

出纳遇到网络诈骗 公司百万损失谁担

犯罪分子利用网络通讯工具冒充公司领导，对公司员工实施诈骗导致公司经济损失，由此引发的劳动争议该如何认定？

近日，江苏省常州市中级人民法院审结了这样一起劳动争议案件，该案中公司出纳在试用期被骗，导致公司百万元损失，后公司与该出纳签订赔偿协议，约定由出纳全额赔偿，双方对此发生争议并对簿公堂。

最终，法院认定该出纳系履职行为，双方间赔偿协议无效，员工履职风险应主要由公司承担，员工承担与其过错相适应的赔偿责任。

出纳被骗致公司损失百万

2021年2月1日，沈某人职常州市某安装工程有限公司（以下简称工程公司），双方签订劳动合同书一份，约定：沈某为工程公司提供劳动，从事出纳工作，试用期自2021年2月1日至2021年4月30日，试用期内每月工资4000元。

2021年4月1日，某诈骗分子通过工程公司法定代表人陈某某邮箱向沈某发送如下信息：“人员变动较大，整理一份在职人员花名册发到我这个邮箱，备注好部门名字。”沈某以为对方就是公司老总陈某某，遂按其要求将公司在职人员花名册发到对方邮箱，并留言请对方查收。随后，沈某通过微信向陈某某发送信息：“陈总，在职人员花名册已发邮件，请查收。”但陈某某未作回复。

第二天,该诈骗分子又通过陈某某邮箱向沈某回复:“好的,你现在加公司高层QQ工作群 52xxxxxxx,我有工作安排。”沈某遂按其指令加入该QQ群。

2021年4月6日，沈某按QQ群中“陈某某”要求，向其提供了工程公司各银行账户余额明细，后又按其要求分别将五笔总共107万元的款项汇入其指定的周某银行账户。

但事后经核实，上述周某银行账户系诈骗账户。沈某联想到之前向陈某某发微信没有回复，这才如梦方醒，知道被骗了，于是打电话报警。后常州警方将该案作为刑事诈骗案立案侦查。

同日，工程公司与沈某协商处理该被骗款项赔偿事宜，双方签订协议一份，载明如下内容：2021年4月6日，沈某未经工程公司法定代表人陈某某同意，擅自将公司建行账户107万元，分五笔转入周某农业银行账户，后经核实，该账户是诈骗账户，由于沈某的重大过错造成公司107万元资金损失，现已无法追回。双方在协议中约定：沈某在3个月内赔偿公司全部损失107万元及利息等。4月24日，沈某向工程公司支付2万元赔偿款后，不同意继续支付，双方遂发生争议。

工程公司就该案申请劳动仲裁后，常州市某区劳动人事争议仲裁委员会出具不予受理通知书。工程公司遂向法院提起民事诉讼，要求沈某支付拖欠的赔偿款 105 万元及利息。

公司损失该由谁来承担

一审法院审理后认为，工程公司、沈某之间的劳动关系明确，沈某银行转账行为系与其出纳工作岗位相关的业务活动，属于职务行为，其因履行该职务行为而使工程公司遭受的损失也应由工程公司承担，但沈某明显存在重大过失，应负相应的赔偿责任。据此酌情认定沈某应赔偿工程公司损失7万元，扣除已支付的2万元，尚需支付5万元。一审宣判后，工程公司不服，上诉至常州中院。

二审法院审理过程中，工程公司与沈某围绕被骗损失应当由谁承担展开了激烈的唇枪舌剑。

工程公司上诉称，公司提起的是合同类民事诉讼，法院应按合同纠纷审理，而不应按照劳动争议处理。沈某的行为虽属职务范围，但已大大超越其职权范围，且对如此大

额的转账，只是通过 QQ 信息传达，明显超出常人认知范围。因此，案涉款项被骗完全是因沈某重大过失造成。

工程公司还认为，当事人自愿签订的协议是合法有效的，赔偿协议是双方自愿签订，沈某未提供证据证明该协议无效或者可撤销，且其已履行部分义务，应依约继续履行。

沈某辩称,本案涉及刑事犯罪,刑事案件能否追回损失或者追加损失的多少,对于公司起诉标的额是否合理,存在法律事实及因果逻辑上的关系。沈某是否存在过错、应当承担的责任比例,应通过刑事案件综合考虑及评价。

沈某指出，其在履职过程中受到他人欺骗造成公司损失，本身不具有主观故意，不应将公司风险转嫁由劳动者承担。即使认定其有过错，也只能在每月工资范围内扣减，即便公司解雇自己，也应当按其实际工资及生活水平合理扣减。

沈某认为，因劳动者的履职行为是为了用人单位利益，履职所带来的利益和风险均应由用人单位享有或承担。公司疏于对员工监管和培训，自身管理混乱，对案涉骗局负有重大责任，赔偿协议系因公司将自身法定责任全部转移给劳动者，违反公平原则。

员工履职风险应归于单位

常州中院经审理,分别从本案是劳动争议还是一般民事纠纷、员工职务行为造成损失应由谁来承担、案涉协议是否有效等几个方面对本案争议焦点逐一进行评析。

首先,我国劳动争议调解仲裁法第二条规定,用人单位与劳动者因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议,属于劳动争议,适用该法。本案中,双方之间签订有劳动合同,双方劳动关系明确,沈某的

银行转账行为发生在其履行劳动合同过程中，属于履职行为，由此而产生的权利义务关系应受劳动法律法规调整，双方之间并非平等民事主体，故本案应属劳动争议，而非一般民事纠纷。

其次，劳动者的职务行为取得的利益应由用人单位享有，风险也应由用人单位承担，但劳动者在履职过程中因故意或者重大过失造成用人单位损失的，应当承担相应的赔偿责任。本案沈某的银行转账行为系与其出纳工作岗位相关的业务活动，属于履职行为。但沈某在一审中自认其无任何财务和出纳的工作经验，在明知自己系试用期出纳的情况下，未尽谨慎义务，对大额转账支出的要求，未向公司领导确认就直接转账，并造成公司损失，故其对本案的发生存在重大过失。

再次，我国劳动合同法第二十六条规定，用人单位免除自己的法定责任，排除劳动者权利的劳动合同无效。本案中，案涉赔偿协议将公司损失全部转移给沈某，明显排除劳动者权利，也缺乏公平合理性，应属无效。

最后，本案中工程公司在沈某人任职时未进行相关业务培训，也未提供证据证明将公司资金管理办法告知沈某；工程公司未严格执行相关财务制度，将公司资金账户密码交由尚处于试用期的沈某保管并赋予其转账权限，日常财务工作管理流程不规范、存在漏洞，对公司产生的损失负有责任。沈某微信告知陈某某已通过邮箱向其发送在职人员花名册，且公司银行账户变动有银行短信通知，案涉被骗资金分五笔转出，陈某某作为公司负责人和银行短信接收人，未保持警惕、未及时回应，也间接促成了骗局的发生。

据此，常州中院二审驳回上诉，维持原判。

法官说法>>>

劳动者特殊保护

和用人单位权益保护的平衡

在网络诈骗引发的案件中，犯罪分子实施的诈骗行为是造成公司损失的直接原因，但是，犯罪分子诈骗公司财产得逞往往是因为员工的不当履职造成的。因此，公司可以要求履职不当的员工承担赔偿责任，但是，因用人单位和劳动者之间不平等关系的特殊性，用人单位不能要求劳动者承担全部赔偿责任。

在劳动关系存续期间，用人单位既是企业财产的所有人、管理人，也是企业内部生产经营的管理者、监督者。根据报偿责任理论，劳动者的职务行为是为了用人单位的利益，因此，劳动者职务行为造成的损失风险也应当归予利益的享有者即用人单位来承担。用人单位支付给劳动者的对价即劳动报酬与劳动者创造的劳动成果具有不对等性，用人单位作为劳动者所提供劳动成果的享有者，理应承担生产经营风险，如果用人单位将劳动者履职中遭受诈骗造成的损失都要求劳动者赔偿，无异于单方面加重了劳动者的责任，将用人单位生产经营的风险转嫁于劳动者，而用人单位只享有利益不承担风险，显然，此种情况有失公允。另外，劳动者履职中被网络诈骗造成公司损失，报警后公安机关往往会以刑事诈骗案立案侦查，因此，在公安机关侦破该案后公司损失存在被追回以及诈骗犯赔偿公司损失的可能性。本案中，工程公司在网络诈骗后虽然与沈某签订了赔偿协议，但是，该协议将公司损失全部转移给沈某，明显排除劳动者权利，依照劳动合同法第二十六条规定，应认定为无效协议。

但是,劳动者因故意或重大过失造成用人单位损失的,用人单位有权主张劳动者赔偿。根据《工资支付暂行规定》第十六条规定,因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可以按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付。该条款明确因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按劳动合同约定对劳动者享有损失赔偿请求权。但在双方劳动合同并无明确约定的情况下,用人单位是否具有赔偿请求权存在一定争议,但从用人单位求偿权的法理基础来看,除了合同之债请求权外,也具有侵权之债的请求权,故用人单位求偿权不应仅以劳动合同有明确约定为前提,如劳动者的履职存在故意或重大过失情形,应给予用人单位相应求偿权。本案中,沈某在履职过程中存在重大过失,未能安全谨慎地履行劳动合同的义务,应当承担相应的赔偿责任,同时,在重大过失的情况下,赔偿范围应综合考虑劳动者过错程度、工资收入、损害后果、规章制度规定及劳动合同约定等因素酌情认定。

(综合整理自人民法院报)



资料图片