

3、第三人意见：2000年5月至2001年12月，第三人与被告郭涛

同为原告雇佣的员工，同在原告设立的四川销售片区工作。被告郭涛从事销售工作，第三人从事行政协调和后勤服务工作（为销售人员代办借款、转交财务报销单据等）。被告郭涛和第三人既是员工、同事，也有行政协调和后勤服务关系。原告于2002年停止第三人在四川销售片区工作，于2004年强迫第三人辞职。第三人与原告保持劳动合同关系期间，被告郭涛没有向第三人和原告提出解决出差费用和促销费用问题，原告也没有要求第三人承担向郭涛支付79042元差旅费和53793元促销费的责任。原告与被告之间的出差费用和促销费用报销纠纷，是用人单位与劳动者之间的劳动债权纠纷，与同为劳工的第三人没有法律利害关系，第三人不当作为本案当事人参加诉讼。原告在与被告的劳动债权诉讼程序中，肆意创设劳工以“第三人”身份参加劳动债权诉讼的“诉讼制度”，顽固坚持要求曾是其雇佣的劳工以“第三人”身份参加劳动债权诉讼，意图由第三人为其承担劳动债权诉讼风险，没有劳动法理和法律规定，实属违反法律规定的恶意诉讼行为，不应获得法律和法院支持，应当依法予以驳回。原告的财务管理规定：公司实行一级财务管理，各销售片区没有财务管理员，不处理财务事项；销售人员履行销售职责所需资金，由销售片区经理向公司统一借款，销售人员可在片区经理处借款；销售人员报销出差费用和促销费用，由本人填写报销单据，报片区经理初审并签注应报销和应抵扣销售借款数额意见，送公司财务部再审、公司总经理终审核准应报销和应抵扣销售借款数额，销售人员凭公司财务部通知签字领取抵扣销售借款数额后可以报销的销售费用；片区经理在公司财务部的借款，由公司财务部核销销售人员应报销和应抵扣销售借款数额时予以核减、冲抵。被告郭涛2000年5月至2001年12月在四川片区从事销售工作期间产生的出差费用和促销费用，共两份单据：一份单据为出差费用，数额为177042元，注明应抵扣销售借款98000元；另一份单据为促销费用，数额为53793元。两份单据都由第三人代被告郭涛转交给了原告的财务部。出差费用单据有片区经理的初审意见、原告的财务部再审、原告总经理终审核准意见，没有被告郭涛领取款项的直接凭证。促销费用单据则根据原告的财务部负责人书面意见：“由于经办人员原始单据丢失，财务无法核实。”泸州市劳动争议仲裁委员会认定被告郭涛应报销的177042元出差费用抵扣了销售借款98000元，原告、被告及第三人没有异议；尚有79042元是否由被告郭涛领取，或第三人领取，或其他人领取，三方有争议，但原告至今未能出示该款由被告郭涛或第三人领取的证据。原告抵扣被告郭涛的借款98000元，是原告的单方行为，被告郭涛及第三人没有异议；原告坚持认为未抵扣的79042元由郭涛或第三人领取的“戏说”，没有证据证明，

被告郭涛和第三人不认可。泸州市劳动争议仲裁委员会对该“戏说”不支持，法定证据规则也不支持，只是原告的单相思。

三、一审事实和证据

泸州市江阳区人民法院公开开庭审理后查明：被告与第三人同系原告公司聘用的员工。第三人负责原告公司在四川片区销售处办公室协调及后勤工作，不是财务专职人员。被告从2000年5月在原告泸州老窖股份有限公司销售公司从事销售工作，具体从事原告公司四川片区南充、遂宁、阆中三地市的销售业务工作。差旅费和经销商处所产生的促销费用，由被告垫支后，在片区委托的第三人方军处报销。至2001年12月期间，被告将总金额177042元的促销费凭证交第三人方军在原告公司进行财务报销，但至今被告只领取和冲抵借款98000元，尚余79042元未领取。另有53793元促销费票据交第三人后，第三人在与原告财务部门的移交过程中丢失，被告对该笔费用未领取。郭涛于2004年12月以债务纠纷为由向泸州市江阳区人民法院提起诉讼，泸州老窖股份有限公司销售公司申请方军作为第三人参加诉讼。泸州市江阳区人民法院作出判决，由泸州老窖股份有限公司销售公司向郭涛支付差旅费79042元和促销费53793元。泸州老窖股份有限公司销售公司提起上诉，四川省泸州市中级人民法院以欠付差旅费、促销费争议属于劳动争议，不属于一般意义的债务纠纷，依法应当先经劳动争议仲裁程序处理为由驳回郭涛的起诉。之后，郭涛向泸州市劳动争议仲裁委员会申请仲裁。该仲裁委员会裁决原告向被告郭涛支付欠付的差旅费79042元，同时还要向被告支付没有原始单据证明的促销费53793元。上述事实有下列证据予以证明：1、原告出具的郭涛2000年5月至2001年12月的报销明细帐；2、郭涛出具的关于促销费用报销报告及费用组成的相关补正材料；3、原告、被告、第三人的法庭陈述；4、泸州市劳动争议仲裁委员会[2005]泸市劳仲字第146号裁决书；5、泸州市江阳区人民法院（2005）江阳民初字第6号民事判决书；6、四川省泸州市中级人民法院（2005）泸民终字第187号民事裁定书。

四、一审判案理由

泸州市江阳区人民法院认为：被告郭涛作为原告泸州老窖股份有限公司销售公司的一般销售人员，只能按照公司及片区规定，先在第三人处借款进行销售活动，然后将销售活动产生的差旅费和促销费报销凭证

交给第三人到原告公司财务处报销。被告郭涛在从事销售工作期间，将总金额177042元的差旅费凭证交给第三人在原告公司财务部门报销，领取了98000元。根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实，或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。”规定，原告不能提供79042元已由被告领取的证据，因此原告主张已经支付了该笔差旅费用，不向被告承担79042元差旅费用报销义务的请求不能成立。被告郭涛将53793元促销费票据交第三人后，在财务凭证移交过程中丢失，其过错不在被告，后果也不应该由被告承担。原告不能因为票据丢失而否认被告促销事实的存在，从而损害被告的合法利益。因此，原告主张不向被告承担没有票据证明的53793元促销费用报销义务的请求不能支持。

五、一审定案结论

泸州市江阳区人民法院为维护劳动者的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》第十七条第二款，《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条以及相关民事政策的规定，于2006年3月20日作出如下判决：驳回原告泸州老窖股份有限公司销售公司的诉讼请求。本案受理费4207元，其他诉讼费1683元，合计5890元；由原告泸州老窖股份有限公司销售公司承担。

六、二审情况

1、二审诉辩主张

一审宣判后，泸州老窖股份有限公司销售公司不服，向四川省泸州市中级人民法院提起上诉。上诉人泸州老窖股份有限公司销售公司诉称：

(1) 一审认定方军的行为及责任错误。郭涛将报销的差旅费和促销费票据交给方军，不是委托方军保管，而是委托方军到上诉人公司财务部门报销；郭涛应向方军主张已经报销的差旅费和促销费，不应向上诉人主张已经支付的差旅费和促销费。方军代理郭涛报销差旅费和促销费的行为，不是上诉人赋予的职务行为，法律责任不应由上诉人承担，

应由郭涛或方军承担。

(2) 一审认定报销程序错误。原告的报销程序不是销售人员先垫支、后报销差旅费和促销费，而是销售人员先借款，后冲抵差旅费和促销费。

(3) 一审认定冲抵借款金额错误。原告将郭涛的票据金额177042元的差旅费不是冲抵郭涛的借款，而是冲抵方军的借款；即便是冲抵郭涛的借款，也不是冲抵98000元，尚有79042元未领取，而是冲抵108000元，只有69042元未领取。

(4) 一审认定票据丢失责任错误。上诉人的财务部门在郭涛关于票据丢失说明书上签署“由于经办人员原始单据丢失，财务无法核实”意见，并非是上诉人自认责任，而是指郭涛或方军丢失票据，上诉人的财务部门无法核实、报销。上诉请求二审法院秉公执法，严格依法办事，依法裁判。被上诉人郭涛辩称：一审认定方军的行为是履行上诉人所设四川销售片区赋予的职责，以及被上诉人郭涛未领取已经核准报销、应当得到差旅费79042元和未报销、应当得到促销费53793元，都是正确的。被上诉人在为上诉人提供劳动中的合法权益应当受到保护，请求二审法院依法驳回上诉，维持原判。

被上诉人方军辩称：

(1) 劳工以第三人身份参加劳动债权诉讼没有劳动法理和法律依据。《企业劳动争议处理条例》和《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》虽然规定了在劳动争议案件中设立第三人参加诉讼的制度，但目的在于保护劳工的合法权益，仅限于劳动合同违约、侵权案件，不包括劳动债权案件，即劳动债权争议案件没有第三人诉讼制度，更没有劳工作为劳动债权争议案件第三人参加诉讼、承担履行劳动债权债务的规定。如果劳动债权争议设立劳工以第三人身份参加诉讼的制度，则意味着劳工为雇主承担劳动债权诉讼风险，意味着劳工相互承担劳动债权诉讼风险，免除或减轻雇主的劳动债权诉讼风险。这与劳动法理和法律精神相违背。

(2) 被答辩人认定答辩人领取郭涛的出差费用，没有事实根据。郭涛2000年5月至2001年12月在四川片区从事销售工作期间产生的出

差费用177042元，上诉人没有证据证明由方军领取；促销费用53793元，单据由方军代郭涛转交给了上诉人的财务部后，上诉人的财务经办人员将该原始单据丢失，并非方军丢失。

(3) 一审程序不当。一审认定方军是泸州老窖股份有限公司销售公司聘用的劳工，泸州老窖股份有限公司销售公司与郭涛的争议是劳动债权争议，应当驳回泸州老窖股份有限公司销售公司要求方军以第三人身份参加诉讼的请求。一审没有驳回该请求是不当的，请求二审法院依法裁定驳回泸州老窖股份有限公司销售公司申请方军以第三人身份参加劳动债权诉讼和要求方军承担偿付郭涛的劳动债权法律责任的请求。

2、二审事实和证据

四川省泸州市中级人民法院经公开开庭审理查明：被上诉人郭涛自从2000年5月在上诉人泸州老窖股份有限公司销售公司从事销售工作，具体从事上诉人所设四川销售片区的南充、遂宁、阆中等地的销售工作。被上诉人方军系上诉人聘用的职工，负责上诉人在四川销售片区的办公室协调及后勤工作，不是财务专职人员。按照上诉人及所设销售片区规定，销售人员产生的差旅费和经销商处所产生的促销费用，销售人员可先向上诉人借支，再凭票据到上诉人的财务部门报销。至2001年12月期间，被上诉人郭涛将总金额177042元的差旅费凭证交被上诉人方军，由方军在上诉人处进行财务报销。其中98000元冲抵了郭涛的借款。在余下的79042元中，上诉人称包含了10000元出差补助，应当扣减，并提供了相应证据材料；郭涛否认包含了补助款，并称正是由于领取了10000元补助款，才将应报补助每天140元减为每天90元填报，即已经在填报补助时少报了10000元，但未举出相应证据予以证明。郭涛另有53793元促销费票据交方军，方军在与财务部门的移交过程中经办人员将原始票据丢失，郭涛因此未领取此笔费用。但此笔费用是依据上诉人制定的促销方案产生的。二审认定事实的证据同一审。

3、二审判案理由

四川省泸州市中级人民法院认为：被上诉人郭涛在上诉人泸州老窖股份有限公司销售公司从事经销工作期间，于2000年5月至2001年12月产生的出差费用177042元，上诉人应当依据其合法的财务管理规定予以报销。上诉人泸州老窖股份有限公司销售公司抵扣被上诉人郭涛的

借支款98000元后，还有79042元出差费应当支付。上诉人主张这79042元中包含了郭涛已从公司领取的补助10000元，应予扣减，有证据证明，本院予以支持；郭涛辩称自己填报销补助时已自行少报补助费10000元，不应当扣减，但无证据予以证明，本院不予支持。上诉人就该部分事实的上诉理由成立，应予支持；原审判决认定该部分事实错误，应予纠正。上诉人应向被上诉人郭涛支付69042元。被上诉人郭涛履行促销职责以及产生相应费用的事实，有促销方案、被上诉人郭涛和方军的陈述、上诉人的自认、以及原始票据丢失后相关补证材料在案佐证，应予确认。促销费的原始票据丢失，责任不在被上诉人郭涛，而是上诉人的经办人员。上诉人应对其经办人员职务行为的后果承担法律责任。上诉人所持郭涛不能提供丢失了的促销原始票据就不给付促销费的主张，没有法律依据，不应支持。郭涛主张53793元促销费的原始票据由上诉人泸州老窖股份有限公司销售公司经办人员丢失，因而未领取该笔费用，应当由上诉人承担给付法律责任，有事实和法律依据，应予支持。方军作为上诉人泸州老窖股份有限公司销售公司聘用的员工，负责公司在四川片区销售处办公室协调及后勤工作。方军为郭涛代转报销单据的行为属职务行为，应由上诉人泸州老窖股份有限公司销售公司为方军的职务行为承担法律责任。劳动争议案件经仲裁裁决后，无论何方不服仲裁裁决提起诉讼，人民法院都应当对当事人之间的权利义务作出实体裁判。上诉人在本案中属义务主体，不服劳动仲裁裁决提起诉讼，与权利主体提起诉讼不被人民法院支持而驳回诉讼请求是不一样的。一审判决驳回上诉人的诉讼请求不当，依法应予纠正。

4、二审定案结论

四川省泸州市中级人民法院依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百五十三条第一款第（三）项的规定，于2006年6月23日作出如下判决：一、撤销四川省泸州市江阳区人民法院（2006）江阳民初字第486号民事判决；二、上诉人泸州老窖股份有限公司销售公司于本判决生效后5日内支付被上诉人郭涛出差费用69042元和促销费用53793元，共计122835元。一审案件诉讼费5890元，上诉案件诉讼费5890元，均由上诉人泸州老窖股份有限公司销售公司负担。

七、解说本案涉及3个法律问题：

1、劳动债权诉讼第三人

劳动债权，是指因劳动关系而发生的债权，即基于雇主拖欠劳工劳动酬金、劳动保险费、解除劳动合同而应支付给劳工的劳动补偿金等事实，劳工请求雇主给付一定金钱的权利。劳动债权包括三个部分：一是雇主拖欠劳动酬金（包括工资、福利、差旅费等）产生的劳动酬金支付请求权；二是雇主拖欠劳工的养老保险金、失业保险金、工伤保险金、医疗保险金等社会保险费产生的劳动保险费请求权；三是雇主解除劳动合同而应支付给劳工的劳动补偿金。劳动债权的权利人是劳工，义务人是雇主。劳动债权诉讼，是指劳工申请司法救济劳动酬金、劳动保险费、劳动补偿金权利的行为。劳动债权诉讼当事人为劳工和雇主。

劳动争议案件第三人，是指与劳动争议案件的处理结果有直接利害关系，因而参加到原、被告已经开始的劳动争议诉讼中来进行诉讼的当事人。《企业劳动争议处理条例》第22条规定：“与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动或者由仲裁委员会通知其参加仲裁活动。”《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》第十一条规定：“用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，原用人单位与劳动者发生的劳动争议，可以列新的用人单位为第三人。原用人单位以新的用人单位侵权为由向人民法院起诉的，可以列劳动者为第三人。原用人单位以新的用人单位和劳动者共同侵权为由向人民法院起诉的，新的用人单位和劳动者列为共同被告。”第十二条规定：“劳动者在用人单位与其他平等主体之间的承包经营期间，与发包方和承包方双方或者一方发生劳动争议，依法向人民法院起诉的，应当将承包方和发包方作为当事人。”

由上述规定可知，法律设定劳动争议案件第三人诉讼制度在于：

（1）着重保护劳工的合法权益；（2）第三人仅限于劳动合同违约、侵权案件，不包括劳动债权案件，即劳动债权争议案件没有第三人诉讼制度，更没有劳工作为劳动债权争议案件第三人参加诉讼、承担履行劳动债权义务的规定。如果劳动债权争议设立劳工以第三人身份参加诉讼的制度，则意味着劳工为雇主承担劳动债权诉讼风险，意味着劳工相互承担劳动债权诉讼风险，免除或减轻雇主的劳动债权诉讼风险。这与劳动法理和法律精神相违背。

本案郭涛向泸州老窖股份有限公司销售公司主张的“债权”，不是原、被告之间因商业关系、商事行为产生的商业债权，也不是原、被告

之间因侵权关系、侵权行为产生的侵权之债，而是原、被告之间因劳动关系、劳动行为产生的差旅费和促销费之债，即劳动债权。根据《民事诉讼法》和《劳动法》等法律法规规定，解决劳动债权与其他债权的程序不同。解决劳动债权争议应当先经劳动争议仲裁程序，当事人为劳动者和用人单位两方，没有第三人，当事人对劳动争议仲裁裁决不服时，可启动民事诉讼程序；解决其他债权争议，没有劳动争议仲裁程序，当事人为债权人、债务人以及第三人。本案原、被告之间因劳动关系、劳动行为产生的劳动债权，依法应当先经劳动争议仲裁程序，后行民事诉讼程序；当事人为债权人——劳工（被告），债务人——雇主（原告），不应当有第三人。本案被告坚持创设“第三人”参加诉讼制度，意图由“第三人”为其承担劳动债权诉讼风险，没有法律依据，应属违反法律规定的行为，不应获得法院支持。两审法院虽然将第三人方军不应参加诉讼的意见在判决书中完整表述，但仍然通知方军以第三人身份参加劳动债权诉讼，且对方军不应参加诉讼的意见不予裁决，极为不当。

2、劳动争议诉讼时效

劳动争议仲裁（诉讼）时效，是指劳工（劳动者、雇员）申请仲裁或诉讼解决与雇主（用人单位）之间的劳动争议的时间段。确定劳动争议仲裁（诉讼）时效，应从有利于保护劳工合法权益出发，应与民事诉讼关于时效延长、中断、中止的规定相一致。现行《劳动法》规定，劳动争议仲裁时效为60日。劳动争议仲裁时效与劳动争议起算点密切相关。劳动争议起算点，是指劳工与雇主发生劳动争议的时间点。一般情况下，劳动争议起算点从劳工知道或者应当知道其权利被雇主侵害，且主张权利与雇主发生争议之日起计算；特殊情况下，劳动争议起算点从劳工主张劳动权利遭遇不可抗力或者权利难以行使的阻力消除之日起计算。劳工维权遭遇不可抗力或者权利难以行使阻力，实质就是劳动争议时效得以延长、中断、中止的正当事由。因此。劳工因不可抗力或者有其它正当理由超过劳动争议时效的，劳动争议仲裁委员会也应当受理。因为：

（1）法理依据。从合理性上讲，争议的发生需要以当事人一方知道其权利被侵害，并且能够、敢于或愿意与对方争议为前提。若当事人一方尚不知道其权利被侵害，或者虽知道其权利被侵害却不能、不敢或不愿与对方争议，就不可能发生争议。如仅有雇主拖欠劳工工薪的事

实，但双方并无争议，则不发生仲裁时效关于60日期限的规定从拖欠工资之日起算问题。没有发生劳动争议，则劳动争议仲裁时效起算点就不存在。现实中，处于弱者地位的劳工，其权利被侵害而不知道，即使知道其权利被侵害而不能、不敢或不愿与雇主争议，是常见的现象。《劳动法》关于时效的立法初衷是为了及时有效的解决矛盾，提高仲裁部门办事效率，减少案件的积累。然而，由于劳动关系的从属性，劳工与雇主发生劳动争议时往往先通过内部反映或行政途径的方式寻求保护；加之雇主与劳工之间存在隶属关系，劳工或担心与雇主争议而丧失劳动岗位，或害怕报复不愿与雇主搞僵，未能在规定的时间内申请仲裁。如果基于上述原因导致劳工权利丧失，则劳动争议仲裁申请时效不但不是维护劳工权益的法宝，反成为维护劳工利益的羁绊；如果因为劳工通过内部反映寻求解决劳动争议的行为就造成了劳工实体权利的丧失，岂不是对劳工十分不公？与社会正义的基本理念相悖。何况劳动法还鼓励劳工通过协商解决纠纷。拖欠工资、福利、社会保险费、差旅费等是否发生争议，主动权应当掌握在劳工手中。作为劳动关系主体的雇主和劳工，形式上地位是平等的，但实质上是不平等的，他们之间还有一种管理和被管理的隶属关系。雇主所作的行为（包括拖欠工资）具有积极、主动和权利干预的性质，而劳工对此行为则具有消极的性质。劳工如果逆来顺受，容忍雇主的拖欠行为，就不应当视作发生了劳动争议。只有提起劳动仲裁或向企业内的劳动争议调解委员会提出主张，才应当被认为是法律意义上的抗辩和权利防卫。因此，劳动争议发生之日应根据具体情况，以劳工明示形式向雇主表示异议之日，或以雇主明示拒绝支付劳动报酬时，或从劳工实际追偿之日起算。最高人民法院于2004年9月30日公布的《劳动争议司法解释二（征求意见稿）》第十三条规定，明确劳动争议发生之日为：① 用人单位拒绝支付债务或者承诺支付债务的期限届满之日；② 双方未明确债务偿付期限的，劳动者主张权利之日；③ 解除劳动关系，用人单位不能举证证明解除时间的，劳动者主张权利之日。为更有利于保障劳工维权，劳动争议仲裁时效制度除设置60日的期间制度外，还应当设置时效中止、中断、延长制度。仲裁时效中止，是指在仲裁时效进行至期间的最后时段内，因法定的客观事由阻碍劳工行使请求权的，暂时停止仲裁时效期间的计算，待阻碍事由消除后，仲裁时效期间继续进行的制度。劳动争议仲裁时效中止事由应包括：不可抗力的自然和人为因素，受到威胁恐吓等事由。仲裁时效期间的最后时段以15日为宜。仲裁时效中断，是指在仲裁时效进行期间发生了法定的与劳工不行使权利相反的事由，使已经经过的时效期间归于无效，仲裁时效期间重新起算的制度。劳动争议仲裁时效中断事由应包括：向雇主

提出请求、向仲裁委员会提出申诉、向上级行政主管部门反映事实情况、向当地政府告状而主张权利，雇主同意履行劳动债务等事由。劳工如能证明在仲裁时效内提出过权利主张，劳动争议仲裁时效应当从其主张权利之日起重新计算。仲裁时效延长，是指因劳工因特殊事由未在法定的仲裁时效期间行使权利，仲裁时效完成后，由仲裁庭决定对仲裁期间予以延长的制度。这种特殊事由是指阻碍劳工在法定仲裁时效期间行使权利的客观障碍，包括不可抗力或者其他正当理由等。为保障劳工权利，劳动合同依法解除或终止后，雇主未向劳工出具解除或者终止劳动合同的证明，或者未为劳工办理档案、社会保险关系移转手续，劳工因此要求雇主办理相关证明或手续的，不受仲裁申请期间的限制。

（2）法律依据。国务院于1993年发布施行的《企业劳动争议处理条例》第二十三条第一款规定：“当事人应当从知道或者应当知道其权利被侵害之日起六个月内，以书面形式向仲裁委员会申请仲裁；当事人因不可抗力或者有其它正当理由超过前款规定的申请仲裁时效的，仲裁委员会应当受理。”原劳动部劳部发[1995]338号《关于劳动争议仲裁工作几个问题的通知》指出：“《劳动法》第八十二条对一般情况申请仲裁时效作了规定，《条例》第二十三条第二款的规定是对特殊情况的规定，应当继续执行。”原劳动部办公厅劳办发[1996]215号文《〈关于临时工的用工形式是否存在等问题的请示〉的复函》第三条规定：“依据《企业劳动争议处理条例》第二十三条第二款的规定，当事人因不可抗力或者有其它正当理由超过前款规定的申请仲裁时效的，仲裁委员会应当受理。职工对开除或除名决定不服，向用人单位（或上级领导机关）提出申诉，应属于有正当理由，所以，职工对于用人单位（或上级领导机关）重新答复不服而申请仲裁的，重新答复的时间应视为劳动争议发生之日。”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》（法释[2001]14号）第三条规定，劳动争议仲裁委员会根据《劳动法》第八十二条之规定，以当事人的仲裁申请超过六十日期限为由，作出不予受理的书面裁决、决定或通知，当事人不服，依法向人民法院起诉，人民法院应当受理；对确已超过仲裁申请期限，又无不可抗力或者其他正当理由，依法驳回其诉讼请求。本案郭涛主张的差旅费和促销费，产生于2000年5月至2001年12月期间，诉讼（仲裁）主张权利于2004年12月。根据上述法理和法律分析，郭涛主张差旅费和促销费没有超过仲裁（诉讼）时效。对此，泸州老窖股份有限公司销售公司没有异议是正确的，劳动争议仲裁委员会和人民法院没有驳回郭涛的诉讼请求也是正确的。

3、劳动争议诉讼裁判结论

劳动争议仲裁委员会和人民法院解决劳动争议，应当以裁决方式，对程序和实体争议作出裁决。实体裁决是明确争议双方的权利义务。劳动争议案件经仲裁裁决后，无论何方不服仲裁裁决提起诉讼，该裁决都不发生法律效力。劳动争议双方的权利义务有待人民法院予以确定。人民法院对不服仲裁裁决提起的诉讼，应当对当事人之间的权利义务作出实体裁判。劳动争议义务主体不服劳动仲裁裁决提起诉讼的，人民法院不支持义务主体的主张时，应当直接裁判义务主体履行义务，不应裁判驳回诉讼请求；人民法院支持义务主体的主张时，也应直接裁判明确义务主体是否履行义务，或履行义务的范围、方式、时间等，不应裁判驳回诉讼请求。劳动争议权利主体不服劳动仲裁裁决提起诉讼的，人民法院不支持权利主体的主张时，应当直接裁判驳回诉讼请求；人民法院支持权利主体的主张时，应当直接裁判明确权利主体的权利，以及义务主体履行义务的范围、方式、时间等，不应裁判驳回诉讼请求。因此，劳动争议诉讼裁判驳回诉讼请求，仅限于劳动争议的权利主体提起诉讼的主张不被人民法院支持时，不扩大于其他情形的劳动争议诉讼。本案泸州老窖股份有限公司销售公司属劳动争议义务主体，不服劳动仲裁裁决提起诉讼，其主张不被人民法院支持，应当直接裁判其履行义务，不应裁判驳回诉讼请求。一审判决驳回泸州老窖股份有限公司销售公司的诉讼请求不当，依法应予纠正。二审法院改判泸州老窖股份有限公司销售公司于判决生效后5日内支付郭涛出差费用69042元和促销费用53793元是正确的。

(作者:白联洲系泸州市法学会副秘书长)

【返回】