

劳动者哪些过错应承担赔偿责任?

按照《工资支付暂行规定》第16条规定,因职工本人原因给用人单位造成经济损失的,应当承担赔偿责任。但何谓“职工本人原因”没有具体明确的规定,由此也产生一些纠纷。本文7个案例的处置结果,值得劳动者借鉴。

【案例1】

履职不当导致巨额损失,承担失职责任

2021年4月28日,会计许英华收到以公司法定代表人夏老板名义发送的QQ邮件。她当即将该链接在微信工作群中转发给夏老板,但夏老板未回复。接下来,她点击该链接进入一个QQ聊天群,群中有夏老板、公司监事和她本人。QQ群中的“夏老板”要求她转款200万元。她便通知出纳张勇制单后立即审核并付款。张勇第一次转款未成功,后经修改信息将这些钱转入“指定账户”。当“夏老板”诈骗另一笔200万元时,她向夏老板核实才发现被骗。经公司起诉,法院判令许英华、张勇分别赔偿公司6万元、4万元。

【评析】

本案中,会计许英华、出纳张勇在履职过程中未尽财务人员基本的谨慎注意义务,且存在重大过失,应当对公司遭受的损失承担赔偿责任。其中,出纳张勇在无公司最终有权人审批意见的情况下,未履行基本的核实程序,仅根据会计许英华的指示即制单支付200万元。随后,听从许英华的指示在第一次支付失败的情况下,其仍未对该笔大额支出引起重视,最终酿成损失。据此,法院依据二人的过错程度判令其承担赔偿责任。

【案例2】

老板微信被盗,员工错误汇款承担重大过失责任

在电脑版微信群中,出纳张茵看到在外出差的公司汪老板的指令:“婷婷,上海这边的合同谈成了,需要缴纳预定金和第一笔货款共36万元,请立即将这笔款打入对方银行账户。”她马上回复:“好的,我就通过网银汇款!”随后,她将款项汇入汪老板转来的银行账户内,结果上当受骗。原来,汪老板的微信号被盗,张茵因失误汇款被判

承担40%的过错责任。

【评析】

张茵作为出纳会计,在汇款时未履行审批手续,亦未向汪老板核实情况,构成重大过失,且该过失与公司受损之间存在直接因果关系,应当承担损害赔偿责任。当然,公司在老板微信号被盗后未及时纠错,存在工作制度不健全、监督管理有漏洞等过错,亦应对此损失承担一定的过错责任,故法院作出了上述判决。

【案例3】

工作细节疏忽,应当赔偿公司实际损失

齐智系建筑公司工程师,双方在劳动合同中约定:“因工作失误给公司造成直接经济损失应当赔偿”。2022年初,公司在承建某小区商品楼工程时,按照设计图纸,楼顶屋面需预留多个通风口,齐智作为现场技术指导人员,却因工作疏忽未向施工人员予以指示与告知,导致通风缺失。为此,公司不得不投资3万元重新改建。经公司申请,仲裁裁决齐智按50%的过错责任赔偿公司1.5万元。

【评析】

《工资支付暂行规定》第16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。本案中,公司与员工签订劳动合同时对此进行了约定,故公司享有索赔权利,仲裁裁决是正确的。

【案例4】

离职时删除工作文件,应当全额赔偿数据恢复费用

陈莉于2023年4月与公司协商解除劳动合同,离职时接替其工作的同事多次要求她告知工作电脑密码,并移交电脑内的文件,但遭到拒绝。事后,公司委托其他单位对陈莉的工作电脑进行密码破解和硬盘恢复,支付费

用9200元。近日,仲裁裁决陈莉向公司全额赔偿该费用。

【评析】

虽然公司没有明文禁止员工删除硬盘上的文件,但保证公司财物和相关经营数据文件的完整性是劳动者应当遵守的基本义务,在未得到公司许可下,员工不得擅自删除公司的经营文件。本案中,陈莉故意删除存储在电脑硬盘上的数据文件,存在明显的过错,应当对其过错给公司造成的实际经济损失承担全额赔偿责任。

【案例5】

以欠薪为由私扣公司车辆,造成损失应当赔偿

曹旭系某驾驶员培训公司员工,其职责是驾驶公司面包车接送员工上下班。2021年4月20日,双方解除劳动关系。因公司拖欠工资,曹旭拒绝返还面包车,并请求仲裁裁决公司支付欠薪、未签劳动合同二倍工资等费用。待其请求得到法院支持,他才将车退还公司。而此时其已占用车辆489天,公司要求其支付车辆使用费5.6万元。公司起诉后,法院根据“日租金为115元”的鉴定意见,判决支持公司该项请求。

【评析】

《民法典》第240条、第267条规定:所有权人对自己的不动产或者动产,依法享有占有、使用、收益和处分的权利;私人的合法财产受法律保护,禁止任何组织或者个人侵占、哄抢、破坏。曹旭违反法律禁止性规定,其扣车行为构成民事侵权。因曹旭私扣公司车辆造成损失,应当承担赔偿责任。

【案例6】

服务期内跳槽,应按约定赔偿单位损失

2020年5月,公司引进一套加工设备,并支付3万元对谢华进行4个月的专项技术培训。为此,公司与其约定5年内不得离

职,否则按每年20%标准赔偿培训费用。2022年1月,谢华跳槽到另一家企业,公司要求其赔偿培训费22500元。近日,法院终审判决支持公司的诉请。

【评析】

《劳动合同法实施条例》第17条规定,劳动合同期满,但用人单位与劳动者依照《劳动合同法》第22条的规定约定的服务期尚未到期的,应当续延至服务期满。原劳动部办公厅《关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》第3条规定,用人单位出资对职工进行各类技术培训,职工提出与单位解除劳动合同的,如果试用期满,在合同期内则用人单位可以要求劳动者支付该项培训费用。本案中,法院按照尚未履行的服务期计算谢华应赔偿公司的培训费是正确的。

【案例7】

任性辞职导致单位损失,应当承担赔偿责任

公司与客户签订价值15万元家装合同后,徐倩负责整个装修的前期设计与现场指导工作。当4个月的工期进行到一个半月时,徐倩因与公司领导发生争吵口头提出辞职,并当即走人。事后,公司通过其交接工作,其不予理睬,最终导致装修迟延,公司赔偿客户违约金2万元。经公司申请,仲裁裁决徐倩给付公司2万元赔偿金。

【评析】

《劳动合同法》第50条第2款规定,劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。第90条规定,劳动者违反本法规定解除劳动合同,或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。本案中,徐倩辞职时既未按规定提前30日通知公司,也未办理交接手续,而是突然“撂挑子”,其行为构成违法解除劳动合同,应当承担赔偿责任。

(本文当事人均为化名)
杨学友 检察官

合同约定周六日无薪 职工是否有权说“不”?

编辑同志:

入职时,公司拿出其预先拟定、可重复使用的合同文本与我们签订劳动合同。尽管相关合同条款未与我们协商、也没有作出任何特别提示,但我们为获得这份工作仍然签了字。时隔一个多月,我们开始后悔自己的签字之举,原因是该合同写明周六、周日休息期间一律不计发工资。

请问:我们能否就“周六周日无薪制”的约定反悔?
读者:李秀秀等19人

李秀秀等读者:

你们有权反悔。一方面,从劳动法律关系上看,“周六周日无薪制”的约定对员工没有法律约束力。

《劳动合同法》第26条规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:(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的;(2)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;(3)违反法律、行政法规强制性规定的。”《劳动法》第51条规定:“劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间,用人单位应当依法支付工资。”由于“周六周日无薪制”的约定,免除了你们的法定责任、排除了你们获取周六周日劳动报酬的权利,违反法律强制性规定,故该约定虽然源于“自愿”签订的劳动合同,但同样自始无效,不能对你们产生法律约束力。

另一方面,从民事法律行为上看,“周六周日无薪制”的约定同样对员工没有法律约束力。

《民法典》第153条、第496条、第497条分别规定:“违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。”“格式条款是当事人为了重复使用而预先拟定,并在订立合同时未与对方协商的条款。采用格式条款订立合同的,提供格式条款的一方应当遵循公平原则确定当事人之间的权利和义务,并采取合理的方式提示对方注意免除或者减轻其责任等与对方有重大利害关系的条款,按照对方的要求,对该条款予以说明。提供格式条款的一方未履行提示或者说明义务,致使对方没有注意或者理解与其有重大利害关系的条款的,对方可以主张该条款不成为合同的内容。”“有下列情形之一的,该格式条款无效:……(二)提供格式条款一方不合理地免除或者减轻其责任、加重对方责任、限制对方主要权利;(三)提供格式条款一方排除对方主要权利。”

本案中,相关劳动合同系公司预先拟定,并非与你们协商确定,针对的是不特定的应聘者,即符合格式条款的构成要件。由于公司在签字时没有对你们给予特别提示,尤其是不合理地免除公司法定责任,限制、排除你们的主要权利,故“周六周日无薪制”的约定当属无效。

颜梅生 法官

13岁孩子自愿文身,店家应否担责?

读者冯丽丽向本报反映说,其儿子今年13周岁。前几天,其儿子自行到葛某经营的美容店对手臂进行了文身。她发现后,要求葛某对孩子的文身予以清洗并赔偿相关费用,但对方以文身系孩子自愿为由予以拒绝。

请问:美容店的做法是否存在过错?

法律分析

文身不仅影响未成年人身体健康,还可能导致其在入学、参军、就业等过程中受到限制,严重侵害未成年人的健康权、发展

权、受保护权以及社会参与权等多项权利。对此,《民法典》第19条规定,8周岁以上的未成年人为限制民事行为能力人,实施民事法律行为由其法定代理人代理或者经其法定代理人同意、追认;但是,可以独立实施纯获利益的民事法律行为或者与其年龄、智力相适应的民事法律行为。未成年人文身的行为与其年龄、智力不相适应,也不属于“纯获利益的民事法律行为”。因此,给未成年人文身,不仅需要本人同意,还需要征得其法定代理人的同意、追认后才有民事法

律效力。

同时,国务院未成年人保护工作领导小组办公室印发的《未成年人文身治理工作办法》第2至5条还规定,未成年人的父母或者其他监护人应当依法履行监护职责,教育引导未成年人进行有益身心健康的活动,对未成年人产生文身动机和行为的,应当及时劝阻,不得放任未成年人文身。任何企业、组织和个人不得向未成年人提供文身服务,不得胁迫、引诱、教唆未成年人文身。文身服务提供者应当在显著位置标明不向未成年人提供服

务;对难以判明是否是成年人的,应当要求其出示身份证件。

根据上述规定,冯丽丽的儿子年仅13周岁,属于限制民事行为能力人,以其年龄、智力状况、社会经验等尚不能判断文身行为对自己身体和人格利益带来的损害和负面影响,且事后法定代理人未予追认,故经营者应当依法返还价款。另外,美容店在未准确核实年龄身份的情况下,为孩子进行手臂文身,未尽到审慎注意义务,存在一定过错,还应当承担相应的侵权责任。

张兆利 律师