

公司自认管理混乱 却要原经理还钱

# 法院:是否欠款未定 驳回公司诉讼

□本报记者 赵新政

莫说专业从事投资咨询业务的投资顾问公司,就是一般人向其他人讨账,也得向对方说出具体的欠账数额和欠账原因,最好能出示欠条等要求还款的凭证。否则,一旦对方不认账,讨账者只能讨个没趣。单立强(化名)所在的公司就是这样,虽然自称企业管理混乱,却说他在担任总经理期间曾经欠下公司的钱。

“欠账还钱,天经地义。但我不知这账是怎么得来的!”单立强说,他要求公司提供欠款凭证,公司拿不出来。但是,公司却能说出精确的欠账数额而且能够精确到个数。也许是公司真的没有什么证据,所以,其要求偿还欠款的数额来回变化3次:起初是12.4万元,后来是19.6万元,最后变成了27.0274万元。

单立强不按照公司的要求做,公司就将他告到法院。历经一审、二审后,法院于11月22日终审判决:驳回上诉,维持原审驳回公司全部诉讼请求的判决。

## 公司自称管理混乱 却要经理偿还欠款

在投资咨询行业摸爬滚打十几年后,时年36岁的单立强经过严格考核,于2013年1月入职北京一家投资顾问公司。该公司主要从事投资、旅游信息咨询、企业管理咨询,以及市场调查、组织文化艺术交流等业务。经董事会批准,公司决定聘任单立强担任总经理职务,负责企业日常经营管理工作。

“在职期间,我尽职尽责,自认百分之百尽到了勤勉义务。”单立强说,由于他和团队成员的共同努力,公司经营走上正轨,经济效益有所增长,职工队伍趋于稳定,发展势头比较强劲。令他没想到的是,在这种情况下,公司竟然解除了他的职务。

“作为职业经理人,离职清算是一步必不可少的步骤。算算账、交接一下工作,是情理之中的事,也是法律规定的义务。”单立强说,他以为公司经过算账对比能够看到他多年经营下来的成果,可以给他一个客观公正的评价。岂料,公司不但没有给出这样的评价,还莫名其妙地拉出一个巨额账单,要求他还钱。

公司提出,2015年11月至

2017年6月期间,由于财务管理混乱,单立强从公司财务处预支经费后一直未进行有效的报账结算。经核算,其在离职时应当返还公司的款项为27.0274万元。

## 欠款数额变更三次 哪次为准说不清楚

单立强不认可公司的上述说法。

“2015年11月至2017年6月,我担任公司总经理职务。期间,我经手的所有预支费用均已全部用于公司办公。现在,公司要求我返还这些款项没有事实依据。”单立强说,他认可自己在相应期间有12.4万元的预支款未向财务提交票据,但他实际已经支出15.6万元。对于这部分多支出来的差额,他已在另外一起诉讼案件中向公司提出,要求公司向他返还。

“我作为职业经理人,与公司股东职责不同。根据公司授权,我在职责范围内全权处理公司事务,在我正常履行职务的情况下,公司不得事后反悔并无理追究我的责任。”单立强说,在董事会免除其总经理职务后,公司财务处在2017年8月9日两次通知,要求他提供12.4万元的票据予以报销。

“12.4万元,这是公司第一次要求我偿还的欠款。实际上,这不是欠款,是我履行职务时提前预支的款项。”单立强说,在这次交涉过程中,他提供了数额为15.6万元的发票。

“此后,公司可能是不想为我退还差额,就又提出一个数字,这个数额是19.6万元。现在,公司又将数额提高到27.0274万元。”单立强说。

“我认为,公司要钱要得很随意,且没有任何事实依据。”单立强说,他敢保证自己经手的各类款项均为工作费用,其提供的支出明细也能与工作内容一一对应。在各项工作已经开展完毕,工作成果已经交付之后,公司不应当算后账!

由于公司找他三次,说出三个不同数额的欠款,所以,单立强不再与公司沟通,并要求公司在弄清楚确切的欠款数额前不要再找他。

## 是否欠款未能确定 法院驳回公司诉讼

单立强拒绝与公司沟通后,公司向法院提起诉讼。

被诉后,单立强说,依照《最高人民法院关于职工执行公务在单位借款长期挂账发生纠纷法院是否受理问题的答复》的规定,他与公司之间的争议应当按照公司内部财会制度处理,不属于人民法院受理范围。

在法院庭审过程中,单立强将15.6万元的报销票据交给公司,但公司称这些票据中有一部分票据“真实性无法确认,关联性在单立强作出合理、可信的详细说明之前不认可”。

公司辩称,单立强系公司高级管理人员,其预支款“经常一个电话就把钱提走了,他要多少钱就给多少钱”。对于那些用钱名目,都是先由单立强写上去的,之后由财务照着抄上去。

公司提出,正因为单立强的所作所为导致公司财务混乱,董事会才决定免除他的总经理职务。“公司此次讨账,实际上并非要求单立强实打实返还这些钱,而是要求他提供相应票据。”

单立强不认可公司的主张,并称其提交的票据全部符合财务管理规定。

法官询问:“为何在长达近两年的时间未清理结算?”单立强说:“这家小公司账务管理

不科学,我在公司困难时期曾借款给公司,双方之间不断有往来账目,所以,未及时报销。”

公司辩称:“单立强在职时,董事长和股东很少来公司,是怕打击他的工作积极性。因此,没有过问账务报销问题。”

为证明单立强认可有19.6万元的费用未提交票据销账,公司提交电话录音予以证明。但是,该录音并未提及19.6万元这一事实。而单立强虽认可录音的真实性,但否认有此欠款数额。

法院认为,公司已解除了与单立强的劳动关系,双方因预支款发生争议,此种情形不属于《最高人民法院关于职工执行公务在单位借款长期挂账发生纠纷法院是否受理问题的答复》所规范的情形,单立强主张的预支款系在履行劳动合同过程中发生,双方之间的纠纷属于劳动争议,并非单立强所主张的不属于劳动争议案件受理范围的抗辩意见。

根据相关法律规定,发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。本案中,公司未提交证据证明单立强未提交票据清理结算的费用27.0274万元。此外,其提交的录音也无其他有效证据予以佐证,故不能证明单立强尚欠公司19.6万元。对于公司主张的欠款数额,法院不予采信。

本案中,单立强认可其未提交票据清理结算的费用为12.4万元,其提交给公司的票据为15.6万元,已高于其认可的未清理结算费用。公司虽对部分票据不予认可或认为不合理,但未提交有效证据予以佐证,且公司认可自身“财务混乱”,预支款自2015年已陆续发生,公司作为用人单位迟迟未向单立强追索,考虑劳动争议案件中单立强与公司存在管理与被管理关系的特殊性,以及单立强在职期间报销款频繁等实际案情,对公司的意见,法院不予采信。

鉴于欠款事实是否发生、欠款数额是否存在均未确定,法院以事实不清、证据不足为由,裁定驳回公司的全部诉讼请求。公司持理由原诉求上诉后,二审法院于近日终审判决驳回上诉,维持原判。

## 单位未按医院建议批假 员工逾期到岗属于违纪

编辑同志:

我因为患急性上呼吸道感染被医院要求病休半个月,当我持医院的病假建议书向公司请假时,公司认为此类病情休假一周即可,如果到时确需休息再行办理延期手续,故只批给我一周假期。

我觉得公司纯属刁难,在一周假期期满后对公司催促上班的通知置之不理。当我延期8天回到公司时,却被公司解聘。公司的理由是:经过职工代表大会讨论、与职工代表平等协商确定的规章制度中,已明确规定员工连续旷工4天以上,公司有权解除劳动合同。

请问:公司的做法对吗?

读者:花志萍

花志萍读者:

公司的做法并无不当。

一方面,本案所涉公司的规章制度对你具有约束力。

《劳动合同法》第四条规定:“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益规章制度的重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。”

正因为本案所涉公司规章制度的内容并不违反法律的禁止性规定,形式上经过了职工代表大会讨论、与职工代表平等协商确定,因此,该规章制度就对全体员工具有约束力,你自然也不例外。

另一方面,公司解除劳动合同的行为于法有据。

《劳动合同法》第三十九条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位的规章制度的……”

医院出具的病假建议书,仅仅是医院对患病职工病休期限提出的建议或参考,并不具备强制力。因此,员工的实际可休病假的天数,需要由员工与用人单位协商确定或由用人单位结合员工的病情依法确定。

本案中,公司根据你患急性上呼吸道感染的实际情况,认为你只能休假一周,届时如确实仍需休病假再行办理延期手续,继而批给你一周假期的做法并无不当。而你在假期届满后,不仅拒不说情况或办理续假手续,甚至对公司的上班通知置之不理,自行决定按病假建议书,客观上也拖延了8天上班,这种行为无疑属于严重违反公司规章制度的行为,公司自然有权依据前述第(二)项之规定将你解聘。

颜梅生 法官

## 医疗期被终止劳动合同违法吗?

案情介绍:

刘某为某公司员工,于2017年11月1日入职,双方签订了为期2年的劳动合同。自2019年7月20日起,刘某一直患病在家休病假,并持有医院开具的病假条。2019年9月30日,公司向刘某发出《终止劳动合同通知书》,终止双方的劳动合同。刘某认为自己尚在医疗期内,公司是否可以终止劳动合同,因此特来天通南司法所进

行咨询?

法律分析:

按照法律规定,医疗期的期限由劳动者的累计工作年限和在本单位的工作年限决定,从3个月到24个月不等。按照刘某的累计工作年限和在公司的工作年限,刘某的医疗期应为6个月。根据《劳动合同法》第四十二条的相关规定,劳动者在规定的医疗期内,用人单位不得依照《劳动合同法》

第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。根据《劳动合同法》第四十五条的相关规定,劳动合同期满,劳动者在规定的医疗期内的,劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止。公司终止劳动合同时,刘某尚在规定的医疗期内,按照法律规定,公司应将劳动合同延续至刘某医疗期满或医疗终结后,才可终止劳动合同。

工作人员建议刘某根据法律条文和公司领导再次进行沟

通,如还是不能达成一致意见可以申请劳动仲裁来维护自己的权益。



昌平区司法局

·广告·