

# 如何远离职场中的刑事责任风险?

专业人士提醒:职场人士须做好职务犯罪风险防范

□通讯员 吴迪 本报记者 屈斌

对于职场人士,特别企业管理人员来说,多从事案头工作,很少抛头露面,却也有可能因自身职务行为而被追究刑事责任。究其原因,在我国刑法在社会经济活动领域中的调整力度不断加大,以及企业人力资源管理活动的宽度与深度不断拓展。然而,目前很多企业管理人员对执业行为的刑事责任风险认识却存在着盲区。由此,笔者结合典型案例,整理了企业管理人员在执业过程中易形成的刑事责任风险,由此,一方面促使企业管理人员对相关刑事责任风险提高警惕,一方面提醒职工发现所在企业有违法犯罪行为时做好自我保护,维护自身合法权益。

## 受贿罪

**【案例】**2014年5月,原阿里集团人力资源部组织文化与沟通副总裁王凯因犯非国家工作人员受贿罪,被判处有期徒刑八年六个月,另一被告李晓宁因犯对非国家工作人员行贿罪,判处有期徒刑四年。据法院审理查明,2010年6月至2012年6月期间,王凯利用职务便利,将阿里公司及其下属公司的集体婚礼、公司年会、视频拍摄等项目交由艺飞鸿公司承接,被告人李晓宁挂靠艺飞鸿公司,承接其中的项目。期间,李晓宁为谋取不正当利益,给王凯转账汇款共计260万元。

**【点评】**企业管理人员通常会在人员录用、劳务派遣公司选择、业务外包招标等多方面拥有决定权,继而会成为上述单位或个人的不当利益输送对象。如果企业管理人员收取了利害关系人的好处并为其谋利,且情节严重到一定程度的,就会构成受贿罪或非国家机关工作人员受贿罪。从风险管理角度出发,企业应建立从业人员廉洁管理机制,避免出现“决策一言堂”的情形出现;对合作单位的筛选与确定应建立在科学评估与民主决策机制之上;对诸如人员招录等下沉到人力资源部门的具体事务,应建立阳光录用机制,把测试结果、录用依据、用工部门意见等决定性因素进行公示,并接受来自企业内外部的监督,这样才能铲除企业管理人员接受不当利益输送的外在诱因与内在冲动。

## 重大责任事故罪

**【案例】**洪某在未取得施工资质的情况下,承接位于房山区

某村某农户二层楼房的建筑工程,后将该工程劳务部分转包给无施工资质的冯某。2015年4月,冯某组织工人使用私自搭建的升降机施工,其间升降机倒塌,两名工人从升降机上坠下。倒塌过程中,升降机将施工现场的王某砸伤,后王某经抢救无效死亡。法院经审理认为,洪某、冯某在施工作业中违反安全管理规定,造成一人死亡,二人受伤,其行均已构成重大责任事故罪。

**【点评】**我国对部分行业实行职业资格准入制度,要求劳动者须具有法定资格方可从事某项特殊工作,一旦因其不具备相应资格而从事了某项特殊工作造成了人身、财产重大损失,相关责任人会受到重大责任事故罪的追究。这就要求企业管理人员在招工时要有职业资格准入意识,严格审查应聘者所持的职业资格证书的有效性,并敦促在职人员对既有职业资格证书时进行年检或更换。企业还应该建立协调机制,在人员招录完毕后,交由用工部门直接管理,并由用工部门对实际用工情况负责。

## 非法经营罪

**【案例】**宋某系某物业管理服务公司的法定代表人,曾从事保安工作,具有二级保卫师资格。从2008年以来,宋某及其所经营的物业公司未取得保安许可证的情况下,先后与12家公司签订保安服务合同。然后自己在社会上招聘保安人员,同其签订劳务合同,不经专业培训即派驻相关招用单位,从事日常门卫执勤、巡逻、安全防范等保安业务。宋某及其物业公司向招用单位收取保安服务费,非法经营数额近200万元。根据《刑法》,其

非法从事保安服务的行为属于“其他严重扰乱市场秩序的非法经营行为”,涉嫌非法经营罪。

**【点评】**很多企业管理人员具备了独立开展人力资源服务活动的能力,而我国对职业中介活动实行行政许可制度,按《就业服务与就业管理规定》的规定,职业中介机构从事的业务范围包括为劳动者介绍用人单位;为用人单位和居民家庭推荐劳动者;开展职业指导、人力资源管理咨询服务;收集和发布职业供求信息;根据国家有关规定从事互联网职业信息服务;组织职业招聘洽谈会;经劳动保障行政部门核准的其他服务项目。此外,开展劳务派遣活动和对外劳务合作也须获得行政许可。所以,企业管理人员在未获得行政许可的情况下,不宜擅自开展相关业务,而是应将相关业务交由有资质的机构进行处理,以避免受到非法经营罪的追究。

## 诈骗罪

**【案例】**2009年3月,曾担任某公司零售经理的王某持销售合同及劳动合同提起劳动仲裁。根据其提供的劳动合同,只要其与客户签订了销售合同,不管是否回款,就应按销售额的百分之四得到提成。2009年4月,海淀区仲裁委裁决某公司向王某支付提成款63万元及拖欠的25%的经济补偿金15万余元。王某不服裁决,继续向海淀法院起诉,要求某公司支付提成及经济补偿金90万元。开庭中,某公司否认与王某签订过带有提成条款的劳动合同。在法官的提醒下,某公司以涉嫌诈骗为由向公安机关报案。在刑事案件审理中,法院结合涉案劳动合同生成时间,并考虑到

公安机关还从王某住处起获了笔记本电脑中的劳动合同电子文本及盖有某公司公章的空白劳动合同,认定涉案劳动合同系王某伪造。法院认为王某有非法占有某公司财物的目的,且相关数额超过50万元,达到诈骗罪中“数额特别巨大”的标准,认定诈骗罪成立,判处王某6年有期徒刑。

**【点评】**除了本案中企业管理人员利用职务便利伪造劳动合同,骗取工资提成,还有的企业管理人员利用职务便利,制造虚假加班单以单独或伙同骗取加班工资。此外,企业管理人员在经办社保业务时,其业务操作每一个环节更是涉及到社保待遇发放的正当性与有效性。在实践中,常有企业管理人员受胁迫、诱惑,甚至是碍于情面,通过违背事实虚构劳动关系、制造虚假证明材料,甚至是假冒名顶替来骗取各类社会保险待遇。这就要求企业在人力资源管理部门建立必要的监督约束机制,用来自外部的监督来约束人力资源部门的内部行为。

## 强迫职工劳动罪、非法雇佣童工罪

**【案例】**从去年7月开始,一家砖厂的负责人刘某、郑某等从西客站等地以“每天工作40元钱,管吃管住,按月结账”为诱饵,诱骗了几十名外地来京务工人员到砖厂打工。在砖厂,郑某以办理暂住证为由没收了工人的证件,此后组织专人对工人们进行24小时的看管,强制工人们每天工作13个小时以上,并采用各种手段防止工人脱逃。一旦有人逃跑,郑某就派人出去追逃,并对抓回来的工人进行殴打。由于郑某等人拒绝发给工人工资,有的工人甚至没有领到过一分钱。去年12月,警方查出了这家砖厂强迫工人劳动的行为。今年2月,丰台检察院以涉嫌强迫职工劳动罪将砖厂的两名负责人批捕。

**【点评】**企业管理人员是企业管理行为的参与者,也是针对一线职工的直接执行者。这个特殊身份决定了其在劳动力的管控过程中既要落实企业的管理意志,又须保障劳动者的基本人权。如果为了降低用工成本、赶工期完成订单、维持劳动力保有

量,而通过暴力、威胁、限制人身自由等手段违背劳动者意志,强迫劳动者长时间、超负荷提供劳动,那么当情节严重到一定程度时,当事人就会被追究强迫劳动罪。此外,无论企业管理人员是有意或无意使用童工,而造成童工伤亡的,都会构成非法雇佣童工罪。因此,企业管理人员要制定合理的劳动定额和人力资源调配计划,不扣押劳动者的身份证件及其他财物,实行企业民主管理。此外,在招录劳动者时,严查劳动者出生日期,甚至借助火车票实名制的功能去鉴别劳动者提供的身份证件的真伪;还要杜绝假借使用学校实习生的名义,实际使用童工的情况发生。

## 出售、非法提供公民个人信息罪

**【案例】**欧某于2014年1月至3月间,与在某物业公司工作的徐某多次接触,商谈购买北京某小区的业主信息。徐某伙同他人非法进入其所在物业公司的电脑,窃取业主信息4000余条,并以人民币4000元的价格出售给欧某。后欧某、徐某等被查获归案。朝阳法院一审作出裁判:被告人欧某犯非法获取公民个人信息罪,判处有期徒刑一年;被告人徐某犯非法获取公民个人信息罪,判处有期徒刑一年。一审裁判作出后,欧某、徐某不服一审判决,上诉至北京市第三中级人民法院。市三中院维持原判。

**【点评】**企业管理人员是接触劳动者个人信息最便捷的人,继而也会积累诸如人事档案、应聘简历、背景资料调查等员工信息,如果企业管理人员把上述信息进行交易、外泄、甚至是交换,都有可能构成犯罪。国家对公民信息进行严格保护,一切不当使用与处分行为,对企业管理人员来说都是有风险的。企业管理人员要对所掌握的公民信息进行封闭型管理,让这些信息仅限在本单位内流动,设专人专柜保管制度,按档案销毁的标准对废弃的公民信息进行处理。

(吴迪,丰台区劳动人事争议仲裁院仲裁员,著有《仲裁员手把手教HR开展法务工作》一书)

## ■有问必答

**提问:**服饰公司员工 孙女士  
**回答:**北京市总工会法律服务中心 安慧敏

# 单位搬迁,我有权不签买断工龄协议吗?

□本报记者 王香阑

孙女士:我是广西人,几年前来到北京打工,目前在一家服饰公司工作已有4年多,单位跟我签订的劳动合同期于2016年12月31日到期。近日公司张贴通知,说明年春节后单位将整体搬迁到河北,30岁以下的职工必须一起过去,不但包吃包住还每月多给300元补贴。而30岁以上的职工,则按买断工龄处理。

我了解了一下买断工龄协议,其内容是在公司工作5年以内的,单位一次性支付8000元补贴,然后双方解除劳动关系。我每月工资平均4000多元,朋友帮我算了一下,说我买断工龄的补偿太少,不合适,所以我就不想

签这个协议。我向公司领导说了自己的想法,但他们说单位搬迁是政策需要,我必须在买断工龄协议上签字。请问:我有权不签吗?或者我不想过去,有什么补偿政策和措施吗?

安慧敏:您好,您供职的单位在政策性搬迁情况下,当用人

单位与您协商时,您可以选择继续到河北工作,也可以选择与单位协商解除劳动关系。

如果您选择协商解除劳动关系但又协商不成,用人单位可以依据《劳动合同法》第40条:“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个

月工资后,可以解除劳动合同:

……(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。”与您解除劳动关系,但这时,用人单位应根据该法第46条向您支付经济补偿,而经济补偿的标准为按

劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资。劳动者工作六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

因此,用人单位提前一个月通知或额外支付您一个月工资,并且按工作年限计算您的补偿金后,可以与您解除劳动关系。

