

# 按“老板”指示转账受骗 员工赔偿的边界在哪?

## 法官表示,损失应根据公司在管理上是否存在疏漏以及劳动者的过错大小、偿付能力等由双方合理分担

### 阅读提示

员工在履职过程中遭遇网络诈骗,造成公司巨额损失,引发追责纠纷。法院表示,归责原则的确立应注重对劳动者的保护。用人单位应建立完善严格的管理制度,切实履行管理责任,加强对劳动者的安全培训。

舞蹈公司账户先后向不同案外人转账共计895万元。

后该舞蹈公司发现上述聊天群中“刘某”等公司高管人员均为虚假身份,遂向公安机关报案。经公安机关立案侦查后,公司先后追回被诈骗款项合计50万元,尚有840余万元未追回。

该舞蹈公司遂提起仲裁并起诉,请求姚某、周某、陈某、郑某赔偿公司损失840余万元。后经两级法院审理,4名员工被判决赔偿损失总金额的10%。

### 司法裁判实现双方利益平衡

上述案件中,法院经审理查明:姚某、周某作为办公室工作人员,在未核实身份的情况下,将虚假信息转发给同事并要求财务人员加入非办公常用的QQ软件群聊,未尽到合理审慎义务;陈某、郑某作为财务人员,违反财务会计制度,在未核实身份及未严格按照财务审批流程的情况下,向冒名人员提供的账号转账,致使重庆某舞蹈公司遭受重大经济损失。

审理法官表示,本案系劳动者在履职过程中因重大过失造成用人单位受损的案件,对于重庆某舞蹈公司在本次诈骗事件中遭受的损失,应当根据公司在管理上是否存在疏漏以及劳动者的过错大小、偿付能力以及双方主体地位的性质进行合理分担。姚某、周某、陈某、郑某的行为均构成重大过失,导致该舞蹈公司经济受损,应当依法承担相应的

赔偿责任。

据此,一审法院判决姚某、周某、陈某、郑某对重庆某舞蹈公司损失的10%部分分别承担15%、25%、35%和25%的赔偿责任。

宣判后,重庆某舞蹈公司、姚某、周某、陈某、郑某均不服判决,提出上诉。重庆市第五中级人民法院二审驳回上诉,维持原判。本案争议焦点为,用人单位可否主张劳动者赔偿其在履职过程中,因电信网络诈骗所导致的损失以及赔偿限度与边界的问题。

重庆高院认为,由于劳动者较之用人单位处于弱势地位,归责原则的确立也应注重对劳动者的保护。用人单位应建立完善严格的管理制度,并确保制度规定及时、完整告知劳动者并能切实贯彻执行,同时切实履行管理责任,加强对劳动者的安全培训,封堵可能存在的财务风险和漏洞,避免遭受不必要的损失。

“这一判决,既维护了用人单位的利益,又最大程度保护了劳动者,有效实现了双方利益平衡和公平正义原则。”西南政法大学教授胡大武说。

胡大武表示,用人单位负责提供生产资料和劳动条件,享有经营利益,劳动者在履行劳动合同过程中给用人单位造成损害,在一定程度上和范围内属于用人单位的经营风险,如果将公司制度不健全、管理松散带来的经营风险全部由劳动者负担,显然有失公平。同时,劳动者也负有忠实勤勉义务,在履职过程中应避免损害用人单位利益。

### 员工何种过错应赔偿需严格界定

在上海的一起案例中,从事财务出纳工作的邱小姐也在微信上遇到了骗子。对方通过伪造微信工作群,冒充“总经理”让她转账,公司因此损失10万元。由于邱小姐事后没有赔偿,公司将她起诉到了上海浦东新区人民法院。

法院经审理查明,按照财务制度,出纳都是要领导签字才能转账,邱小姐仅凭一条微信就轻易转出大额款项,存在重大过失。不过之前公司领导都是通过微信告知付款,事后补签字,证明公司财务制度也存在漏洞。法官开庭了解情况后,组织双方进行了调解,最终双方自愿达成协议:邱小姐与公司解除劳动合同关系,赔偿公司损失2万元。

记者了解到,在近年来公开的上百起网络诈骗判例中,超过80%的案件判决涉事员工承担10%的损失,也有部分判决员工承担20%损失,还有个别案件判决员工不承担责任。当下,运用人工智能技术深度合成AI“换脸”“变声”等新型网络诈骗手段更具隐秘性和欺骗性,也对传统的企业管理模式形成了新的挑战。

“履职中受骗劳动者因故意或重大过失给用人单位造成经济损失的,应予以赔偿。但履职中受骗劳动者的过错达到何种程度才应被追究赔偿责任,这一问题需要严格界定。”北京德恒重庆律师事务所李建律师说。

李建认为,“故意”是过错程度最高的一种主观过错,劳动者明知不可为而为之所导致的用人单位损失,显然应予赔偿。但履职中受骗的劳动者,若仅是一般过失或轻微过失也要承担赔偿责任,则是一种苛责。考虑到劳动关系的隶属性以及劳动法律倾斜保护劳动者的一般原则,履职中受骗的劳动者承担赔偿责任的过错程度应以达到故意或重大过失为限。

# 网红博主带短视频账号“出走”引纠纷

## 法院明确,确定账号归属应权衡其经济属性和人身属性

本报讯(记者王伟 通讯员王紫旋 耿亚中)网红博主和传媒公司因合作效果不佳而“分手”,引发一场关于账号的“争夺战”。法院依据双方约定,判决账号使用权归传媒公司。

葛某是一名美食博主,在短视频平台拥有15万粉丝。葛某与某文化传媒有限公司合作,双方签订的协议约定:“葛某将短视频账号交由公司运营,公司为葛某提供直播间建设、直播间运营、广告推广等运营服务……双方任何一方单方面终止本协议视为根本违约,违约方视为自动放弃账号使用权。”后由于合作效果不佳,葛某遂单方面解除合作协议,并将涉案账号带走与他人合作。

传媒公司认为葛某单方面终止合作构成违约,依照合同约定,账号应归属传媒公司。双方由此产生争议,传媒公司诉至法院要求葛某返还账号。

法院经审理认为,在确定短视频账号归属时,除考虑短视频账号名义上的注册人外,还应考虑账号注册、使用、管理和收益等实际情况,在尊重双方当事人约定的基础上,权衡账号的经济属性和人身属性,秉持诚实守信、物尽其用等原则,合理确定账号的归属。

法院认为,短视频账号兼具财产属性与人格属性。本案中,涉案账号发布视频内容与美食制作相关,视频中并无葛某本人出现,故账号未形成以葛某为主的独特标识。粉丝对于账号的喜爱,更多是基于视频内容而非主播个人,故可以认定账号与主播之间并未形成较强的人身依附性。鉴于葛某单方解除合同构成违约,且涉案账号财产属性强于人格属性,涉案账号权属转移并不会贬损其经济价值,故依据双方约定判决账号使用权归传媒公司。

法官提示,当账号人身属性明显强于其经济属性,其账号的影响力是基于主播个人对特定群体的影响力,即离开主播将使该账号经济价值丧失或大幅减损,则不宜认定账号权属与主播分离,可用经济赔偿代替。反之,则可以根据当事人约定依法判定网络账号转移。

# 保险公司拒赔雇主责任险被判败诉

## 判决认定员工在工作中猝死符合保险理赔条件

本报讯 北京某保安公司将员工李某派往京外某工地工作,李某工作期间不幸猝死,保险公司以保安公司将李某外派工作增加了承保风险为由拒绝理赔,保安公司诉至法院。日前,北京市朝阳区人民法院公开开庭审理此案,依法判决某保安公司向李某家属支付保险理赔款22万元。

该保安公司与李某签订劳动合同,约定李某在京外某建筑工地担任保安,公司有权根据工作需要和李某表现调整工作地点和岗位。

保安公司为李某等多位员工向某保险公司投保雇主责任险,保险项目包括伤亡责任限额、医疗费用责任限额、法律费用责任限额,其中工作期间突发急性病身故赔付60万元。

2021年11月某天上午,李某上班期间晕倒,后经当地医院抢救无效死亡。保安公司和李某家属签订补偿协议,一次性补偿22万元并已实际给付。后保安公司向该保险公司索赔被拒。

庭审中,保险公司的代理人称,保安公司投保时并未将员工工作地点在京外这一情况告知保险公司,存在严重过失,导致承保风险增加。根据保险法的有关规定,被保险人未履行明确告知义务,因保险标的的危险程度增加而发生的保险事故,保险人不承担赔偿责任,故保险公司有权拒绝赔偿。

法院经审理认为,本案中《雇主责任险保险单》中仅在首页部分简单载有“被保险人营业范围:北京市行政区域”,并未对营业范围的含义进行定义和解释说明。合同约定的免责条款中,未载明保险事故发生在北京市行政区域外属于保险公司的免责事由。保险公司也未举证证明将“北京市行政区域外发生的事故不予赔偿”作为免责事由向投保人进行了明确告知说明。而且,就李某在北京市行政区域外从事保安工作会导致承保标的风险明显增加这一主张,保险公司亦未举证证明,保险公司的抗辩理由不成立。

综上,法院认定李某是《雇主责任险保险单》载明的某保安公司工作人员,其于工作期间在工作岗位猝死,符合案涉《保险条款》约定的理赔条件,保险公司已向李某家属承担22万元经济赔偿责任,故保险公司应当按约向保安公司支付保险理赔款22万元。(法文)

# 临聘羽毛球教练获认劳动关系

## 判决认为,公司与劳动者形成管理与被管理从属关系

本报讯 近日,湖北武汉市青山区人民法院审结一起涉及灵活就业人员劳动权益的典型案,羽毛球教练张先生获赠1.5万余元。

王先生为了羽毛球教学、租赁场馆等业务需要,注册成立阳光羽毛球公司(化名)。2023年1月,王先生找到其带过的学生张先生,邀请其担任公司羽毛球教练,具体授课时间、地点不固定,张先生需按照王先生的安排给公司学员及社团授课,每月报酬按教学课时计算,由王先生发放,并按其要求对外以阳光羽毛球公司的名义带学员参加比赛。双方未签订劳动合同或劳务合同,张先生在工作期间,自行通过个人流动窗口灵活就业人员缴纳社会保险费用。

2024年3月2日,张先生与王先生商议合伙经营承包另一羽毛球馆未果后,就再没有了业务往来。7月4日,张先生诉至青山区人民法院,请求确认其与阳光羽毛球公司的劳动关系,并要求公司支付其提供劳务期间的社会保险费1.5万余元。

案件审理中,阳光羽毛球公司称张先生系王先生聘请,是王先生个人行为,与公司无关,公司与张先生之间不存在劳动关系。法官认为,劳动关系的确认应结合双方实际履行情况对双方之间是否形成管理与被管理的从属关系进行实质审查。

经审理查明,张先生虽受王先生邀请从事羽毛球教学工作,但王先生系阳光羽毛球公司的法定代表人,张先生工作期间,由王先生按月向其发放报酬,且其从事工作内容系公司业务范围,可以认定王先生聘用张先生并向其支付工资的行为代表了公司。双方虽未签订劳动合同或劳务合同,但实际形成管理与被管理的从属关系,故认定张先生与阳光羽毛球公司存在劳动关系。法院依法判决阳光羽毛球公司向张先生支付社会保险费损失1.5万余元。(邹明强 王晶)



### 守护青春不“毒”行

10月8日,安徽省马鞍山市含山县公安局花山派出所联合禁毒大队走进辖区育才实验学校,开展以“禁毒知识进校园 守护青春不‘毒’行”为主题的禁毒宣传活动。活动中,民警通过仿真毒品展示、禁毒知识竞赛答题、观看禁毒知识短视频等方式,向在场师生讲解了毒品的种类、危害,进一步强化了“识毒、防毒、拒毒”意识和能力。 本报通讯员 冯善军 摄

## 最高法发布依法审理旅游纠纷典型案例,明晰安全保障责任边界,同时强调——

# 个人是自身安全注意义务的第一责任人

峨眉山旅游环保法庭要求峨眉山管委会对其进行赔偿。

峨眉山旅游环保法庭到场开展调解。法庭认为,峨眉山管委会虽然设置了栏杆、警示标语等,但并未完全尽到安全保障义务。张某未遵守景区关于保持安全距离的警示要求,进入猴子聚集区逗猴、喂猴,也未完全尽到相应注意义务。同时考虑到张某仅需接种疫苗,不构成伤残等级,由峨眉山管委会补偿张某疫苗费用1000元。

针对该案的典型意义,最高法阐明,景区经营者、管理者对景区内可能发生的危险和损害应当有充分的预见性,全面履行通知、排查、告知、提醒、注意等义务,保障游客的人身或财产安全免受侵害,否则应当承担相应责任。游客作为自身安全注意义务的第一责任人,进入景区后应当自觉遵守安全管理制度,文明旅游,安全旅游,不主动挑逗、攻击或伤

害景区内的野生动物,避免发生意外,否则亦应当承担相应责任。

近年来,瀑降、漂流、溯溪、跳潭等小众户外运动热度飙升。这些项目具有较高风险,如果在没有充分准备、缺乏安全保护的情况下盲目“打卡”所谓网红线路尤其是野生线路,容易酿成险情。江某卫等诉浙江省江山市某旅游公司案就是一例。

2022年8月20日,江某卫及其妻徐某仙携家属一行多人至浙江省江山市某景区溯溪郊游,但未购买门票。活动中,徐某仙坠崖身亡,坠亡地点不在景区游览线路范围内。江某卫、徐某仙的亲属向法院起诉,请求判令开发经营景区的某旅游公司承担赔偿责任。

浙江省江山市人民法院一审认为,徐某仙一行未购票私自进入景区,未与经营、管理事发景区的旅游公司形成旅游服务合

同关系。从公安机关勘验记录以及现场查勘情况看,徐某仙的坠亡地点位于溪谷险要、人迹罕至之处,无可通行道路或野路,远离景区正常游览范围。旅游公司不存在景区设施维护不到位、未设立禁止区域情形。溯溪系风险性较高的户外活动,活动参与者自身应当充分认识、预判并妥善管控风险。故判决驳回原告的诉讼请求。该判决已生效。

本案系旅游经营者已尽到安全保障义务而不承担责任的典型案例。人民法院严格公正适用法律规定,依法判决已尽到安全保障义务的公共区域管理者不承担赔偿责任,有助于引导户外活动参与者树牢“个人是自身安全注意义务的第一责任人”的价值理念,强化自我保护意识;同时对于明晰安全保障责任边界,促进景区加强管理,具有积极意义。

本报记者 李国

近年来,因劳动者在履职中遭受网络诈骗,给用人单位造成损失而引发的赔偿纠纷时有发生。重庆某舞蹈公司办公室工作人员,未经核实就应“老板”要求拉QQ小群,进群财务人员按“领导”指示将895万元转入诈骗账户,报警后仅追回50万元。该案日前入选重庆法院2023年度十大典型案例。

无独有偶,江苏丹阳市某科技公司财务人员盛女士被拉入一个微信群,“企业负责人”让其将700万元转到某账户,并表示“备注往来款,手续后补”。“平时公司三令五申严格执行财务制度,负责人的举动让人费解。”盛女士突然想起,反电诈宣传中常见“冒充领导”要求付款,她便立即中止转账操作,为企业保住了700万元。

员工在履职过程中遭电信网络诈骗,如果造成公司巨额损失,该不该赔?赔偿的边界和限度在哪里?

### 按“领导”指示转账被骗895万

记者近日从重庆市高级人民法院获悉,姚某、周某、陈某、郑某均系重庆某舞蹈公司员工。2021年3月,办公室工作人员姚某收到一封发件人名为“李某”(该公司集团董事长长名)的电子邮件,内容为“为加强防控工作统一工作制度安排,现已建立新QQ办公专用群,收到邮件通知,即刻加入工作群”。

姚某随后将该邮件内容转发同为办公室工作人员的周某。周某加入该群后,应群内备注名为“刘某”(该公司负责人名)的要求,通知财务人员陈某和郑某入群。当天,郑某、陈某根据群内“刘某”的指示,通过该

### 青岛市北区总工会

## 多措并举推进劳动争议协同化解

本报讯(记者张婧 通讯员匡润金)记者从山东省青岛市市北区总工会获悉,今年市北区总工会探索劳动领域基层治理新路径,不断完善劳动关系协商协调机制,维护劳动者合法权益。

市北区总工会依托现有的共享职工之家、劳动者驿站和8个劳动者聚集的街道总工会,全力打造27个“三尺惠工”法律服务站,满足职工需求。

“三尺惠工”法律服务站以“方便职工、就近调解”为原则,采取律师固定时间段坐班和职工电话预约点单式服务相结合,探索构建“驿站枫桥”一体化维权服务体系,打通服务职工群众“最后一公里”,解决职工急难愁盼问题。

市北区总工会探索构建“职工入职前普法教育工作机制”和“集体合同签订指导服务机制”,与街道工会和律师团队合作,通过线下发放法律宣传册、送法到企业、普法大讲堂,线上依托“两微一端”平台进行普法宣传,提高职工维权意识。

市北区总工会依托12351热线平台网络端、法律援助热线等资源,与人力资源和社会保障局紧密联动,构建了一套科学完善的预警机制。此外,将“一函两书”作为强有力的监督工具,纳入工会劳动法律监督的长效机制,针对多渠道发现的违法线索实施精准监督。

此外,市北区总工会通过整合信访案件、12351热线、12345热线接办案件、人社部门大数据监测预警信息、网上舆情、工会法律咨询和法律援助等信息资源,对违法线索进行深度挖掘和精准定位。精准发出“一函两书”16份,通过定期对企业进行重点监督检查,持续跟踪整改落实,确保问题得到彻底解决。

本报记者 卢越

在峨眉山景区逗猴时被猴子抓伤,谁来担责?不买门票走野生线路结果坠亡,景区该不该赔?

近年来,随着人民生活水平的提高,旅游市场发展迅速,起诉到人民法院的旅游纠纷案件呈持续增长态势。近日,最高人民法院发布人民法院依法审理旅游纠纷典型案例,引导景区依法规范管理、游客依法维权。

在其中一起案例中,2017年8月,张某听闻峨眉山的猴子活泼可爱,与人亲近,专程来到峨眉山景区观猴,不顾游客应与猴子保持安全距离的警示要求,进入猴子聚集区逗猴、喂猴,不慎被猴子抓伤。在接受峨眉山风景区管理委员会工作人员救护后,张某向