

# 劳动法最前线—从企业人事的角度看劳动法动向

## 用人单位求偿权分析

（撰稿人：朱园园）

2015年4月28日

用人单位在哪些情况下可以行使求偿权要求劳动者予以赔偿，在此过程中用人单位如何行使求偿权更有效，本文将对该等问题进行分析。

### 一、 哪些情况下可以主张赔偿责任

#### 1. 违反保密义务和竞业限制义务

根据《劳动合同法》第90条的规定，劳动者违反劳动合同中约定的保密义务或竞业限制义务，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

#### 2. 违法解除劳动合同

根据《劳动合同法》第37条的规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者违反上述程序规定，违法解除劳动合同，给用人单位造成损失的，用人单位可以依法行使求偿权，要求劳动者予以赔偿。

#### 3. 劳动合同无效

根据《劳动合同法》第3条的规定，用人单位和劳动者在订立劳动合同时，应当遵循诚实信用的原则。

根据《劳动合同法》第26条和第86条的规定，一方以欺诈、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；用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利；劳动合同的内容违反法律、行政法规强制性规定时，劳动合同的全部或者部分内容将会归于无效。此时，对劳动合同全部或部分无效具有过错的一方，应当向因劳动合同无效遭受损失的一方，承担赔偿责任。

#### 4. 劳动合同约定的赔偿责任

根据《工资支付暂行规定》第16条的规定，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。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、 用人单位如何行使求偿权

### 1. 用人单位的举证责任

在出现上述用人单位可向劳动者主张求偿权的情形时，用人单位不仅需要证明劳动者有损害行为，还要证明用人单位因此遭受了实际的损害。该等实际的损害包括用人单位的人员、设备、财产等其他合法权益遭受到某种不利益状态，该种损害须为已实际发生且可量化的客观损失。用人单位应当收集、提供证据对该种客观损失进行证明，否则在向劳动者主张具体的赔偿金额以及获得实际赔偿时可能会遇到困难。

### 2. 劳动仲裁还是民事诉讼

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（2008 年修订）第 1 条的规定，劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷，属于劳动法规定的劳动争议，应当遵循仲裁前置原则，首先申请仲裁。即如果劳动者在履行劳动合同中给用人单位造成损失，用人单位因此主张求偿权的，该等争议属于劳动争议，此时按照劳动争议处理程序应当首先申请劳动仲裁。但是，如果用人单位是在对劳动者的职务侵权行为对外承担赔偿责任之后，向劳动者进行追偿的，该类案件不属于劳动争议，用人单位可以直接向法院提起诉讼。

实践中，如果用人单位对于向劳动者行使求偿权案件的性质难以判断，无法确定是否属于劳动争议的，在 2015 年 5 月 1 日开始实施立案登记制的背景下，可以直接向法院提起诉讼，在起诉的形式要件符合规定的情况下，法院会当场或在规定的期限内予以立案，如果法院不予立案，则向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。