履职中受骗劳动者应适当赔偿因故意或重大过失给用人单位造成的经济损失

——某广告有限责任公司诉李某劳动争议案

【案件基本信息】

1.裁判书字号

北京市第三中级人民法院（2019）京 03 民终 12143 号民事判决书

2.案由：劳动争议

3.当事人

原告（上诉人）：某广告有限责任公司（以下简称海旅广告公司）

被告（被上诉人）：李某

【基本案情】

2001 年 10 月 20 日，李某取得会计从业资格证书，一直在传媒行业从事会计工作。海旅广告公司与海南某传媒公司共用一个办公地点，人员混同。2010 年 3 月 1 日，李某入职海旅广告公司，负责该公司的财务工作。2011 年 4 月 1 日，李某又与海南某传媒公司签订劳动合同，约定李某担任广告经营中心财务部门会计主管，并同时处理海旅广告公司的财务工作。海旅广告公司未制定财务管理制度，2011 年 3 月开始该公司未再设置专职财务人员，在日常转账中存在管理人员仅口头同意，后补签字的情况。李某现仍在职，月工资标准为 1.28 万元。

2018 年 5 月 29 日上午，海旅广告公司法定代表人李华出差不在北京。该日 10 时左右，李某收到一封署名为“李华”的 QQ 邮件，让李某添加“李华”工作 QQ 号。李某便添加了此 QQ 号，“李华”开始与李某对话。后李某在“李华”的指示下使用一级网银 U 盾，通过网上银行将海旅广告公司账户名下的 38 万元分 8 笔转至”邓钦仁”个人账户，并将转账截屏发给“李华”。上述期间，QQ 系统共四次向李某发出安全警示，李某未直接与李华取得联系予以确认。2018 年 5 月 29 日 14 时左右,“李华”通过 QQ 再次指示李某以违约金的名义向”邓钦仁”个人账户支付 38 万元时，李某意识到遭遇了网络诈骗，遂拨打 110 进行报警，警方已立案，但该刑事案件尚未侦破。

海旅广告公司认为，李某会计从业经验丰富，却受网络诈骗导致公司巨大损失，主观上存在重大过失，要求李某赔偿经济损失 38 万元。李某认为其不存在故意违法付款的行为或失职行为，没有赔偿义务。

【案件焦点】

1.李某遭遇网络诈骗而实施的会计转账行为是否属于重大过失导致的失职行为，是否应当赔偿海旅广告公司因此而遭受的经济损失；2.李某应当承担赔偿责任的范围。

【法院裁判要旨】

北京市朝阳区人民法院经审理认为：因劳动者过错，给用人单位造成经济损失的，应予适当赔偿。考虑到劳动关系的特殊性，劳动者的过错程度应达到故意或重大过失的程度。李某具有丰富的财务会计

工作经验，在违反正常转账流程的情况下草率向他人个人账户进行大额汇款，未尽到一名专业财务会计人员应尽的基本审慎注意义务。李某的行为已构成重大过失，应对给海旅广告公司造成的经济损失承担适当的赔偿责任。

在确定损害赔偿数额时，应在用人单位和劳动者之间合理分配风险和损失。劳动者在履行劳动合同过程中给用人单位造成损害，在一定程度和范围内属于用人单位的经营风险，应当由用人单位承担。另外，用人单位对损害的发生也有过错的，可以减轻劳动者的责任。海旅广告公司没有专门的财务规章制度，无严格的审批手续，缺乏监督制约，在制度设计和操作规范方面均存在漏洞；缺乏专职财务人员，与关联公司对李某混同用工，在人员及财务方面存在管理不当，是本案发生的重要原因。故，综合考量李某的工作性质、工作经验及工资收入，海旅广告公司及李某的过错程度、损害后果，以及双方风险防范、损失负担能力等情况，根据公平原则、诚实信用原则，海旅广告公司的损失应由李某承担 10%为宜。

综上，依据《中华人民共和国劳动法》第三条、第四条、第七十八条，《中华人民共和国劳动合同法》第三条、第二十九条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国侵权责任法》第六条、第二十六条之规定，判决如下：

一、李某于本判决生效之日起七日内赔偿海旅广告公司经济损失 38 000 元；

二、驳回海旅广告公司的其他诉讼请求。

海旅广告公司不服原审判决，提起上诉。北京市第三中级人民法院同意一审法院裁判意见，依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

【法官后语】

用人单位诉求劳动者赔偿损失的案件，常见情形为劳动者履职期间损坏单位财物或泄漏工作秘密造成用人单位损失。近年来，因劳动者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，也时有发生，本案即是典型。在何种情况下履职中受骗劳动者应赔偿用人单位损失，以及具体赔偿额度如何确定，本案是一个很好的分析样本。

（一）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。

劳动者对用人单位负有忠实义务，在履行职务行为的过程中，应避免给用人单位造成损失。若劳动者存在过错给用人单位造成重大损失，应承担相应赔偿责任，这符合过错责任的一般原理，通常也符合用人单位规章制度的规定和双方劳动合同的约定。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。

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所导致的用人单位损失，显然应予赔偿。按照注意程度不同，过失分为重大过失、一般过失和轻微过失。所谓重大过失即行为人欠缺一般人具有的起码注意，其只要稍加注意，损失本不会发生，其漠不关心的冷漠态度已达到极致，从而与故意在法律和道德的应受谴责程度上已

相差无几。一般过失即行为人缺乏具有一般知识、智力和经验的人诚实处理事物所应有的注意。轻微过失即行为人缺乏极谨慎而精细的管理人的注意。一般过失或轻微过失由于所要求的注意程度极高，在一般情况下的一般人可能都会犯此过失。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。

当然，用人单位可以通过制定员工手册等规章制度，对存在一般过失或轻微过失的劳动者进行适当合理的规制，以便督促劳动者提高履职过程中的注意程度，防止产生或扩大损失。

（二）赔偿金额应以实际损失为基础，兼顾当事人的过错程度以及风险防范、损失负担能力等综合因素，根据公平原则和诚实信用原则予以确定。

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，在一定程度和范围内属于用人单位的经营风险，应当由用人单位承担。用人单位对损害的发生也有过错的，可以减轻劳动者的责任。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。用人单位的风险防范、损失负担能力一般均高于劳动者，在确定具体损害赔偿金额时，应在用人单位和劳动者之间合理分配风险和损失。

因此，劳动者需要赔偿的损失应在用人单位实际遭受的经济损失范围内确定。对于产生的实际损失，应由用人单位进行举证证明，无

法证明产生的实际损失金额的，应承担举证不能的不利后果。在实际损失确定后，还需考虑双方的过错程度以及风险防范、损失负担能力等情况，根据公平原则、诚实信用原则，综合衡量后予以确定。

综上，本案提出的“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；赔偿金额应以实际损失为基础，兼顾当事人的过错程度以及风险防范、损失负担能力等综合因素，根据公平原则和诚实信用原则予以确定”的裁判规则，可为履职中受骗劳动者赔偿损失类案件裁判标准的完善提供有益的借鉴，具有参考价值。