

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 167 回 劳动者对用人单位造成损失时的对应

（撰稿人：顾茜菲）

2017 年 11 月 28 日

劳动者在履行劳动合同的过程中对用人单位造成损失，用人单位如何追责？

近日，上海携程亲子园的“虐童”事件持续发酵，涉事员工已被依法刑事拘留，园长和相关人员也已被用人单位解除劳动合同。本次事件中，携程公司作为用人单位，不仅声誉受到严重负面影响，还可能受到其他的实际经济损失。

对于劳动者在履行劳动合同过程中对用人单位造成的损害，用人单位是否有权向劳动者进行追偿？本文拟对该问题进行简要说明。

一、用人单位是否有权向劳动者主张赔偿？

根据现行法律法规，在以下几种情况下，用人单位可以向劳动者主张赔偿：

1、以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同从而导致合同无效、造成单位损害的

《劳动合同法》第二十六条第（一）款规定，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，劳动合同无效。《劳动合同法》第八十六条规定，劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。因此，如劳动者存在《劳动合同法》第二十六条第（一）款规定的情形导致合同无效、且对用人单位造成损失的，用人单位有权要求劳动者赔偿该等损失。

2、劳动者未履行法定通知义务离职，对用人单位造成损害的

《劳动合同法》第九十条规定，劳动者违反本法规定解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

3、劳动者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损害的

《劳动合同法》第九十条同时规定，劳动者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

4、劳动者因本人原因给用人单位造成经济损失，且劳动合同中约定了该等情况下劳动者有义务赔偿的

《工资支付暂行条例》第十六条规定，因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。也就是说，如《劳动合同》中明确约定劳动者因本人原因给用人单位造成经济损失应向用人单位进行赔偿，则用人单位有权在该等情况下向劳动者主张相应的经济赔偿。该条款同时规定，经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

二、如用人单位与劳动者产生争议，如何选择裁决机构？

用人单位与劳动者之间，因用人单位向劳动者主张损害赔偿所引起的纠纷，是否需要提交劳动仲裁，还是可以直接向人民法院起诉？对于该问题，实践中仍存有争议。《劳动争议调解仲裁法》并未明确将“劳动者赔偿”纳入第二条规定的本法适用范围内。但是，原劳动部颁布的《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》中对劳动者赔偿作出了规定，并统一规定“因赔偿引起争议的，按照国家有关劳动争议处理的规定办理”。对此我们理解，可以将“劳动者赔偿”纳入《劳动争议仲裁调解法》第二条规定的“法律、法规规定的其他劳动争议”，对于因劳动者赔偿引起的争议，适用《劳动争议调解仲裁法》，先提交劳动仲裁委员会进行处理。