

# 安排员工出差却不报销费用 离职员工追偿差旅费获法院支持

□本报记者 赵新政

凭借自己过硬的业务技术和科研能力，柳青（化名）入职不久就成为公司手机APP软件研发领域的带头人。由于管理能力强且有敏锐的市场开拓意识，出差办成了他的家常便饭。在职期间，公司不仅对他的出差费用实报实销，而且审核也不严格。可是，他一离职情况就完全变了，甚至连该报销的费用也不报销了。

“我按照公司的要求办理了离职交接手续，但公司没按约定支付拖欠我的工资及差旅费。”柳青说，他无奈申请了劳动争议仲裁。公司知道自己理亏，在仲裁裁决后没对欠薪提出异议。但是，公司找出很多理由，拒绝支付未与他结清的23911.33元差旅费。

针对公司提出的差旅费不属于劳动争议受案范围、相关费用发生在柳青在其他单位工作期间、差旅费单据上的用人单位不是本公司且与本公司无关等理由，二审法院认为，因涉案报销款系为该公司的业务项目而产生，在公司曾经认可该费用并支付过部分报销款的情况下，剩余部分款项亦应由公司予以报销。

据此，二审法院于12月16日终审判决驳回公司上诉，维持原审判决，支持柳青的全部诉讼请求。

## 离职之后产生争议 公司拒付差旅费用

柳青说，他经猎头公司招聘进入北京一家科技公司。入职当天，双方签订了书面劳动合同，期限到2021年12月10日截止。合同约定，柳青主要从事手机APP软件开发工作，并担任研发工程师职务。

2019年10月24日，柳青与公司解除劳动关系。公司向柳青出具《离职证明》一份。该证明的主要内容是：“兹有本单位员工柳青，性别男，身份证号×××。该员工于2017年12月11日入职，离职前担任工程师职务。2019年10月24日，该员工因个人原因离职，并与本公司解除劳动关系。感谢柳青先生一直以来的辛勤付出以及对公司做出的贡献！并祝愿他在未来有更好的发展！”

此外，在双方发生劳动争议后，公司提交了一份柳青的《员工离职交接单》。其中，在财务部分载明“报销28911.33元”，并有财务人员签名。对此，公司主张该报销额仅仅是财务人员对应报销总数的核实，不代表公司同意支付该报销款。公司还表示，上述报销款涉及的发票中有

一部分发票的抬头为北京A企业。对北京A企业的发票，其不同意报销。

针对公司的说法，柳青表示，其开具的抬头为北京A企业的发票，是按公司的要求开具的。其提交的差旅费报销单共计8张，总金额为38911.33元，报销事由均为“山东某项目预算费用明细”。

## 仲裁支持员工请求 公司认为裁决错误

经多次交涉无果，柳青向劳动争议仲裁机构申请仲裁。庭审时，公司认可上述发票涉及的“山东某项目”的相关合同由其公司签订。

另外，公司提交的微信转账截图及银行电子回单截图，证明其给付了柳青部分报销款。但是，公司随后又主张上述款项不是报销款，而是工资或工资及报销款。至仲裁辩论结束，公司仍对其所陈述的工资及报销款的具体数额说不清楚。

柳青认可《员工离职交接单》中的款项为报销款。其中，离职前公司给付10000元，在《员工离职交接单》计算时已经扣除这一部分。离职后公司又向

其给付5000元，故剩余未报销款项为23911.33元。

根据查明的事实，仲裁机构裁决公司应向柳青支付2019年9月、10月被拖欠的工资及多扣的公积金合计15139.29元、支付差旅费报销款23911.33元。公司不服仲裁裁决第二项即差旅费报销款，遂诉至一审法院。

公司的起诉理由是仲裁机构认定事实不清。公司诉称，柳青并非本公司员工，其于2017年12月11日入职北京A企业，从事手机APP软件开发工作。2018年12月11日，因北京A企业经营困难，公司与柳青和北京A企业三方经协商一致，将柳青的劳动关系变更为公司，同时自劳动合同变更之日起由公司履行相应的劳动合同。

据此，公司表示，柳青所主张的报销款系其在北京A企业工作期间发生的费用，与本公司无关。因公司仅仅作作为劳动合同的履行方与柳青进行工作交接，双方之间从未就其发生在北京A企业的报销款达成任何协议，故公司不应支付柳青的报销款。如果柳青一定要追偿此款，其应向北京A企业主张。

另外，公司认为，劳动仲裁机构的裁决适用法律错误，超出仲裁事项范围。根据《劳动争议调解仲裁法》第2条规定，公积金、报销款均不属于劳动争议仲裁事项。而其对此进行裁决，违反法律规定，应当依法撤销或者认定无效。

## 出差系因公司业务 剩余款项亦应支付

针对公司的诉讼理由，柳青辩称其认可仲裁裁决，对于公司所称其2017年入职北京A企业的说法，他不认可。实际上，北京A企业成立于2018年，比他在公司工作整整晚了一年，他入职的单位就是现在的公司，并与公司存在劳动关系。对于报销的事情，公司是一直认可的，其离职是经过公司相关部门认可的。

对于双方争议的事项，一审法院查明，柳青所称报销款项来源于“山东某项目”，公司亦认可该项目由其公司签订。公司提交的微信转账截图及银行电子回单截图，均证明其给付了柳青部

分报销款，后又主张上述款项不是报销款，系工资或工资及报销款，但对工资及报销款的具体数额叙述不清。

结合查明的事实及双方的诉辩主张，一审法院认为，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。

本案中，柳青与公司签订了劳动合同，工资由公司发放。涉案的报销费用系因公司业务项目产生，柳青《员工离职交接单》由公司作出，应报销数额由公司确认。且在柳青离职之后公司支付了部分报销费用，公司主张给付的部分款项不是报销款，但前后陈述不一、数额陈述不清，一审法院对此不予采信。现在，公司以部分报销款发票开具名称为其他单位为由不予报销，该主张证据不足、于法无据，一审法院不予支持。

综合以上情况，一审法院认为，公司应当支付柳青报销款23911.33元。依据相关法律规定，一审法院作出了与仲裁裁决一致的判决。

收到一审法院判决后，公司持原理由、原诉求上诉到二审法院，请求撤销一审判决，改判其无需支付柳青的报销款项。

二审中，公司及柳青均没有提出新的证据，二审法院对一审查明的事实予以确认。

二审法院认为，关于报销款问题，公司出具的《员工离职交接表》财务部门明确载明“报销28911.33元”，而其主张该报销款系发生在柳青在北京A企业工作期间，与公司无关。但是，涉案报销款系因公司的业务项目产生。另外，公司曾认可向柳青支付过部分该报销款，据此，能够认定该笔款项应由公司予以报销。

鉴于公司已经向柳青支付了报销款中的5000元，其还应当向柳青支付尚未报销的款项23911.33元。据此，二审法院认为，公司的上诉请求不能成立应予驳回，一审判决认定事实清楚、适用法律正确应予维持，遂判决驳回上诉，维持原判。

# 第三人侵权造成误工 员工可获得双倍赔偿

编辑同志：

我在上班途中被李某驾驶的摩托车撞伤，并住院治疗92天。交警部门认定李某负事故的全部责任，李某赔偿了住院期间的误工工资等费用。

公司认为交通事故中的误工费赔偿与工伤保险待遇中的停工留薪期工资，均是对员工遭受伤害无法工作而减少收入的补偿，二者不宜重复。我既然已从李某处获赔误工费，自然不能再要求公司支付停工留薪期的工资。

请问：公司的说法对吗？

读者：赖芸芸

赖芸芸读者：

公司的说法是错误的，你就误工而减少的收入有权获得双倍赔偿。

《第八次全国法院民事商事审判工作会议纪要》第9、10条分别规定：“被侵权人有权获得工伤保险待遇或者其他社会保险待遇的，侵权人的侵权责任不因受害人获得社会保险而减轻或者免除。根据社会保险法第三十条和四十二条的规定，被侵权人有权请求工伤保险基金或者其他社会保险支付工伤保险待遇或者其他保险待遇。”“用人单位未依法缴纳工伤保险费，劳动者因第三人侵权造成人身损害并构成工伤，侵权人已经赔偿的，劳动者有权请求用人单位支付除医疗费之外的工伤保险待遇。用人单位先行支付工伤保险待遇的，可以就医疗费用在第三人应承担的赔偿范围内向其追偿。”

最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十二条也指出：“依法应当参加工伤保险统筹的用人单位的劳动者，因工伤事故遭受人身损害，劳动者或者其近亲属向人民法院起诉请求用人单位承担民事赔偿责任的，告知其按《工伤保险条例》的规定处理。因用人单位以外的第三人侵权造成劳动者人身损害，赔偿权利人请求第三人承担民事赔偿责任的，人民法院应予支持。”

上述规定表明，为员工办理工伤保险是用人单位的法定义务，用人单位未为员工办理工伤保险的，即使是第三人原因造成的工伤，用人单位也不能将工伤保险待遇的赔偿责任转嫁他人；员工因第三人侵权造成人身损害并构成工伤，侵权人已经赔偿的，员工有权请求用人单位支付除医疗费（含因治疗工伤而发生的医疗费、护理费、营养费、交通食宿费、住院伙食补助费、残疾辅助器具费等实际支出费用）之外的工伤保险待遇。也就是说，对医疗费用以外的损失，工伤员工有权获得双倍赔偿。

与之对应，因停工留薪期工资不属于工伤医疗费用范畴，所以，工伤员工在获得第三人支付的误工费后，用人单位仍应当支付停工留薪期工资。按照这样的规定，你可以要求公司支付工伤保险待遇中的停工留薪期工资。

颜梅生 法官

# 所有劳动合同都可以约定试用期吗？

近日，读者孟先生向本报反映说，他于2020年11月初进入某公司工作，双方在商谈劳动合同条款事宜时，公司坚持要约定试用期条款，他只好同意。

最终，他们双方签订的劳动合同约定了以下内容：他的工作任务为电脑软件设计，完成软件设计并验收合格时，劳动合同即告终止；试用期为2个月；2个月试用期内每月工资12000元，试用期满后每月工资15000元。

孟先生想知道：该公司约定的试用期合法吗？他在完成任务后离开该公司时是否可以要求支付经济补偿金？

## 法律分析

我国《劳动合同法》所规定的劳动合同种类，包括固定期限的劳动合同、无固定期限的劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同、劳务派遣合同和非全日制劳动合同。根据《劳动合同法》第十九条的规定，订立劳动合同，用人单位与劳动者可以约定试用期。但是，并非订立所有劳动合同都可以约定试用期的。

《劳动合同法》第十九条第三款规定：“以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的，不得约定

试用期。”《劳动合同法》第七十条规定：“非全日制用工双方当事人不得约定试用期。”

本案中，公司就电脑软件设计这一单项任务聘用孟先生，并约定其在完成该项工作任务时双方的劳动合同就自然终止，可见，他们双方所签订的劳动合同属于以完成一定工作任务为期限的劳动合同，显然不得约定试用期，而公司强行约定试用期2个月，这是无效条款。这种违法约定试用期的做法，侵犯了孟先生的劳动报酬权，其所受损失应当得到补偿，即公司应当给孟先生补足2个月试用期的工资差额计6000元。

《劳动合同法》第四十六条第（五）项规定，劳动合同期满，除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

《劳动合同法实施条例》第二十二条进一步明确规定：“以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。”

根据上述法律规定，孟先生在完成电脑软件设计任务后离开公司时，有权要求该公司依法支付经济补偿金。 潘家永 律师