

劳动者给单位造成损失的抵扣工资实操

【法律依据】：

劳动部《工资支付暂行规定》第 16 条，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，可以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。

【法务建议】：

虽然法律允许损失赔偿，但考虑损失数额的大小、责任的分担等没有固定的标准，司法实践中由法院根据案情确定，主要考虑因素有以下几个方面：

A：员工过错程度。正常情况下，一般劳动者只应对其故意或者重大过失造成的经济损失承担赔偿责任。如其没有过失或者仅存在轻微过失，则无需赔偿。

B：单位监管是否存在过错。如果用人单位有过错或违法以及未尽监管职责等，也会导致劳动者无须赔偿或者降低赔偿比例。

【案例】：

南京市中级人民法院案例：本院认为，在劳动关系中，适用风险责任由用人单位负担原则，不得转嫁给劳动者。用人单位与劳动者签订的书面劳动合同虽约定给用人单位造成经济损失的，应承担经济赔偿责任。但应根据造成用人单位经济损失的原因不同，分别处理。劳动者因故意或重大过失给用人单位造成经济损失的，用人单位有权要求其承担相应的赔偿责任。本院认为，首先，加豪建筑材料公司作为杨觉的用人单位，有义务提供劳动保护或安全的必要条件，但其未提供有效的证据证明其已给杨觉发放绝缘鞋、绝缘手套、绝缘隔板、绝缘套筒等电工安全保护用品。其次，未证明杨觉在带电作业中不服从公司指挥和安排下的故意行为，故要求其赔偿损失 10 万的请求本院不予支持。

C: 是否存在给公司造成实际、直接的经济损失。

一般而言,劳动者赔偿用人单位经济损失应以对生产、经营和工作造成的直接经济损失为限。实践中,用人单位应及时固定造成经济损失的相关证据,否则其所称的损失金额往往会因缺乏相应依据而难以得到法院采信。

D: 行为与损失的因果关系。除证明员工存在过错、公司存在损失外,另外需要证明经济损失与劳动者过错之间存在因果关系。即损失必须是由于劳动者过错导致的,才可以追究赔偿责任。

【案例】:

淮安市中级人民法院案例: 本案中,班尔奇经营部主张张雷设计失误造成的经济损失系因测量数据有误。对于测量数据是否由张雷一人完成,而无需他人共同完成或加以审核,以及测量数据错误是否属于故意或重大过失,班尔奇经营部没有充分证据予以证明。本院不予支持。

E: 员工的收入水平高低。员工的收入水平是决定赔偿的一个关键因素。

【法务点评】:

劳动者给单位造成损失时的抵扣,是有底线限制的,即每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%,且扣除后的剩余工资不能低于当地最低工资标准。

【案例】:

上海市第一中级人民法院案例: 徐某系奉化劳务公司派遣至某物流公司的长途驾驶员,2014 年 11 月 27 日,驾驶员徐某在驾驶过程中发生重大交通事故,事故责任认定公司负全责,徐某在交通事故当事人笔录中对上述事故经过进行了确认,并表示愿意认全责,愿意赔偿给单位的一切损失。事故损失 96800 元。

按照公司规定,对驾驶员徐某从 2015 年 2 月份起,每月扣除 1500 元,直至扣完为止。徐某在当事者意见中载明同意。

本案中，某物流公司每月扣除徐某 1500 元，扣除的款项均超过了徐某当月发工资的 20%，其中 2015 年 6 月-12 月、2016 年 2 月的实发工资低于上海市最低工资标准，某物流公司的行为免除了自己支付不低于上海市最低工资标准和在劳动者本人造成损失的情形下，支付不低于 80%工资的法定责任，排除了徐某获得相关劳动报酬的权利。其扣发行为无效，应返还相应的扣款。

【法务建议】：

A：提前约定合理分摊的规则

不在格式化的前提下，经双方协商，协议约定员工同意企业对超过法律规定 20%限制的以上部分全部抵扣，逐月抵扣下来不低于当地最低工资标准。员工手写“上述抵扣协议是本人真实意思的表述，不是在格式化的情形下签署的。”

B：及时与劳动者面谈确认

员工行为发生后，要第一时间与员工进行谈话，取得员工本人对其行为及损失认可方面的证据。

C：依法进行在职工资抵扣

从员工工资中扣除损失时，应依法扣除，每月不能超过员工工资的 20%，如当月无法抵扣完毕的，可以以后逐月进行税后工资的抵扣。

E：合理进行离职抵扣

如果员工离职时无法抵扣完毕的，可以要求员工另行赔偿。通常，劳动者故意造成用人单位损失的，主管恶意较大，可以考虑由劳动者全额予以赔偿；如果是因重大过失造成用人单位损失的，则可限额赔偿。

【法务忠告】：

建议用人单位在员工管理时应当具备一定的包容性,对于员工在工作中的不当行为,可以通过书面警告、合理调岗等措施进行递进式处罚,不要轻易解除劳动合同。

法务部负责人:徐新利 联系电话:15618989006

如您有咨询的需要,您也可以扫描下方二维码添加



以上版权所有,违者必究。