



人力资源司法裁判

2020 第 1 期 (0101-0122)

北京凯联律师事务所 编制

目录

一、员工赔偿单位经济损失的常见争议与司法裁判	3
1. 裁判要旨：利用职务之便故意侵占公司财物不属于劳动争议的受案范围。.....	3
2. 裁判要旨：非因公司指派外出期间驾驶公司车辆发生交通事故应赔偿公司损失。.....	3
3. 裁判要旨：员工对因其过失导致单位赔偿客户的损失承担赔偿责任。.....	4
4. 裁判要旨：员工自愿赔偿单位的损失不等于退赃（国家工作人员受贿罪）。.....	4
5. 裁判要旨：单位应证明确实存在损失、损失与员工行为存在因果关系。.....	5
6. 裁判要旨：财务人员受骗导致公司经济损失的，属于在履行职务行为过程中，因重大过失给公司造成经济损失，应承担赔偿责任。.....	5
7. 裁判要旨：赔偿金额应综合考量员工的工作性质、工作经验及工资收入，公司及员工的过错程度、损害后果，以及双方风险防范、损失负担能力等情况。.....	6
二、违纪员工解除程序的常见争议与司法裁判	7
1. 裁判要旨：违纪员工合法解除程序包括（1）规章制度经过公示或告知，（2）规章制度内容并未违反法律、行政法规及政策规定，（3）员工行为已达规章制度规定的解除条件，（4）证明违纪事实的证据确实充分，（5）违纪处理通知有效送达，（6）解除前已征得工会同意。.....	7
2. 裁判要旨：拒绝调岗的违纪员工合法解除程序包括（1）调岗具有合理性，（2）规章制度已经过公示或告知，（3）单位规章制度规定拒绝新岗位报到属于违纪行为，（4）员工行为已达规章制度规定的解除条件，（5）证明违纪事实的证据确实充分，（6）违纪处理通知有效送达，（7）解除前已征得工会同意。.....	8

一、员工赔偿单位经济损失的常见争议与司法裁判

1. 裁判要旨：利用职务之便故意侵占公司财物不属于劳动争议的受案范围。

【案例】北京市第二中级人民法院认为：当事人提起诉讼应当符合法律规定的起诉条件；本案中，佳和晨递公司系因邢洪志利用职务之便故意侵占公司财物而起诉要求邢洪志赔偿公司损失，故不符合《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》第一条关于“劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于《劳动法》第二条规定的劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的裁决，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理：（一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；（二）劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；（三）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险费而发生的纠纷”的规定，不属于人民法院劳动争议案件受理范围，不符合法律规定的起诉条件，一审法院裁定驳回佳和晨递公司起诉并无不当，依法应予维持。

【案号】（2018）京 02 民终 8747 号

2. 裁判要旨：非因公司指派外出期间驾驶公司车辆发生交通事故应赔偿公司损失。

【案例】广东省深圳市中级人民法院认为：上诉人徐正来使用上诉人嘉裕公司车辆外出期间发生交通事故并对事故负全责。上诉人徐正来主张其系受公司指派外出办事，不承担赔偿责任，但上诉人嘉裕公司不予确认，而上诉人徐正来也未提交充分证据证明其系受公司指派外出，且根据《公司车辆使用管理规定》，出车途中发生交通事故，属于公司方驾驶人员责任，责任人须赔偿公司损失，故上诉人徐正来关于不予赔偿汽车修理费的理由不能成立。而从上诉人嘉裕公司对汽车钥匙的处理方式看来，其亦未对车辆尽到妥善管理，故一审综合考量双方过失程度及上诉人徐正来工资水平，酌定上诉人徐正来赔偿 5000 元汽车修理费，并未超出自由裁量的合理范围，本院予以确认。

【案号】：（2018）粤 03 民终 3156 号

3. 裁判要旨：员工对因其过失导致单位赔偿客户的损失承担赔偿责任。

【案例】广东省深圳市中级人民法院认为：对于经济损失问题，孔德欢承认其出现检测事故，导致所检测的黄金饰品标签中含金量出错。孔德欢的该行为确实会给华津国检公司造成经济损失。而华津国检公司也提供了其客户金大帝公司出具的《赔偿证明》，证明华津国检公司已因此次检测事故向金大帝公司赔偿了人民币 10000 元。参照《深圳市员工工资支付条例》第三十四条的规定，华津国检公司有权要求孔德欢承担相应的赔偿责任。但经营过程中因员工过错产生损失也是用人单位所应当承担的经营风险之一，不能将所有风险均转嫁给员工。且华津国检公司在设置检验程序等方面也的确存在不合理之处，对出现此次检测事故有一定责任。因此，一审酌情确定由孔德欢赔偿华津国检公司 6000 元符合公平原则，本院予以确认。对于华津国检公司的业务及商誉损失问题，华津国检公司并未提供充分有效的证据证明该检测事故给其造成了其他业务及商誉损失，故其要求孔德欢赔偿业务及商誉损失 10 万元的请求，本院不予支持。

【案号】（2018）粤 03 民终 15377、15378 号

4. 裁判要旨：员工自愿赔偿单位的损失不等于退赃（国家工作人员受贿罪）。

【案例】江苏省苏州市中级人民法院认为：上诉人黄大军是在亚洛浦公司发现采购成本过高，并经初步调查掌握其收受供应商回扣，为供应商谋利，损害公司利益线索的情况下，为防止公司报警而自愿赔偿公司损失，并主动写下悔过书，承诺两年还公司 120 万，第二天先凑 30 万，后于次日向单位总务张某乙银行账户汇款 20 万元，上述事实有证人杨某、张某乙、陆某的证言，悔过书、明细等证据予以证实。据此，本院认为其行为性质属于自愿赔偿公司的损失，而非主动退出所收赃款。上诉人黄大军身为公司工作人员，利用职务上的便利，违反国家规定，索取回扣归个人所有，共计人民币 118 万余元，数额巨大，其行为已构成非国家工作人员受贿罪。

【案号】（2019）苏 05 刑终 84 号

5. 裁判要旨：单位应证明确实存在损失、损失与员工行为存在因果关系。

【案例】山东省济南市中级人民法院认为：赛维特公司提交了贵州三宝房地产开发有限公司向其发出的赔偿通告，请求郭站良赔偿公司损失 130 万元，但赛维特公司未提交其确实履行了赔偿及该赔偿是由郭站良造成的证据，一审法院以赛维特公司未能就损失的真实性及与郭站良具有关联性提供充分证据为由，不予支持赛维特公司的请求，并无不当。

【案号】（2018）鲁 01 民终 3373 号

6. 裁判要旨：财务人员受骗导致公司经济损失的，属于在履行职务行为过程中，因重大过失给公司造成经济损失，应承担赔偿责任。

【案例】北京市第三中级人民法院认为：劳动者对用人单位负有忠实义务，在履行职务行为的过程中，应避免给用人单位造成损失。因劳动者过错，给用人单位造成经济损失的，应予适当赔偿。考虑到劳动关系的特殊性，**劳动者的过错程度应达到故意或重大过失的程度**。此为《中华人民共和国合同法》第三条诚实信用原则以及第二十九条全面履行原则应有之义。本案中，李雪“若存在严重失职行为给公司造成重大损失，应承担经济赔偿责任或法律责任”亦属双方劳动合同约定之内容，双方应依约履行。**李雪已从事媒体行业的财务会计相关工作十余年，具有丰富的媒体行业财务会计工作经验，其理应知晓一名专业会计人员在相关工作岗位的工作职责和流程要求。但在案外人通过 QQ 加其为好友，并冒充领导向其发出汇款指令时，其既未注意到 QQ 后台屡次向其发送的安全警示信息，亦未及时采取更直接有效的方式与公司相关负责人员沟通核实情况，而是在违反正常转账流程的情况下草率向他人个人账户进行大额汇款。**此外，在当前电信、网络诈骗高发态势下，此类诈骗模式已得到各类社会媒介的广泛宣传和曝光，一般人均应具有一定的防范心理。故，一审法院难以认定作为销售主管会计的李雪已经尽到一名专业财务会计人员应尽的基本审慎注意义务。李雪的行为已构成重大过失，已达到应当承担一定赔偿责任的程度，理应对给海旅广告公司造成的经济损失承担适当的赔偿责任。

【案号】（2019）京 03 民终 12143 号

7. 裁判要旨：赔偿金额应综合考量员工的工作性质、工作经验及工资收入，公司及员工的过错程度、损害后果，以及双方风险防范、损失负担能力等情况。

【案例】北京市第三中级人民法院认为：首先，考虑到劳动关系的特殊性，在确定损害赔偿时，应在用人单位和劳动者之间合理分配风险和损失。海旅广告公司作为用人单位，负责提供生产资料和劳动条件，享有劳动成果，劳动者在履行劳动合同过程中给用人单位造成损害，在一定程度和范围内属于用人单位的经营风险，应当由用人单位承担。

其次，被侵权人对损害的发生也有过错的，可以减轻侵权人的责任。海旅广告公司未提供相关财务规章制度已经民主程序制定且已向李雪进行公示告知的证据，其公司日常转账中存在管理人员仅口头同意，后补签字的情况，无严格的审批手续，缺乏监督制约，在制度设计和操作规范方面均存在漏洞，是本案发生的重要原因。海旅广告公司缺乏专职财务人员，与关联公司对李雪混同用工，亦应承担人员及财务管理不当的法律责任。如果将公司制度不健全、管理松散带来的经营风险全部由劳动者负担，显然有失公平。

故，综合考量李雪的工作性质、工作经验及工资收入，海旅广告公司及李雪的过错程度、损害后果，以及双方风险防范、损失负担能力等情况，根据公平原则、诚实信用原则，一审法院认为海旅广告公司的损失应由李雪承担 10% 为宜。

【案号】（2019）京 03 民终 12143 号

二、违纪员工解除程序的常见争议与司法裁判

1. **裁判要旨：违纪员工合法解除程序包括** (1) **规章制度已经过公示或告知**，(2) **内容并未违反法律、行政法规及政策规定**，(3) **员工行为已达规章制度规定的解除条件**，(4) **证明违纪事实的证据确实充分**，(5) **违纪处理通知有效送达**，(6) **解除前已征得工会同意**。

【案例】深圳市宝安区人民法院认为，本案争议焦点在于原告厂规厂纪能否作为用工管理依据及其主张违纪事由是否构成严重违反规章制度。首先，原告虽未提交有关厂规厂纪制定程序的证据，但在被告入职时其已进行公司管理规范的培训考核，且《员工履历表》背面厂规厂纪主文结尾标注“以上厂规纪本人已阅读清楚，违纪愿接受公司的处分”处亦有被告签名确认，足以证明原告有向被告公布厂规厂纪，被告亦知悉原告施行的厂规厂纪，同时原告厂规厂纪的内容并未违反法律、行政法规及政策规定，可以作为原告用工管理的依据。其次，关于原告主张的被告违纪事由。原告依据为其分别于2017年1月3日、1月18日、1月20日、2月7日、3月1日、3月2日的六份《违纪处理通知书》，通知载明的处罚依据主要为厂规精简摘录中7.14条规定“不消极怠工，不干私活。经查证属实，第一次警告，第二次警告罚款20-50元，一年内被警告3次的予以辞退”。本院根据双方举证情况就上述违纪情况认定如下：

- 1.2017年1月3日《违纪处理通知书》处罚事由为“2016年12月30日上班时时间不服从上司合理的安排工作，且态度恶劣（敲桌子）违反厂规精简摘录中7.11条规定”。被告虽不认可处罚事由，但原告提交的视频反映被告确实存在不服从工作安排的事实。本院对2017年1月3日《违纪处理通知书》予以采信。
- 2.……。3.2017年1月20日《违纪处理通知书》处罚事由为“15点59分左右上班时间做工作无关的事，违反公司厂规精简摘录中7.13条及7.14条”。原告提交2017年1月20日监控视频反映被告确实存在**15:40-16:13**期间长时间使用手机的行为。被告工作时间非因工作需要长时间使用手机足以影响正常工作秩序和劳动任务的完成，原告据此作出《违纪处理通知书》并无不当，本院予以采信。
- 4.……。5.……。6.……。综上，原告对被告具体违纪事实作出的有效处理共计**4次**，被告违反厂规厂纪7.13条被警告2次，违反厂规厂纪7.14条

被警告 3 次。同时，原告作出处罚决定后均有向被告送达《违纪处理通知书》，并在被告拒绝签收的情形下通过在公司公告栏张贴的形式予以公布，已给予被告充分的申辩机会，而被告仍一再违反厂规厂纪，已经构成严重违反原告规章制度。最后，原告作出辞退决定前已征得工会同意，其解除劳动合同的程序亦无不当。故原告以被告严重违反规章制度为由解除与被告的劳动合同属合法行使企业用工自主权，原告关于其系合法解除与被告的劳动关系，无需支付被告违法解除劳动合同赔偿金的主张，有事实及法律依据，本院予以支持。

【案号】(2017)粤 0306 民初 17934 号

2. 裁判要旨：拒绝调岗的违纪员工合法解除程序包括 (1) 调岗具有合理性，(2) 规章制度已经过公示或告知，(3) 单位规章制度规定拒绝新岗位报到属于违纪行为，(4) 员工行为已达规章制度规定的解除条件，(5) 证明违纪事实的证据确实充分，(6) 违纪处理通知有效送达，(7) 解除前已征得工会同意。

【案例】2017 年 9 月 1 日方然签收《员工手册》，手册中将员工无正当理由而不服从公司的工作分配或指示、不符合公司合法工作调动及拒绝履行其正常职务者的行为规定为严重违纪行为，并规定一年内累计两次严重违纪后再犯有任何违纪行为的，公司将立即解除劳动合同。2018 年 9 月 28 日至 2018 年 10 月 8 日，塞纳德公司先后四次邮件通知方然到新岗位报到，方然均拒绝。2018 年 10 月 11 日塞纳德公司向方然作出《严重违纪的通知》。2018 年 10 月 11 日方然邮件回复不接受公司对其作出的违纪处理。2018 年 10 月 12 日塞纳德公司向方然发出《因再次严重违纪被记大过的通知》，告知方然拒不到岗行为已构成两次严重违纪。2018 年 11 月 6 日，塞纳德公司作出《关于对方然特别重大违纪问题处理决定的申请》，以方然严重违反公司制度，构成特别重大违纪，提请工会解除劳动关系。

北京市第一中级人民法院认为：首先，用人单位根据生产经营需要合理地调整劳动者的工作岗位属于其用工自主权地范畴。其次，双方在劳动合同中对于岗位调整有明确约定，即方然同意塞纳德公司在实际经营情况发生变化的情形下调整其工作岗位。最后，塞纳德公司在方然休完产假后将其岗位由代理资金主管调整为核算会计主管，两个岗位均属会计岗位，工作地点、薪酬待遇没

有变化，而且方然在休产假前已经知晓公司没有资金组了。综上，塞纳德公司调整方然工作岗位，属于合理调整。劳动者应当遵守用人单位的规章制度。虽然方然处于哺乳期，但其一再拒绝接受塞纳德公司的合理调岗，拒绝到新岗位报到，属于《员工手册》中规定的违纪情形。塞纳德公司依据《员工手册》的规定先后对方然作出多份违纪通知，方然仍旧拒绝到岗，已达到《员工手册》规定中“一年内累计两次严重违纪后再犯有任何违纪行为的，公司将立即解除劳动合同”的标准。故塞纳德公司报请工会同意后解除双方劳动关系，属于合法解除劳动关系，无需向方然支付违法解除劳动关系赔偿金 44000 元。