

□ 上海七方律师事务所 马怡坤

《民法典》已经明确：用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。

司法实践中，应该如何判定劳动者给用人单位造成损失是否需要赔偿，以及如何确定赔偿数额呢？

典型案例

梁某于2019年7月15日进入某医疗美容公司工作，双方签订了期限为三年的劳动合同，梁某担任人事总监。2020年6月8日，梁某以个人原因向医疗美容公司提出解除了劳动合同。

案外人陈某由梁某介绍进入医疗美容公司工作，公司与陈某的劳动合同经实际控制人张某签名后，由梁某将合同交予陈某。

此后，该医疗美容公司与陈某就劳动合同履行发生争议，公司要求梁某负责办理与陈某协商解除劳动合同手续，梁某表示已经办妥。陈某离职后提起诉讼要求该医疗美容公司支付违法解除劳动合同赔偿金，因梁某不能提供协商解除证明，故法院认定公司解除违法。另外，公司与陈某的劳动合同中约定了竞业限制条款，陈某离职后履行了竞业限制义务并起诉要求公司支付竞业限制经济补偿，法院支持了陈某主张。

该医疗美容公司向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，认为梁某履职过程中未能及时告知公司与陈某的竞业限制约定及法律风险，并且严重失职未与陈某办理协商离职手续，故要求梁某赔偿经济损失485670元（包括公司支付陈某的违法解除劳动合同赔偿金26295元、竞业限制补偿金459375元）。

法院判决

该案经仲裁、一审、二审，最终法院认定梁某就公司竞业限制补偿金支付不存在明显失职行为，但就违法解除赔偿金应当承担相应失职责任，酌情确认梁某赔偿该医疗美容公司经济损失3944元。

索赔的法律依据

实务中存在不少用人单位追偿因劳动者失职造成的经济损失而引发的劳动争议，而单位索赔的法律依据主要有以下这些。

首先是《民法典》第一千一百九十一条的规定，它为用人单位主张经济损失提供了坚实的法律基

础。

该条明确：用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。

劳务派遣期间，被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任；劳务派遣单位有过错的，承担相应的责任。

除了《民法典》的规定，《工资支付暂行规定》第十六条也规定：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。

该条适用起来范围较窄，部分地区审理相关案件时，还会严格审查双方的劳动合同中是否有相关赔偿条款。

而《上海市劳动合同条例》为用人单位索赔提供了更加广泛的适用空间，其第五十五条规定：劳动合同当事人违反劳动合同的，应当



承担相应的责任。给对方造成经济损失的，应当承担赔偿责任。劳动合同双方当事人违反劳动合同的，应当各自承担相应的责任。

司法实践中，法院对于用人单位追偿损失的请求一般坚持“谦抑性原则”，导致此类案件用人单位胜诉率较低，且支持金额与用人单位的期望值往往相距甚远。

结合这起案件来分析，法院审理该类案件时会重点考虑以下因素：首先是用人单位存在经济损失，其次是劳动者存在主观过错，再次是用人单位的经济损失和劳动者的主观过错之间存在法律上的因果关系，最后是确定赔偿数额时还需要具体情况具体分析，尤其是赔偿数额应当与劳动者的岗位相适应。

用人单位存在损失

法律法规并未对劳动者给单位造成的经济损失作出明确定义，一般认为，该“损失”仅限于直接经济损失，对于预期可得利润、企业应付成本等赔偿主张，一般不在法院考察范围内。比如，该案中法院就认为：根据劳动合同法的规定，用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应支付劳动者解除劳动合同的经济补偿金；用人单位违法解除与劳动者劳动合同的，应当按解除劳动合同的经济补偿金的二倍向劳动者支付赔偿金。

因此，该医疗美容公司在支付案外人陈某的违法解除劳动合同赔偿金中，一倍的解除劳动合同经济补偿金

依法由公司承担，另一倍的解除劳动合同的经济补偿金才是损失。

此外，法院还会考量双方能否在能力范围内采取补救措施降低损失来调整损失金额，如有部分案例中，确因劳动者原因导致单位进错货物，但法院认为对于该批货物，用人单位仍可进行转卖处理减少损失，故酌情降低了认定的损失数额。

劳动者存在主观过错

用人单位本身也应当承担相应的经营风险，故法院会严格限制用人单位将经营风险转移给劳动者。

只有当劳动者履职存在故意或重大过失的情况下（比如劳动者违反基本劳动纪律、岗位要求对损害结果可预见或劳动者未履行合理的注意义务，该损害结果本可避免），才应当承担相应赔偿责任。

该案中法院认为，在梁某承认其与陈某已办妥协商解除劳动合同事宜的情况下，作为公司人事总监，梁某应妥善保存相关材料并在离职时移交给公司，梁某也完全可以在离职交接表上注明该材料，但在双方签署的离职交接表上并未体现，梁某作为人事总监及具体经办人应承担相应的失职责任。

损失与过错存在因果关系

在用人单位基于自身的经济损失，向失职劳动者索赔的案件中，作为原告方的用人单位需要承担比较重的举证义务，其中包括因果关系的举证。

多数用人单位会忽略对劳动者过错与单位损失之间因果关系的证明，当单位损害结果存在多个参与因素时，如何进行关联性证明将成为案件的重点考量事项。

该案中，梁某确认其负责与陈某签订劳动合同，但在与陈某签订劳动合同前，梁某已将合同文本交给公司实际控制人审核签字，可见公司应知悉合同的竞业限制条款内容。

正是由于公司实际控制人同样参与了劳动合同签署过程，因此法院认为该损害结果由劳动者梁某承担没有合理依据。

赔偿额与岗位相适应

在确认劳动者应当承担的赔偿数额时，一般要结合案件具体情况，综合考量合理划分劳动者与用人单位责任范围。

比如在上海市黄浦区人民法院（2020）沪0101民初15232号案件中，法院认为：劳动者只是普通店员岗位，收入较低，故认定劳动者承担单位经济损失10%的赔偿金额。而且，本案中其他三名店员也对单位损失存在过错，故劳动者按责任区分承担上述金额的20%。

比如上海市第一中级人民法院（2019）沪01民终9036号案例中，劳动者的岗位为总账会计，因失职导致单位遭受诈骗。法院认为其岗位特殊，存在重大失职，故判决其承担单位损失的20%。

可见，在认定劳动者赔偿的具体数额时，法院通常会考量劳动者的岗位职责、参与程度、收入水平等因素。