

北京一酒店员工利用系统漏洞“顺”走公司900余万元，一机构管理人员成立关联公司“中饱私囊”……公安机关提醒——

筑牢“防火墙”防范职务侵占

阅读提示

北京公安机关在打击侵害企业合法权益的各类经济犯罪时发现，由于风控意识薄弱、合规管理缺失，部分企业内部易滋生职务侵占、挪用资金、商业贿赂等犯罪，企业内部管理漏洞往往为员工实施职务侵占提供了“便利”条件。

事务所高级合伙人、最高人民检察院“控告申诉检察专家咨询库”特聘专家律师王馨全告诉记者，正是因为该酒店在法务和财务方面管理失控，才导致员工能够长时间操作管理账号，非法侵占公司财产高达900余万元。

记者采访发现，企业内部管理漏洞往往为员工实施职务侵占提供了“便利”条件。

近日，北京市公安局西城分局接到报案称，一家机构的员工鲁某涉嫌非法侵占公司财物。原来，鲁某成立了关联公司，利用职务便利将本应直接向该机构支付的服务费全部支付给关联公司，悄然扣除一部分费用后，再将剩余部分交给该机构。后因客户不满意服务质量要求退费，直接与该机构联系，该机构才发现合同签署方实际上是鲁某控制的关联公司。

“在这个案件中，客户签订服务协议，本经法务审核，每份合同签署后机构应有备份，合同流和现金流应当一致，财务应当确保每笔资金、合同中的支付主体和金额均一致。”王馨全说。

在另一起案件中，北京市公安局通州公安分局经侦支队调查发现，某科技公司员工李某根据公司安排在某啤酒品牌开展宣传活动时，为其制作、运维贴在啤酒包装上的二维码，用户在扫码后可获得1元至2元不等的现金奖励。因李某具有在系统修改二维码及奖金数额的权限，其操控数十名亲友进行微信扫码，每次领取奖金几千元不等，2022年11月以来，共侵占公司用于活动的奖金600余万元。

王馨全建议，企业应当强化计算机信息系统安全保障、数据合规、法务和财务监管措施，提高员工守法意识，及时纠正其不当及违法行，营造规范管理的企业文化。

“大部分涉案员工在案发后都能认罪认罚，积极退赔，后悔当初受利益驱使，存在一定的侥幸心理，最后走上违法犯罪的道路。”朱益夏说。

刑法第二百七十一条规定，根据侵占财物数额的不同，刑罚包括3年以下有期徒刑。

涉案员工受利益驱使心存侥幸

“以上案例都是近年来比较常见的新形势犯罪，由于一些中小企业主对现代化企业管理不熟悉，信息系统存在漏洞，而个别员工利用工作便利，越权使用信息系统、篡改数据，导致犯罪的发生。”朱益夏分析说。

王馨全也认为，职务侵占容易发生在粗放型管理、财务管理不规范、缺乏内部审核和法务监管的企业中，有一定独立管理权限的员工在缺乏监管的情况下容易发生职务侵占的情况。

企业内部管理怎么补足漏洞，防止职务侵占的风险？中国社科院法学所社会法室副主任王天玉建议，企业应定期更新和完善企业内部管理流程，形成部门之间的衔接配合和互相监督制衡。同时，通过引入常规性的审计制度完善监督机制。此外，企业还可以通过聘用律师或专业审计人员对经营进行合规把控，及时发现风险。

王馨全建议，企业应当强化计算机信息系统安全保障、数据合规、法务和财务监管措施，提高员工守法意识，及时纠正其不当及违法行，营造规范管理的企业文化。

“大部分涉案员工在案发后都能认罪认罚，积极退赔，后悔当初受利益驱使，存在一定的侥幸心理，最后走上违法犯罪的道路。”朱益夏说。

刑法第二百七十一条规定，根据侵占财物数额的不同，刑罚包括3年以下有期徒刑。

或拘役、3年以上10年以下有期徒刑、10年以上有期徒刑或者无期徒刑，并处罚金。

“被判定职务侵占罪后，不仅要承担法律后果，还会对个人信用和社会声誉造成负面影响，对未来就业及生活产生不利影响。”王馨全说。

外部监管协同发力筑牢“防火墙”

“预防职务侵占罪的发生，除了企业提高自身管理水平以外，还应当充分发挥相关行政部门的监督管理职责。”王天玉认为，比如，在企业集中的产业园开展培训，对企业员工进行普法宣传；或者通过“法治体检”进企业等活动为企业上门提供法治服务，帮助企业堵住管理漏洞。还可以发挥司法大数据的优势，提示企业在相关领域进行风险防范。

为了保障民营经济高质量发展，公安机关始终聚焦涉企经济犯罪风险防范，对侵害企业合法权益的各类经济犯罪进行严厉打击。

元伟告诉记者：“我们一方面与市场监管部门和行业协会信息互通、合作共建，另一方面面向科创型中小企业、互联网服务、金融证券等多种不同类型行业企业发送经侦提示函，助力企业及时修复薄弱环节、管理漏洞。”

元伟透露，针对一些中小企业自身监管有难点的现实困难，北京市公安局经侦总队会同市工商联建立了警企服务机制，依托固定站点定期进行警企恳谈、日常走访、政策传达和普法培训等护企优商工作，对企业关切问题当面答疑解惑。

“案件办得再好，不如不发生。”元伟说，他们常态化开展护企优商宣传，向企业普及常见涉企经济犯罪相关法律法规；先后前往多家头部企业上门授课，结合具体案例揭示涉企犯罪行为常见表现形式，预防职务侵占等涉企经济犯罪的发生。

司法部发布贯彻实施新修订行政复议法典型案例

行政复议机构化解老旧小区增设电梯矛盾

本报讯（记者卢越）11月19日，司法部发布第四批贯彻实施新修订的行政复议法典型案例。在其中一起涉及老旧小区加装电梯案例中，行政复议机关依法中止案件审理，为调解提供时间保证，同时积极开展现场调查勘察，推动修订相关规范性文件，解决了老旧小区增设电梯的群众急难愁盼问题。

案情显示，申请人文某、宋某等人系某老旧小区业主，因出行不便，向被申请人四川省某市自然资源和规划局提出增设电梯申请。被申请人受理后，认为申请人增设的电梯位于临街面，且突出于建筑主体立面，按照某市住房和城乡建设局等七部门《关于进一步推进既有住宅电梯增设工作的实施意见》（以下简称《意见》）要求，作出暂不能批复同意的回复。申请人不服，向市人民政府申请行政复议，请求撤销被申请人作出的回复，并对增设电梯申请重新审查。

行政复议机构进行了现场调查及听取意见，了解到拟增设电梯单元老年人居民占比达60%，增设电梯意愿非常强烈，且已征得相邻权人同意。通过现场勘察发现，拟增设电梯单元所临街道并非城市主要道路，单元楼与街道之间有围墙遮挡，且与街道不平行，对城市风貌影响不大。行政复议机构进一步听取被申请人意见，了解到导致被申请人不能批复同意的原因是《意见》第五条关于“原则上不得在建筑临街面设置电梯”的规定。调查中，行政复议机构还了解到，该《意见》正在修订之中。

为实质化解行政争议，行政复议机构决定组织双方进行调解。行政复议机构适用新修订行政复议法相关规定，在取得当事人同意后中止该起案件审理，为调解工作提供时间保证。最后，因当事人和解，行政复议中止原因消除，行政复议机构依法恢复案件审理，申请人撤回行政复议申请，行政复议终止。

新修订的行政复议法实施以来，各级行政复议机关化解了一大批涉及群众切身利益的矛盾纠纷。在2024年上半年收到的29.2万件行政复议案件中，复议后未再进入行政诉讼程序的为20.2万件，案结事了率达89.4%，比2023年的76.8%提高了12.6个百分点。

工程师借职务之便获取虚拟货币牟利

构成非法获取计算机信息系统数据罪，获刑3年半

本报讯 随着区块链技术的应用与发展，比特币、以太坊等虚拟货币产生，有人为了非法牟利却动起了歪心思。北京市昌平区人民法院日前发布一则案例，员工利用职务之便获取虚拟货币牟利，构成非法获取计算机信息系统数据罪。

张某在某网络公司担任区块链工程师一职。2020年7月，他在参与公司开发某项目期间，得知项目账户内存有大量以太坊，想攻击公司账户来获取以太坊。于是张某借工作之便，以“代码学习”为由，向同事索要超出其工作权限范围的程序代码和私钥。

据张某称，他曾加入某“技术交流群”，将代码和私钥分享至该群，邀请群成员破解代码并攻击公司账户，获取106.15个以太坊。张某将获得的以太坊进行“洗币”操作，将以太坊换算成其他形式货币后，通过多个账户转移，再转回其本人账户。经核算，张某共非法获利人民币38329.76元。

北京市昌平区法院经审理认定被告人张某违反规定，向他人索要程序代码和私钥，非法获取公司计算机系统中以太坊信息，并将部分以太坊交易获利的事实。张某在没有权限的情况下，非法获取存储在计算机系统中以计算机数据形式存在的虚拟货币信息，其行为已经构成非法获取计算机信息系统数据罪。公司管理漏洞和工作人员失误不是张某实施犯罪的免责理由，法院对相关意见不予采纳。

最终，法院依法判决被告人张某犯非法获取计算机信息系统数据罪，判处有期徒刑3年6个月，罚金6万元，追缴违法所得38329.76元。二审裁定驳回上诉，维持原判。

法官表示，虚拟货币并非我国的法定货币，无法在日常生活中使用虚拟货币购买商品或者服务。我国明令禁止交易平台从事虚拟货币的兑换业务、买卖虚拟货币、为虚拟货币提供定价和信息中介等服务。任何为中国居民提供虚拟货币交易服务的个人或交易所均涉嫌开展非法金融活动。（法文）

工伤职工未及时申请延长停工留薪期被“扣钱”

法院认定停工留薪期为12个月，公司应支付职工治疗期工资

本报讯（记者吴铎思 马安妮）没来得及申请停工留薪期，工伤职工受伤期间工资如何发放？新疆某物流公司的苏某因工伤而奔波治疗，未能向公司申请延长停工留薪期，双方就停工留薪金额对簿公堂。法院认定苏某停工留薪期为12个月，该公司须向苏某支付就就医治疗期间停工工资。

2021年1月1日，苏某与该物流公司签订了为期两年的劳动合同，每月工资为5000元，双方依法参加社会保险。2021年7月29日，苏某因交通事故身体受伤，后被认定为工伤，鉴定为二级伤残。自住院治疗后，苏某陆续辗转于多家医院治疗达11次，其间并未向公司提交延长停工留薪期的申请。2023年7月，苏某向新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市米东区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，裁决表明物流公司应向苏某支付20.7个月的护理费143434.10元，支付停工留薪期工资85168元。

物流公司不服，提起诉讼。该公司认为，公司并未收到苏某关于延长停工留薪期的申请，且苏某也从未向劳动能力鉴定委员会确认延长停工留薪期，视为自愿放弃权利。

法院认为，尽管苏某并未向公司提交延长停工留薪期的申请，但从他11次住院就诊记录可看出，苏某一直在接受工伤医疗中，伤情明显属于严重情形。在审理过程中，苏某并未提交经由劳动能力鉴定委员会批准延长的证据。因此，乌鲁木齐市中级人民法院认定苏某停工留薪期为12个月。同时，新疆某物流公司已向苏某支付2022年8月至11月期间工资，仍需支付2021年10月、12月、2022年1月至6月工资，共33730元。

审理该案的法官指出，依据相关规定，职工患病或者因工负伤，根据本人实际参加工作的年限和本企业工作年限长短，享受3个月至24个月的医疗期。对于某些患特殊疾病的职工，在24个月内尚不能痊愈的，经企业和当地劳动部门批准，可以适当延长医疗期。因此，苏某在治疗工伤期间，虽未向公司提供劳动，但结合其二级伤残实际情况，公司仍应支付苏某治疗期间工资。

冬日走访 守护安全

公司未能证明规定课程付费的员工手册经合法程序制定被判败诉

本报讯（记者庞慧敏 通讯员赖隽群 蒋少萱）

员工在公司从事指导师工作时，其女儿享受了公司提供的直系子女早教课程福利。此后，咨询公司与姜女士产生劳动争议纠纷，向鱼峰区法院提起诉讼，请求法院判令姜女士支付课时费2万余元。

姜女士对此大为诧异，她表示：“公司给我女儿授课是给员工提供的福利。之所以签订课程销售协议，是因为公司称这样方便在电脑系统查课、扣课。当时，公司明确说明只有旷课才要付费。咨询公司审批通过‘福利课’申请、出具收款收据、两年内均未停课或催收费、多次续课等行为，都印证了课时费由公司承担的事实。”

咨询公司则向法院提交了落款日期为2017年6月28日的文化传播公司员工手册。该手册载明，“员工福利课”，正式聘用员工享有以优惠价为其直系亲属购买课程的福利。

案件审理过程中，姜女士申请咨询公司前员工常某、文化传播公司前员工尹某出庭作证。二人均表示，他们与前东家签订劳动

姜女士的女儿共上了123节课。

此后，咨询公司与姜女士产生劳动争议纠纷，向鱼峰区法院提起诉讼，请求法院判令姜女士支付课时费2万余元。

姜女士对此大为诧异，她表示：“公司给我女儿授课是给员工提供的福利。之所以签订课程销售协议，是因为公司称这样方便在电脑系统查课、扣课。当时，公司明确说明只有旷课才要付费。咨询公司审批通过‘福利课’申请、出具收款收据、两年内均未停课或催收费、多次续课等行为，都印证了课时费由公司承担的事实。”

咨询公司则向法院提交了落款日期为2017年6月28日的文化传播公司员工手册。该手册载明，“员工福利课”，正式聘用员工享有以优惠价为其直系亲属购买课程的福利。

案件审理过程中，姜女士申请咨询公司前员工常某、文化传播公司前员工尹某出庭作证。二人均表示，他们与前东家签订劳动

合同时，公司承诺员工可享受直系子女早教课程福利，不需要付费，他们均未见过所谓的员工手册。

鱼峰区人民法院审理后认为，用人单位制定涉及劳动者切身利益的规章制度，应经职工代表大会或全体职工讨论并向劳动者公示后，才能作为确定双方权利义务的依据。姜女士与用人单位签订的劳动合中没有写明员工手册的详细内容，咨询公司也没有提交充分证据证明其主张“员工福利课”为付费课程所依据的员工手册经过职工代表大会或全体职工讨论并向劳动者公示，员工手册不能作为确定双方权利义务的依据。

法院认为，咨询公司、姜女士签订的课程销售协议中的“员工福利课”是咨询公司向姜女士免费提供的，咨询公司要求姜女士支付课时费缺乏事实和法律依据，判决驳回咨询公司的诉讼请求。目前，该判决已发生法律效力。