

物业经理犯职务侵占罪,涉 190 余万元停车费 法院判决:有期徒刑三年半,并处罚金五万元

身为物业经理,本应积极维护业主和公司的利益。但 X 物业公司的经理顾凌却动起歪心思,冒用公司名义将小区车位出租给业主,后将租金据为己有。日前,经松江区人民检察院提起公诉,这名物业经理因构成职务侵占罪被判处有期徒刑。

为了维护公司楼盘的建设管理,A、B 两小区的开发商 H 公司安排工作人员在小区里定期巡查,没想到巡查几次后还真发现了吊诡之处。两个小区里的车位常常停满,但调取材料后,H 公司发现这两个小区明明还有数十个车位显示没有出售或租赁记录,公司也没有收到相关费用,这究竟是怎么一回事呢?

H 公司仔细核查后,发现根源就出自 X 物业公司的经理顾凌身上。2018 年起,时任 X 物业公司客服主管的顾凌先后成为 A、B

两个小区的物业负责人,并很快升任为物业经理。H 公司与 X 物业公司签订了物业服务合同,根据该合同及物业公司的规章制度,顾凌具有和业主商谈并签订车位租赁合同的职权,顾凌由此动起了以“权”谋私的歪心思。

2019 年开始,顾凌私刻公章,冒用 X 物业公司名义与业主签订车位租赁合同,同时以 X 物业公司信息办理 POS 机,绑定个人银行卡用于收取车位租赁费。东窗事发后,H 公司与 X 物业公司找到顾凌对质,顾凌表

示愿意退还自己私收的费用,但后续并没有实际行动。2024 年 8 月,H 公司和 X 物业公司决定报警。

经审查,2019 年开始,顾凌利用担任小区物业人员,负责管理、租赁车位的职务便利,以非法占有为目的,冒用公司名义出租车位,涉案金额共计 190 余万元,数额巨大,其行为已涉嫌职务侵占罪。2025 年 4 月 22 日,松江区人民检察院依法对顾凌提起公诉。2025 年 7 月 28 日,法院依法判决顾凌犯职务侵占



罪,判处有期徒刑三年六个月,并处罚金人民币五万元;未退出的违法所得,继续予以追缴。

检察院提醒 >>>

筑牢“防火墙”,松江区人民检察院提醒各公司在日常经营中应强化内部控制制度,优化人员管理机制,严格招聘审查,定

期开展员工培训;同时可以通过引入常规性的审计制度完善监督机制,及时发现风险。检察机关将始终聚焦涉企经济犯罪风险防范,常态化进园区、进企业开展普法宣传,对侵害企业合法权益的各类经济犯罪进行严厉打击,全力保障民营经济高质量发展。(文中均为化名)

(来源:《新民晚报》)

超过一年没有认定怎么办? 工伤超过一年还可以鉴定和起诉吗?

申请工伤认定的时效为一年,从事故伤害发生当天,或者职工被诊断、鉴定为职业病之日开始计算。一旦超过一年,工伤认定部门大概率不会再受理工伤认定申请。关于工伤超过一年还可以鉴定和起诉吗的问题,下面是详细的回答。

工伤超过一年还可以鉴定和起诉吗

根据我国《工伤保险条例》第十七条规定,工伤认定申请的时限为事故发生之日起 1 年内。如果超过 1 年未申请工伤认定,原则上社保部门不再受理。

不过,如果因不可抗力,比如疫情、自然灾害等,或受伤职工自身突发重大疾病等,导致无法在一年内申请工伤认定,或其他正当理由导致未能及时申请,可以提供相关证明材料,申请延长或补办。

另外,即使超过了工伤认定和劳动仲裁的时效期限,劳动者仍然可以向人民法院提起民事诉讼,请求用人单位赔偿。

工伤超过一年没有认定怎么办

1. 如果有不可抗力或其他正当理由,可向社保部门申请补办工伤认定;2. 即使无法认定工伤,也可以通过民事诉讼要求用人单位承担侵权责任,尤其是能证明伤害与工作存在因果关系时;3. 如果已自行垫付医疗费用或有其他证据,可先进行劳动能力鉴定,再通过仲裁或诉讼争取赔偿。

工伤超过一年没有认定怎么起诉

1. 收集证明伤害与工作存在因果关系的证据;2. 向法院起诉用人单位,要求赔偿医疗费、误工费、伤残赔偿等;3. 申请劳动能力鉴定。

(来源:《今日头条·法律》)

下班后回工作消息算不算加班?

最近,“5000 元工资 46 个工作群”话题登上热搜,引起不少职场“打工人”的共鸣,表示常常下了班还要在工作群里“待命”,远程安排工作,“隐形加班”这一新词引发广泛讨论,但其在法律上是否属于加班一直未有共识。

【案例一】

下班时间利用微信工作,应当认定构成加班。

李女士于 2019 年 4 月入职某公司,岗位为产品运营,双方签订了劳动合同,约定执行不定时工时制度,每年 10 天带薪年假。

2020 年 12 月,公司以连续旷工 3 天以上为由解除了与李女士的劳动关系。李女士将公司告上法庭,其中就要求公司支付她任职期间的加班费,李女士称,她在下班后、休息日及法定节假日共计加班了 500 余小时,但公司均没有支付相关费用,为证明该主张,李女士提交了聊天记录、排班表和钉钉打卡记录截图;同时提交了《假期社群官方账号值班表》,以主张公司安排她周末及法定节假日定期加班事实。

对此,公司辩称值班内容就是负责休息日在客户群中对客户偶尔提出问题进行回复,并非加班。在二审时表示,李女士是运营部门负责人,单位有事

在下班后给她打个电话不属于加班。

【判决结果】

一审法院审理认为,由于李女士与公司在劳动合同中约定执行不定时工作制,故不支持其主张休息日及延时加班费的请求。李女士不服,提起上诉,二审法院最终判决公司支付李女士加班费 3 万元。

【案例评析】

现在用微信、钉钉等即时通讯工具沟通甚至处理工作事务,已成很多职工的常态。对于下班用微信回工作信息是否算加班这一问题,应综合考虑职工是否在工作时间外处理工作事务,是否付出了实质性劳动,占用了职工休息时间。本案中,从证据看,李女士的工作岗位为产品运营,往往以微信来进行工作沟通,特别是从李女士提供的《假期社群官方账号值班表》分析,公司存在在部分工作日下午下班时间及休息日安排李女士工作的情形。虽然公司辩称值班内容就是负责休息日客户群中客户偶尔提出问题的回复,并非加班,但根据聊天记录内容及李女士的工作职责可知,李女士在部分工作日下午下班时间、休息日等利用微信工作已经超出了简单沟通的范畴,且《假期社群

官方账号值班表》能够证明公司在休息日安排李女士利用微信工作的事实,该工作内容具有周期性和固定性的特点,有别于临时性、偶发性的一般沟通,体现了公司管理用工的特点,应当认定构成加班,公司应支付加班费。

【案例二】

仅凭微信聊天记录而没有其他工作时间的在岗记录,不能证明加班。

王先生于 2022 年 3 月 7 日入职某公司,任项目经理职务,负责该项目的全面工作,其中包括项目工作人员的考勤管理及排班安排。双方签订了劳动合同,约定王先生月薪为 1.5 万元,另有房补、车补、通讯补助等福利,并约定王先生实行标准工时制,每日工作 8 小时。

2023 年 3 月 21 日,王先生向公司提出离职,之后申请劳动人事争议仲裁,要求公司给付加班工资 20 万元。庭审中,他提供了 100 多页微信聊天记录作为证据,均为周六日、法定节假日、晚上休息时间在微信上与公司其他员工沟通工作的聊天内容,并主张这些微信沟通的过程即为自己加班的过程。

公司辩称,王先生属于企业高级管理人员,工作时间及休息时间灵活不固定,

无论是节假日还是晚上工作,都属于自主安排,微信聊天不同于传统的在岗加班,他不应该凭此获得加班费,公司提交了王先生上报给公司的考勤表和工资表,其中显示王先生未参加打卡考勤。

【判决结果】

仲裁委裁决驳回王先生主张加班工资的请求。

【案例评析】

实践中,企业项目经理等的高级管理人员,其工作时间及休息时间自由灵活、可自主决定,即使其在休息日工作,也不必然就属于加班。此外,由于利用即时通讯工具的加班不同于传统的在工作岗位上的加班,加班时长等往往难以客观量化,用人单位亦无法客观上予以掌握。本案中,王先生作为项目经理,获取较高薪酬,工作任务多是必然的,通过微信沟通聊工作是常事;他作为高管,工作时间和休息时间具有相对灵活性和自由性,仅凭各种时段的微信聊天记录而没有其他工作时间的在岗记录,不足以证明其加班事实,也不能证明加班时长。因此,王先生应当承担举证不能的法律后果。

(来源:安徽省总工会职工服务中心、安徽徽商律师事务所)